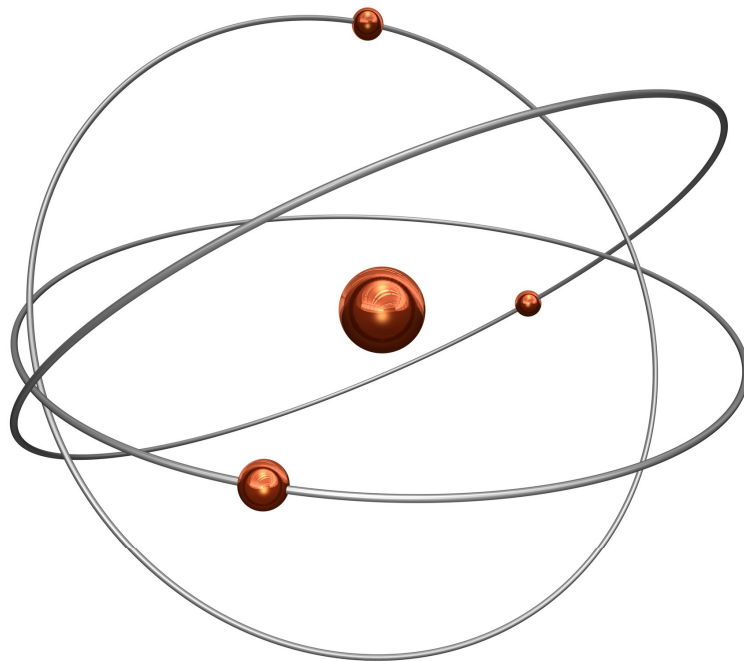


InterCultural Balance Questionnaire

ICBQ



Der InterCultural Balance Questionnaire — ICBQ ist ein arbeitspsychologisch fundierte Analyse zur Erfassung von drei im interkulturellen Umfeld relevanten Dimensionen. Der ICBQ liefert Ihnen ein objektives, neutrales und über alle Personen vergleichbares Bild der Persönlichkeitszüge eines Mitarbeiters oder Bewerbers, die im interkulturellen Kontext über Erfolg entscheiden.

Der ICBQ ist kein Selbsteinschätzungsfragebogen, sondern ein psychometrisches Verfahren, das die Selbstauskünfte von Personen analysiert und interpretiert. Es kann sein, dass Selbstbild von den Ergebnissen abweicht.

Der ICBQ ist webbasiert und dauert etwa 15 Minuten. Das Ergebnis liegt sofort in Form eines prägnanten Berichts vor. Der ICBQ ist in besonderem Maße dafür geeignet, die persönlichen Potenziale eines Kandidaten mit einem Soll-Profil, also der jeweiligen Anforderung eines Unternehmens, abzugleichen.

Durchführung des ICBQ

Der ICBQ wird online über das Internet durchgeführt. Der Zugang erfolgt verschlüsselt über ein individuelles Passwort.

Direkt nach der Durchführung kann bereits – wenn so voreingestellt – eine Kurzauswertung auf dem Bildschirm gezeigt werden.

Um Verfälschungstendenzen im Sinne der sozialen Erwünschtheit möglichst auszuschließen, werden die Fragen im Paarvergleichsverfahren dargeboten. Aus jeweils zwei gleich attraktiven Aussagen soll von der Person diejenige ausgewählt werden, die im Vergleich zur anderen besser zu ihr passt. Die Paarvergleichsmethode bietet zudem den Vorteil, dass es reale Entscheidungssituationen vereinfacht widerspiegelt.

Beispiel:

- A Ich mache Veränderungen nicht um jeden Preis mit.
- B Pläne sollten der Situation angepasst werden.

Bei der Bearbeitung des Fragebogens kann nicht vor- und/oder zurückblättert werden.

Der Fragebogen besteht aus 45 Paarvergleichsfragen.

Inhalte des ICBQ

Folgende Merkmale werden gemessen:

Einstellung – Offenheit

Offenheit misst die Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem. Experimentierfreude, Lernbereitschaft und Interesse für Neues sind Eigenschaften, die zu Offenheit zählen.

Offene Menschen möchten gerne wissen, wie andere vorgehen, was es sonst noch für Wege gibt und suchen nach neuen Impulsen. Sie ziehen das Neue dem Bewährten und Bekannten vor.

Wahrnehmung – Empathie

Hohe Empathie zeichnet Menschen aus, die vor allem auf die zwischenmenschliche Ebene Rücksicht nehmen. Für sie ist der menschliche Umgang wichtiger als die Faktenlage. Die Bedürfnisse und Gedanken der anderen sollten berücksichtigt werden. Eine persönliche Beziehung auch zu fremden Menschen aufzubauen ist wichtig für Menschen mit hohen Werten.

Verhalten – Rationalität

Unter rationalem Verhalten versteht der ICBQ sich vernünftig auf neue Situationen einzustellen. Dabei geht es darum, seinen eigenen Weg zu finden und sich nicht nur an den anderen zu orientieren und sich anzupassen. Hohe Werte haben Menschen, die eigenständig und situationsangemessen reagieren. Ein weiterer Aspekt ist, zu akzeptieren, dass man sich auf jede Situation wieder neu einstellen muss und man nie ausgelernet hat.

Nutzen des ICBQ

Interkulturelle Kompetenz ist für das Gelingen von internationaler Zusammenarbeit entscheidend. Für die Auswahl und Schulung von Mitarbeitern muss diese Kompetenz zuverlässig eingeschätzt werden können. Diese Aufgabe übernimmt der InterCultural Balance Questionnaire. Der Nutzen des ICBQ geht über den anderer Verfahren hinaus, da er aktuelle Forschungsergebnisse aufgreift und als psychometrisches Verfahren nicht nur subjektive Selbsteinschätzungen abbildet, sondern das tatsächliche Verhalten der Person beschreibt.

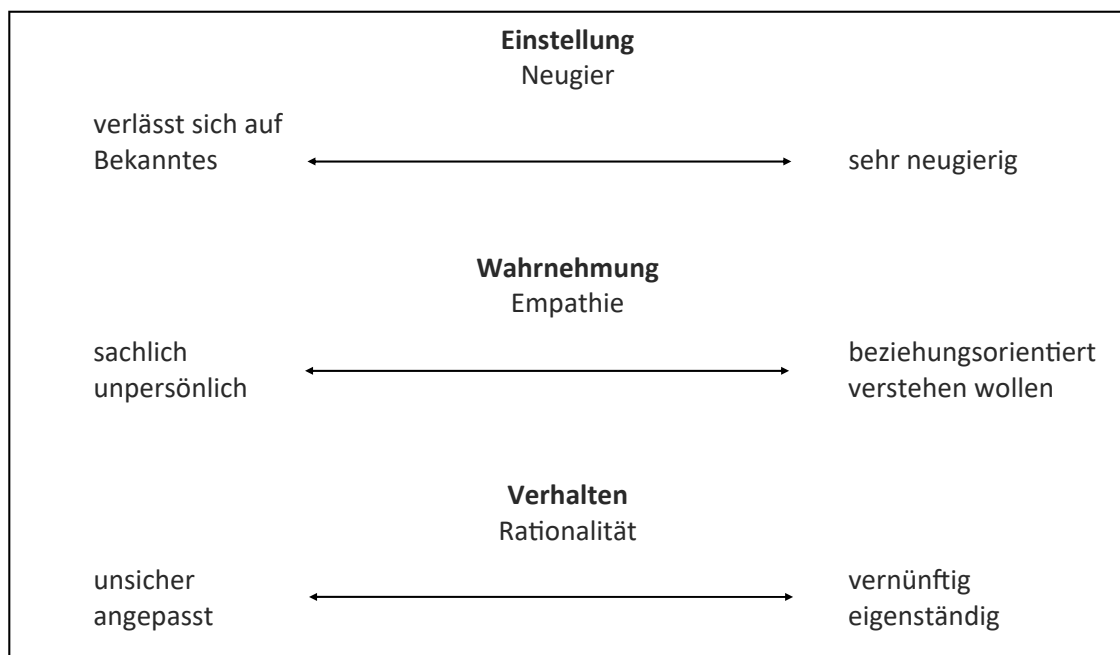
Wir sehen folgenden Nutzen:

Der InterCultural Balance Questionnaire

- gibt einen aussagekräftigen Überblick über drei zentrale Persönlichkeitsfaktoren, die entscheidend sind, um im interkulturellen Kontext erfolgreich zu sein.
- vermittelt schnell und effizient einen Eindruck über interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiter oder Bewerber.
- liefert wichtige Informationen für die Mitarbeiterentwicklung, um interkulturelle Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
- fördert die Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten in interkulturellen Situationen.
- stellt in einer Trainingsbedarfsanalyse die Entwicklungsfelder der Teilnehmer dar.

InterCultural Balance Model

Für die Entwicklung des ICBQ wurde das Konzept des Development Model of Intercultural Sensitivity – DMIS von Milton Bennett aufgegriffen. Aktuelle Faktorenanalysen des auf dem DMIS basierenden Intercultural Development Inventory (IDI) haben drei unabhängigen Faktoren ergeben. Ausgehend von diesen Ergebnissen wurde das InterCultural Balance Model entwickelt, das die für den interkulturellen Erfolg relevanten Persönlichkeitseigenschaften darstellt.



Die drei unabhängigen Faktoren Einstellung, Wahrnehmung und Verhalten des Modells sollen entsprechend des Konzepts des ICBQ intraindividuell ausbalanciert sein, um in interkulturellen Situationen erfolgreich agieren zu können. Denn bei der Begegnung mit einer anderen Kultur ist entscheidend, wie offen man Fremdem gegenüber eingestellt ist, wie empathisch man die Unterschiede zwischen sich und den anderen wahrnehmen und wie vernünftig man sein Verhalten auf neue Anforderungen umstellen kann. Allerdings kann es je nach Kulturkreis sowie je nach Rolle und Funktion der Person Unterschiede in den Anforderungen geben. Die Merkmale der interkulturellen Kompetenz sind dementsprechend auszubalancieren.

Ergebnisansicht für das Unternehmen

Der Anwender hat Zugang zu allen Ergebnissen. Der Bericht besteht aus

- einer grafischen Übersicht über die Merkmalsausprägungen
- der Beschreibung der individuellen Kompetenzen und
- persönlichen Entwicklungshinweisen.

Dem Auswertungsalgorithmus des [ICBQ](#) können die spezifischen Anforderungen des Anwenders hinterlegt werden.

Validität des ICBQ

Zur Sicherung der inhaltlichen Validität wurden Experten befragt und Erfahrungsberichte von Expatriates sowie aus interkulturellen Trainings und Vorbereitungsseminaren für die Entsendungen ins Ausland ausgewertet. Diese Informationen wurden bei der Entwicklung des Fragebogens berücksichtigt.

Die Reliabilität der Skalen wurde anhand von 2 Stichproben in 2008 und 2009 auf die interne Konsistenz geprüft und erreichte Werte von bis zu 0.8.

Die ersten Untersuchungen zeigen, dass Einstellung und Verhalten mit Kriterien für erfolgreiche Auslandserfahrungen zusammenhängen. Empathie zeigt in der ersten Untersuchung noch keine Zusammenhänge, was damit zu tun hat, dass der Faktor erst mit der Tiefe des Einstiegs in die andere Kultur relevant wird.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an

Frauke Wrage
Diplom-Psychologin

CNT Gesellschaft für Personal-
und Unternehmensentwicklung mbH
Kleine Johannisstraße 20
20457 Hamburg

Tel.: 040 – 369 882 0
Fax.: 040 – 369 882 33
E-Mail: office@cnt-gesellschaften.com
Internet: www.captain-system.de