

---

## Bei Rückkehr Frust - Die Problematik der Reintegration

17.02.2009, 17:09 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Com-Unic GmbH*

---



Com-Unic Firmenfoto

Gute Vorbereitung und interkulturell kompetentes Handeln sind ausschlaggebend für den Erfolg im Gastland. Die Problematik der Reintegration nach der Rückkehr wird demgegenüber jedoch oft unterschätzt. Auch die letzte Phase des Auslandseinsatzes bedarf sorgfältiger Vorbereitung.

Arbeiten im Ausland ist für viele Menschen heute zur Normalität geworden. Die zunehmende Globalisierung fordert, dass wir uns jederzeit völlig natürlich auf internationalem Parkett bewegen. Doch wer schon einmal für längere Zeit im Ausland tätig war weiß, dass viele Hürden zu überwinden sind und dass der Erfolg internationaler Projekte und Auslandseinsätze nicht selbstverständlich ist.

Im Hinblick auf interkulturelle Missverständnisse und kulturbedingte Probleme wird häufig kritisiert, dass die Mitarbeiter nicht ausreichend auf die kulturellen Unterschiede im Gastland vorbereitet worden seien. Die Auswahl an Vorbereitungsmaßnahmen ist jedoch immens. Durch Sprachkurse, interkulturelle und kulturspezifische Trainings können die Mitarbeiter gezielt geschult werden, sodass die Arbeit im Ausland zum Erfolg wird.

So bedeutend die Vorbereitung eines Auslandseinsatzes auch ist, hat sich überraschenderweise bei einer Studie herausgestellt, dass das größte Problem entsandter Mitarbeiter die Wiedereingliederung in das Stammunternehmen nach der Rückkehr darstellt. Gleich mehrere Schwierigkeiten können hier auftreten.

Da der der Entsannte in der Regel während seiner Auslandstätigkeit bestimmte Strukturveränderungen im Stammhaus nicht mit bekommen hat, fühlt er sich nach seiner Rückkehr in das zuvor gewohnte Umfeld womöglich fremd. Gleichzeitig hat der Entsannte sich durch seine internationalen Erfahrungen aber auch selbst verändert und weiterentwickelt. Werden diese Veränderungen nicht wahrgenommen oder stoßen sie auf Desinteresse, kann das zu einem Motivationsverlust bei dem Mitarbeiter führen.

Um diesem Risiko vorzubeugen, lohnt es sich während der Entsendung den Kontakt zwischen Heimatunternehmen und Entsandten aufrecht zu erhalten und sich gegenseitig auf dem Laufenden zu halten. In Zeiten moderner Kommunikationstechnologien sollte sich das als nicht allzu kompliziert erweisen.

Indem eine Mehrwert für die Kollegen geschaffen wird, ist es möglich Desinteresse in Neugier umzuwandeln.

Beispielsweise kann das über einen Blog, auf dem Anekdoten festgehalten werden oder eine interessante Fotostrecke

über das Gastland realisiert werden.

Damit die Rückkehr weiterhin ohne große Reibungen verläuft, sollten zuvor alle wichtigen Fragen geklärt werden. Dazu gehört unter anderem, welche Position der Rückkehrer übernehmen wird. Im Gastland haben die Mitarbeiter nicht selten eine sehr gute Position innerhalb des Unternehmens und können je nach Land einen höheren Lebensstandard pflegen. Während die Mitarbeiter sich durch ihre Auslandserfahrungen auch im Heimatland verbesserte Karrierechancen erhoffen, ist es in der Realität leider so, dass sich im Heimatunternehmen nur unzureichend Gedanken über eine adäquate Position des Rückkehrers gemacht wurde. Die ursprüngliche Motivation sich mit seinem Wissenszuwachs in das Unternehmen einzubringen schlägt sich in der Folge womöglich in Enttäuschung und Frust um. Es hat sich gezeigt, dass dieser Frust weitreichende Folgen für das Unternehmen haben kann, denn mitunter kommt es zu Kündigungen seitens der Rückkehrer. Welch enormes Potential dadurch verloren geht, ist den Unternehmen oft gar nicht bewusst. Auch wenn es gelegentlich vorkommt, dass die Mitarbeiter, die eine längere Zeit im Ausland gearbeitet haben, zu Selbstüberschätzung neigen, verfügen sie in vielen Bereichen doch über einen enormen Erfahrungsschatz. Wird dieses Wissen erkannt und auch gewürdigt, kann vielen weiteren Problemen vorgebeugt werden. Bislang wird dieses Wissen jedoch nur wenig systematisch genutzt. Eine nachhaltige Möglichkeit von diesen Kenntnissen zu nutzen, wäre ein Wissensmanagement mit interkulturellem Bezug aufzubauen. Möglichkeiten ein solches Wissensmanagement zu etablieren gibt es viele. Voraussetzung dafür ist jedenfalls, dass dem Expatriat über gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen die Möglichkeit gegeben wird Kompetenzen zu entwickeln. Dazu gehören zum Beispiel die Kompetenz über seine Erfahrungen zu reflektieren, sich über unbewusstes Wissen bewusst zu werden, einen kontextübergreifenden Wissenstransfer herzustellen zu können oder womöglich selbst erwachsenpädagogische Fähigkeiten zur Wissensvermittlung zu erlangen.

Eine Reintegration birgt viele Gefahren, jedoch nur wenn man die potentiellen Schwierigkeiten verkennt oder unterschätzt. Wird der Auslandsaufenthalt sorgfältig vor- und nachbereitet ergeben sich weitaus mehr Chancen als Risiken. Vielleicht lässt sich die Bedeutung interkultureller Kompetenz oder die Vorteile eines interkulturellen Wissensmanagements nicht direkt in Zahlen ausdrücken. Langfristig wird der positive Einfluss dieser Aspekte auf den Erfolg des Unternehmens jedoch klar zu erkennen sein.

## **Portrait**

Die Com-Unic Unternehmensgruppe ist eine Unternehmensberatung für INTERKULTURELLE Handelsbeziehungen.

Unser internationales Team bietet umfassende und kompetente Lösungen der Mitarbeiterentwicklung und erarbeitet Strategien zur Verbesserung der internen und externen Kommunikation. Schwerpunkt dabei bilden kommunikative Strategien, Interkulturelles Training für alle Länder weltweit, Management-Coaching und Sprachentraining. Com-Unic unterhält neben Heidelberg Standorte in der Schweiz und in der Tschechischen Republik. [www.com-unic.de](http://www.com-unic.de)  
Zudem betreibt die Com-Unic Unternehmensgruppe einen Sprachenhotline für international agierende Unternehmen. [www.hotline.com-unic.de](http://www.hotline.com-unic.de)  
Außerdem ist sie Herausgeber der Zeitschrift "TheCom-Unicator".  
[www.thecomunicator.de](http://www.thecomunicator.de)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/282992/Bei-Rueckkehr-Frust-Die-Problematik-der-Reintegration.html>