

## **Zu starr und zu altmodisch, um als Unternehmen im Ausland erfolgreich zu sein?**

### **Typisch deutsch?**

Wenn Richard Lewis, Chairman eines Managementberatungs- und Schulungsunternehmens für interkulturelle Kommunikation in Großbritannien, über die Gepflogenheiten deutscher Firmen und ihrer Manager spricht, fallen Sätze wie „Deutsche Unternehmen sind traditionsbewusste, langsame Gebilde mit einer Unmenge von Handbüchern, Ordnungssystemen und hierarchischen Pfaden. Dadurch erscheinen Sie vielen Europäern und Amerikanern als starr und altmodisch.“

### **Die spinnen, die Ausländer?**

Sie können diese Ansicht nicht teilen, haben aber auch schon die Erfahrung gemacht, dass ein Geschäft mit ausländischen Partnern in letzter Minute geplatzt ist, obwohl die Rahmenbedingungen ideal waren und aus Ihrer Sicht die Verhandlungen reibungslos verlaufen sind.

Vielleicht arbeiten Sie in einem internationalen Unternehmen und werden plötzlich mit einem Vorgesetzten aus dem Ausland konfrontiert, dessen Führungsstil Sie als sehr befremdlich empfinden.

Oder Sie haben die Aufgabe Ihre Vertriebsstrategie auf das Ausland ausdehnen und müssen nach kurzer Zeit erkennen, dass Sie Ihre neue Zielgruppe vollkommen falsch eingeschätzt haben und die Umsatzzahlen nicht den Erwartungen entsprechen.

### **Act global, think local!**

Die Globalisierung ist schon lange keine Theorie mehr, sondern für viele Unternehmen und deren Mitarbeiter Realität. Doch die wenigsten sind darauf vorbereitet. Und selbst wenn man sich theoretisch ein wenig auf diese Tatsache eingestimmt hat, durch entsprechende Literatur oder sogar durch Trainings, sobald man persönlich konfrontiert wird mit den Herausforderungen des Global Village läuft vieles schief. Nur was genau schief läuft, das weiß man meist nicht so recht.

### **Vom Kulturschock zu Kulturwissen!**

Wir wissen wovon wir reden. Denn wir haben ihn durchlebt – den Kulturschock: Alice Drooghmans als Belgierin in Deutschland, Frankreich und Russland. Ich war beruflich erfahren, interkulturell vorbereitet und voll von gutem Willen und Elan. Aber das hat mich nicht davor bewahrt an einigen der auf mir einströmenden interkulturellen Herausforderungen zu scheitern. Was nutzt das Wissen über das korrekte Begrüßungsritual, wenn man die Werte und die daraus resultierende Motivation des Mitarbeiters nicht (er)kennt? Aber jedes Scheitern schafft Klarheit – wenn man sich die Mühe macht die Situation zu analysieren und aus ihr zu lernen.

### **Kulturelle Sehhilfe!**

Wir möchten dazu beitragen, dass auch Sie mehr Klarheit im interkulturellen Miteinander erlangen – und zwar ohne, dass sie dafür zuerst frustrierende und schmerzhaft Tiefschläge erleben müssen. Das haben wir schon für Sie erledigt. Wir lassen Sie teilhaben an unseren Misserfolgen, Analysen und (Selbst-) Erkenntnissen und werden zusammen mit Ihnen erarbeiten, wie Sie sich vor ähnlichen Erfahrungen schützen können.