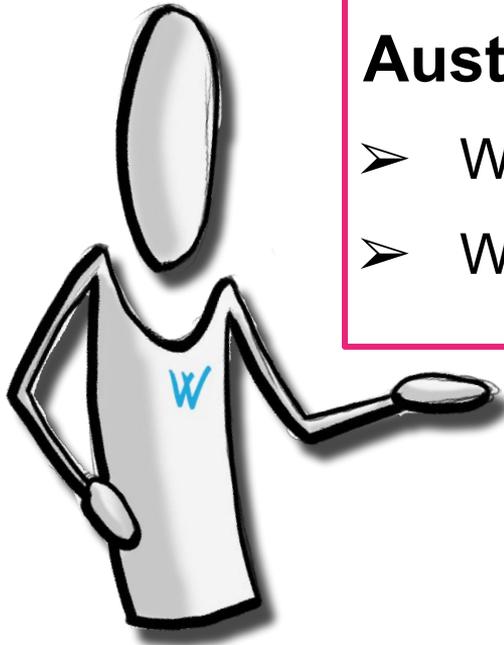


Interkulturelle Kompetenz

Slides zur Stärkung von Fähigkeiten wie z.B.
Interkulturelle Kommunikation, Selbstreflexion, Empathie, Anpassungsfähigkeit, Konfliktprävention



Austausch

- Was ist Kultur?
- Wie beeinflusst sie mich (täglich)?

Was ist Kultur?



Kultur als **kollektives Gedächtnis**
(Wissen, das von einer Generation zur nächsten weitergegeben wird)



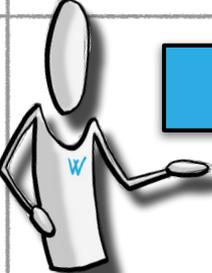
Von **Werten**, Normen, Traditionen und Verhaltensweisen geprägt



Kultur ist **dynamisch** und entwickelt sich kontinuierlich weiter



Kultur ist (oft unbewusst) durch Sozialisation **erlernt**, nicht angeboren



Kultur als 'Software des Geistes'

Metapher geprägt von Geert Hofstede (Kulturwissenschaftler)



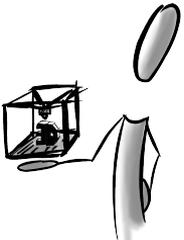
Kultur ist wie eine Computer Software

- *Kultur gibt bestimmte Denk- und Verhaltensmuster vor, die beeinflussen, wie wir die Welt um uns herum interpretieren und wie wir darauf reagieren*
- *Wir folgen kulturellen Normen und Werten häufig automatisiert (unbewusst)*



Kulturelle Prägung von Geburt an

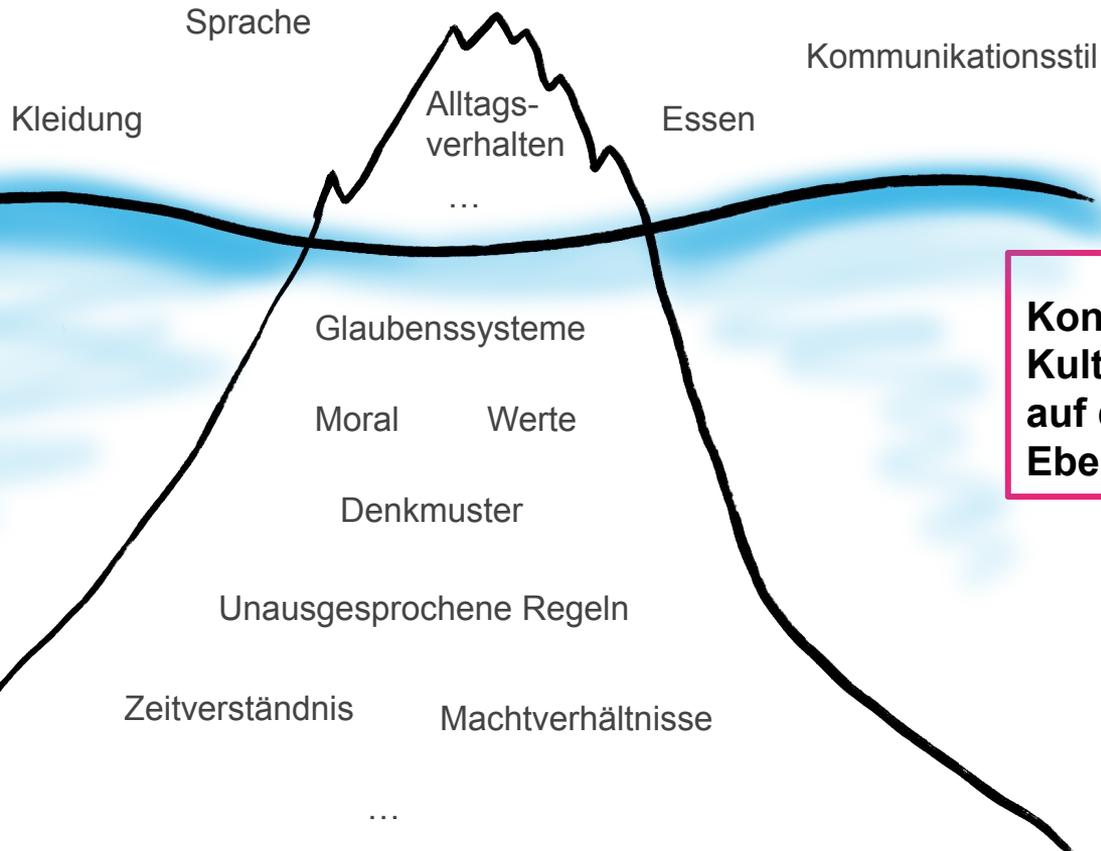
- *Menschen werden von Geburt an in die „Software“ ihrer Kultur eingeführt*
- *Durch Beobachtung/Nachahmung lernen wir früh, was z.B. als „normal“ / „ungewöhnlich“ gilt*



Kultur wirkt wie ein Filter

- *Unbewusste Filter, die durch Werte und Normen geprägt sind*
- *Gleiche Situationen können so sehr unterschiedlich wahrgenommen werden*

Kultur als Eisberg



Konflikte und Kultur-Clashes entstehen auf der unsichtbaren Ebene



Kleingruppenaustausch

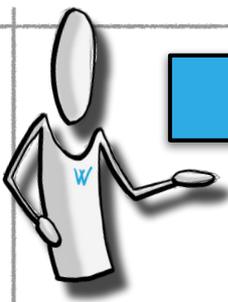
- Welchen Kulturen begegne ich im Arbeitsalltag?
- Welche Unterschiede nehme ich wahr?
- Welche Missverständnisse oder Kultur-Clashes erlebe ich?





Interkulturelle Kompetenz entwickeln

Was ist Kultur?



Kultur als **kollektives Gedächtnis**
(Wissen, das von einer Generation
zur nächsten weitergegeben wird)



Von **Werten**, Normen, Traditionen und
Verhaltensweisen geprägt



Kultur ist **dynamisch** und entwickelt
sich kontinuierlich weiter



Kultur ist (oft unbewusst) durch
Sozialisation **erlernt**, nicht angeboren

Interkulturelle Kompetenz

... ist die Fähigkeit, **effektiv und respektvoll** mit Menschen aus **verschiedenen kulturellen Hintergründen** zu **kommunizieren** und zu **interagieren**.

Kulturbewusstsein

- Eigene Kultur
- Einfluss auf eigenes Denken und Verhalten

Kulturelles Wissen

- Werte, Normen
- Kommunikation
- Verhaltensmuster



Empathie & Anpassungsfähigkeit

- Denk- und Gefühlswelt anderer
- Angepasste Kommunikation

Toleranz gegenüber Ambiguität

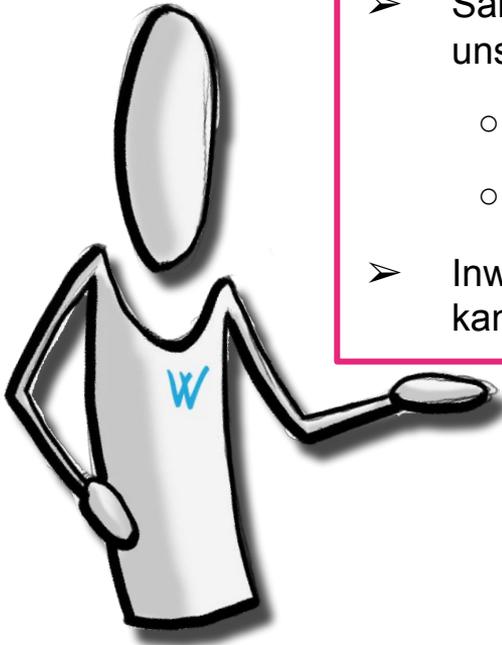
- Unsicherheiten
- Mehrdeutigkeiten
- Verwirrung

Interkulturelles Mindset

- Neugier
- Offenheit für Neues
- Innere Lernhaltung

Kleingruppenarbeit: Bewusstsein für eigene kulturelle Regeln und Verhaltensweisen entwickeln

- Sammelt kulturelle 'Regeln' und ungeschriebene Gesetze aus unserem/eurem Kulturkreis.
 - **Grün: Was gehört sich so in meinem/unseren Kulturkreis?**
 - **Rot: Was macht 'man' nicht?**
- Inwiefern führen diese unsichtbaren Regeln zu Konfliktpotenzial und wie kann ich dem vorbeugen?



Zoom DACH-Kultur (Deutschland, Österreich, Schweiz)

Was den DACH-Raum international ausmacht:



- **Direktheit & Sachlichkeit:** Tendenziell Dinge direkt ansprechen und sich auf Fakten statt auf Emotionen konzentrieren.
- **Pünktlichkeit & Planung:** Zeit wird oft als knappe Ressource gesehen; Pläne und Termine sind verbindlich.
- **Struktur & Regeln:** Eine Vorliebe für klare Prozesse, Vorschriften und eine logische Herangehensweise
- **Spezifische Kommunikation:** Eine klare Trennung zwischen Berufs- und Privatleben ist häufig gewünscht.
- **Individualität & Leistung:** Persönlicher Erfolg und Eigenverantwortung werden hoch bewertet, auch wenn Teamarbeit wichtig ist.



Kulturdimensionen Geert Hofstede

Kulturdimensionen Geert Hofstede



Geert Hofstede: Niederländischer Sozialpsychologe, Kulturwissenschaftler und einer der führenden Forscher auf dem Gebiet der Organisationsanthropologie und des interkulturellen Managements



Wir fokussieren uns auf fünf seiner Dimensionen



Mit 500 andere Forschende in 150 Ländern Daten von über 100.000 IBM-Mitarbeitern in 67 Ländern gesammelt und analysiert

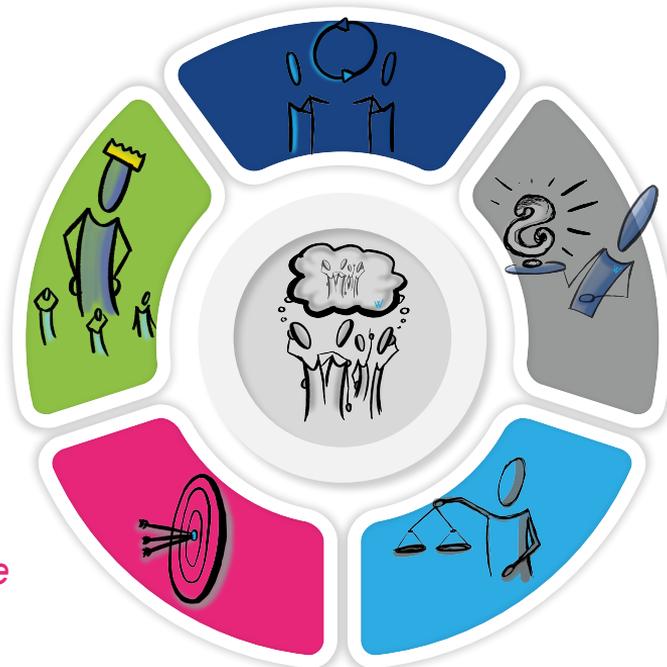


Wie eine Art Navigationssystem zur Orientierung für kulturelle Unterschiede

Kulturdimensionen Geert Hofstede

Individualismus vs. Kollektivismus
*Wird der Fokus eher auf das Individuum
oder die Gruppe gelegt?*

Machtdistanz (hoch vs. niedrig)
*Wie stark sind
Hierarchien akzeptiert?*



Unsicherheitsvermeidung
*Wie geht eine Kultur mit
Unsicherheit und Unbekanntem
um?*

**Lang- vs.
kurzfristige Orientierung**
*Wie zukunftsorientiert sind die
Werte einer Kultur?*

Maskulinität vs. Feminität
*Dominieren in der Gesellschaft
Wettbewerb und Erfolg oder
Fürsorge und Kooperation?*

Machtdistanz: gering vs. hoch



- Wie wird **Verantwortung** verteilt?
- Welche **Hierarchien** und **Machtverhältnisse** herrschen vor?
- Wie werden **Entscheidungen** getroffen?



Geringe Machtdistanz

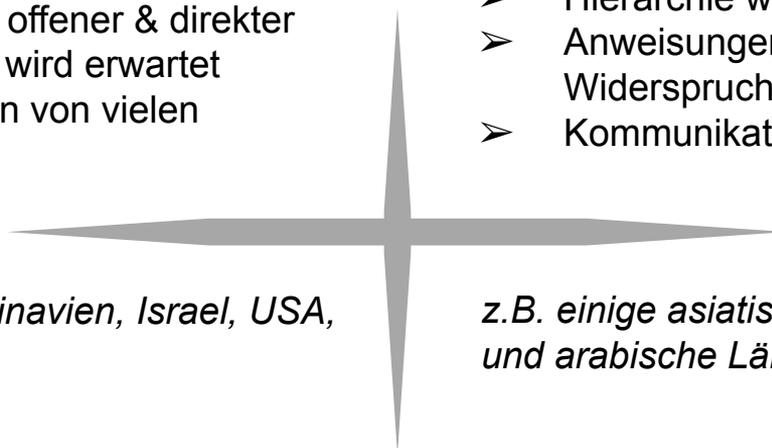
- Flachere Hierarchien
- Kommunikation: offener & direkter
- Mitspracherecht wird erwartet
- Initiativen können von vielen kommen

z.B. DACH, Skandinavien, Israel, USA, Großbritannien

Hohe Machtdistanz

- Hierarchie wird stark respektiert
- Anweisungen werden oft ohne Widerspruch befolgt
- Kommunikation ist formeller

z.B. einige asiatische, lateinamerikanische und arabische Länder



Individualismus vs. Kollektivismus



- Wer steht im Vordergrund: **Einzelpersonen** oder die **Gruppe**?
- Geht es um **Autonomie** oder **Gruppenharmonie**?
- Wie stark ist die **Bindung** und **Loyalität** zur Gruppe?

Individualismus

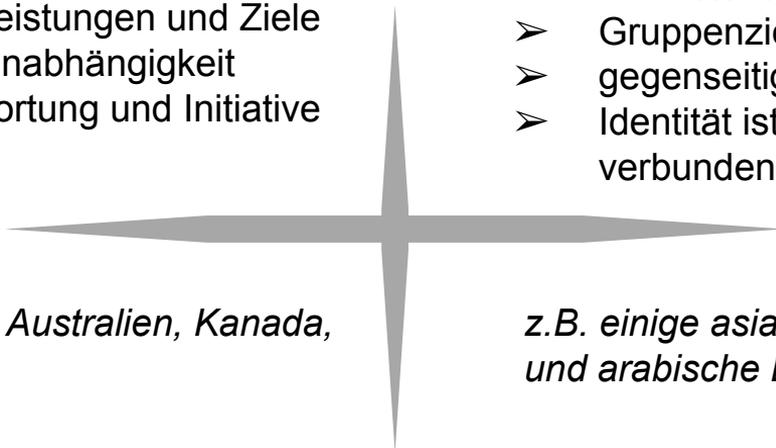
- "Ich" steht im Vordergrund
- Persönliche Leistungen und Ziele
- Freiheit und Unabhängigkeit
- Eigenverantwortung und Initiative sind wichtig

z.B. DACH, Italien, Australien, Kanada, Großbritannien

Kollektivismus

- "Wir" steht im Vordergrund
- Gruppenziele, Loyalität und Harmonie
- gegenseitige Abhängigkeit
- Identität ist eng mit Gemeinschaft verbunden

z.B. einige asiatische, lateinamerikanische und arabische Länder



Unsicherheitsvermeidung



- Wie wichtig sind Planung und (detaillierte) Fakten?
- Wie groß ist das Bedürfnis nach Regeln, Strukturen, Vorschriften?
- Wie reagiert man auf Veränderungen und unbekannte Risiken?

Geringe Unsicherheitsvermeidung

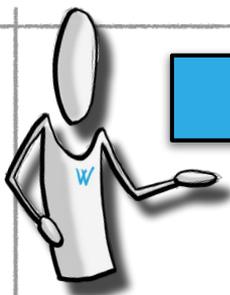
- Offener für Veränderungen, Unsicherheiten und Ambiguitäten
- Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Innovation sind wichtiger als strikte Regeln

z.B. Schweden, Singapur, Jamaika, China, Dänemark, Großbritannien, Indien

Hohe Unsicherheitsvermeidung

- Klare Regeln, Gesetze und Strukturen
- Sicherheitsorientiert
- Unbekanntes und Risiken meiden
- Planbarkeit und Beständigkeit als wichtige Werte
- Weniger Risikofreude

z.B. DACH, Griechenland, Belgien, Polen, Frankreich, Italien, Japan



Maskulinität vs. Femininität



- Wie wichtig sind jeweils **Ehrgeiz** und **Fürsorge**?
- Wie werden Leistungen **belohnt**, materiell oder anders?
- Wie stark sind traditionelle **Geschlechterrollen** ausgeprägt?

Maskulinität

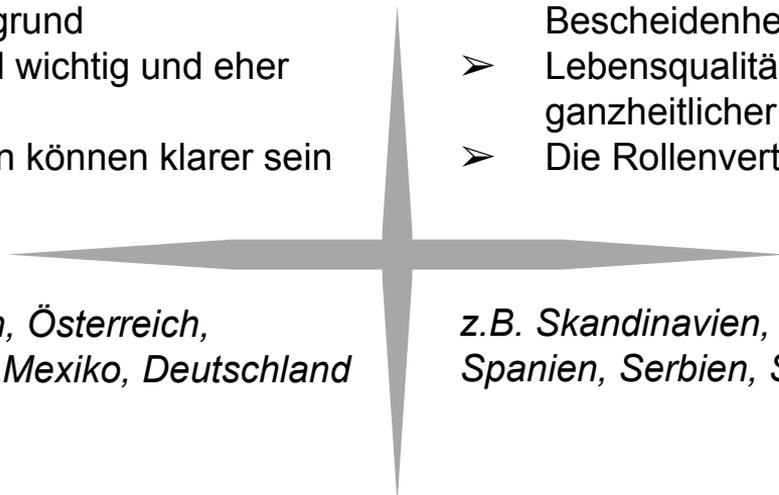
- Wettbewerb, Leistung und Erfolg stehen im Vordergrund
- Belohnungen sind wichtig und eher materiell
- Rollenverteilungen können klarer sein

z.B. Japan, Ungarn, Österreich, Venezuela, Italien, Mexiko, Deutschland

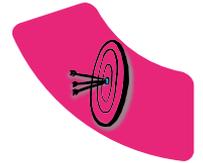
Femininität

- hoher Wert auf Kooperation, Bescheidenheit und Fürsorge
- Lebensqualität ist wichtig und ganzheitlicher betrachtet
- Die Rollenverteilungen sind flexibler

z.B. Skandinavien, Costa Rica, Portugal, Spanien, Serbien, Südkorea, Kasachstan



Langfristige vs. Kurzfristige Orientierung



- Wie wichtig sind **Traditionen** und **vergangene Werte**?
- Was zählt mehr: **kurzfristige Gewinne** oder **langfristige Ziele**?
- Ist man bereit, **aktuelle Bedürfnisse** für **zukünftige Belohnungen** zurückzustellen (z.B. Sparen für die Zukunft)?

Langfristige Orientierung

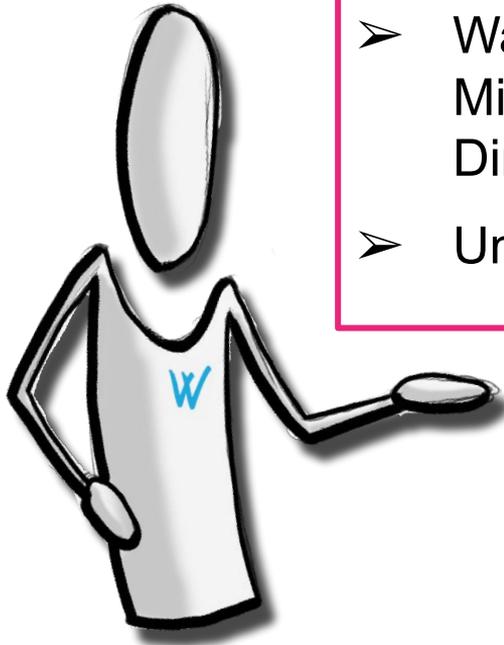
- Sparsamkeit, Beharrlichkeit, Anpassungsfähigkeit
- Fokus auf Belohnungen in der Zukunft
- Traditionen können wichtig sein, aber auch Anpassung an moderne Gegebenheiten

z.B. China, Deutschland, Russland, Indien, Brasilien, Thailand, Niederlande, Polen

Kurzfristige Orientierung

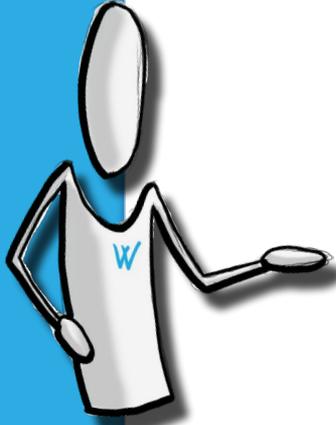
- Respekt vor Traditionen
- Erfüllung sozialer Verpflichtungen
- Sicherung des gegenwärtigen Status
- Schnelle Ergebnisse und Konsum

z.B. USA, Pakistan, Kolumbien, Mexiko, Ghana, Spanien, Iran, Nigeria, Puerto Rico



Selbstreflexion:

- Wann kam es im Arbeitskontext zu einem Missverständnis, aufgrund einer unterschiedlichen Dimension?
- Um welche hat es sich gehandelt?



Kulturelle Faktoren - Edward T. Hall

Kulturelle Faktoren - E. T. Hall



Edward T. Hall: amerikanische Anthropologe und Ethnologe und Begründer der interkulturellen Kommunikation



Drei seiner am häufigsten genutzten Faktoren, die für Deinen Arbeitsalltag relevant sind: Kontext, Zeit, Raum



Fokus auf unbewusste Seite der Kommunikation



Extrem hilfreich, um Missverständnisse in der täglichen Interaktion zu vermeiden

Kulturelle Faktoren - E. T. Hall



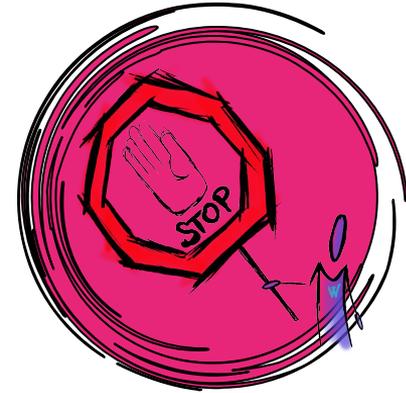
Kontext

Low vs. High



Zeit

Monochron vs. Polychron



Raum

Nähe, Distanz, Berührung

Kulturfaktor Kontext: high vs. low

- Wie viel **explizite** Information in einer Nachricht enthalten?
- Wie viel **zwischen den Zeilen** lesen für Verständnis?



Low-Context Kulturen:

- Botschaften: direkt, klar, explizit
- Man sagt, was man meint
- Soll wörtlich genommen werden
- Wenig Raum für Interpretation

*Z.B.: DACH, Skandinavien, USA,
Israel, Niederlande*

High-Context Kulturen:

- Botschaften: indirekt, implizit, unvollständig
- Man muss viel ableiten aus Kontext, Beziehung, nonverbaler Kommunikation, Geschichte
- Unausgesprochenes oft genauso wichtig wie das Gesagte

*Z.B.: Spanien, Japan, Mexiko,
Griechenland, Italien*

Kulturfaktor Zeit: monochron vs. polychron

- Wahrnehmung der Zeit
- Wichtigkeit von exakter Pünktlichkeit
- Umgang mit Störungen und parallelen Tätigkeiten



Monochrome Kulturen:

- Zeit linear, planbar und knappe Ressource
- Eine Sache nach der anderen
- Pünktlichkeit ist extrem wichtig
- Pläne werden strikt eingehalten
- Unterbrechungen stören

*Z.B.: DACH, Skandinavien,
Kanada, Japan*

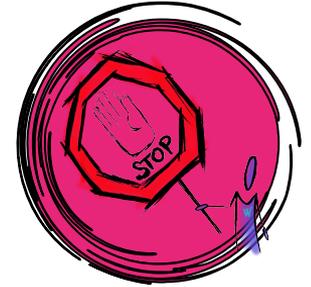
Polychrone Kulturen:

- Zeit ist flexibler und multidimensional
- Mehrere Dinge gleichzeitig tun
- Beziehungen und aktuelle Bedürfnisse haben Vorrang vor festen Zeitplänen
- Pünktlichkeit ist weniger absolut

*Z.B.: Ägypten, Griechenland,
Kenia, Indien, Italien*

Kulturfaktor Raum - Nähe vs. Distanz

- **Akzeptanz und Erwünschtheit körperlicher Nähe und Distanz**



Kulturen mit geringer Distanz:

- Bevorzugen mehr physische Nähe
- Näherer Kontakt im persönlichen und beruflichen Austausch,
- z.B. physische Nähe, Berühren des Arms, Umarmung zur Begrüßung

Z.B.: Südamerikanische und arabische Länder, Mittelmeer-Raum, Frankreich, Russland

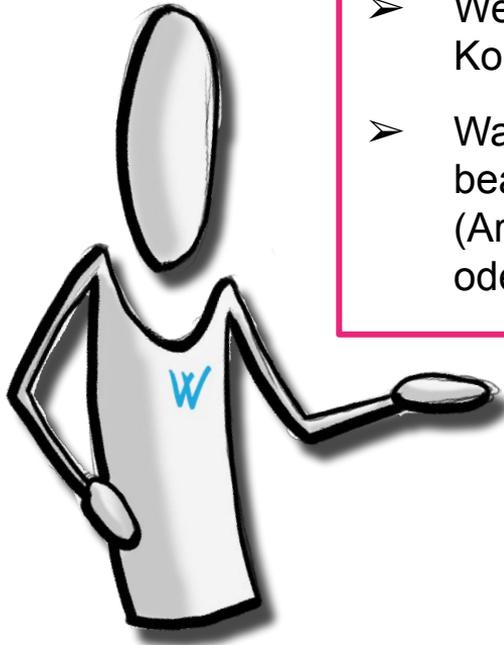
Kulturen mit größerer Distanz:

- Wahren einen größeren physischen Abstand zueinander
- Empfinden eine größere Nähe als aufdringlich

Z.B.: DACH, Skandinavien, Australien, China, Japan, Pakistan, Großbritannien

Kleingruppenaustausch

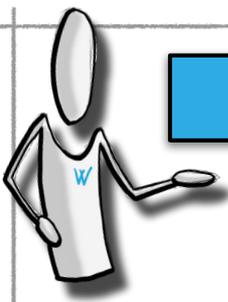
- Welches AHA-Erlebnis hast du bezüglich Raum, Zeit und Kontext?
- Was muss jemand mit einer kulturellen DACH-Prägung beachten, wenn es um ein erstes Kennenlernen (Arbeitskontext) mit Menschen aus z.B. Japan, Brasilien oder der Türkei geht?





Modell kultureller Orientierung - Fons Trompenaars

Kulturelle Unterschiede - F. Trompenaars



Fons Trompenaars:
niederländisch-französischer
Wissenschaftler und
Unternehmensberater



Zusammen mit seinem Partner
Charles Hampden-Turner
umfassendes Modell zur Analyse
kultureller Unterschiede entwickelt



Basiert auf der Befragung von über
30.000 Menschen aus mehr als 30
Ländern



Forschungsfrage: Wie verschiedene
Kulturen mit fundamentalen
menschlichen Dilemmata umgehen

Kulturelle Unterschiede - F. Trompenaars

Universalismus vs. Partikularismus

Neutral vs. Affektiv

Regeln



Emotionen

Lebensbereiche



Status

Spezifisch vs. Diffus

Leistung vs. Herkunft

Kulturelle Unterschiede: Regeln



Universalismus:

- Regeln und Prinzipien strikt und für alle gleich
- Gerechtigkeit bedeutet Gleichbehandlung

Z.B.: DACH, USA, skandinavische Länder

Partikularismus:

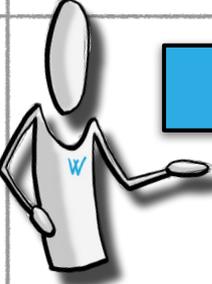
- Regeln flexibel, je nach Beziehung, Kontext oder besonderen Umständen
- Beziehungen wichtiger als starre Regeln

Z.B.: Lateinamerika, Asien, Südeuropa

Mögliche Herausforderung / Wirkung auf den Gegensatz:

- Partikularisten - unzuverlässig oder unprofessionell
- Universalisten - kalt, unflexibel oder menschenfeindlich





Kulturelle Unterschiede: Lebensbereiche



Spezifisch:

- Lebensbereiche - Arbeit, Privatleben - klar getrennt
- Spezifische Vereinbarungen bei Beziehungen

Z.B.: DACH, Dänemark, Niederlande, Großbritannien

Diffus:

- Lebensbereiche stark verknüpft und überlappend
- Beziehungen umfassender und persönlicher

Z.B.: Lateinamerika, Asien, Südeuropa



Mögliche Herausforderung / Wirkung auf den Gegensatz:

- Diffus - unprofessionell, zu persönlich oder ineffizient
- Spezifisch - distanziert, oberflächlich oder unzuverlässig

Kulturelle Unterschiede: Emotionen



Neutral:

Öffentlich und im Geschäftsleben
Emotionen kontrolliert/kaum gezeigt

Z.B.: DACH, Japan, Norwegen, Belgien

Affektiv:

Emotionen offen ausgedrückt.

*Z.B.: Italien, Frankreich, Lateinamerika,
arabische Länder*

Mögliche Herausforderung / Wirkung auf den Gegensatz:

- Affektiv - dramatisch, unprofessionell oder unkontrolliert
- Neutrale - kalt, uninteressiert oder distanziert



Kulturelle Unterschiede: Status



Leistung:

Status und Respekt durch Leistung, Kompetenz und Erfolge erreicht

Z.B.: DACH, Neuseeland, USA, Kanada, Australien

Herkunft:

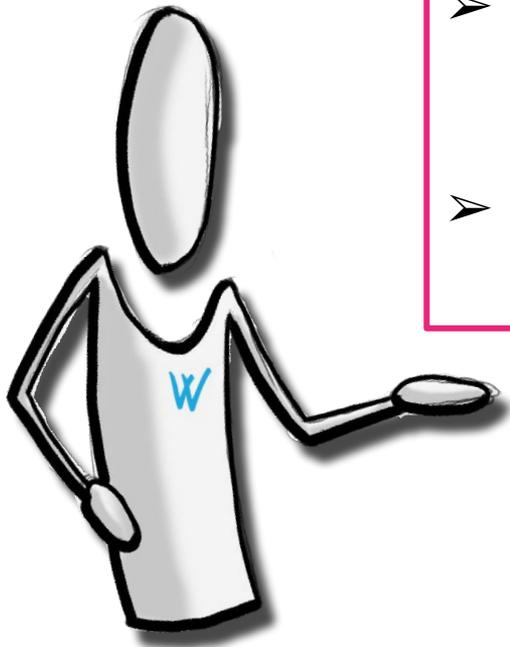
Status und Respekt durch Merkmale wie Alter, Geschlecht, soziale Herkunft, Ausbildung, Titel

Z.B.: Indien, Japan, arabische Länder, Frankreich

Mögliche Herausforderung / Wirkung auf den Gegensatz:

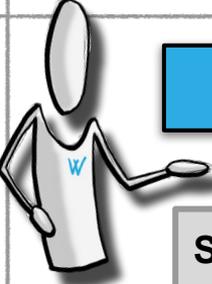
- Herkunftsorientierte - veraltet, ineffizient oder undemokratisch
- Leistungsorientierte - respektlos, ungeduldig oder unerfahren





Selbstreflexion

- Wo findest Du Dich in Trompenaars' Faktoren - Regeln, Emotionen, Lebensbereichen und Status - tendenziell wieder?
- Wo gibt es diesbezüglich Reibungspunkte in Deinem Arbeitsumfeld?

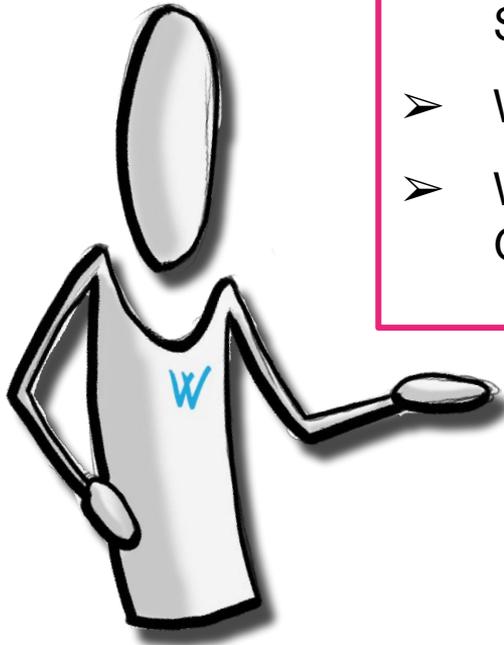


Fallskizze

Situation: Dem traditionellen mittelständischen Unternehmen “Musterbau” aus Deutschland ist folgendes überaus wichtig: akribische Analyse der Daten, Pünktlichkeit, Siezen, Sachlichkeit. Dem französischen Familienunternehmen “Francostruction” ist die Gemeinschaft und zwischenmenschliche Beziehung bei der Arbeit höchste Priorität. Bei einer frischen Zusammenarbeit der beiden Unternehmen, stoßen manche der kulturellen Ebenen

Das Franco-Team wirkt ja richtig undiszipliniert. Von Effizienz scheinen sie kaum Ahnung zu haben. Hätte ich nicht alle in das Meeting getrommelt, würden sie jetzt noch beim Dessert sitzen und quatschen...

Die Leute von Musterbau sind so verstockt. Wir waren noch mitten im Gespräch und hatten den Kaffee nicht ausgetrunken, als Druck für das Meeting gemacht wurde. 15 Minuten hin oder her ist doch nicht so wichtig, wie sich gut kennen zu lernen...



Tandem

- Welche kulturellen Dimensionen siehst du in dieser Situation am Werk?
- Wo liegen potenzielle Missverständnisse?
- Wie würdest Du handeln, um eine möglichst positive Geschäftsbeziehung zwischen den Teams zu fördern?



Interkultureller Brückenbau

Prinzipien interkultureller Kommunikation

Werte & Bedürfnisse

Was ist meinem Gegenüber wichtig? Wie kann ich darauf eingehen?

Fehlerfreundlichkeit

Offenheit für Feedback;
Fehler = Gelegenheit zu wachsen

Umgang mit Ambiguität

Mehrdeutigkeiten tolerieren;
bei Unsicherheit nachfragen statt Annahmen treffen

Aktives Zuhören & Beobachten

Nonverbale Zeichen und zwischen den Zeilen lesen

Empathie & Perspektivwechsel

Ins Gegenüber hineinversetzen;
Wie beeinflusst sein Kultur sein Handeln?

Flexibilität &

Anpassungsfähigkeit

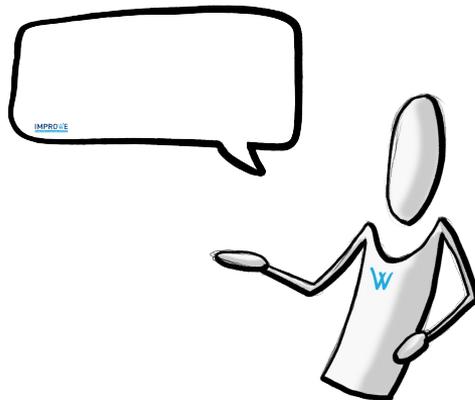
bzgl. Kommunikation, Zeit,
Emotionalität und Herangehensweisen



Reflexion Deiner Kommunikation im Alltag

Verbale Kommunikation

- Wie direkt / indirekt solltest Du kommunizieren?
- Wird Smalltalk erwünscht / gebraucht?
- Sind Schweigemomente hilfreich?
- Ist ein Ja ein Ja?
- Was gilt als Humor und wie viel/wenig ist angebracht?



Bachte: Sei vorsichtig mit Ironie, Zynismus und Witzen, die auf Stereotypen basieren oder andere in Verlegenheit bringen könnten. Nutze Selbstironie und Situationen, die alle Beteiligten kennen und verstehen, um eine lockere Atmosphäre zu schaffen.

Reflexion Deiner Kommunikation im Alltag

Nonverbale Kommunikation

- Wie viel direkten / indirekten Blickkontakt solltest Du aufnehmen?
- Wie viel Nähe, Distanz und leichte Berührung ist angebracht?
- Wie lebhaft, emotional ausdrucksstark oder neutral soll Mimik und Gestik sein?



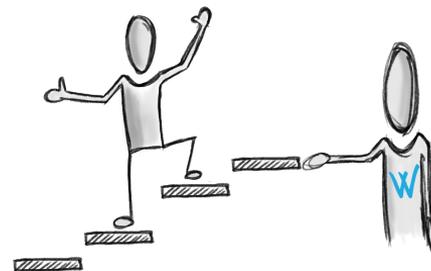
Beachte: Auch Interpretationen gegenüber der Körpersprache anderer sollte mit dem Wissen über deren Kultur angereichert sein, um fehlerhafte Vermutungen zu vermeiden.

Reflexion Deiner Kommunikation im Alltag

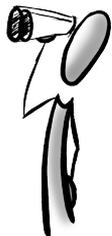
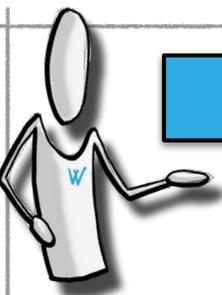
Hierarchie und Status

- Wie zeigst Du Respekt (Alter, Titel, Positionen) / Augenhöhe im Gespräch?
- Wie steht es um Hierarchien?
- Welche Anreden sind angebracht (z.B. siezen / duzen / Vatersname)?
- Auf welchen Wegen fließen Informationen in der gegebenen Personenkonstellation (direkt/indirekt)?

➤ **Beachte:** Auch die Reihenfolge beim Betreten / Verlassen eines Raumes kann in einigen Kulturen wichtig sein!



Tipps zum interkulturellen Brückenbau



Bewusstsein schärfen

- Jede interkulturelle Begegnung als Lernchance
- *"Welche Kulturdimension ist hier am Werk?"*

"Platinum-Regel"

- Andere so behandeln, wie sie behandelt werden wollen
- Empathie und Anpassungsfähigkeit

Proaktiv nachfragen

- Keine Vermutungen
- *"Habe ich das richtig verstanden?"*
- *"Ist es okay, wenn wir...?"*

Interkulturelle Kompetenz stärken

- Kulturwissen erweitern
- Jede Gelegenheit nutzen (Arbeit, Privatleben, Ausland)



Selbstreflexion

- Was habe ich über meine eigene Kultur gelernt?
- Welche kulturellen Unterschiede kann ich in meinem Arbeitsalltag identifizieren?
- Wie beeinflussen diese Erkenntnisse meine Kommunikation mit Kunden?

Schriftlich festhalten



Anwendungs- beispiele



1. Das internationale Feedback-Meeting

Du bist Projektleitung und gibst in einem Online-Meeting Feedback an Dein Team. Der amerikanische Kollege hat gut gearbeitet, aber es gab auch Verbesserungspotenzial. Du sagst ihm: "*Deine Dokumentation muss besser werden.*" Deine indische Kollegin war technisch herausragend, ist aber in Meetings sehr ruhig. Du sagst zu ihr: "*Ich wünsche mir mehr Input von Dir.*" Nach dem Meeting sind beide Teammitglieder merkwürdig zurückhaltend.

- Welche kulturellen Dimensionen könnten hier Missverständnisse verursacht haben?
- Was war Dein Kommunikationsfehler aus Sicht beider Kulturen?
- Wie hättest du das Feedback anders formulieren können?

10 Min.

2. Die verzögerte Vertragsverhandlung

Du bist Verkaufsleitung in der Schweiz und verhandelst mit einem brasilianischen Kunden. Die Gespräche sind freundlich, aber die Vertragsunterzeichnung verzögert sich immer wieder. Dein brasilianischer Partner, Senhor Costa, ist sehr herzlich und redet viel über Persönliches, aber konkrete Zusagen bleiben aus. Aus Ungeduld forderst Du in einer E-Mail eine schriftliche Zusage bis Ende der Woche. Daraufhin erhältst Du eine Woche lang gar keine Antwort.

- Welche Dimensionen nach Hall und Trompenaars stehen hier im Konflikt?
- Warum hast du mit deiner E-Mail die Situation verschlimmert?
- Wie hättest Du die Verhandlung anders führen können?

10 Min.

3. Das neue Teammitglied aus China

Dein Team bekommt Verstärkung aus China: Lin Wei. Sie ist hochqualifiziert, aber in Meetings macht sie nie Vorschläge. Auf Deine direkte Frage, wie man ein Konzept besser machen könnte, antwortet sie nur: „Das ist gut, so wie es ist.“ Du bist frustriert, da Du das Gefühl hast, dass sie sich nicht einbringt und keine Initiative zeigt.

- Welche Dimensionen könnten Lins Verhalten erklären?
- Was bedeutet ihre Antwort im interkulturellen Kontext?
- Wie hättest du sie erfolgreich in die Teamarbeit einbinden können?

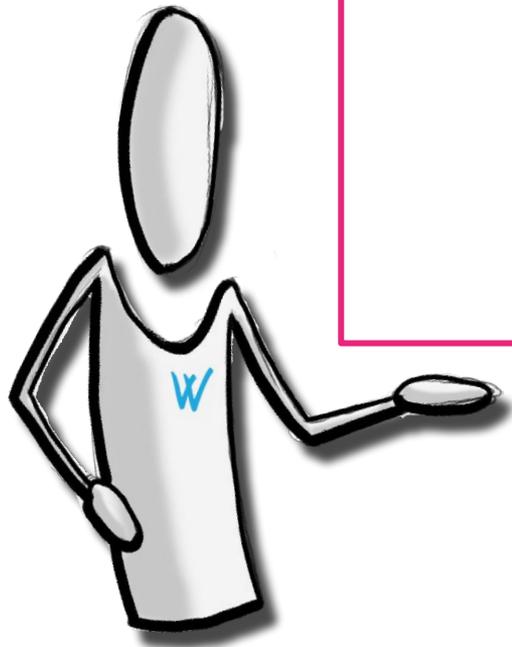
10 Min.

4. Das erste Kennenlernen

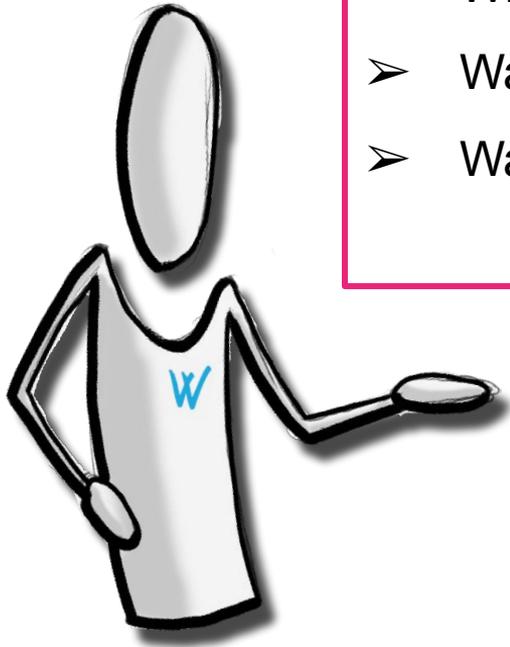
Du reist als Projektmanagement aus Deutschland nach Istanbul, um Dich das erste Mal mit einem türkischen Geschäftspartner, Herrn Yilmaz, zu treffen. Ihr verabredet euch in einem Café. Nach der Begrüßung fragt er Dich sofort nach deiner Familie, Deinen Plänen für den Abend und wie Dir Istanbul gefällt. Er erzählt Dir enthusiastisch von seiner Familie und zeigt Dir Fotos seiner Kinder. Als Du versuchst, das Gespräch auf die Projekt-Agenda zu lenken, lacht er nur und sagt: *"Ach, dafür haben wir noch genug Zeit. Wichtiger ist, dass wir uns kennenlernen!"*

- Welche Dimensionen nach Hall und Trompenaars prägen die Situation?
- Was ist die wichtigste Priorität für Herrn Yilmaz?
- Warum würde es einen Fehler darstellen, ihn in diesem Moment auf die Agenda zu drängen?
- Wie hättest Du Dich auf dieses Treffen vorbereiten können?

10 Min.



Kollegiale Fallberatung



Abschluss

- Wie gehst Du heute raus?
- Was war ein wichtiges Learning für Dich?
- Was ist der next step, um das anzuwenden?