

Seminar/Workshop-Beschreibung

# Multi-Cultural Case >Crossing

Kulturelle Unterschiede erkennen und produktiv machen.

Das Multi-Cultural Case >Crossing Seminar kann auch spezifisch für bestimmte Themenbereiche durchgeführt werden. In diesen Fällen werden die Inhalte um Aspekte des jeweiligen Themenbereichs ergänzt:

**Seminar:**

- Multi-Cultural Strategy >Crossing
- Multi-Cultural Project >Crossing
- Multi-Cultural Product >Crossing
- Multi-Cultural Sales >Crossing
- Multi-Cultural Key Customer >Crossing
- Multi-Cultural Executive >Crossing
- Multi-Cultural Leadership >Crossing
- Multi-Cultural Team >Crossing.

**Ergänzende Inhalte aus:**

- Strategy >Crossing
- Project >Crossing
- Product >Crossing
- Sales >Crossing
- Key Customer >Crossing
- Executive Crossing
- Leadership Crossing
- Team Crossing

Durchführung: Inhouse Seminar, 1,5-2,5 Tage

<http://www.managementcrossing.de>

# Multi-Cultural Case >Crossing

*... it moves beyond Intercultural Management !!!*

## 1. Seminar-Ziele: Mehr und besser als ein traditionelles Kultur-Training!

Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Gruppen denken und handeln sehr verschiedenartig. **Sie beeinflussen in erheblichster Weise** den Weg hin zu gemeinsamen Zielen, Strategien, Verträgen, Produkten, Organisationsweisen und Ergebnissen.

Meistens ist gerade die **kulturelle Vielfalt der Beteiligten** verantwortlich dafür, dass beim Zusammenspiel eine ziemliche, zusätzliche Komplexität entsteht und trotz allen Bemühens Unverständnisse vorherrschen. Ursprünglich gesetzte Ziele werden deshalb nur sehr holprig und gar nicht erreicht. Dabei liegt doch gerade in dem kulturellen Mix ein riesiges Potential, um innovative Lösungen zu finden und ein Mehr an Perspektiven, Alternativen, Konzentration auf das Wesentliche, Leistungen und Output zu erzeugen.

**Die Ursachen für** die nicht funktionierende, interkulturelle Zusammenarbeit sind bekannt: Vorurteile, Nichtwissen, Ignoranz, Unfähigkeit, Überschätzung, Misstrauen, Übertreibung, Blindheit, Darüber-Hinweg-Sehen, Fehlkommunikation, geringere Genauigkeit.

Alleine mit einigen interkulturellen Fähigkeiten sind diese Defizite nicht zu beheben. Gefragt sind:

- die Umsetzung einer **generellen, unternehmerischen Haltung** von Mitarbeitern (ganzheitliches Arbeiten),
- die Kombination interkulturelle Fähigkeiten **mit weiteren, für den Management- und Arbeitserfolg relevanten Management-Verfahren** wie z.B. Partnering, Networking, Krisen- und Veränderungskönnen, Praktizierung qualitätssichernder Verfahren etc.
- die konsequente Anwendung **bestehender Stärken** (z.B. Multiplikation bereits gut funktionierender interkultureller Prozesse und Tools) und das Lernen von **Best Practices**,
- die Konzentration des Könnens auf die **wirklich kritischen, multikulturellen Situationen**, die (abhängig vom jeweiligen Fall) den Erfolg ausmachen.

**Cultural Diversity >Crossing** stellt die interkulturelle Arbeit und das Handling interkultureller Situationen auf eine über das interkulturelle Management hinausgehende Verfahrens- und Fähigkeitenbasis. Es gibt neue Antworten auf die aktuellen Herausforderungen und schafft entscheidende Mehrwerte für international tätige Manager und Mitarbeiter.

Das Seminar **Multi-Cultural Case >Crossing** (ein Angebot im Rahmen des Cultural Diversity >Crossing) macht die Ansätze und Methoden im Detail bekannt und vermittelt Einsichten und Lösungskonzepte für bestimmte, wichtige **Multi-Cultural Cases**. Die Lösungsansätze gehen **über das klassische, interkulturelle Management-Training** hinaus.

## 2. Seminar-Inhalte: Multi-Cultural Case-Lösungen

Je nach Geschäftssituation, Komplexität und Rahmenbedingungen hängt der Erfolg internationaler Management-Arbeit von der **Beherrschung bestimmter Multi-Cultural Cases** ab. Die Teilnehmer erfahren, welche für ihren Bereich relevant sind und erhalten integrierte und effektive Lösungen für (Maximal-Liste, Inhalte sind auszuwählen):

### Die relevanten kulturellen Dimensionen betrachten

- Was Kultur ist.
- Die eigene Kultur akzeptieren, die anderen Kulturen kennen lernen wollen.
- Erkunden, wie man es selbst macht und wie es andere machen.
- Andere Denk- und Organisationsweisen verstehen.

#### Culture-Audit:

- Specials für bestimmte Länder und Kulturen auf Basis der kulturellen Dimensionen von Fons Trompenaars.

- Tabus kennen und umschiffen.

#### Partner-Audit:

- Mit wem man zusammenarbeitet.
- Strukturen und Abläufen bei interkulturellen Partnern feststellen.

#### Company-Audit:

- Die Corporate Culture des Kunde/des Partners erfassen.

### Multi-kulturelle Fähigkeiten aufbauen

- Sich selbst kennen lernen.
- Umgehen mit Unsicherheiten.
- Deuten mehrerer Wahrheiten.
- Beseitigen von Ohnmacht und Inkompetenz durch emotionale Kommunikation.
- Aufbauen der multi-kulturellen Führungskompetenz.
- Übernehmen schwer abgrenzbarer u. umfanglicherer Aufgaben/Verantwortungen.
- Umgehen mit verschiedenen Fachniveaus
- Steigern des Improvisationsvermögens.
- Handling von Unsicherheit und Angriffen.
- Spielen von Moderatoren/Mittler-Rollen.
- Leisten des Vor-Ort-Unternehmertum.

### Multi-kulturelle Situationen meistern

- Gestalten multi-kultureller Verhandlungen.
- Beherrschen besonderer Projektrisiken.
- Kommunizieren über Zeitzonen hinweg.
- Identifizieren verbindender Kräfte.
- Angleichen der Erfolgs-Messgrößen.

- Vornehmen präziserer Ziel- und Leistungstrennungen (Workshare global, lokal).
- Minimieren und Managen von Schnittstellen.
- Schaffen gemeinsamer Faktenbasen.
- Durchführen multi-kultureller Meetings.
- Praktizieren verschiedener Präsentationsstile.
- Vereinbaren des gemeinsamen Wordings.
- Managen von Barrier Removal-Prozessen.
- Einführen effizienter Informations- und Kommunikationswege.
- Nutzen von Chancen durch die Wahl bzw. Auswahl verschiedener Wege.
- Besonderheiten in Zusammenarbeitsphasen betrachten (Start, Abschluss, Krise).
- Eskalationsprocedere beherrschen.
- Eigene Managementverfahren übertragen.
- Interkulturelle Synergien suchen und nutzen.

### Motivatoren kennen und dosieren

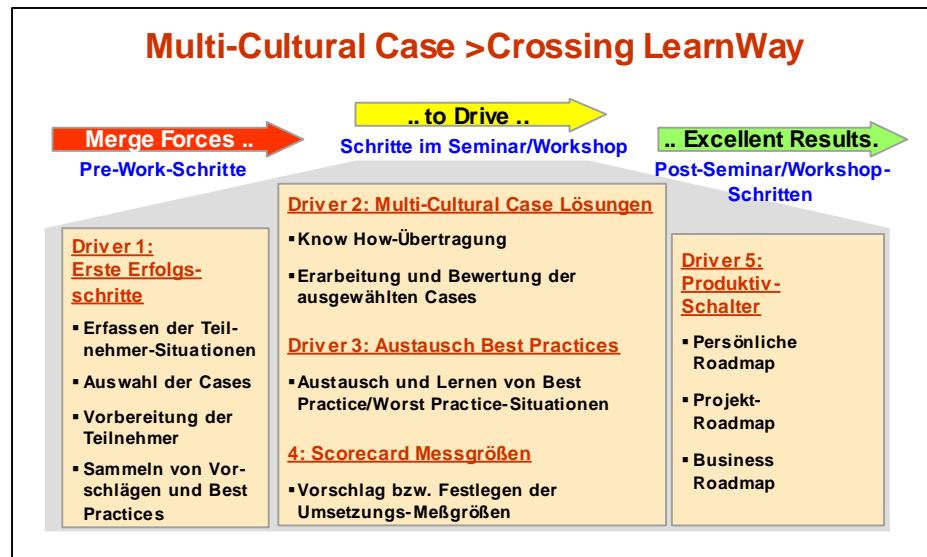
- Leute sich selbst motivieren lassen: z.B. sich mächtig und wichtig fühlen, ohne Wettbewerbsdruck arbeiten, das Gefühl haben "ich kann etwas bewirken", sich gut informieren können, an etwas Interessantem arbeiten.
- Leute äußerlich motivieren: z.B. mit Zertifizierungen, Preisen, Fähigkeitenentwicklung, Status, Trophäen.
- Was Leute interkulturell motiviert: z.B. neues Wissen und Erfahrungen, das soziale Umfeld integrieren, Arbeit als Lebensbestandteil erkennen, Verantwortung realisieren, Ziele mit höherer Priorität versehen als Konflikte, persönliche Beziehungen aufbauen, mit Leuten unterschiedlichen Alters zusammenarbeiten.

### Zusammenarbeits-Verfahren anwenden

- Umsetzen eindeutiger Zusammenarbeitsorganisation.
- Aufbauen multi-kultureller Teams, Organisieren der Teamarbeit.
- Managen virtueller Zusammenarbeit.
- Entwickeln gemeinsamer Arbeitsweisen.
- Definieren zentraler Kooperationsprozesse.
- Festlegen der gemeinsam wahrzunehmenden Aufgaben und Verantwortungen.
- Managen von Blended Workforces.
- Integrieren multi-kultureller Partner.
- Einführen von Automatismen sowie Qualitäts- und Abnahmeprozeduren.
- Verwenden von Claim Management-Ansätzen für die Zusammenarbeit.
- Unternehmensprozesse und -strukturen an den Anforderungen der interkulturellen Zusammenarbeit ausrichten.

### 3. Der Seminar-LearnWay

Das **Multi-Cultural Case >Crossing Seminar** ist eine von mehreren Vorgehensweisen (\*), um **cultural Diversity >Crossing** in die Praxis umzusetzen. Im Rahmen des Seminars gehen wir den **>Crossing Seminar LearnWay**, der in drei Stufen fünf **>Crossing Drivers** auslegt:



#### "Merge Forces ..."

Am Anfang des LearnWays stehen Pre-Seminar-Schritte, die Ziele, Situationen und Best Practices der Teilnehmer spezifizieren.

#### "... to Drive ..."

Im Seminar werden die ausgewählten Multi-Cultural Case-Lösungen erkundet und Best Practices ausgetauscht. Jeder Case wird mit Messgrößen versehen, um später den Umsetzungserfolg feststellen zu können.

#### "... Excellent Results":

Am Ende des Seminars sind die Teilnehmer mit Werkzeugen ausgestattet, die zur Maßnahmen-Umsetzung in die Praxis anleiten: persönliche Roadmaps, Projektaktionen, Zusammenarbeits-Hilfen.

Im Rahmen des Seminars üben die Teilnehmer entweder auf Basis genereller oder firmenspezifischer Fallstudien.

**Die Durchführung ist auch als Workshop möglich.** In diesem Fall werden Konzeptlösungen für abzustimmende Fragestellungen erarbeitet.

(\*) Siehe <http://www.managementcrossing.de>

## 4. Die >Crossing-Methode

Das Seminar baut auf der **>Crossing Methode** auf, die eine große Zahl von Best Practices, Prozeduren und Methoden integriert, um bessere Ergebnisse zu erreichen.

Der Kern von Cultural Diversity >Crossing besteht aus **drei Kompetenzen**, die in diesem **Credo** zusammengefasst sind:

Merge Forces to Drive Excellent Results.™

### Merge Forces to Drive Excellent Results.™

In allen interkulturellen Management- und Arbeitssituationen.

1. Kernkompetenz Merge Forces ..	2. Kernkompetenz .. to Drive ..	3. Kernkompetenz .. Excellent Results.
<p><b>Cultural Diversity &gt;Crossing Forces integrieren.</b></p> <p>Die besten Verfahren, Praktiken und Stärken erkennen und zusammenführen.</p>	<p><b>Cultural Diversity &gt;Crossing Drivers anwenden.</b></p> <p>Mit fünf Treibern entscheidende Multi-Cultural Cases feststellen und dafür relevante Inputs und Lösungs-Ansätze aktiv machen.</p>	<p><b>Cultural Diversity &gt;Crossing Results erreichen.</b></p> <p>Ergebnisse auf bis zu vier Ebenen umsetzen.</p>
<p><b>Forces sind:</b></p> <p><b>Interkulturelles Management</b> Interkulturelle Synergien Akkulturationsstrategien Kulturelle Dimensionen Diversity-Strategien Kulturelle Programmierung Interkulturelles Lernen Interkulturelles Marketing Cultural Due Diligence Corporate Identity Corporate Culture Internationales Management Transnationale Organisationsentwicklung</p> <p><b>Management-Verfahren und -Denkweisen wie</b> Partnering, Networking, Emotionale Intelligenz, Motivation, Team Management, Empowerment, Unternehmertum, Führungskompetenz, Kundenorientierung, Stakeholder Management, Best Practices, Balanced Scorecard, Qualitäts- und Claim-Management</p> <p><b>Techniken wie</b> Kommunikation, Nonverbale Kommunikation, Eigenorganisation, Krisen, Veränderung, Präsentation, Besprechung</p>	<p><b>Drivers sind:</b></p> <p><b>1. Erste Erfolgsschritte</b> Anforderungen genau erkunden, bisherige Erfahrung und Ideen verfügbar machen, schnelle Projekt-Lösungen umsetzen.</p> <p><b>2. Lernen von Best Practices</b> Beste Ansätze (intern und extern) analysieren, Erfolgsfaktoren daraus ableiten und übertragen.</p> <p><b>3. Multi-Cultural Case-Lösungen</b> Mit dem &gt;Crossing Case Solution Finder“ die besten Lösungsansätze und Konzepte finden.</p> <p><b>4. Scorecard Messgrößen</b> Messgrößen zur Bewertung des späteren Umsetzungserfolgs festlegen.</p> <p><b>5. Produktiv-Schalter</b> Trainings, individuelle Umsetzungswerkzeuge, Etablieren von Routineaufgaben, Einbetten in vorhandene Verfahrenslandschaften.</p>	<p><b>Results sind:</b></p> <p><b>1. Persönliches Wachstum</b> Höhere Motivation, neue Stärken, bessere Nutzung vorhandener Stärken, mehr persönliche Kompetenz, eigene Roadmaps.</p> <p><b>2. Multi-kulturelle Qualität</b> Höhere Effektivität und Effizienz in der jeweiligen Rollenwahrnehmung und in der jeweiligen Aufgabensituation.</p> <p><b>3. Geschäftlicher Erfolg</b> Das Handling multikultureller Situationen wird zum Standard bzw. Vorbild im Unternehmen und trägt direkt zum Unternehmenserfolg bei.</p> <p><b>4. Ergebnis-Garantie</b> Neu im Management und in der Geschäftsverbesserung ist die vierte Ergebnisebene: die &gt;Crossing-Garantie. Sie bietet Sicherheit für das investierte Geld.</p>

## 5. Wer sollte teilnehmen?

Das Seminar ist für alle, die ...

- in die **Bearbeitung internationaler Management-Aufgaben hineinwachsen** oder die Wahrnehmung ihrer aktuellen Projektarbeit **überprüfen wollen**,
- **schon erfahren** sind und **etwas Neues** kennen lernen wollen,
- **Verantwortung für das internationale Management** im Unternehmen haben,
- einen **einzigartigen Lernprozess** für bessere Ergebnisse erfahren wollen.

## 6. Leitung, Referenten

**Dipl.-Wirt. Ing. Günter Mempel.**

Er ist Gründer der **MEMCO Mempel Management Consulting** und hat die **>Crossing Methode** entwickelt. In zahlreichen Unternehmen hat er das Projekt- und Prozessmanagement erfolgreich umgesetzt und besitzt langjährige, internationale Beratungserfahrung, seit über 15 Jahren als selbständiger Unternehmensberater.

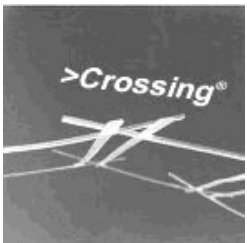
Die Beratungsschwerpunkte liegen in der Gestaltung und Umsetzung effizienzsteigernder Management-Konzepte auf allen Unternehmensebenen im Bereich der Unternehmensstrategie, des Innovations- und Projektmanagements, der Marketing- und Vertriebsausrichtung und des Aufbaus schlanker Unternehmens-Organisationen.

**S. Ian Walsh MA MBA** Ian Walsh Consulting Network, Wiesbaden.

Studium der Geschichte und Germanistik (MA) an der Oxford University, England. Studium der Betriebs- und Volkswirtschaft (MBA) mit Auszeichnung am INSEAD, Fontainebleau, Frankreich.

Managementenerfahrung in der britischen Atomindustrie. Senior Consultant, Leiter Strategieberatung und Manager Human Resources (Germany) bei amerikanischen Beratungsgesellschaften

Seit 1987 selbständig mit Beratungsschwerpunkten Unternehmensstrategie, Personalmanagement sowie internationale Wettbewerbsfähigkeit.



## 7. Seminar-Nutzen

### Das >Crossing !

Sich selbst **interkulturell besser organisieren können**, das Projekt, die Zusammenarbeitsprozesse und die Kommunikation effektiver machen, Kollegen gezielter motivieren, Konflikte produktiver machen.

### Der LearnWay !

Die Teilnehmer besuchen das Seminar mit **ersten Ergebnissen und Erfolgserlebnissen** aus dem Pre-Seminar-Schritt. Im Seminar werden die Ansätze für **interkulturelles Arbeiten** besprochen und Umsetzungmaßnahmen für die Praxis gestartet. Nach dem Seminar können **die Erkenntnisse** leicht in das Management-Netzwerk eingebracht werden.

### Ein High-Value-Ansatz für bessere Ergebnisse !

Statt eines klassischen Seminars, das in der Regel ein sehr eng begrenztes Themenspektrum aufweist, wird der **>Crossing LearnWay** beschritten. Er stellt ein integriertes, innovatives Vorgehen dar, das auf zahlreichen etablierten Management-Techniken aufbaut. Fünf Treiber sorgen für hochwertige Ergebnisse und einen hohen Praxisbezug. Es entstehen Lösungsansätze auf bis zu vier Ergebnis-Ebenen.

### >Crossing aktiviert die Stärken !

Wenn die Teilnehmer schon erfahren und gut organisiert sind, kann das Multi-Cultural Case >Crossing Seminar **als unverzichtbares Add-On** für vorhandene Strukturen und Fähigkeiten genutzt werden. In diesem Fall wird das Seminar heutige Ansichten und Leistungsprozesse **revitalisieren und neu ausrichten**. **Lücken werden geschlossen und zusätzliche Stärken entwickelt.**

### KSV Knowledge Solution Value™

Der **KSV Knowledge Solution Value™** zeigt die Überlegenheit von Multi-Cultural Case >Crossing. Die KSV-Kalkulation ergibt einen **viel höheren Wert** im Vergleich zum gewöhnlichen, interkulturellen Seminar. Mehr zum KSV: <http://www.managementcrossing.de>.

### Die Multi-Cultural Case >Crossing Roadmap !

Ein Ergebnis ist die **Multi-Cultural Case >Crossing Roadmap**. Damit wird die Umsetzung der erreichten Seminar-Erkenntnisse erleichtert.

### Multi-Cultural Case >Crossing Zertifikat !

Teilnehmer erhalten das **Multi-Cultural >Crossing Zertifikat**, das die Kenntnis und Vorgehensweisen bestätigt.

### Multi-Cultural Case >Crossing Handbuch-CD !

Damit kann das **Multi-Cultural Case >Crossing Know How** jederzeit und auch bequem genutzt werden.



**MEMCO Mempel Management Consulting**

Dipl.-Wirt.Ing Günter Mempel

Burgunderstrasse 20 \* D-64668 Rimbach (bei Heidelberg) \* Germany

<http://www.managementcrossing.com> \* [info@managementcrossing.com](mailto:info@managementcrossing.com) \* Tel +49 (0) 6253 990 577 \* Fax +49 (0) 6253 990 579