



Home
Headquarters Austria

News
- Aktuelle Meldungen
- APA-OTS Service
- Newsletter abonnieren

Projekte und Aktivitäten
Mitgliedschaft
Sponsoren &
Kooperationspartner
Termine
Presse
Kontakt

Mitglieder

Benutzername

Suche

Unsere Partner



Aktuelle Meldungen

04.07.2011 Gerhard Hain, Gesellschafter und Trainer, ti communication
Herr Hain über die Interkulturalität des Standorts Österreich

1. Sie bezeichnen Ihr Unternehmen als ein „interkulturelles Netzwerk“. Ist das aus Ihrer Sicht die künftige Form eines Unternehmens?

Eine grundsätzliche Organisationsform wird das wohl kaum werden, wohl aber für bestimmte Branchen, wie zum Beispiel den Dienstleistungssektor, eine zweckmäßige Unternehmensstruktur. Eine Teamentwicklungsmaßnahme in Sao Paulo, eine Verhandlungsvorbereitung in Peking, eine Entsendvorbereitung nach Österreich oder Auslandsvorbereitungen in Wien können nur durch Experten mit spezifischer Kompetenz durchgeführt werden, da können keine Ländergeschichtenerzähler oder Generalisten eingesetzt werden. Aus diesem Grund haben wir unsere Struktur als ein Netzwerk mit 300 Fachleuten weltweit aufgebaut.

2. ti communication ist ein Netzwerk und gleichzeitig ein Unternehmen mit klaren Zuständigkeiten. Wie organisiert sich eine Firma wie Ihre und welche Rolle spielt das Headquarters?

Unsere Headquarters in Prag, Regensburg und Wien sind sowohl Anlaufstellen, wie auch Organisationszentralen.

3. In welche Richtung gehen die Trends bei den interkulturellen Trainings? Inwieweit beeinflusst die Globalisierung die Entwicklung / Bedeutung der Interkulturalität?

Die Globalisierung hat sicher die Entwicklung des Interkulturellen Managements stark beschleunigt. So wird nach und nach, zeitlich und in der Zielrichtung sehr unterschiedlich, die Bedeutung interkultureller Maßnahmen weltweit anerkannt. Während in Deutschland und den Niederlanden interkulturelle Trainings bereits seit Langem in den großen Unternehmen Standard sind, ist das Thema in Österreich erst in diesen Jahren angekommen. Interessant ist, dass auch Tschechien und andere CEE-Länder rasant aufholen. Eine ähnliche Entwicklung ist weltweit erkennbar. Wohin geht der Trend? Früher wurden Trainings zu ganzen Regionen wie Ostasien oder Lateinamerika durchgeführt. Inzwischen geht es ganz klar in Richtung Spezialisierung auf situations- und projektspezifische Vorbereitungen. Wir sind immer häufiger in langfristige Projekte von der Planung über die Umsetzung bis zur Erfolgskontrolle eingebunden. Dies beinhaltet beispielsweise die Beratung bei der Konzeptionserstellung, das Trainieren ganzer Teams oder das Coachen der Projektleiter und anderer Fachkräfte im täglichen Einsatz. Es wird zunehmend erkannt, dass Generalisten für ganze Regionen durch die spezifischen Anforderungen überfordert sind bzw. häufig nur Allgemeinplätze vortragen. Die Investition in ein Training, in dem nur Dos and Don'ts vermittelt werden, kann sich ein Unternehmen sparen. Für einfache Tipps gibt es gute Bücher. In unseren Maßnahmen werden situationsspezifische Lösungsstrategien erarbeitet.

4. Was sind Ihrer Meinung nach die künftigen Herausforderungen im Bereich der Interkulturalität?

Das Know-how eines Unternehmens optimal zu bündeln und mit Hilfe spezifischer interkultureller Maßnahmen gewinnbringend und nachhaltig einzusetzen. In international arbeitenden Unternehmen verpufft immer wieder das wichtige Know-how der einzelnen Mitarbeitern kulturspezifische Besonderheiten bleiben deswegen in der Vorbereitung internationaler Projekte unberücksichtigt bzw. werden unter dem Sammelbegriff „Internationalität“ begraben. Die Aussage „wir sind sowieso international, das brauchen wir nicht“ kommt auch nur von Personen, die sich mit dem Thema noch nie ernsthaft auseinandergesetzt haben. Wenn auch die englische Sprache immer mehr die „common language“ in internationalen Beziehungen wird, sind doch unterschiedliche Hierarchievorstellungen, verschiedene Zeit- und Strukturvorstellungen, unterschiedliche Problemlösungsstrategien und viele andere kulturspezifische Besonderheiten entscheidend für das Gelingen und Gestalten internationaler Projekte und Einsätze. Wer diese nicht wirklich gut trainiert hat, riskiert zeit- und kostenintensive Verzögerungen, mitunter sogar ein Scheitern. Ich kenne Beispiele, in denen eine für vier Stunden anberaumte Verhandlung sich über mehrere Treffen und Reisen hingezogen hat. Die fehlende Information über die in einer Kultur üblichen Form der Protokollführung der Gegenpartei kann zu bösen Meinungsverschiedenheiten oder falschen schriftlichen Grundlagen führen. Und glauben Sie mir, das ist nur ein Beispiel.

5. Was schätzen Sie am Standort Österreich?

Österreich ist eines der Zentren der europäischen Kultur und hat darum enormes

Entwicklungs- und damit Zukunftspotenzial. Es gibt über lange Zeit gewachsene Handelsbeziehungen weltweit. Österreich ist somit ein besonders guter Standort für interkulturelle Entwicklungen.

6. Welche Headquarters-Standorte werden in Zukunft im Wettbewerb zu Wien treten?

Wirtschaftliche Zentren werden immer im Wettbewerb zueinander stehen. Es ist heute ganz klar erkennbar, dass sich in Asien, Lateinamerika und künftig sicherlich auch stärker in Afrika solche Zentren neu entwickeln werden. Das ist auch gut so. Für Wien muss es darum gehen, den Standort zu stärken. Gut ausgebildete Menschen werden immer mehr dort tätig werden, wo sie sich wohlfühlen und wo die ihren Anforderungen entsprechenden Unternehmen zu finden sind. Ein Beispiel: Ein Freund von mir hat ein europäisches Hochschulprojekt in Wien abgebrochen, nachdem ihm bei der Wohnungssuche mit seiner polnischen Frau nahegelegt wurde eine Extrahaftungserklärung für den möglichen polnischen Besuch zu unterschreiben. Er hatte mehrere solche Erfahrungen. Heute ist er in London tätig und hat einige Millionen Euro Fördergelder mitgenommen. Diese Gelder fehlen jetzt in Wien. Wir müssen deswegen auch bewusstseinsbildend und damit politisch aktiv sein, um dieses rechtspopulistische und rassistische Gedankengut wieder aus dem Alltag verbannen zu können.

7. Was sind die größten Herausforderungen für Sie als HQ-Manager?

Verkrustete Denkstrukturen, wie ich Sie eben dargestellt habe. Die Welt bewegt sich, und wer international in der Oberliga spielen will, kann das nicht nur mit Spielern in der Kreisklasse tun. Der Blick über ökonomisch längst nicht mehr vorhandene Grenzen hinaus ist ein wichtiger Aspekt der Weiterentwicklung. ti communication stellt sich jeden Tag dieser Herausforderung. Ich bemühe mich deswegen persönlich darum, die besten Kräfte für unsere Kunden europä- und weltweit bereitstellen zu können.

8. Welche Rolle wird Ihr HQ in Zukunft spielen? Wie und wo sehen Sie ti communication in 10 Jahren?

Unser HQ in Wien wird weiterhin eine zentrale Rolle in der Entwicklung unseres Netzwerkes spielen. Von hier aus sind wir vor allem im CEE- und SEE-Raum tätig und begleiten österreichische Unternehmen weltweit. Wir glauben, bereits heute in Österreich Marktführer im Bereich interkultureller Trainings und Coachings zu sein, und wollen diese Führungsrolle in den nächsten zehn Jahren konsequent weiter ausbauen.

[\[zurück zur Übersicht\]](#)

Name

Firma/
Organisation

E-mail

Bitte übermitteln Sie uns das Formular via „Absenden“ – wir werden Sie umgehend kontaktieren. Gerne stehen wir auch persönlich für Rückfragen zur Verfügung.

