

IN KULTUREN DENKEN!

Die Notwendigkeit in unterschiedlichsten Kulturen zum Zwecke des erfolgreichen Austausches denken zu können, wird unter dem Aspekt der Dringlichkeit einer nachhaltigen Entwicklung zukünftig auch global noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Ökonomische, ökologische, soziale, politische oder persönliche Entwicklung entsteht jeweils nur über einen erfolgreichen Austausch zwischen Menschen. Menschen, die aus unterschiedlichen regionalen Kulturen, Landeskulturen sowie verschiedenen Organisations- bzw. Unternehmenskulturen stammen und auch ansonsten eine Vielfalt an persönlichen Kulturen mitbringen.

Zusätzliche Herausforderung in diesem Setting ist aktuell ein Wiederaufbau bei gleichzeitigem Umbau von Strukturen und den damit einhergehenden „Wachstumsschmerzen“ im Change.



Kultur strategisch denken

Eine Organisation ist umso erfolgreicher je stärker eine kollektive Identität in ihr eingebettet und je tiefer die Organisationskultur in die strategische Planung verankert ist.

Unternehmenskultur, der sogenannte „Charakter“ des Unternehmens, schafft Wettbewerbsvorteile mit messbar positiven Beiträgen zum Unternehmensgewinn.

Wir streben einen souveränen selbstbewussten Umgang mit einer nutzenorientierten Digitalisierung an. Der Fokus in der Vernetzung liegt entschieden auf dem Menschen. Der Mensch steht im Mittelpunkt. Unsere kulturelle Verankerung in der Geisteshaltung des Humanismus ist unser Wettbewerbsvorteil und kann in geopolitischen Zusammenhängen klare europäische Gemeinsamkeit signalisieren.



Kultur 360° denken

Kultur denkt man 360° holistisch, d.h. mit einem ganzheitlichen Blick, wie alles zusammenhängt und sich gegenseitig beeinflusst. Außerdem ist integrativ denken angesagt: Fokus ist nicht die einzelne Kultur, sondern das Zusammenwirken als Ganzes. Alles ist verwoben.

Wir nehmen kulturell geprägt, wie durch Filter, Dinge wahr. Wichtig ist es, diese Art der Wahrnehmung zu erkennen und zu erweitern: in der Wahrnehmung bewusst neue Schwerpunkte integrieren.

Wie unterschiedlich betrachten wir Dinge? Wie sind die Dinge? Wie sollten sie sein? Und wie getan werden? Der Multiperspektivblick schafft Klarheit auf die eigene und die andere Kultur. Ein Perspektivwechsel fördert das Verstehen der „Andersartigkeit“.

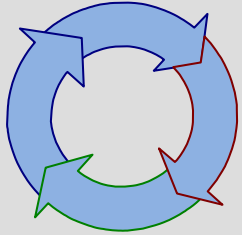
Wie kann man Lernergebnisse auf andere Situation übertragen oder Lernergebnisse von anderen Kulturen integrieren? „Think big“ und „think out of the box“.



Kultur nach innen wie nach außen denken

Eine der großen Herausforderungen im Change ist die Selbstführung; der Blick nach innen also, der die persönliche Kultur, eigene Denk- und Verhaltensmuster und eigene Werte unter die Lupe nimmt. Und das bewusste Vorgehen als Vorbild einfordert. Denn eines ist klar: die Botschaft ist man immer selbst. Wichtig sind Fragen wie: „Mit welchem Habitus diene ich als Vorbild“? „Was sind meine ganz persönlichen Kernwerte, die in meinem (unternehmerischen) Handeln Ausdruck finden“? In erfolgreichen Organisationen wird vom Mitarbeiter erwartet, dass er Selbstreflexionsprozesse durchläuft, um so den Blick nach innen zu schärfen. Ein Gewinn, beruflich wie privat!

Der geschärfte Blick nach innen mit einem offenen Mindset und dem Wissen um lebenslanges Lernen erleichtert das Verständnis der Kulturen des Außen. Wie ticken die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite? Wie wirke ich auf diese Menschen? Welches Feedback erhalte ich? Wie kann ich sie führen, ihnen Orientierung geben, sie ermutigen in Eigenverantwortung zu arbeiten, sie weiterbilden und fördern? Wie erlange ich Handlungskompetenz in einem Interkulturellen Setting?



Kultur in Synergieeffekten denken

Ziel des Zusammenwirkens von Kulturen ist die Schaffung von Synergie; einer gegenseitigen Förderung also, bei der das Ganze idealerweise mehr ist, als die Summe seiner Teile.

Fokus liegt auf der Schaffung einer neuen gemeinsamen Kultur, eines gemeinsamen sicheren Kulturraums, der freie Kreativprozesse und starke Gestaltungskraft ermöglicht.

Diversität und Vielfalt wird als Bereicherung erlebt und gelebt.

Geeignet wird sich auf gemeinsame Regeln, die mit den unterschiedlichen kulturellen Normen und den Zielen des Unternehmens vereinbar sind. Unterschiedliche Denkweisen, Problemlösungsansätze und Erfahrungen werden mit eingebracht. Traditionelle Methoden neu betrachtet und neue Lösungsansätze entwickelt.



Sinica Consulting



Wir denken in Kulturen. Ganz besonders im Change.

Kultur-strategisch, 360°, nach innen in die Führungskraft- bzw. Persönlichkeitsentwicklung, nach außen in Beziehungsführung und in Kultursynergien.

Wir bauen Brücken zwischen Menschen.

Sinica Consulting unterstützt Menschen und Unternehmen erfolgreich in nationalen & internationalen Geschäftswelten und Kulturlandschaften zu navigieren und sich auf kontinuierlich ändernde Arbeitsbedingungen auszurichten.

Unser stetig weiterentwickeltes Leistungsangebot konzentriert sich auf Programme der Führungskraftentwicklung im Change und Interkulturelle Zusammenarbeit. Sämtliche Programme bestehen aus modularen Bausteinen, die unterschiedlich zusammengesetzt werden können.



Sinica Consulting



Wir arbeiten mit Fach- und Führungskräften aus unterschiedlichsten Branchen, Industrien und Unternehmen, die ihre Organisation weiterentwickeln oder international expandieren wollen.

Unsere Kunden wollen schnell erfolgreich mit Partnern und Kunden aus anderen Kulturen zusammenarbeiten und die Effizienz ihrer Organisation steigern. Sie benötigen ein klares Verständnis der kulturellen Unterschiede sowie ein Verständnis über die notwendigen Änderungen in ihrer Organisation.

Als Ergebnis unserer Zusammenarbeit sind unsere Kunden sicher im Umgang und in der Zusammenarbeit mit anderen Kulturen. Sie vermeiden nicht nur „Fettnäpfchen“, sondern schaffen wertvolle Synergien zwischen verschiedenen Welten. Sie verbessern nicht nur die Effizienz ihrer Organisation, sondern richten sich generell pro-aktiv auf Wandel aus.



Kirsten Giering

„Um mit anderen Menschen in Kontakt zu treten, muss man erst einmal den Blick auf sich selbst richten“.

„Führen Sie Menschen im Einklang mit sich selbst“.

„Le comble du chic, c'est d'être soi-même.“

„Scheitern Sie nicht am eigenen Ego, am Unverständnis der anderen Kultur oder ungeeigneter Führung.“

„Richten Sie das Augenmerk auf Dinge, die verbinden, nicht Dinge, die trennen“.

„Collaborating, that is how you learn from each other“.

„Die Interkultur im Kleinen wie im Großen denken: schon das Aufeinandertreffen von Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen, wie zum Beispiel der Forschung und dem Vertrieb, bedeutet gegenseitige Übersetzungsarbeit.“

„Andere Länder andere Sitten, individuelle Kulturen, gemeinsamer Himmel“.