

Training/Seminar:

European Team work related to practise

Die „Post-Merger-Integration“ ist die kritischste Phase einer Fusion. Der Hauptgrund für das Scheitern vieler Fusionen liegt in den unterschiedlichen Unternehmens-Kulturen und der Unfähigkeit, diese erfolgreich zu vereinen. Dr. G. Picot (IMA) hebt hervor, dass es absolut wichtig ist, kulturelle Hintergründe zu verstehen und entsprechend zu handeln.

Die Art und Weise, wie Unternehmen versuchen, den Integrationsprozess in die Praxis umzusetzen, ist so unterschiedlich wie die Kulturen selbst. Einige verfallen in eine Art Lethargie, andere versuchen ihre Kultur der anderen überzustülpen. Die dritte Gruppe versucht, etwas ganz Neues zu generieren. Veränderungen, die z. B. mit einer Fusion einhergehen, sind oft mit Unsicherheit bis hin zu Ängsten über die Zukunft verbunden und werden oftmals von den Betroffenen als Gefahren wahrgenommen. Mithilfe unserer Trainings und Coachings tragen wir diesen Befürchtungen Rechnung, in dem wir die Betroffenen durch frühzeitige Einbeziehung zu Beteiligten machen.

Je mehr das Unternehmen die Mitarbeiter in den Integrationsprozess einbindet, desto größer ist die Bereitschaft zur Veränderung. Wenn diese Bereitschaft nicht erzeugt wird, können irrationale Widerstände aus der Belegschaft das Projekt zum Scheitern bringen.

The post-merger integration stage is the most critical phase of a merger. The main reason for the failure of many mergers lies in the difference of business cultures and the inability to unite them successfully. Dr. G. Picot (IMA) points out that it is essential to understand cultural backgrounds and to come to terms with them.

The methods used by companies to manage the integration process are as different and varied as the cultures themselves. Some fall into lethargy, while others try to impose their culture on the other culture, and the third group tries to form a new culture from both. The tolerance given to cultural diversity needs communication and information because the changes which go along with a merger are connected with uncertainty and fear about future and are often perceived as a danger by the employees concerned.

The more the company integrates its employees in the merger process the stronger will be the willingness to accept changes. If the management cannot achieve the inclusion of the employees in the merger process irrational opposition to this process could arise and undermine the success of the total merger.

Ziele:

Interkulturelle Kompetenz erfordert ein Bewusstsein für die eigene Kultur wie auch das Verstehen der Denk- und Arbeitsweisen anderer Kulturen. Das Ziel dieses Trainings ist es, die Kommunikation und die Teamarbeit zwischen den Kollegen der unterschiedlichen Nationen zu fördern und verbessern um von Anfang an Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden. Kulturelle Unterschiede zu verstehen bedeutet gleichzeitig auch kulturelle Unterschiede zu tolerieren und diese in einer gemeinsamen Vision zu integrieren um die Geschäftsziele zu erreichen.

Objectives:

Intercultural competence requires awareness of our own culture as well as understanding cultural differences. The objective of this training is to encourage and improve the communication and teamwork among the employees and colleagues in their national entities and thereby to avoid prejudices. Understanding cultural differences means to tolerate cultural diversity and to integrate these cultural variations into a common vision in order to achieve business objectives.

Inhalte:

- Wie planen, arbeiten und kommunizieren unsere europäischen Nachbarn?
- Welche Erwartungen haben sie in Meetings und gegenüber ihren Vorgesetzten?
- Welchen Führungsstil bevorzugen Angestellte unserer Nachbar Kulturen?
- Welchen Einfluss auf die Arbeit hat Personenorientierung im Vergleich zu Aufgabenorientierung?.
- Unterschiedliche Planungsstrategien. Führen wirklich alle Wege nach Rom?
- Wie erkennen wir Konflikte frühzeitig?
- Wie können wir trotz aller Unterschiedlichkeit gemeinsame Handlungspläne erstellen?

Contents:

- *How do our European partners/neighbours work, plan and communicate?*
- *What expectations do they have in meetings and towards their superior?*
- *What kind of management style do employees from other cultures apply and prefer?*
- *What is the impact of relationship compared to content aspects on the job?*
- *Different ways of planning. Do all roads lead to Rome?*
- *How can we recognise conflicts at an early stage?*
- *How can we develop common action plans?*

Methoden:

- Trainerinput
- Erfahrungsaustausch
- Rollenspiel
- Lernen an Fallbeispielen

Methodology:

- Building up a networking platform for the exchange of experience
- Developing suggestions for improvement
- Showing in practice how work is complemented by details and ideas from different cultures, their values, norms and characteristics.
- Illustrating practices by using case studies and role plays from in-company sources
- The result-orientated training is to give support and contributes to Best Practices.
- The cultural background will be explained and helps to understand the counterpart's actions.
- Cultural pitfalls on the job resulting from misunderstandings with co-workers from other cultures will be recognised at an early stage and can be minimised or even avoided.
- Synergy effects can be created and will lead to common action plans.

Trainer: Claudia Cottel-Reeder/Paul Dennett

Kosten

Die Seminargebühren betragen für jeweils **2 Tage 350 €** zuzügl. MWSt. inkl. 2 Kaffeepausen. Für das Mittagessen empfehlen wir das Betriebsrestaurant ARAMARK, welches sich auf dem Bürogelände befindet oder Sie nutzen die zahlreichen Möglichkeiten in unmittelbarer Nähe. Die Seminargebühr ist mit Erhalt der Rechnung fällig. Kosten für die Anreise, Unterkunft und Verpflegung übernehmen die Teilnehmer selbst. Anmeldeschluss ist 10 Tage vor Seminarbeginn. Bei Abmeldung vor dieser Frist zahlen Sie eine Bearbeitungsgebühr von 10%. Bei Abmeldungen nach Anmeldeschluss muss der volle Betrag gezahlt werden, wenn der stornierte Platz nicht anderwärtig vergeben werden kann.

Verbinden Sie das Seminar mit einem Besuch in den zahlreichen Theatern, Musicals oder Konzerten während Ihres Hamburg-Aufenthaltes!. Wir sind Ihnen gerne behilflich. Im Umkreis von 1 km gibt es an die 12 Hotels unterschiedlicher Preisklassen.

Culture-Plus

Beim Strohhouse 31

20097 Hamburg

Tel: Tel.: +49 40 23608818

Fax: +49 40 23608500

Email: info@culture-plus.de

Allgemeine Geschäftsbedingungen von Culture Plus

Teilnahme und Anmeldung

Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist grundsätzlich allen Bildungsinteressenten möglich. Sofern für Veranstaltungen oder für Abschlussprüfungen bestimmte Zugangs-, Tätigkeits- oder Leistungsvoraussetzungen bestehen, ist deren Erfüllung Voraussetzung für eine Teilnahme.

Beginn und Dauer

Beginn und Dauer der Veranstaltungen, Unterrichtsorte und -zeiten sind dem jeweils aktuellen Veranstaltungsprogramm zu entnehmen.
Änderungen des Veranstaltungsprogramms bleiben vorbehalten.

Zahlungsbedingungen

Die Veranstaltungsgebühren sowie anfallende Lernmittelkosten sind zu Beginn der Veranstaltung fällig und auf das ausgewiesene Konto zu überweisen.
Die/der Teilnehmende verpflichtet sich zur rechtzeitigen Zahlung.
Bei Veranstaltungen mit einer Dauer von mehr als drei Monaten werden auf Wunsch der Teilnehmenden Ratenzahlungen vereinbart. Die Raten sind monatlich im voraus zu entrichten.
Eine Verpflichtung zur Zahlung der Veranstaltungsgebühren besteht auch dann, wenn der Unterricht nicht oder nur teilweise besucht wird.

Nichtdurchführung

Liegen für eine Veranstaltung nicht genügend Anmeldungen vor, oder ist aus nicht von uns zu vertretenden Umständen eine programmgemäße Durchführung der Veranstaltung nicht möglich, so sind wir zur Durchführung nicht verpflichtet.
Die angemeldeten Personen werden rechtzeitig (mind. 7 Tage vor dem geplanten Veranstaltungsbeginn) über die Nichtdurchführung informiert.

Rücktritt

Ein Rücktritt vom Vertrag ist bis zum Veranstaltungsbeginn jederzeit möglich.
Bei einem Rücktritt bis 3 Wochen vor Veranstaltungsbeginn wird lediglich eine Bearbeitungsgebühr von 25 € bei Sprachkursen/ 75 € bei interkulturellen Trainings erhoben.
Bei späterem Rücktritt wird eine angemessene Entschädigung erhoben soweit keine Ersatzteilnehmer zur Verfügung stehen.

Kündigung

Bei Veranstaltungen mit unbestimmter Dauer ist die Kündigung durch den Teilnehmer nur zum Ende eines Kalenderhalbjahres mit einer Frist von 3 Monaten möglich.

Gesetzliche Bestimmungen zur außerordentlichen Kündigung bleiben davon unberührt.

Datenschutz

Die/der Teilnehmende erklärt sich mit der elektronischen Speicherung ihrer/seiner Daten einverstanden. Alle Daten, die Sie uns übermittelt haben, werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Wir stellen Ihre Daten grundsätzlich nicht Dritten zur Nutzung zur Verfügung, es sei denn, Sie haben hierzu Ihr Einverständnis gegeben oder wir sind aufgrund zwingender Vorschriften zur Preisgabe dieser Daten verpflichtet. Unsere Mitarbeiter und sämtliche mit Daten in Berührung kommende Personen sind von uns zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Stand: 30.04.2009

Anmeldeformular

Hiermit melde ich mich verbindlich für das zweitägige Interkulturelle Training
_____ am _____ an.

Die angegebenen Teilnahmebedingungen und Preise sind mir bekannt und ich bin mit deren Inhalt einverstanden.

Name, Vorname _____

Straße oder Postfach _____

PLZ, Ort _____

Telefon privat _____ geschäftlich _____

Telefax _____ E-Mail _____

Datum, Unterschrift _____

Gegebenenfalls abweichende Rechnungsadresse:

Name, Firma _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

Bitte ausgefüllt per Post, Fax oder Email-Anhang an unser Büro senden - vielen Dank.