



Uta Schulz jobbar som interkulturell coach och organisationsutvecklare och kittlar fram individernas och teamens potential på ett roligt och interaktivt sätt. Äkta samarbete istället för friktion i projekten.
www.svetys.net

Gemensamma projekt med Tyskland

Övriga övriga övriga eller pandoras ask

Tyskar brukar vara högt kvalificerade, högt motiverade, innovativa och internationellt sett även väldigt framgångsrika – precis som vi svenskar. Vi ser alla ungefär likadana ut, talar (nägorlunda) bra engelska och egentligen bör det vara riktigt roligt att arbeta i gemensamma projekt. Egentligen.

Under ytan bubblar det

De flesta svenskt-tyska projekt börjar entusiastiska och optimistiska – på båda sidor. Alla vill göra ett bra jobb och sätter igång. Och då börjar friktionen. Efter några veckors eller månaders samarbete brukar svenskarna klaga över att tyskar inte lyssnar, att de går fram som en bulldozer, att de rentav kan bli otrevliga och aggressiva, att de ihärdigt viftar med gamla protokoll, osv. osv. Vad är det som händer egentligen? Alla var ju överens om att just det här projektet skulle bli toppen och jättekul! Svaret kan vara rätt så enkelt: Tyskar och svenskar brukar få olika svar på samma frågor. Vad är meningen med ett bra möte? Hur leder man bra projekt? Vad är viktigt eller oviktigt i samarbetet? Bara för att nämna några grundläggande frågor som verkar vara så entydiga. Men det är de inte alls. Under ytan har tyskar och svenskar olika världs- och människobilder, olika förväntningar. Och det gör så att båda sidor tycker att de andra är oprofessionella efter ett tag.

Hög hastighet, hög konkurrens, hög prestation

Tänk dig ungefär 82 miljoner människor på bara 80 procent av Sveriges yta, resur-

serna är rätt olika fördelade. Mångfalden i Tyskland är otroligt komplex (bortsett från modern invandring) – det finns många olika regioner, traditioner, landskap, arkitekturer, matvanor-, och skolsystem i de enstaka delstaterna, allt är mycket olika beroende på var man är i Tyskland. Och då talar vi ännu inte om den komplexa historien...

Vad gör det med människorna? Jo, hastigheten stiger, konkurrensen ökar och prestationstrycket växer. Och i den arbetsmiljön socialiseras och arbetar dina tyska kollegor. De utvecklar helt enkelt passande strategier för att lyckas väl i den omgivningen som är helt normal för dem men verkar vara svårt att föreställa sig för många svenskar.

”Streitkultur”, ”Effizienz” och kontroll

Det värsta som kan hända en tysk är en öppen och osäker situation. Något vardagligt och helt normalt – kan man tycka som svensk. Tyskar gör allt för att ha koll på allt och speciellt på jobbet. Annars känner de sig misslyckade.

Dessutom lär de sig att diskutera konträrt. Det är ”så man gör” i Tyskland för att bli bättre. Och jo. Det har tyskar till och med ett ord för: ”Streitkultur”. Alltså konsten och kulturen att gräla på varandra. Det är det roliga med en diskussion. En diskussion i konsensus – som svenskar älskar – är inte någon diskussion i tyska ögon. De lägger inte ens märke till att det skulle kunna vara en diskussion.

Istället strävar de jämnt efter ”Effizienz”, ett begrepp som inte finns i den mening-

en i Sverige. Effizienz betyder så mycket som att man bör hinna med så mycket som möjligt på ett bestämt tidsintervall eller att man hinner göra en sak på så kort tid som möjligt – jo, för att konkurrenstrycket är högt. Och inte konkurrerar man bara med andra företag i samma bransch. Man konkurrerar även med andra avdelningar på samma företag och så klart också med sina egna kollegor.

Det behöver kanske inte nämnas att begrepp (och fenomen) som ”omtanke” och ”lagom” inte existerar på tyska och att ödmjukhet är ett abstrakt och inte vardagsdugligt värde...

Svenskar och tyskar är högt kvalificerade och högt motiverade. Men de styr sina projekt på olika sätt och har olika förväntningar på varandra och på arbetet. Lyckas projektteamen förstå de olika tänk- och handlingsmönstren kan de dra stor nytta av det – både personligen och för projektet.

Fem gyllene tips att demotivera tyskar:

1. Ta det lugnt. Visst ordnar sig saker och ting.
2. Dröj med besluten. Eller ännu bättre: undvik att fatta några beslut alls!
3. Gå helst som katten kring het gröt och säg aldrig högt, direkt och tydligt vad du tycker.
4. Ge aldrig någon (kritisk) respons när någon har frågat eller gjort något.
5. Och last but not least: Undvik att ha en detaljerad och väldokumenterad planering.