

Internationalisierung erlebbar machen

In einer globalisierten Welt reicht theoretisches Wissen nicht aus – Führungskräfte müssen interkulturelle Kompetenz aktiv erleben. Die Internationalen Wochen bieten genau diese Möglichkeit: Vor Ort gewinnen Teilnehmende praxisnahe Einblicke in globale Geschäftsstrategien, nachhaltige Innovationen und kooperative Unternehmensmodelle.

VON JILLAINE FARRAR, INGO STOLZ UND SEBASTIAN HUBER

Während der Internationalen Wochen – einem praxisnahen Weiterbildungsformat für Führungskräfte – erfahren Teilnehmende aus erster Hand, was es bedeutet, über Grenzen hinweg zu arbeiten und in globalen Märkten erfolgreich zu agieren. Doch warum ist das wichtig? In der heutigen vernetzten Welt ist die Fähigkeit, effektiv über kulturelle Grenzen hinweg zu arbeiten, für Unternehmen, die internationale Erfolg anstreben, unverzichtbar. Führungskräfte benötigen authentische, praktische Erfahrungen, um die Komplexität globaler Geschäfts dynamiken zu erfassen.

Anhand von drei beispielhaften Standorten wird in diesem Beitrag aufgezeigt, wie internationale Geschäftskompetenzen gezielt entwickelt werden können: Greater Vancouver, Südostasien und das Baskenland

stehen stellvertretend für zentrale Herausforderungen und Chancen der internationalen Zusammenarbeit. Sie illustrieren, wie interkulturelle Führung, nachhaltige Innovationen und kooperative Unternehmensmodelle in der Praxis funktionieren.

Warum Führungskräfte internationale Erfahrungen brauchen

Jede soziale Gruppenzugehörigkeit – sei es beruflich, unternehmerisch, national, akademisch oder sportlich – vermittelt ein Gefühl der Identität und beeinflusst Denk- und Verhaltensweisen. Diese Faktoren spielen insbesondere in kulturell diversen Kontexten eine Rolle (Spencer-Oatey, Franklin & Lazidou, 2023, S. 8-9). Um in einem internationalen Umfeld kompetent zu handeln, müssen Führungskräfte interkulturelle Erfahrungen bewusst reflektieren und verstehen. Internationale Weiterbildungsprogramme können eine solche transformative Wirkung ermöglichen.

Nicht die blosse Konfrontation mit Fremdheit führt zu interkultureller Kompetenz, sondern der bewusste und reflektierte Umgang damit (Bennett, 2025, S. 3-17).

Führungskräfte, die sich direkt mit verschiedenen Kulturen beschäftigen, lernen schneller, sich anzupassen, komplexe Herausforderungen souverän zu meistern und diverse Teams sowohl persönlich als auch virtuell effektiv zu führen. Dabei ist es ratsam, Massnahmen zu implementieren, die eine echte Immersion in verschiedene kulturelle Kontexte ermöglichen (Stolz & Farrar, 2022, S. 426). Die Teilnahme an einer internationalen Führungswoche, entweder als Teil eines Weiterbildungsprogramms für Führungskräfte oder als eigenständiges Mikro-Zertifikat, bietet eine solche Gelegenheit. Besonders in internationalen Geschäftsumfeldern, in denen vorhersehbare Sicherheiten abnehmen, wird es zunehmend entscheidend, mit Ambiguität souverän umzugehen und rasch tragfähige Lösungen zu entwickeln (Farrar, 2020, S. 18-19).

Interkulturelle Führungserfahrungen am Tor zum asiatisch-pazifischen Raum

Die Region Greater Vancouver in British Columbia, Kanada, dient als strategische Brücke zwischen Nordamerika und der Asien-Pazifik-Region. Durch die Interaktion mit unterschiedlichen Kulturen, lokalen und globalen Unternehmen – dar-

«Führungskräfte benötigen authentische, praktische Erfahrungen, um die Komplexität globaler Geschäfts dynamiken zu erfassen.»

unter auch Unternehmen mit Schweizer Wurzeln – sowie indigenen Gemeinschaften (First Nations) gewinnen Teilnehmende ein umfassendes Verständnis der wirtschaftlichen, kulturellen, politischen und sozialen Faktoren, die lokale und internationale Märkte beeinflussen. Die Begegnung mit der Weisheit der First Nations bereichert Führungsansätze und fördert inklusive und nachhaltige Geschäftspraktiken. Diese Immersion stärkt die Fähigkeiten, in komplexen globalen Umgebungen effektiv zu navigieren, verbessert interkulturelle Kompetenzen und erweitert branchenübergreifende Netzwerke.

Nachhaltigkeit und Innovation in Südostasien erfahren

Bangkok, Thailand, gilt als dynamisches Zentrum für Innovation und Nachhaltigkeit in Südostasien. Teilnehmende setzen

sich durch interaktive Workshops und Besuche bei einflussreichen Organisationen intensiv mit nachhaltigen Geschäftsmodellen und Innovationsstrategien auseinander. Durch den direkten Austausch mit lokalen Experten und Unternehmensführern erhalten sie Einblicke in den Umgang mit komplexen Nachhaltigkeits herausforderungen, die Besonderheiten regionaler Führungsstile und innovative Geschäftslösungen. Dadurch vertiefen sie ihre interkulturellen Kompetenzen und beruflichen Netzwerke.

Innovationscluster und Genossenschaften im Baskenland erleben

Das Baskenland im Nordwesten Spaniens ist international bekannt für erfolgreiche Cluster-Bildungen, genossenschaftliche Organisationsstrukturen und wegweisende digitale Innovationen. Durch interaktive

Sessions in San Sebastián und Bilbao erleben Teilnehmende hautnah, wie Innovation durch Zusammenarbeit und kulturelle Integration gefördert wird. Sie haben Gelegenheit, mit lokalen Unternehmen, Wissenschaftlern und genossenschaftlichen Unternehmen in Kontakt zu treten und praktische Einblicke in die Nutzung digitaler Transformation und genossenschaftlicher Prinzipien zu gewinnen. So stärken sie ihre Fähigkeit, sich in dynamischen, globalen Geschäftsumfeldern, die durch kontinuierliche Veränderungen geprägt sind, erfolgreich zu positionieren.

Führungskräfte auf eine VUCA-Welt vorbereiten

Welche konkreten Erkenntnisse Teilnehmende tatsächlich aus ihren interkulturellen und internationalen Erfahrungen mitnehmen, wird ihnen möglicherweise

ANZEIGE

ZÜRCHER KMU INNOVATIONSTAG

GEMEINSAM ZUKUNFTSFÄHIG: Mit kleinen Hebeln grosse Wirkung erzielen

 **KMU UND
INNOVATION**
Ein Angebot vom Netzwerk
Standortförderung

3. Juli 2025
08.30 bis 17.00 Uhr
ZHdK Toni Campus

Jetzt anmelden

Programmpartner

 **Zürcher
Kantonalbank**

Medienpartner

 **FM 93.6
RAD10**

 **ORGANISATOR**
DAS MAGAZIN FÜR KMU

 **topsoft**
Plattform für Digitales Business





© ERSTELLT DURCH DALL-E

Hingehen, um zu verstehen: Internationalisierung funktioniert besser, wenn man sie selbst erlebt.

«Führungskräfte, die sich direkt mit verschiedenen Kulturen beschäftigen, lernen schneller, sich anzupassen.»

erst bei realen Geschäftsentscheidungen bewusst (Farrar & Saudelli, 2022, S. 191). Genau hier setzt erfahrungsorientierte Weiterbildung an: Sie bietet einen geschützten Rahmen, in dem Führungskräfte interkulturelle Agilität entwickeln, um später in anspruchsvollen globalen Kontexten sicher agieren zu können.

Fazit

Internationalisierung ist kein rein theorie-
tisches Konzept – sie lässt sich ohne per-
sönliche Erfahrungen nicht vollständig
verstehen. Für Führungskräfte ist das Ver-
lassen vertrauter Umgebungen zur per-
sönlichen Erfahrung globaler Geschäfts-
realitäten transformierend. Es bereichert
ihre Perspektiven, vertieft ihre interkul-
turelle Kompetenz und bereitet sie und
ihre Unternehmen darauf vor, in einer
vernetzten Welt – sowohl persönlich als
auch virtuell – erfolgreich zu sein. Nutzen
Sie daher die Gelegenheit einer internati-
onalen Weiterbildungswoche, um interna-
tionale und interkulturelle Erfahrungen

durch die Verbindung von Theorie und
Praxis zu sammeln!

LITERATUR

- Bennett, M. (2025). The developmental model of intercultural sensitivity for experiencing otherness. In S. Liu, A. Komisarof, Z. Hua, & L. Obijiofer (Hrsg.) The Sage Handbook of Intercultural Communication (S. 3–17). Sage.
- Farrar, J. (2020). Intercultural knowledge and leadership skills. In Canadian-Swiss Chamber of Commerce (Hrsg.), People (S. 18–19). CSCC.
- Farrar, J. & Saudelli, M.G. (2022). Co-leading an International Collaborative Team: Relationships Matter. In: Stolz, I., Oldenziel Scherrer, S. (Hrsg.) International Leadership. (S. 187–211) uniscope. Publikationen der SGO Stiftung. Springer Gabler.
- Spencer-Oatey, H. & Franklin, P. & Lazidou, D. (2023). Global Fitness for Global People How to Manage and Leverage Cultural Diversity at Work. Castledown.
- Stolz, I. & Farrar, J. (2022). International führen. In: Kaudela-Baum, S., Meldau, S., Brasser, M. (eds) Leadership und People Management. (S. 417–428). Springer Gabler.

Autor/-innen

Jillaine Farrar ist Professorin und Programmleiterin am Institut für Betriebs- und Regionalökonomie (IBR) der Hochschule Luzern.

Ingo Stolz ist Professor und Programmleiter am IBR der Hochschule Luzern.

Sebastian Huber ist Professor und Leiter Weiterbildung am IBR der Hochschule Luzern.

> hslu.ch/international-weeks/