

# SCHWEDEN aktuell

SCHWERPUNKT

## Automation – Schweden auf Erfolgskurs

BERATUNG AKTUELL

## Personalberatung auf schwedisch

KULTUR

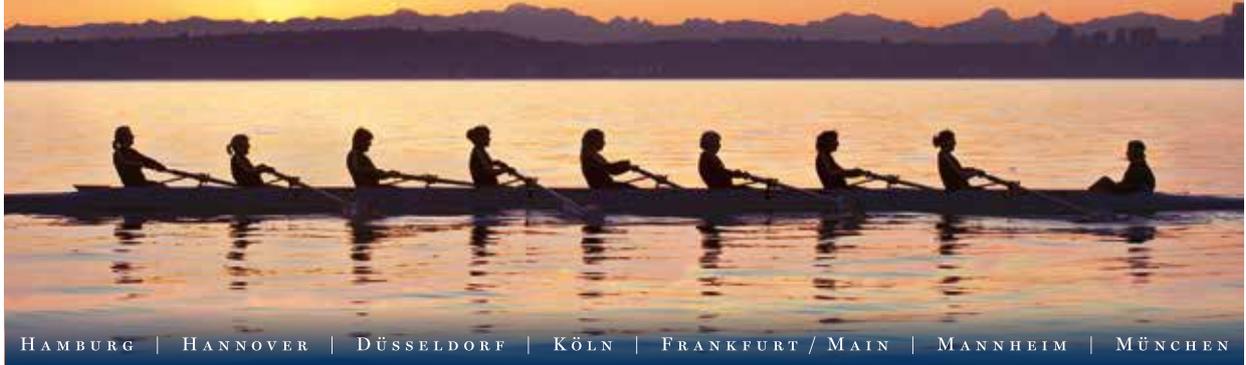
## Statt Aktien: Investition auf dem schwedischen Kunstmarkt



Schwedische  
Handelskammer  
in der Bundesrepublik  
Deutschland

# ALLE POSITIONEN OPTIMAL BESETZT!

„Je anspruchsvoller die Aufgaben, je höher die Ziele, umso wichtiger ist die optimale Besetzung jeder einzelnen Position.“



HAMBURG | HANNOVER | DÜSSELDORF | KÖLN | FRANKFURT / MAIN | MANNHEIM | MÜNCHEN

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG | VERMITTLUNG AUS ÜBERLASSUNG | DIREKTVERMITTLUNG  
FREECALL 0800 7665423 | INFO@POOLIA.DE | WWW.POOLIA.DE



Spezialisten für Fach- und Führungskräfte

**POOLIA**



## X-Guard®

### INTELLIGENT

> Schnell > Flexibel

X-Guard® - die Schutzeinrichtung für Maschinen,  
Anlagen, Roboter, Logistik und Lager.

AXELENТ GmbH  
Tränkestraße 11  
70597 Stuttgart, Deutschland  
Telefon: +49 711 252509-0  
Telefax: +49 711 252509-49  
E-Mail: sales@axelent.de  
Web: www.axelent.de

# X

AXELENТ



Offizieller Partner der  
Stuttgarter Kickers





## Liebe Mitglieder und Freunde der Schwedischen Handelskammer,

was für ein Sommer, in zweierlei Hinsicht! Als erstes, im Süden Deutschlands und in Teilen Mitteleuropas haben wir die wärmsten Sommermonate seit Aufzeichnungsanfang erlebt, und in Schweden und in Teilen Norddeutschlands gleichzeitig die regenreichsten Sommermonate seit Beginn der Aufzeichnungen. Ich hoffe, dass das Auseinanderdriften nur wetterbedingt ist und keine weiteren Folgen hat. Ich sitze nämlich gerade in China und denke über unsere gemeinsamen Herausforderungen der kommenden Jahre und Jahrzehnte nach. Hier in Shenzhen haben wir gerade jeden Tag um +34 Grad Celsius. Laut Wettervorhersage soll es am Freitag in Stuttgart bis +38 Grad werden. Damit können wir zwar China mal wieder übertreffen, aber leider auf einem „Neben“-Spielfeld.

Hauptthemen in dieser Ausgabe von *Schweden aktuell* sind Automation im Maschinenbau und HR-Personal, Gebiete in denen wir, Deutschland und Schweden, lange starke Traditionen und (noch?) weltführende Positionen haben. Was man hier in China erleben kann, ist nicht nur Aufbruchsstimmung und Zielstrebigkeit, sondern eine unglaubliche Schnelligkeit. Wenn die Chinesen sich für irgendetwas entscheiden, natürlich zentralistisch und undemokratisch, geht es mit schwindelerregender Geschwindigkeit an die Umsetzung. Müssen wir uns jetzt hier in „Wohlstands“-Europa bedroht fühlen? Sicherlich nicht unmittelbar. Aber wir müssen aufpassen, um nicht in gewissen technischen Bereichen

überholt zu werden. So lange HR mit Personalentwicklung zusammen mit einem allgemein hohen Bildungsniveau sicherstellen kann, dass unsere „Köpfe“ in Forschung und Industrie immer noch Vorreiter sein können, vor allem im Automobil- und Maschinenbau, haben wir Vorteile, die wir weiterhin nutzen können und müssen. Um unsere europäische Position halten und wenn möglich ausbauen zu können, müssen wir aber noch weit mehr als bisher über die Grenzen schauen und kooperieren, auch im Mittelstand und bei kleineren Unternehmen und Start-Ups etc. Die Zusammenarbeit zwischen europäischen Ländern wie Deutschland und Schweden sind ein Garant für die stabile Wirtschaft auf unseren Märkten.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen neue und erfolgreiche Kooperationen, und noch einen schönen Spätsommer.

Ihr

Hans Jannö  
aus China

## Inhalt

5 FRAGEN AN   Piet Leys, Atlas Copco	4
KOLUMNE   „Schnupfen in Fernost“	5
KURZNACHRICHTEN	6
SCHWERPUNKT   Maschinenbau und Industrie	8
MITGLIEDSFIRMEN IM PORTRAIT	10
Bewerber für den Unternehmenspreis	13
BERATUNG AKTUELL   Human Resources	14
Schwedens Kunstmarkt	18
JUNIOR CHAMBER CLUB	20
Fördermitglieder, Impressum, Save the Date	23





Piet Leys, Geschäftsführer Atlas Copco Deutschland

## „Offenheit, Respekt, Anpassungsfähigkeit“

*Herr Leys, nach 29 Jahren bei Atlas Copco gehen Sie nun in den Ruhestand. Wenn Sie einmal auf 1986 zurückblicken, als Sie bei Atlas Copco begannen: was sind die gravierendsten Unterschiede zwischen der Situation damals und heute?*

Viele Dinge haben sich geändert, aber besonders auffallend sind die Expansion des Unternehmens und die Rentabilität. Nehmen wir beispielsweise die Börsenkapitalisierung: Niemand hat vor 30 Jahren daran gedacht, dass sich die in solchem Umfang entwickeln würde.

Diverse Übernahmen haben dies natürlich unterstützt, aber auch unsere gesteigerte Präsenz in unterschiedlichen Märkten, angestammten wie neuen, hat dies verstärkt. Im Fokus stand die technische Entwicklung in Verbindung mit einem immer besseren Verständnis für die Bedürfnisse unserer Kunden. Der Kundendienst nimmt einen immer größer werdenden Part unserer Arbeit ein. Unser Ansatz, unsere Mitarbeiter ihre eigenen Karrierewege gehen zu lassen, ist ebenfalls ein entscheidender Punkt der Entwicklungen in dieser Zeit. Die Vielfalt ist heute in jeder Hinsicht weit entwickelt.

*Was waren die spannendsten Herausforderungen für Sie?*

Dass ich viele unterschiedliche Aufgaben in unterschiedlichen Ländern übernehmen und so meine Kompetenzen und Erfahrungen ständig entwickeln konnte. In Spanien war es zum Beispiel unumgänglich, Spanisch zu sprechen. Spanisch wurde also zu meiner fünften Fremdsprache. In Schweden jedoch ist es tatsächlich schwierig, Schwedisch zu lernen, da Englisch so üblich ist. In den letzten Jahren meiner Karriere war es auch eine befriedigende Aufgabe, die Menschen dabei zu unterstützen, ihren Horizont zu erweitern und ihre persönliche Entwicklung zu fördern.

*Wenn wir Deutschland aus einer globalen Perspektive betrachten: ist es ein stabiler oder sogar wachsender Markt für Atlas Copco? Und was sind die interessantesten Märkte für die Zukunft?*

Deutschland ist für Atlas Copco in verschiedenen Branchen und Industriezweigen ein ganz wichtiger Markt und wird dies auch ohne Zweifel bleiben. Die Gruppe ist aber wirklich in alle Teile der Welt expandiert. Als ich begann, spielte sich mehr als die Hälfte des Geschäftes in Europa ab. Heute ist unser Geschäft tatsächlich global mit Aktivitäten in mehr als 180 Ländern. Wir haben inzwischen in mehr als 90 Ländern eigene Gesellschaften.

*Sie sind gebürtiger Belgier und haben in sehr unterschiedlichen Ländern wie Südafrika, Schweden, Spanien und jetzt in Deutschland gearbeitet. Wie sind Sie mit den kulturellen Unterschieden umgegangen und wie haben Sie diese erfahren?*

Ich glaube, dass vieles mit einer Geisteshaltung der Offenheit und des Respekts zusammen hängt. Außerdem sollte man sich schnell anpassen können. Auch das Können der jeweiligen Fremdsprachen lässt einen tieferen Einblick in die andere Kultur zu.

*Wie beschreiben Sie die schwedischen Einflüsse auf die Unternehmenskultur von Atlas Copco in Deutschland?*

Ich glaube fest an den Wert einer echten „Geschäftskultur“ – und gerade dies ist ein Bereich, in dem schwedische Unternehmen führend sind.

*Kurzprofil:*

- geboren 1950 in Brugge, Belgien
- Ausbildung: Wirtschaftswissenschaften und ein Master der Vlerick Business School in Gent, Belgien
- Karriere: 10 Jahre bei der Fortis Bank und 30 Jahre bei Atlas Copco (davon 10 in Belgien, 10 in Südafrika, 4 in Spanien, 3 in Schweden und 3 in Deutschland)
- privat: Klassische Musik ist meine große Leidenschaft



# Schnupfen in Fernost



Tomas Lundin

Wie sagt man so schön: Wenn Amerika niest, bekommt die Welt eine Lungenentzündung. Ähnlich fatal sind inzwischen die Folgen eines Hustens aus dem Reich der Mitte, insbesondere für die europäischen Hersteller von Investitionsgütern, die jahrelang vom chinesischen Aufschwung profitiert haben, jetzt aber voll erwischt werden von der Abkühlung im Fernen Osten. Wie stark viele am Tropf der chinesischen Nachfrage hängen, zeigt das Beispiel Volkswagen. Zu mehr als einem Drittel des Umsatzes ist der Konzern von der zweitgrößten Wirtschaft der Welt abhängig. Ähnlich geht es Zulieferern wie Bosch und Continental oder Herstellern von Ausrüstungsgütern.

Für die schwedische Industrie sieht es nicht anders aus. Die Halbjahresberichte der letzten Wochen sprechen eine deutliche Sprache: Umsatzprognosen werden zurechtgestutzt und es hagelt Gewinnwarnungen. Der Kfz-Zulieferer Autoliv und der Schloss- und Sicherheitshersteller Assa Abloy können nun zum ersten Mal

seit Jahren rote Zahlen in der Jahresbilanz nicht mehr ausschließen. Verstärkt werden die Bremsspuren vom Wegbrechen der Märkte in Russland und der Ukraine. Dazu kommt, dass Lateinamerika schwer getroffen ist von der nachlassenden Nachfrage aus dem rohstoffhungrigen China. Auch dort wachsen also die Absatzprobleme der deutschen und schwedischen Exportunternehmen.

Aber wo Schatten ist, ist meistens auch Licht. In den USA boomt es wieder. Und der erstarkende Dollar erhöht die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hersteller gegenüber den amerikanischen. Noch besser sieht es möglicherweise auf längere Sicht aus. China ist dabei, sich vom Modell des Niedriglohns und der Billigproduktion zu verabschieden. Das Fernziel ist es, die innovativste und effizienteste Wirtschaft der Welt zu werden. Dabei muss massiv investiert werden. Sonst läuft China Gefahr, zerrieben zu werden zwischen Billigländern im Fernen Osten und westlichen Technologieführern in den USA, Deutschland oder Schweden.

Über Jahrzehnte öffnet sich hier ein gewaltiger Markt für deutsche und schwedische Werkzeugmaschinenhersteller oder schwedische und deutsche Technologiekonzerne wie Ericsson oder Siemens – aber auch die Gefahr, einen starken Konkurrenten zu erzeugen.

## Heiter bis schwedisch

Ob besonders gut designed oder besonders witzig, ob praktisch oder auf nette Weise traditionell: Immer wieder begegnen uns Produkte, die uns ein Lächeln ins Gesicht zaubern und uns heiter stimmen. Und die auf ihre Weise vielleicht mehr zum Schwedenbild beitragen, als uns bewusst ist. Heute:



### Lampen im klassischen nordischen Stil

Der Herbst naht und mit ihm die Zeit der häuslichen Gemütlichkeit. So richtig schön stugamäßig-heimelig wird es mit den richtigen Lampen im schwedischen Landhausstil. Diese sehr schönen Exemplare sind ein echtes Zeichen deutsch-skandinavischer Verbundenheit, denn entwickelt, produziert und vertrieben werden Sie vom Familienunternehmen NORDIKA design aus Norddeutschland. Erhältlich sind die Lampen mit den Stoffschirmen im Fachhandel, unter anderem bei [www.nordic-store.de](http://www.nordic-store.de). Da kann der Herbst ja kommen, oder?



### Gewinnen Sie. E-Mail genügt!

Wir verlosen 3 Lampen von NORDIKA design im Wert von je knapp 50 Euro, gesponsert von [www.nordic-store.com](http://www.nordic-store.com). Wenn Sie teilnehmen möchten, schicken Sie bis zum 15.9.15. eine E-Mail mit dem Stichwort „NORDIKA“ an [schwedenaktuell@nordis.biz](mailto:schwedenaktuell@nordis.biz). Über den Airbag-Fahrradhelm von [www.hovding.de](http://www.hovding.de) aus der letzten Ausgabe freute sich R. Schmidt aus Düsseldorf.

# Kurznachrichten



## Lars Danielsson wird neuer Botschafter in Berlin

Die schwedische Regierung hat Lars Danielsson als kommenden Botschafter in Deutschland benannt. Lars Danielsson war von 1999 bis 2006 Staatssekretär unter Ministerpräsident Göran Persson und ist seit 2011 Schwedens Botschafter in Südkorea. Er wird sein neues Amt in Berlin im September dieses Jahres

antreten und folgt damit auf den jetzigen Botschafter Staffan Carlsson, der sein Amt seit 2010 innehat.

## Newsweek wählt Atlas Copco zum umweltfreundlichsten Industrieunternehmen weltweit

Atlas Copco belegte in den Green Rankings des Magazins Newsweek, das die Unternehmensnachhaltigkeit sowie den Umwelteinfluss untersucht, den ersten Platz. Das amerikanische Magazin hat die 500 weltweit größten börsennotierten Unternehmen analysiert, um zu beurteilen, wie sie auf die Umwelt einwirken. Zusammen mit den Forschungspartnern Corporate Knights Capital und HIP Investors, untersuchte es Indikatoren wie Energie- und Wasserverbrauch, Treibhausgasemissionen und Abfallverwertung. Atlas Copco belegte im weltweiten Ranking Platz 11 und Platz 1 im Industriesegment. Bereits letztes Jahr war Atlas Copco auf der Liste. Wegen seines Ziels, bei seinen Produkten und Prozessen Kohlendioxid zu verringern, wurde Atlas Copco Anfang des Jahres von den Vereinten Nationen auf deren größter Konferenz zum Klimawandel ausgezeichnet. Auch dieses Jahr wurde Atlas Copco als eines der weltweit nachhaltigsten Unternehmen in die jährlich herausgegebene Global 100-Liste aufgenommen.



## Drohnenexport nach China umstritten

Der schwedische Drohnenhersteller CybAero hat einen Großauftrag von China erhalten. Experten kritisieren aber, dass die Drohnen auch militärisch einsetzbar sein sollen. CybAero, mit Produktionsstandort in Linköping, habe über private Kontakte einen Liefervertrag für unbemannte Kleinhelikopter in Höhe von rund 80 Millionen Euro abgeschlossen. Nach Einschätzung von Siemon Wezeman, Rüstungsexperte am internationalen Stockholmer Friedensforschungsinstitut SIPRI, seien die Drohnen jedoch auch für militärische und Überwachungszwecke einsetzbar. Da China die Menschenrechte nicht respektiere, sei dieser Deal ein ernsthaftes Problem. Außerdem sei bekannt, dass China in der Vergangenheit Waffen aus Russland und Europa gekauft und danach kopiert habe, um damit die eigene Rüstung aufzustocken. Der Geschäftsführer von CybAero, Mikael Hult, räumte gegen-

über dem Schwedischen Rundfunk ein, dass man sich bei den Drohnenlieferungen über derartige Risiken im Klaren sein müsse. CybAero sei sich aber in diesem Fall sicher, Vorkehrungen getroffen zu haben, die einen Missbrauch der Geräte verhindern. Abnehmer der Drohnen ist das chinesische Staatsunternehmen AVIC, das als Hauptversorger der chinesischen Luftfahrt gilt. Alle von CybAero gelieferten und noch zu liefernden Drohnen unterliegen der schwedischen Rüstungsexportkontrolle.



## Dorsch: Weite Reise bis zum Esstisch

Rund die Hälfte des Dorschs, der in Schwedens Großküchen verarbeitet oder am privaten Esstisch konsumiert wird, hat zuvor einen Umweg über China genommen. Das berichtete das Schwedische Fernsehen SVT. Nach dem Fischen in der Barentssee wird der Dorsch demnach von Nordnorwegen nach China verschifft und dort filetiert, um anschließend wieder nach Schweden gebracht und letztlich verkauft zu werden. Laut SVT dauert der Transport des tiefgefrorenen Fisches nach und von China 80 Tage. Die Alternative, den Dorsch in Nordeuropa zu verarbeiten, sei "durchaus interessant", hieß es seitens des Lebensmittel-Riesen Findus. Voraussetzung wäre laut Konzernchef Henrik Hjalmarsson allerdings, dass die Verbraucher entsprechende Produkte nachfragen und „willens sind, für die Mehrkosten zu bezahlen“.



## Neu in der Geschäftsstelle: Helen Hoffmann

Seit dem 15. Juli verstärkt Helen Hoffmann das Team der Geschäftsstelle der Schwedischen Handelskammer. Als Nachfolgerin von Rebecca Hillmanns ist sie Ansprechpartnerin für die Veranstaltungen der Kammer, die Pressearbeit und den Junior Chamber Club. Helen war

selbst bis vor kurzem als Koordinatorin im JCC-Komitee Hamburg engagiert. Sie studierte in Bremen, Stockholm und Uppsala Geschichte und European Studies. Bevor sie zur Kammer kam, arbeitete Helen als Touristikassistentin im Stockholm Visitors Center in der schwedischen Hauptstadt und als PR-Beraterin in einer Hamburger Agentur.

## Schwedische Konzerne im Aufwind

Der Großteil der schwedischen börsennotierten Unternehmen konnte im zweiten Quartal dieses Jahres steigende Gewinne verzeichnen. Die Gewinne der Börsenunternehmen lägen insgesamt 13% über denen im gleichen Zeitraum des Vorjahres, sagt Kristoffer Törnmal, Wirtschaftsredakteur der Internetausgabe von Dagens Nyheter. Grund seien vor allem Währungsgewinne im Verhältnis zum relativ starken Dollar und zum

britischen Pfund sowie die starke Entwicklung der Banken. Zu den Unternehmen mit ausnehmend positiven Bilanzen gehören Ericsson, Volvo, Electrolux, Nordea, ABB und Skanska. Die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen ist infolge der Gewinnsteigerungen allerdings nicht zu erwarten. In mehreren großen Unternehmen, so bei Ericsson und Volvo, laufen stattdessen umfangreiche Sparprogramme.

### Wohnmobil-Boom in Schweden

Immer mehr Schweden kaufen sich ein Wohnmobil. Laut Zahlen des schwedischen Wohnwagenverbandes gibt es derzeit rund 75.000 Campingbusse im Land. Das sind doppelt so viele wie noch vor zehn Jahren. Reisen mit der eigenen Unterkunft im Schlepptau erfreut sich bei den Schweden schon lange großer Beliebtheit. So ist Schweden, gemessen an der Einwohnerzahl, das europäische Land mit den meisten Wohnwagen. Jetzt sind aber auch die Wohnmobile stark im Kommen. „Wir folgen dem Trend zum Wohnmobil, den es vor allem in Deutschland und Frankreich schon länger gibt“, sagte Tomas Haglund von der

Branchenorganisation. Die meisten Käufer sind zwischen 50 und 60 Jahre alt. Viele von ihnen haben ihr Boot oder ihr Sommerhaus verkauft, um ein Wohnmobil zu erstehen.



Linking the German and Nordic Markets

**Weitere Informationen:**  
**SveTys**  
 Schmiedesberg 18 a  
 21465 Reinbek

Tel.: (+49) 40 72 00 41 93  
 Fax: (+49) 40 72 00 48 88

info@svetys.net  
 www.svetys.net

**(Auch) an interkulturellen Schnittstellen**

- systemische Organisationsberatung
- Organisationsentwicklung
- Führungskräfte-Entwicklung
- Teambildung
- interkulturelle Trainings
- und mehr

www.svetys.net

▪ Interkulturelles Management    ▪ Coaching    ▪ Übersetzungen

## Arbeitsausschüsse 2015-2016

Ausschuss	Vorsitz	Mitglieder
Finanzen	Tomas Ejnar	Manfred Buhl, Manfred Neubert
Kommunikation	Helene Berg	Ralf G. Fröhlich, Michael Mette, Dr. Klaus Werner
Mitglieder-Akquise und Angebot	Hans Jannö	Olle Magnusson, Anna Nordström, Kenneth Sundberg
Regionalgruppen/ JCC	Gunnar Groebler	Elin Krepper, Dr. Sven I. Oksaar, Christian Stielow
Veranstaltungen	Dr. Maria Wolleh	Detlef Jöhnk, Göran Ottosson

### Save the Date

### HERBST-AUFTAKT IN FRANKFURT

Am 18. und 19. September lädt die Schwedische Handelskammer zu herbstlichen Kick-Off-Veranstaltungen nach Frankfurt. Am 18. September findet zum zweiten Mal der **HR-Tag** statt, bei dem Manager und HR-Experten rund um das Thema „Mitarbeiterzufriedenheit“ diskutieren. Bei Workshops, einer Podiumsdiskussion und Vorträgen aus der Praxis bieten sich zahlreiche Gelegenheiten zum Netzwerken. Abgerundet wird der Tag mit einem Get-together und Fingerfood. Am darauffolgenden Tag veranstaltet die Schwedische Handelskammer in Wiesbaden-Delkenheim das herbstliche **SHK-Golfturnier** auf dem 18-Loch-Parkland-Course des landschaftlich reizvoll gelegenen Golfclubs Main-Taunus. Sowohl Mitglieder als auch Interessierte sind zu beiden Veranstaltungen herzlich willkommen! Beide Veranstaltungen finden auf Deutsch und teilweise Englisch statt. Anmeldung und weitere Informationen auf [www.schwedenkammer.de](http://www.schwedenkammer.de).



# Automation: Schweden auf Erfolgskurs

Von Natascha Jendreiko



*Mit dieser mobilen Roboterplattform gewann OpiFlex aus Västerås den Business Innovation Observatory Award der EU-Kommission als „durchschlagendste Innovation“. Der Roboter kann mehrere Maschinen bzw Stationen flexibel bedienen und so insbesondere Kleinserienproduktionen deutlich effizienter machen.*

Der Maschinenbau hat in Schweden eine lange Tradition. Für eine Sparte stehen die Sterne gegenwärtig besonders gut: Die schwedische Automatisierungsbranche ist auf einem beeindruckenden Erfolgskurs.

Der schwedische Staat hat erst kürzlich höhere Investitionen in den Bereichen Eisenbahnen, Wohnungsbau und Breitbandausbau beschlossen. Auch die Banken stehen den Investitionsvorhaben positiv gegenüber, Kredite werden wieder leichter vergeben. Erkennbar ist dies zum Beispiel an einem der neuesten Firmenzusammenschlüsse zwischen Deutschland und Schweden. Im Mai gaben die deutsche Hahn Automation und die schwedische Wemo Automation AB die Fusion ihres Robotergeschäfts bekannt. Wemo und Hahn expandieren und führen das Robotergeschäft zusammen. Am deutschen Standort Reinheim entsteht ein gemeinsames Technical Center. Während Hahn ein Produktportfolio mit Schwerpunkt Automotive und technische Teile anbietet, liegt bei Wemo die Stärke auf der Kernkompetenz technische Teile, Elektroindustrie und Verpackungsindustrie. Mit der Verschmelzung werden unter dem Namen Wemo Automation GmbH die Aktivitäten im deutschen Markt intensiviert und die Weichen für weiteres Wachstum gestellt. Ein gemeinsames Technical Center für den Support und Service in Deutschland rundet die Fusion ab.

Wemo AB ist in einer auf Automatisierung spezialisierten Region ansässig. Im småländischen Värnamo sind neben Wemo auch die CNC Factory oder die Bors Automation & Tool AB ansäs-

sig. Auch Gislaved und Gnosjö sind Orte, in denen Automatisierungsfirmen ihren Sitz haben. Hier ist zum Beispiel die Gnosjö Automatsvarvning zu nennen. In der Organisation *Automation Småland* sind ein Großteil der Firmen organisiert. Sie hat das Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der småländischen Automatisierungsbranche zu stärken und zugleich die gesamte Region Småland wirtschaftlich anzuregen. Auch Synergieeffekte mit der heimischen Forschung sollen gefördert werden. An den beiden småländischen Universitäten in Växjö und Linköping werden die Maschinenbauingenieure von morgen ausgebildet. *Automation Småland* bietet auch regelmäßige Konferenzen an, in den sich Wirtschaft und Forschung austauschen können.

## Mälardalen ist Robot Valley

Ein ähnliches Projekt gibt es auch in der eigentlichen Kernregion der Automatisierung Schwedens, im Mälardalen. Hier sind rund 500 Firmen für Automatisierung und Robotik ansässig, die sich in der Organisation *Automation Region* geschlossen haben. Auch hier findet ein reger Austausch zwischen den Firmen, der Forschung und den Zielfirmen der Automatisierung statt. An der Stammuniversität der Region Mälardalen, der Mälardalens Högskola (MDH), gibt es sogar einen speziellen Studiengang für Robotik. Die Forschungsabteilung der MDH arbeitet eng mit großen Firmen wie Volvo oder Sensor Control zusammen. Auch die anderen Universitäten der Region bieten Studiengänge für den Maschinenbau- und Automatisierungsmarkt an, so die Örebro Universität oder die Königlich Techni-

sche Hochschule in Stockholm. Ähnlich wie *Automation Region* ist auch *Robotdalen* eine Organisation für den Austausch zwischen Wirtschaft und Forschung für die Robotik. Gefördert durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklungen, ist es das Ziel, neue Erkenntnisse besonders im Bereich der Pflege-robotik, aber auch für die Industrie auf den Weg zu bringen. Die schwedische Arbeitsförmedling sieht die Jobchancen in diesem Bereich sehr gut. Zwar werden zurzeit eher erfahrene Arbeitskräfte benötigt, aber generell stehen auch die Chancen für Absolventen in den nächsten 5 bis 10 Jahren gut. Derzeit sind im so genannten *Robot Valley*, wie das Mälardalen auch genannt wird, ca. 15.000 Menschen im Bereich der Automatisierung und Robotik beschäftigt. Eine beeindruckende

Zahl: stolze 10% des globalen Gesamtumsatzes der Branche wird hier erwirtschaftet. Schweden ist auch Platz wichtiger Messen für die Automatisierungs- und Robotikbranche. Die IEEE Case, eine Konferenz speziell für die Branche, findet dieses Jahr vom 24.8. bis zum 28.8. in Göteborg statt. Im Mai 2016 findet schließlich die Elmia Automation für Industrieautomation in Jönköping statt. Nicht zuletzt zeigt auch der Gewinn des Business Innovation Observatory Award der EU-Kommission für Unternehmen und Industrie Schwedens starke Automatisierungsbranche. Die Firma OpiFlex gewann den Preis für ihre innovative mobile Roboterplattform.



Automation hat viele Gesichter: Mit dem Roboter „Giraff“ aus Västerås können ältere Personen Kontakt mit Pflegern oder Angehörigen halten. Rechts: Fusion von Hahn Automation GmbH und Wemo Automation AB

## Verantwortung übernehmen.

## Gemeinsam.

Gesellschaftliche Verantwortung ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur – seit rund 160 Jahren. Wir setzen auf ein nachhaltiges Geschäftsmodell.

Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern engagieren wir uns für die Gesellschaft und zum Wohle zukünftiger Generationen.

[www.seb.de](http://www.seb.de)



**SEB**

# SKF – The Power of Knowledge Engineering

Im Jahr 1907 hat der schwedische Start Up-Unternehmer Sven Wingquist mit seinem zweireihigen Pendelrollenlager die Antriebstechnik revolutioniert. Dank dieser Innovation wurden die „Svenska Kullagerfabriken“ (SKF) schnell zu einem Global Player. Seither hat SKF die Grenzen des technisch Machbaren immer wieder erweitert. Heute vereint der Technologiepionier mit Tradition fünf Kompetenzfelder unter einem Dach: Lager und Lagereinheiten, Dichtungen, Schmiersysteme, Mechatronik und Services. Die daraus resultierenden Synergien sorgen inzwischen für Effizienzsteigerungen in über 40 Industriezweigen.

Das weltweite Unternehmen mit Hauptsitz in Göteborg ist in mehr als 130 Ländern präsent und kooperiert mit rund 15.000 Vertragshändlern. Rund um den Globus beschäftigt die Gruppe über 48.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Allein in Deutschland zählt SKF etwa 7.000 Beschäftigte, von denen ca. 4.200 in Schweinfurt tätig sind. Am größten Produktionsstandort des Konzerns befindet sich auch der Hauptsitz der SKF GmbH, die hierzulande über 17 Standorte steuert und im vergangenen Jahr einen Umsatz von rund 2 Milliarden Euro erzielte.

## Weit mehr auf Lager

Durch gezielte Verstärkungen rund um das Kerngeschäft ist SKF zu einem Technologieführer gewachsen, der enorm viel Ingenieurwissen aus benachbarten Bereichen unter einem Dach vereint. Dank der Bündelung dieses Know-hows hat sich SKF zu einem modernen Knowledge Engineering-Konzern entwickelt, der seinen Kunden längst nicht mehr nur langlebige Wälzlager, sondern beispielsweise auch reibungsminimierte Dichtungen, das weltgrößte Portfolio an Schmiersystemen, weltraumproben Mechatronik oder cloud-basierte Zustandsüberwachung anbietet.

## Mehr als die Summe aller Teile

Den Know-how-Transfer zwischen diesen Fachgebieten nutzt SKF als „Innovationsmotor“: Allein im vergangenen Jahr hat die Gruppe 488 Patentanmeldungen eingereicht. Immer mehr davon zielen darauf ab, das Portemonnaie der Kunden ebenso zu schonen wie die Natur. Um Reibungswiderstände so weit wie möglich zu reduzieren, dadurch Ressourcen zu schonen und die Effizienz unterschiedlichster Anwendungen zu steigern, optimiert SKF das tribologische Gesamtsystem ihrer hochmodernen Lösungen. Mit entsprechenden Innovationen aus dem so genannten „BeyondZero“-Portfolio können zahllose Kunden ihre Energiekosten drastisch senken und unzählige Tonnen an CO<sub>2</sub>-Ausstoß vermieden werden.

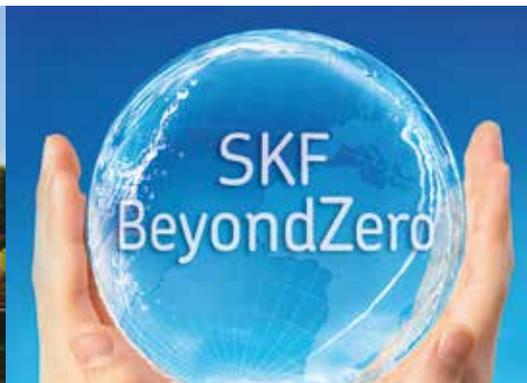
## Energieeffizientere Zukunft

Um ressourcenschonende Technologien weiterzuentwickeln, errichtet SKF in Schweinfurt derzeit das leistungsfähigste Großlager-Prüfzentrum der Welt. Dadurch ebnet das Unternehmen zahllosen Anwendern in den verschiedensten Industriezweigen einen anwendungsoptimierten Weg in eine energieeffizientere Zukunft. Das alles ist „The Power of Knowledge Engineering“ in der Praxis.

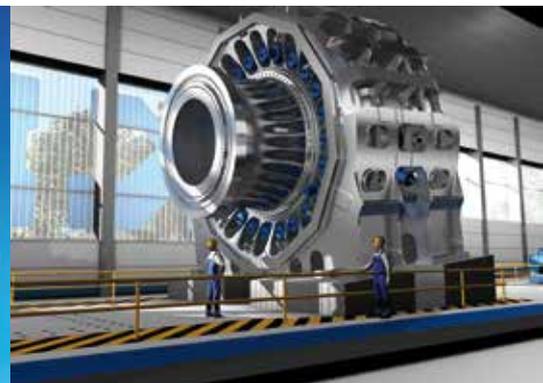
[www.skf.de](http://www.skf.de)



Die Hauptverwaltung der SKF GmbH in Schweinfurt.



Lösungen aus dem „SKF BeyondZero“-Portfolio sind besonders ressourcenschonend.



Um ressourcenschonende Technologien weiterzuentwickeln, baut SKF in Schweinfurt das leistungsfähigste Großlager-Prüfzentrum der Welt.

# Atlas Copco: Sustainable Productivity



Atlas Copco in Deutschland ist seit über 60 Jahren in Deutschland vertreten. Das Unternehmen begann am 21. März 1952 als Atlas Diesel GmbH in Essen-Kupferdreh mit vier Beschäftigten. Die deutsche Vertriebsgesellschaft in Essen war die erste Auslandsniederlassung des schwedischen Konzerns. Heute ist Atlas Copco in über 180 Ländern präsent.

1956 firmierte die deutsche Gesellschaft von Atlas Diesel um in Atlas Copco. Das Akronym „Copco“ steht für „Compagnie Pneumatique Commerciale“ und spiegelt die Fokussierung auf Drucklufttechnik wider, wofür es hierzulande eine starke Nachfrage gab. Die Hauptmärkte lagen zunächst vor allem unter Tage und in der Bauwirtschaft. 1966 benannte sich die Deutsche Atlas Copco GmbH um in Atlas Copco Deutschland GmbH. In den 80er Jahren, beginnend 1982 mit den Industriewerkzeugen, verselbstständigten sich die Geschäftsbereiche der alten Vertriebsorganisation, um sich stärker auf ihre Märkte fokussieren und weiter wachsen zu können. Die so entstandenen neuen Gesellschaften wurden 1988 in der zeitgleich gegründeten Holding zusammengefasst.

Stetiges Wachstum und Aufnahme neuer Geschäftsbereiche erforderten 2014 eine erneute Umorganisation in Deutschland. Die Produktionsgesellschaften blieben unter der bereits bestehenden Muttergesellschaft Atlas Copco Holding GmbH, die Vertriebsgesellschaften wurden in einer zweiten Holding zusammengefasst und unter die Atlas Copco Deutschland GmbH gehängt. Ende 2014 waren in insgesamt 15 operativen Gesellschaften 2.800 Beschäftigte tätig, darunter 100 Auszubildende. [www.atlascopco.de](http://www.atlascopco.de)

## Über 140 Jahre Atlas-Copco-Gruppe

Die weltweit agierende Atlas-Copco-Gruppe ist ein börsennotierter Industriekonzern (Atlas Copco AB) mit Sitz in Stockholm.

Dort wurde die Gesellschaft 1873 als Atlas AB gegründet. Ziel des Unternehmens war es zunächst, Ausrüstungen aller Art für den Bau des schwedischen Eisenbahnnetzes und seinen anschließenden Betrieb anzubieten. Einige Jahre später wurden Dampfmaschinen und Werkzeuge für die eigene Fertigung hergestellt, Anfang des 20. Jahrhunderts dann Druckluftwerkzeuge für die Industrie, Kompressoren, Dieselmotoren und Felsbohrsysteme. Atlas Copco ist heute ein weltweit führender Anbieter von nachhaltigen Produktivitätslösungen. Der Konzern bietet seinen Kunden innovative Kompressoren, Vakuumlösungen und Luftaufbereitungssysteme, Bau- und Bergbaumaschinen, Elektrowerkzeuge und Montagesysteme. Bei seinen Produkten und Dienstleistungen konzentriert sich Atlas Copco auf Produktivität, Energieeffizienz, Sicherheit und Ergonomie. Weltweit mehr als 44.000 Beschäftigte erwirtschafteten 2014 einen Umsatz von 10,3 Milliarden EUR. [www.atlascopco.com](http://www.atlascopco.com)

## Water for All – 30 Jahre soziales Engagement

Water for All, eine Initiative von Atlas-Copco-Mitarbeiter(innen) und 1984 in Schweden gegründet, unterstützt Projekte von Non-Profit-Organisationen, die zur Verbesserung von Lebensbedingungen in Dürreregionen beitragen. Jede Mitarbeiterspende wird von Atlas Copco noch einmal verdoppelt. Somit konnten inzwischen mehr als 1,5 Millionen Menschen mit sauberem Trinkwasser versorgt werden. Inzwischen ist Water for All in 45 Ländern vertreten. [www.water4all.org](http://www.water4all.org)

# Speed, Accuracy, Safety – AXELENT

AXELENT entwickelt, produziert und vertreibt als international operierende Unternehmensgruppe Schutzzaunsysteme und Schutzeinrichtungen für Maschinen, Anlagen, Roboter, Lager und Industrie und zählt zu den weltweit führenden Anbietern der Branche. Die Gruppe mit Konzernsitz im südschwedischen Hillerstorp (Småland) ist weltweit in 56 Staaten vertreten und beschäftigt gegenwärtig über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die deutsche AXELENT GmbH aus Stuttgart ist seit Gründung und Markteintritt im Jahr 1993 die bedeutendste Tochtergesellschaft außerhalb des schwedischen Heimatmarktes und 100%-ige Tochter der schwedischen AXELENT AB. Neunzehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Markt in der Bundesrepublik verantwortlich. Kurze und flexible Entscheidungswege, eingebettet in flache – dem schwedischen Mutterhaus angelehnte – Hierarchien, sorgen für einen hohen Motivationsgrad und begründen die erfolgreiche Unternehmensentwicklung der vergangenen Jahre. Die AXELENT GmbH ist Träger des Schwedischen Exportpreises 2010 in der Kategorie „Mittelständisches Unternehmen“.

## Unternehmensidee

AXELENT bewegt sich mit standardisierten Schutzzaunsystemen aus Stahlkomponenten auf einem Käufermarkt, der es Nachfragern sehr leicht ermöglicht auf ein alternatives Produkt auszuweichen. Durch die Übersendung des Angebotes innerhalb weniger Stunden nach Eingang der Anfrage und durch Lagerabgang der Ware am Bestelltag ist AXELENT schnellster Anbieter im Bereich Schutzzaunsysteme und nutzt dieses Unterscheidungsmerkmal zur Differenzierung vom Wettbewerb. Die Lieferung innerhalb Deutschlands erfolgt in für die Branche einzigartigen fünf bis sechs Arbeitstagen. Weiter hat AXELENT mit der Schutzeinrichtung X-Guard als eines der ersten Unternehmen die Vorgaben der Maschinenrichtlinie 2006/42/EG umgesetzt. Die Einsatzfelder der Schutzeinrichtungen liegen

vornehmlich im Maschinen- und Anlagenbau, beim Schutz automatisierter Roboteranwendungen sowie im Bereich Logistik- und Lagereinrichtungen. Service, Flexibilität und Schnelligkeit sind bedeutende Merkmale des Unternehmens.

## Neuer Geschäftsbereich für mehr Sicherheit im Maschinenbau

Im vergangenen Jahr wurde der Unternehmensbereich AXELENT ProfiServices in die deutsche Organisation eingliedert. AXELENT ProfiServices unterstützt mit vielfältigen Dienstleistungen in allen Bereichen der Sicherheitstechnik und EU-Konformität. Dieser Meilenstein verfolgt das klare Ziel, die Wissens- und Kompetenzführerschaft auf dem deutschen Markt auszuweiten. Als international operierende Unternehmensgruppe zählt AXELENT zu den weltweit führenden Anbietern von Schutzzaunsystemen.

[www.axelent.de](http://www.axelent.de)



Das Mutterhaus der AXELENT-Gruppe befindet sich in Hillerstorp (Småland).



Axelent ist einer der schnellsten Anbieter von Schutzzaunsystemen

Die AXELENT GmbH ist in Stuttgart-Degerloch beheimatet und Partner des SV Stuttgarter Kickers.

Feststehende trennende Schutzeinrichtungen sind die Kernkompetenz von AXELENT.

# DER DIESJÄHRIGE UNTERNEHMENSPREIS WIRD AM 19. NOVEMBER IN HAMBURG VERLIEHEN. HIER STELLEN WIR IHNEN DREI BEWEBER VOR:



**SCHWEDISCHER  
UNTERNEHMENSPREIS  
IN DEUTSCHLAND**



## Ringfeder: Deutsche Technik, schwedische Unternehmenskultur

Die heutige RINGFEDER POWER TRANSMISSION GMBH wurde 1922 in Krefeld gegründet und ist heute ein weltweiter Anbieter für Spitzenprodukte der Antriebs- und Dämpfungstechnik. Mit Standorten in Deutschland, den USA, Indien, China und der Tschechischen Republik bietet das Unternehmen kundenorientierte Lösungen, die höchste Ansprüche erfüllen. Seit dem Verkauf an die VBG GROUP AB im Jahr 1997 besteht eine sehr gute Beziehung nach Schweden. Die Mitarbeiter haben während der langjährigen Kooperation mit schwedischen Unternehmen deren Mentalität und Arbeitsweise zu schätzen gelernt. Durch diese Integration ist die Unternehmenskultur von Werten und Zielen wie Transparenz, Offenheit, flachen Hierarchien, starker Serviceorientierung, hohen ethischen Standards und grundsätzlich einer hohen Professionalität geprägt. Aber auch umgekehrt wird diese Zusammenarbeit sehr geschätzt, da in Deutschland die meisten Mitarbeiter der Unternehmensgruppe angesiedelt sind und mit rund 30% auch der regional größte Anteil des Gesamtumsatzes generiert wird. [www.ringfeder.com](http://www.ringfeder.com)



## allsafe JUNGFALK: Spezialist für Ladegut-Sicherung nach Maß

Als inhabergeführtes deutsches Unternehmen entwickelt und fertigt allsafe JUNGFALK seit 1964 hochwertige Elemente und Systeme für optimale Ladegut-Sicherung. Das Sortiment reicht vom Zurrpunkt über Gurte, Netze, Schienen bis hin zu Sperrelementen für verschiedene Transportmittel. Mit einem Umsatz von 40 Mio Euro (2014) und 150 Mitarbeitern ist allsafe JUNGFALK europäischer Marktführer im Bereich Ladegut-Sicherung.

2004 beteiligte sich das schwedische Unternehmen Axel Johnson International mit 74,8% an der Firma. Seit vielen Jahren lebt das Unternehmen eine bereits mehrfach ausgezeichnete Kultur der Eigenverantwortung und beispiellosen internen Transparenz. allsafe JUNGFALK erhält 2015 bereits zum vierten Mal den TOP JOB Award des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen – als einer der besten Arbeitgeber im deutschen Mittelstand. [www.allsafe-group.com](http://www.allsafe-group.com)



## KAVAT: Weltmarktführer für ökologisch hergestellte Schuhe

Die Schuhherstellungsfirma KAVAT wurde 1945 von Ragnar Karlsson gegründet und feiert 2015 ihr 70-jähriges Jubiläum. Für KAVAT ist dies Anlass, sich auf seine Wurzeln zu besinnen und die Zeit zurückzudrehen. KAVAT ist ein Familienunternehmen aus Kumla, das sich vom reinen Kinderschuhproduzenten hin zu einer Marke für die ganze Familie entwickelt hat. Jedes Jahr produziert KAVAT ca. 300.000 Paar Schuhe in der eigenen Fabrik in Bosnien und Herzegowina und kleinere Serien auch wieder im schwedischen Kumla. Mehr als 60 Modelle aus dem Sortiment sind mit dem EU-Eco-Label zertifiziert. Das macht die Marke zum weltweit führenden Hersteller von ökologisch produzierten Schuhen. KAVAT betreibt Flagship-Stores in Göteborg und Kumla. In Kooperation mit Polarn O Pyret gibt es KAVAT Shop-in-Shops in Schweden, Norwegen, Finnland, Holland, England und New York. In Deutschland ist Kavat über den Versandhandel zu beziehen. [www.kavat.se](http://www.kavat.se)

# Personalberatung auf die schwedische Art

Die Beratergruppe „Personal + HR“ der Handelskammer umfasst mit Poolia und RYBERG-CONSULTING zwei ganz unterschiedlich agierende Unternehmen. Doch wo liegen konkret die unterschiedlichen Schwerpunkte und Kompetenzen? Wir haben mal für Sie nachgefragt.



Tobias Rebenich

**Tobias Rebenich**  
**Poolia**  
**[www.poolia.de](http://www.poolia.de)**

Die richtigen Köpfe und die richtigen Aufgaben zusammenzubringen gehört zum Kerngeschäft von Poolia. Wir wollen gern mehr darüber erfahren:

*Sind es ganz bestimmte Arten von Branchen und Positionen, für die Sie Recruitment betreiben, oder sind Sie da offen?*

Wir haben uns ganz klar auf den qualifizierten kaufmännischen Bereich spezialisiert. Unser Angebot umfasst die Vermittlung von Personal in den Berufsfeldern Finanz- und Rechnungswesen, Banken und Versicherungen, Büro und Verwaltung, Personalwesen sowie Vertrieb und Marketing. Daneben bieten wir unsere Dienstleistungen seit einigen Wochen auch im Bereich Informationstechnologie an, vorerst aber nur im Raum Hamburg. Eine Ausrichtung auf wenige, spezielle Branchen gibt es bei uns nicht. Unsere Services werden vom Klein- und mittelständischen Unternehmen bis hin zum Großkonzern genutzt. Wir unterstützen unsere Kunden mit der Vermittlung von Fach- und Führungskräften und das im Rahmen der direkten Personalvermittlung, der Arbeitnehmerüberlassung und der Vermittlung aus Überlassung. Durch unsere Spezialisierung auf ausgewählte Berufsfelder haben wir in diesen Bereichen eine überdurchschnittliche Kompetenz aufgebaut, die uns deutlich vom Wettbewerb abhebt. Auch ohne eine Beschränkung auf nur einige Branchen ermöglicht uns dies, unseren Kunden das bestmögliche Personal bereitzustellen, welches den Kundenanforderungen entspricht.

*Sie bieten Arbeitnehmerüberlassung ebenso an wie Direktvermittlung. Sind das „getrennte Welten“ oder gibt es Überschneidungen, in dem z.B. aus Zeitbeschäftigungen feste Anstellungen werden?*

Bei einer Direktvermittlung ist der Kandidat vom ersten Tag an beim Kunden angestellt. Bei der Arbeitnehmerüberlassung ist der Mitarbeiter bei Poolia beschäftigt, erbringt seine Arbeitsleistung aber beim jeweiligen Kunden. Jeder zweite Mitarbeiter, der im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung bei uns tätig ist, wird innerhalb der ersten 12 Monate vom Einsatzbetrieb übernommen.

In Fachkreisen spricht man von Vermittlung aus Arbeitnehmerüberlassung oder auch von „Temp-to-Perm“ (T2P). Je nach vorheriger Einsatzdauer im Kundenbetrieb ist dies für das Unternehmen entweder kostenlos möglich oder mit einer geringen Vermittlungsgebühr verbunden. Die Vermittlung aus Arbeitnehmerüberlassung bietet sowohl für den Kandidaten als auch für das Unternehmen große Vorteile: Zunächst minimiert die vorherige Arbeitnehmerüberlassung für beide Seiten das Risiko einer Fehlentscheidung. Sowohl das Unternehmen als auch der Kandidat erhalten die Möglichkeit, sich genau kennen zu lernen und zu prüfen, ob man zueinander passt. Für den Kandidaten bietet sich zudem eine Chance, erst einmal einen Einstieg ins Unternehmen zu erhalten und dort den Grundstein für eine mögliche Karriere zu legen. Vielen Kandidaten bietet die Vermittlung aus Arbeitnehmerüberlassung auch die Möglichkeit zum beruflichen Wiedereinstieg.



Für Unternehmen rentiert sich die Vermittlung aus Arbeitnehmerüberlassung in vielfacher Hinsicht: Neben der Vermeidung von Fehlbesetzungen bei der Direkteinstellung bietet sie schnelle Lösungen bei kurzfristigem Personalbedarf und größte Flexibilität bei der langfristigen Besetzung einer Vakanz. Darüber hinaus übernimmt Poolia während der Zeit der Überlassung die vollständige Administration. Wir sind stolz auf unsere Übernahmequote von ca. 50%, denn sie spiegelt sowohl die Qualität unserer Personalauswahl als auch die Bedeutung der Zeitarbeit als Mittel für die Personalrekrutierung für Unternehmen wider.



Thomas Ryberg

**Thomas Ryberg**  
**RYBERG-CONSULTING**  
**[www.ryberg-consulting.com](http://www.ryberg-consulting.com)**

*Lieber Thomas Ryberg, auch Sie bringen Aufgaben und Menschen zusammen. Welche Aufgaben bzw. Positionen sind das bei RYBERG-CONSULTING im Schwerpunkt?*

Wir rekrutieren Führungskräfte für das Management und Spezialisten. Bei Recruitment von Managementpositionen liegen unsere Schwerpunkte bei Vorständen, Geschäftsführern sowie „Heads of“. Wobei wir oft Aufträge bekommen, Team- und Abteilungsleiter zu rekrutieren, was wir auch sehr gut bedienen können. Spezialisten rekrutieren wir ab einem Jahresbruttolohn ab 100.000 Euro, bei interessanten Aufträgen und Mandanten auch etwas niedriger.

*Beschreiben Sie doch mal, wie Sie methodisch arbeiten. Gesucht wird ein Geschäftsführer für ein Maschinenbauunternehmen in Baden-Württemberg. Wie gehen Sie vor?*

Es gibt vier Stufen: Stufe 1: Beratung. Erst wollen wir wissen, was es für ein Unternehmen ist. Gehört, um Ihrem Beispiel zu folgen, die GmbH einer ausländischen oder inländischen Mutter, einer Private Equity oder einer Familie bzw. Einzelperson? Wie international ist es? Wie sieht das Management-Team aus? Wie viele Mitarbeiter? Kultur? Etc.. Welche Erwartungshaltung gibt es gegenüber dem / der neuen Geschäftsführer/in, fachlich und hinsichtlich der Führungskompetenz, der Persönlichkeit und des Verhaltens?

Hier streben wir an, so viel Information wie möglich zu bekommen und unsere Beratung fängt schon hier an, das richtige Profil zu erstellen. Und Ihr Beispiel ist gut; es ist ein Unterschied ob wir, für das gleiche Profil, in Baden-Württemberg, Hamburg, Stockholm, London oder Warschau suchen.

Stufe 2: Suche. Wir suchen in Datenbanken, über Anzeigen und Direktansprache. Allerdings ist die Direktansprache unser meist eingesetztes Mittel (und auch das arbeitsintensivste). Aufgrund der Schwierigkeit, gute neue Kollegen zu finden, wird die Direktansprache auch für das Mittelmanagement und für Spezialistenpositionen zunehmend notwendig.

Stufe 3: Auswahl. Hier geht es um die Sicherstellung, dass die

fachliche und persönliche Qualifikationen mit den Anforderungen übereinstimmen, aber vor allem: passen Unternehmen und Kandidat zueinander, und wie werden sie sich gemeinsam entwickeln? Jeder neue Kollege bedeutet eine Veränderung, darauf bereiten wir auch die Unternehmen vor. Hier kommen uns unsere Erfahrungen und unser Wissen von unserem zweiten Standbein, der Team- & Managemententwicklung von RYBERG-CONSULTING, sehr zugute. Stufe 4: Einarbeitung. Je nach Wunsch des Mandanten unterstützen wir in unterschiedlichem Ausmaß bei der Einarbeitung. Der neue Kollege und das vorhandene Team sollen zueinander finden. Hier haben wir die Methodik und Kompetenzen, um diesen Prozess zu unterstützen und zu begleiten.

*Gibt es bestimmte Branchen, für die Sie besonders häufig beauftragt werden?*

Wir haben in Europa über 50 Headhunter, die für uns arbeiten. Jeder ist für seine Branche und Region spezialisiert. Das führt dazu, dass wir breit, aber sehr effektiv aufgestellt sind. Wir bekommen manchmal Anfragen, bei denen wir unsicher sind ob wir sie lösen können. Wenn es so ist, sprechen wir dies offen an und sagen nein oder machen ein Sonderarrangement.

*Gibt es Vermittlungserfolge, auf die Sie persönlich besonders stolz sind?*

Es gibt sogar sehr viele! Was am schönsten ist, ist wenn Kandidat und Mandant sich nach einigen Jahren bei RYBERG-CONSULTING bedanken für ein damals gutes Recruitment und erzählen, dass der (damalige) Kandidat wieder den nächsten Karriereschritt machen wird innerhalb der Organisation. Nachhaltigkeit ist RYBERG-CONSULTING sehr wichtig.

*Welche Rolle spielt für RYBERG-CONSULTING, dass der Inhaber ein Schwede ist?*

Es wird sehr viel über Internationalität geredet. Die Frage ist doch: Wie viele Recruitment-Firmen sind wirklich international? Nicht nur, dass sie in mehreren Ländern tätig sind, sondern dass ihre Mitarbeiter wissen, wie es ist, in einem fremden Land anzukommen, sich anzupassen und sich zu behaupten, ohne sich selbst zu verlieren. Diese Reise habe ich, in groß und klein, selbst mehrmals gemacht und weiß ganz genau, was es bedeutet, sich in einem neuen Land oder Unternehmen einzuleben und durchzusetzen. Das hat in sich weniger damit zu tun, dass ich Schwede bin. Für die schwedischen Unternehmen, die in Deutschland Unterstützung suchen oder umgekehrt ist es natürlich sehr wert, dass ich Schwede bin. Was es für RYBERG-CONSULTING als Unternehmen und für die Mitarbeiter bedeutet, weiß ich nicht und ich habe mir bisher keine Gedanken darüber gemacht. Da werde ich aber mal nachfragen. Dass wir so erfolgreich sind, hat nicht wirklich mit meiner Nationalität zu tun, sondern mit Professionalität, Spaß und Interesse an Menschen.

# Organisationsentwicklung im internationalen Umfeld

## Interkulturelle Synergie statt Critical Incidents

Von Uta Schulz



„Wir und die Anderen.“ Wer kennt dieses Phänomen nicht? Es wird vielleicht nicht unbedingt offen ausgesprochen, ist bei Umstrukturierungen, Zusammenlegungen und Fusionen jedoch oft zu beobachten. Dass solche tiefgreifenden Veränderungen in Unternehmen oft nicht den wirtschaftlichen Erfolg bringen, den sich die Akteure erhofft haben, ist ein offenes Geheimnis und durch zahlreiche Studien belegt. Doch wo-  
ran liegt das eigentlich? Wie kann man eine Organisation (z. B. nach einer Fusion) erfolgreich umbauen und weiterentwickeln? Und gibt es einen Unterschied zwischen inländischen und grenzüberschreitenden, also internationalen Entwicklungsvorhaben? Die Antwort auf die letzte Frage ist einfach: ja und nein.

oft unterschätzt: die soziale Komplexität

### Oft unterschätzt: die soziale Komplexität

Inländische wie internationale Organisationsentwicklungen sind dynamisch und komplex. Prozesse werden neu gestaltet, Strukturen neu organisiert, Rollen neu definiert. Was dabei oft übersehen wird ist die soziale Komplexität, die dieser Wandel mit sich bringt. Wenn z.B. bei einer Fusion die „gekauften“ Mitarbeiter keinen Vorteil und keine Perspektive in dem neuen Unternehmen sehen, kommt es leicht zu der „Wir und die Anderen“-Haltung. Die Mitarbeiter beobachten, vergleichen und wägen ab. Tendenziell kommt man zu dem Ergebnis, dass „wir“ das gut machen und „die Anderen“ dieselben Aufgaben, naja, zumindest vielleicht suboptimal lösen. Man sammelt sogenannte Critical Incidents, (negative) Beispiele, die Haltung verfestigt sich, man zieht sich zurück und „igelt“ sich schlimmstenfalls ein.

Es bedarf keiner allzu großen Phantasie, sich die (mangelnde) Motivation und Energie für die Erfüllung der Aufgaben in so einer Phase vorzustellen. Dieses Phänomen kann bei inländischen wie bei grenzüberschreitenden Fusionen und Veränderungsprojekten auftreten.

### Die „weichen Faktoren“ der Organisationsentwicklung

Bewährte Methoden, einer solchen Entwicklung vorzubeugen, sind gute Kommunikation bezüglich der Ziele und Perspektiven, der Art und des Zwecks der Veränderungen, Transparenz vor und während des Prozesses und: das Auffangen und Einbeziehen der Mitarbeiter.

Es bedarf also nicht nur einer guten wirtschaftlichen Kalkulati-

on und „genialer“ organisatorischer Ideen für eine gelungene Fusion oder Organisationsentwicklung, sondern zentral ist auch das Gewinnen der Mitarbeiter – also ein Plan, wie der sozialen Komplexität begegnet werden kann. Fühlen sich die Mitarbeiter wahr und ernst genommen, werden ihre Einwände, Befürchtungen und Ideen gehört und fließen diese in die zukünftige Ausrichtung und Strategie- und Perspektiven-Entwicklung mit ein, wird die Motivation sich erhöhen und neue Energie und Kreativität freigesetzt. Dieser Prozess sollte gut strukturiert und moderiert sein, das Unternehmen als Ganzes, die Entwicklung von Gruppen und Teams sowie die individuelle Entwicklung von Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen unterstützen – und in jeder Phase transparent gestaltet sein, damit sich jeder im Unternehmen orientieren kann.

### Schaffung einer „dritten Kultur“

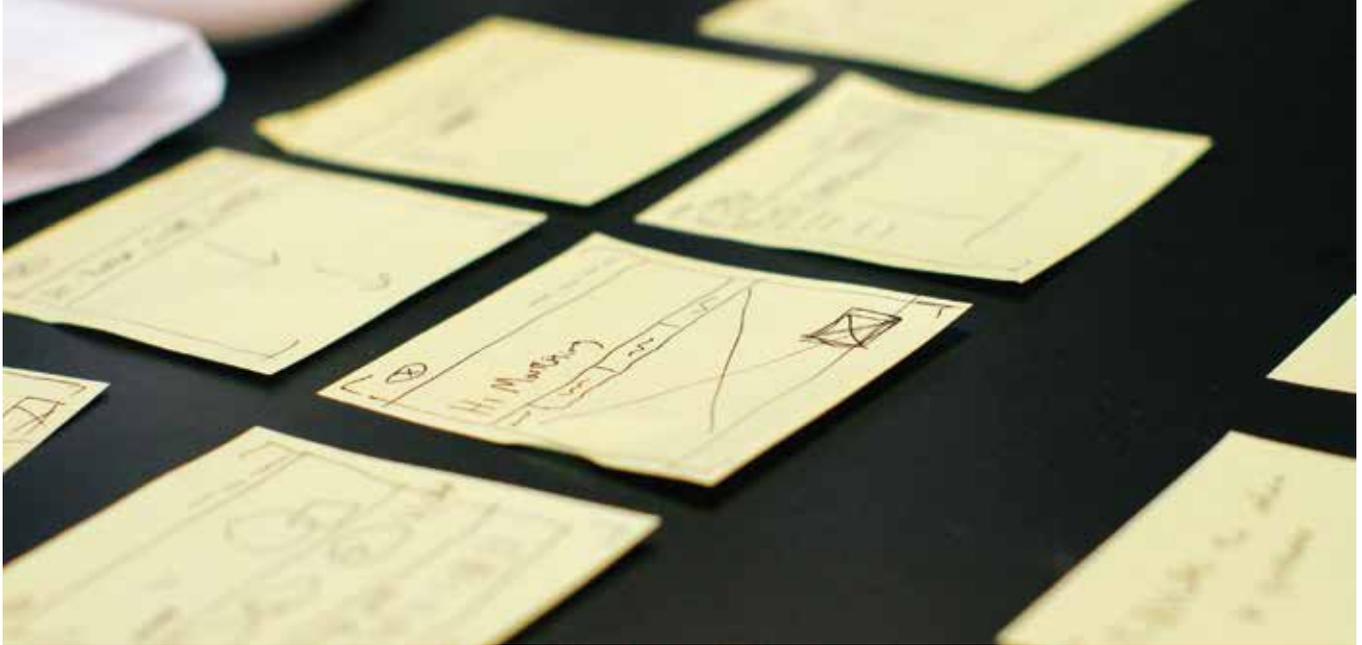
So ist es möglich, aus zwei Unternehmen, mit vermutlich unterschiedlichen Unternehmenskulturen, ein neues Unternehmen zu gestalten, das eine andere, dritte Kultur aufweist, die im besten Fall die jeweils besten Vorgehensweisen und Lösungsansätze der beiden ursprünglichen Unternehmen miteinander vereint. Denn wenn ein Unternehmen gekauft wird, muss man ja davon ausgehen, dass es (neben den „harten“ Zahlen, Daten und Fakten) auch Know-how und Erfahrungen mitbringt, die zwar vielleicht von denen des kaufenden Unternehmens abweichen, aber ja durchaus erfolgreich sind. Warum sollte es sonst attraktiv sein und gekauft werden?

Die Schaffung dieser „dritten, neuen Kultur“ birgt also tatsächlich die Chance, Synergien zu schaffen, zu reflektieren, sich der Stärken und Ressourcen beider, des kaufenden und gekauften Unternehmens, bewusst zu machen – sozusagen die Beseitigung des „blinden Flecks“ nicht nur auf individueller, sondern auch auf organisatorischer Ebene.

Soweit der Prozess und die Chancen die in inländischen und internationalen Fusionen und Veränderungen ruhen und die mit den bewährten Methoden von Personal- und Organisationsentwicklung zu Wettbewerbsvorteilen ausgebaut werden können.

### Critical Incidents sind bei interkulturellen Projekten besonders schnell gesammelt

Und wie unterscheidet sich nun die Organisationsentwicklung bei internationalen Zusammenschlüssen und Veränderungsprojekten von nationalen? Es kommt eine Ebene der Komplexität hinzu: die der nationalen Kultur. In der Regel fällt es gerade in grenzüberschreitenden Veränderungsprozessen leicht, in Kürze eine ganze Reihe von Critical Incidents zu sammeln, man fühlt sich bestätigt, verfestigt seine Haltung und kann vielleicht Vorurteile bestätigen oder sogar neue entwickeln.



Für diesen Prozess gibt es in der Wissenschaft eine Reihe von Theorien, die das belegen und vorhersagen. Aber: es gibt auch Theorien, die genau das Gegenteil prognostizieren. Und die Praxis? Von den Erfahrungen in der Praxis werden beide Theorien bestätigt. Man kann sich in den Critical Incidents „festfahren“ und unterdurchschnittliche Leistung bringen und somit die Unternehmensziele nicht erreichen - oder man schafft eine „interkulturelle Synergie“ und bringt überdurchschnittliche Leistung. Beide Möglichkeiten existieren. Man kann sich entscheiden. Die meisten werden sich vermutlich lieber für die zweite Variante entscheiden. Doch wie erreicht man diese?

Wenn man davon ausgeht, dass Organisationen im Laufe ihrer Entwicklung einen reichen Erfahrungsschatz sammeln, wie Aufgaben und Herausforderungen gelöst werden können, und wenn diese „Schätze“ synergetisch zu einer (neuen) Organisation entwickelt werden können, dann bergen unterschiedliche nationale Kulturen also einen zusätzlichen „Schatz“, zusätzliche Ressourcen, zusätzliches Potenzial.

### **Beseitigen Sie den „blinden Fleck“**

Die Crux an der Sache ist, dass die eigene (nationale) Kultur in aller Regel selbstverständlich und unbewusst ist. Man geht davon aus, dass „man“ Dinge auf eine bestimmte Art und Weise macht, und dass es (gerade in der Zusammenarbeit mit Skandinavien) gar keine größeren Unterschiede geben kann. Aufgrund dieser Annahmen versinken diese Chancen der unterschiedlichen nationalen Kulturen also sowohl auf persönlicher wie auf organisationaler Ebene im „blinden Fleck“. Das heißt, selbst wenn man nach allen Regeln der personal- und organisationsentwicklerischen Kunst vorgeht, wird der Schatz, die Ressource, das Potenzial der nationalen Kultur nicht gehoben. Und die These, dass (internationale) Kooperationen nicht das angestrebte Ergebnis erzielen, wird bestätigt.

Wird in einer Organisation mit unterschiedlichen (nationalen) Kulturen offen, behutsam und wertschätzend gearbeitet, können aufgrund der unterschiedlichen Denk- und Handlungsweisen (vermeintliche) Selbstverständlichkeiten in Frage gestellt werden und nach (gemeinsamen) neuen Lösungsansätzen gesucht werden.

### **Fünf goldene Regeln um interkulturelle Synergie zu erzielen:**

1. Machen Sie einen Plan, wie sie (alle) Ihre Mitarbeiter in den Veränderungsprozess mit einbeziehen und fördern können und kommunizieren Sie offen und transparent während des gesamten Prozesses.
2. Machen Sie die unterschiedlichen (nationalen) Kulturen offen, behutsam und wertschätzend bewusst und lassen Sie zu, dass aufgrund der unterschiedlichen Denk- und Handlungsweisen (vermeintliche) Selbstverständlichkeiten in Frage gestellt werden können.
3. Stellen Sie klar, dass die unterschiedlichen nationalen Kulturen gleichwertig sind. Das ermöglicht das Auseinandersetzen mit unterschiedlichen Sichtweisen und Arbeitspraktiken, um Chancen und Probleme in ihrer Vielfalt zu erfassen.
4. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, gemeinsam eine neue Kultur, einen dritten Weg, zu entwickeln, um neue Möglichkeiten und Lösungsansätze zu suchen.
5. Suchen Sie sich Unterstützung, die Ihnen und Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen hilft, zu reflektieren sowie den Prozess zu gestalten und zu moderieren.

Und natürlich sollten Sie nicht die Regeln und Methoden der klassischen Organisations- und Personalentwicklung vergessen. In Kombination mit einer bewussten interkulturellen Perspektive können Sie sich echte Wettbewerbsvorteile erarbeiten.

#### **Artikel zu dem Thema:**

Barmeyer/Davoine, Internationale Zusammenarbeit – von Critical Incidents zu interkultureller Synergie, Wirtschaftspsychologie aktuell 3/12, S. 16-18

Lee/Kim/Park, Culture clashes in cross-border mergers and acquisitions: A case study of Sweden's Volvo and South Korea's Samsung, International Business Review 24/2015, S. 580-593

*Uta Schulz hat Skandinavistik und Betriebswirtschaftslehre studiert und arbeitet als systemische Organisationsberaterin und interkulturelle Trainerin für Deutschland und die skandinavischen Länder. Sie begleitet Unternehmen bei der Organisations-, Personal- und Team-Entwicklung in internationalen Schnittstellen insbesondere im deutsch-skandinavischen Raum. Im September 2014 ist Ihr Buch „Geschäftskultur Schweden kompakt“ beim CONBOOK Verlag erschienen.*



*Anna Persson, Leiterin der Kunstabteilung und Spezialistin für zeitgenössische Kunst bei Bukowskis*

*Andy Warhols „Last Supper“ wechselte bei Bukowskis 2014 für über 6 Millionen Euro den Besitzer – Rekord!*

# Schwedens Kunstmarkt: Dominiert von wenigen Akteuren

*Von Therése Olofsson*

Kunst ist längst nicht mehr nur etwas, was man in einem Museum oder einer Ausstellung betrachtet. Kunst wurde in den letzten Jahren immer mehr zu einer Handelsware, in die man viel investieren und mit der man gutes Geld verdienen kann. Auf dem Kunstmarkt stellen sich ständig neue Verkaufsrekorde ein, der globale Kunstmarkt erreichte 2014 ein neues Höchstmaß von 51 Milliarden Euro. Erst in diesem Frühjahr wurde das Picassogemälde „Les femmes d’Alger“ für 160 Millionen Dollar verkauft. Ein Allzeit-Rekord – bis jetzt.

In Zeiten unsicherer Börsenkurse scheint Kunst eine lohnende Investition zu sein. Sie bringt einen besseren Ertrag mit zugleich niedrigerem Risiko. Zwar wurde auch der Kunstmarkt durch die Wirtschaftskrise 2008 und 2009 beeinflusst, so dass die Preise sanken. Doch erholten sich diese schnell und der Trend ist weiterhin steigend. Der Kunstmarkt-Informationsdienst Artprice spricht von einem derzeitigen Höchstniveau.

Allerdings gleicht der Kunstmarkt nun auch mehr und mehr dem Börsenmarkt. Spekulationen und Hypes um bestimmte Künstler wachsen. Im letzten Jahrzehnt wurde oft von einer Kunstblase gesprochen, geplatzt ist diese aber noch nicht.

Auch in Schweden läuft der Kunsthandel gut. 2014 trug Stockholm mit 0,4% zum globalen Kunstvertrieb bei. Damit steht es auf einer Stufe mit Berlin (ebenso 0,4%) und München (0,5%). In Schweden sind es vor allem die großen Auktionshäuser, die den Löwenanteil des Vertriebs abwickeln. Diese bewerten Kunstgegenstände, die anschließend in einem Katalog vorgestellt werden. Die Zahl der Online-Auktionen wächst, dies wirkt sich positiv auf den gesamten Vertrieb aus. Somit kann ein größerer Teil des Marktes erreicht werden.

Bukowskis ist eines der größten schwedischen Auktionshäuser. 2014 verkaufte es Andy Warhols Bild „Last Supper“ für über 58 Millionen schwedische Kronen. Damit ist es das teuerste Bild, das jemals in Schweden verkauft wurde. In einer Pressemitteilung von Bukowskis heißt es, dass 2014 als Rekordjahr für die Kunst in die Geschichte eingehe. Sowohl die internationalen Auktionshäuser als auch Bukowskis haben das Image des Kunstmarktes als spannende und expansive Branche gestärkt. Anna Persson, Leiterin der Kunstabteilung und Spezialistin für zeitgenössische Kunst bei Bukowskis, sagt: „Das Interesse für Kunst ist größer als jemals zuvor. Die Sehnsucht nach einem gemeinsamen Kulturerbe ist groß. Moderne und klassische Wer-

ke erreichen ein neues Rekordniveau. Gleichzeitig wächst das Interesse für zeitgenössische Kunst. Es gibt etwas in der Kunst, das uns herausfordert und das uns zwingt, uns mit der Welt auseinander zu setzen. In einer Welt, die sich immer schneller dreht und immer kommerzieller wird, braucht der Mensch Beständigkeit und etwas, das bleibt.“

Aber der Erfolg der Auktionshäuser geht auf Kosten der Kunstgalerien in Schweden. Die Galerien, die direkt die Künstler vertreten, benötigen oft längere Zeit, um ein Interesse für den Künstler aufzubauen. Auch die Preise können nicht so hoch angesetzt werden wie in den Auktionshäusern. Galerien haben meist nicht die Ressourcen, um auf dem Markt zu bestehen. Die Auktionshäuser schaffen es auch besser, die gefragte zeitgenössische Kunst zu verkaufen, so dass sie gerade auch hier in starker Konkurrenz zu den Galerien stehen.

Die Wirtschaftskrise traf die Galerien schwerer als die Auktionshäuser und viele mussten schließen. Außerdem konzentrieren sich die Kunstgalerien auf Stockholm, im Rest des Landes ist das Angebot erheblich geringer – anders als in Deutschland mit seiner traditionell sehr hohen Dichte an kleinen Galerien. Und die Künstler? Auch sie sehen keine großen Chancen auf dem Markt, nur wenige können von ihrer Kunst leben. Nach einer Umfrage von KRO und KIF (schwedische Kunstorganisationen) verdienen 64% der Künstler in Schweden umgerechnet 1.300 Euro oder weniger pro Monat, nicht wenige müssen sich mit einem Nebenjob über Wasser halten. Nur 21,6% verdienen mehr als 75% ihres Einkommens mit ihrer künstlerischen Tätigkeit.

Fazit: Kunst ist auch in Schweden tatsächlich in Mode, und wer geschickt investiert, kann damit viel Geld verdienen. Aber der Markt konzentriert sich auf wenige Institutionen und Personen. Die Galerien und Künstler sind nur ein kleiner Teil des Marktes.

## Akteure des schwedischen Kunstmarktes

**Stockholms Auktionsverk** wurde 1674 vom Freiherrn Claes Rålamb gegründet, es ist damit das älteste aktive Auktionshaus der Welt. Zu den Kunden zählten Carl Michael Bellman, August Strindberg und Selma Lagerlöf. Stockholms Auktionsverk gehört heute zu den führenden nordischen Marktplätzen für Kunst, Kunsthandwerk und Antiquitäten. Neben zwei Standorten in Stockholm gibt es Filialen in Göteborg und Malmö.  
[www.auktionsverket.se](http://www.auktionsverket.se)

Weitere Akteure: **Bukowskis**, [www.bukowskis.com](http://www.bukowskis.com), ein führendes Auktionshaus, bei dem man sogar Immobilien ersteigern kann. Die **Galleri Nordenhake** ist in Stockholm und Berlin vertreten und ein Beispiel für einen in Schweden eher seltenen Galeristentypus, [www.nordenhake.com](http://www.nordenhake.com). Außerdem **Göteborgs Auktionsverk**, **Göteborgs konstförening**, **Uppsala auktionkammare** und **Åmells konsthandel**, Stockholm, führend für skandinavische Kunst, [www.amells.com](http://www.amells.com)



Homepage des Auktionshauses Bukowskis



Für fast 700.000 Euro wurde das Bild „Gotländische Landschaft“ des Modernisten Ivan Aguéli im Juni vom Auktionsverk Stockholm versteigert.

### Anna Perssons Tipps für Investitionen auf dem Kunstmarkt:

Wenn Sie Kunst kaufen wollen, sollten Sie von dem ausgehen, was Ihnen gefällt und was Sie interessiert. Wenn Sie mehr Geld ausgeben wollen, sollten Sie sich so viel wie möglich umsehen. Informieren Sie sich und stellen Sie Kunstexperten viele Fragen. Die Auktionshäuser haben ein großes Wissen und tagtäglich unterstützen wir Käufer und Verkäufer mit unserem Rat.

*Gibt es schwedische Künstler, die sie besonders empfehlen können?*

Alle Künstler, die bei unseren sehr kompetenten Galeristen unter Vertrag stehen, sind einen genaueren Blick wert. Sowohl die jüngere als auch die ältere Generation sind hochklassig. Sie fordern ständig unser Bild vom Menschsein heraus.

# Midsommar mit dem JCC

Den Sommer begrüßte der JCC traditionell mit Midsommar-Feiern im ganzen Land. Die JCC-Komitees in Berlin, Düsseldorf, Hamburg und München haben ein tolles Programm auf die Beine gestellt und diesen besonderen Tag mit Familie und Freunden im Freien verbracht – trotz nicht immer sommerlichen Witterungsbedingungen. Unterstützt wurden die Midsommar-Feiern des JCC von den Kammermitgliedern Business Sweden und IKEA, bei denen wir uns recht herzlich bedanken!

## BERLIN:

Midsommar – ein Fest mit Traditionen in den skandinavischen Ländern. So wurde auch dieses Jahr im Herzen von Berlin traditionell Midsommar gefeiert. Dabei zelebrierten Große & Kleine des JCC Berlin einen geselligen Nachmittag gemeinsam. Wir übten uns in Gesangsbräuchen, kürten einen Sieger im Kubb und flochten bunte Blumenkränze.



## HAMBURG:

Dass man auch ohne majstång tanzen kann, bewiesen die JCC-ler in Hamburg, die „Björnen sover“ offenbar so überzeugend darboten, dass sich einige deutsche Passanten gleich zum Mitmachen entschieden. Nach Tanz und Gesang bot das reichhaltige Midsommarbuffet von IKEA Gelegenheit, neue JCC-ler kennenzulernen und alte Kontakte wiederzutreffen.



## MÜNCHEN:

Für Auslandsschweden werden die schwedischen Traditionen manchmal noch ein bisschen wichtiger als daheim. Im nördlichen Teil des Englischen Gartens treffen sich traditionell die Münchner Schweden, um Midsommar zu feiern. Dieses Jahr konnte der JCC München dank der Sponsoren IKEA und Business Sweden Teil der Feierlichkeiten sein und seine Mitglieder zu Sill und Erdbeertorte einladen. Trotz des regnerischen Wetters bot das fröhliche Fest ausgezeichnete Möglichkeiten, Kontakte zu knüpfen: Denn bei einer Geschäftsbeziehung, die damit beginnt, mit dem Unternehmenschef „Små Grodorna“ zu tanzen, kann doch eigentlich nichts mehr schief gehen...!

**Düsseldorf:** Bei strahlendem Sonnenschein und sommerlichen Temperaturen fanden sich die JCC-ler in Düsseldorf zur Midsommar-Feier auf den Rheinwiesen zusammen. Nebst guten Gesprächen und einigen neuen Kontakten übten wir uns im „femkamp“ mit u.a. Eierlaufen und Sackhüpfen. Das leckere Buffet von IKEA rundete die Feier als Höhepunkt ab.



Ein ganz herzliches Dankeschön aus allen JCC-Komitees sei an dieser Stelle den großzügigen Sponsoren ausgesprochen, welche die Midsommarfeiern an den jeweiligen Standorten ermöglicht haben: IKEA und Business Sweden. Tusen tack!



## Deutschland ist nicht Schweden: Gedanken vor der Gründung



Susanne Bärlein

Man würde meinen, es sei leicht mit einer schwedischen Idee nach Deutschland zu kommen und denkt, dass es für etwas, das so durchschlagenden Erfolg in Schweden hatte, einen Markt im bevölkerungsreichen Deutschland geben muss. Ganz so einfach, wie man glaubt, ist es allerdings nicht. Allgemein gesprochen sind die Deutschen etwas langsamer als die Schweden damit, auf neue Trends aufzuspringen. Facebook zum Beispiel, das sich ab 2007 wie ein Lauffeuer unter schwedischen Nutzern ausbreitete, wurde in Deutschland erst 2009 entdeckt. Ein anderes Beispiel sind die Kochboxen, die jede Woche mit passenden Rezepten geliefert werden. In Schweden erfreuen sie sich seit acht Jahren großer Beliebtheit. Die entsprechenden Unternehmen, die den Dienst in Deutschland anbieten, darunter auch schwedische Tochterunternehmen, warten noch auf den gleichen Erfolg hierzulande. Diese Unterschiede zwingen viele Unternehmen deshalb, auf dem deutschen Markt langfristiger als in Schweden zu denken. Überlebt jedoch die Geschäftsidee die ersten harten Jahre,

dann hat der deutsche Markt ein enormes Potential mit seinen Millionen Kunden.

Mein Vorschlag ist deshalb, deine Idee erst auf einem ausgewählten Teil des deutschen Markts auszuprobieren. Als Beispiel kannst du eine Marktstudie in deiner Heimatstadt machen – das ist ein wichtiger Baustein in deinem Geschäftsplan, den du nicht unterschätzen solltest.

Ein Geschäftsplan ist unerlässlich, um ein Unternehmen zu gründen, für das du Gründungszuschuss der Agentur für Arbeit beantragen willst oder wenn du einen Kredit bei der Bank aufnehmen möchtest, um deine Geschäftsidee zu verwirklichen.

Außerdem hat man so die Möglichkeit, die Idee zu testen, bevor richtig in sie investiert wird. Ich habe zum Beispiel zwei Marktstudien durchgeführt bevor ich das erste Unternehmen gründete. Eine Geschäftsidee hatte ich aus meiner Zeit in den USA mitgebracht und eine war mir in Schweden gekommen. Bei beiden Ideen musste ich nach meinen Marktstudien erkennen, dass sie auf dem deutschen Markt nicht funktionieren würden.

Ein weiteres Marketingwerkzeug, das in Deutschland viel wichtiger ist als in Schweden, sind Messen. Fachmessen zu besuchen, die sich an die Branche richten, in der du selbstständig werden willst, sind optimale Gelegenheiten, Inspiration einzuholen und seine Pläne mit denen von der Konkurrenz zu vergleichen.

## Elin Krepper Keim: Neue JCC-Vertreterin im Vorstand

Liebe JCC-ler, mein Name ist Elin, ich bin die neue JCC-Repräsentantin im Vorstand der Schwedischen Handelskammer. Ich komme aus Linköping und wohne seit acht Jahren in München. Die Möglichkeit, meinen Bachelor in internationalem Gesellschaftsrecht in Deutschland während meines Studiums an der Linköping Universität zu schreiben, hat mich das erste Mal nach Bayern geführt. Die schöne Landeshauptstadt München hat mich von der ersten Begegnung an sehr begeistert. Mittlerweile empfinde ich es als meine Aufgabe, Bayern und München in den deutsch-schwedischen Wirtschaftskreisen zu repräsentieren. In der heutigen Zeit ermöglicht uns Social Media das professionelle Netzwerken in einer nie zuvor dagewesenen Form und Effizienz. Dennoch gibt es eine Tendenz, die Bedeutung des realen Netzwerkens mit echten Menschen zu vergessen. Meiner Meinung nach ist es nicht so wichtig, wie viele Kontakte man bei LinkedIn oder XING hat, sondern wieviele Kontakte man qualitativ pflegen kann, ohne sich dabei nur auf sein eigenes Geschäftsfeld zu fokussieren. Die Erweiterung des eigenen Horizonts durch vielfältige Kontakte ist eine Bereicherung für das persönliche und berufliche Umfeld. Allerdings kostet es Zeit und Energie, dies ernsthaft zu betreiben. JCC und die Handels-

kammer bieten den idealen Rahmen für dieses echte Netzwerken. Im Vorstand der Handelskammer werde ich mich vor allem dafür einsetzen, das Netzwerken in den deutsch-schwedischen Kreisen noch einfacher und zugänglicher zu machen. Zusätzlich beschäftigt mich die Frage, wie man schwedische Unternehmen, die am deutschen Markt interessiert sind, in ihrer Etablierungsphase informieren und unterstützen kann. Auch hier kann das Netzwerk der Handelskammer eine äußerst hilfreiche und wichtige Plattform sein.

Ich freue mich, viele von Euch auf den kommenden Veranstaltungen kennenzulernen und stehe jederzeit für Fragen zur Verfügung. *Elin Krepper Keim*



**Kontakt Daten:**  
 Werner Luger & Partner  
 Briener Straße 9  
 80333 München  
 Tel: + 49 (0) 89 545 21 - 250  
 Fax: + 49 (0) 89 545 21 - 109  
 E-Mail: [ekr@wernerlaw.de](mailto:ekr@wernerlaw.de)  
 Homepage: [www.wernerlaw.de](http://www.wernerlaw.de)

## Save the Date – 19. NOVEMBER 2015 FESTLICHE VERLEIHUNG DES SCHWEDISCHEN UNTERNEHMENSPREISES IN HAMBURG



**SCHWEDISCHER  
 UNTERNEHMENSPREIS  
 IN DEUTSCHLAND**

**Merken Sie sich diesen Abend am besten schon heute im Kalender vor:**

Erstmalig vergibt die Schwedische Handelskammer gemeinsam mit Business Sweden und der Schwedischen Botschaft in diesem Jahr beim Schwedischen Unternehmenspreis vier Auszeichnungen. Drei Preisträger aus sehr unterschiedlichen Branchen und ein Ehrenpreisträger werden für ihre unternehmerischen Erfolge geehrt.

Peter Agnefjäll, IKEAs Konzernchef, hält die Festrede an diesem Galaabend, der als Höhepunkt des Handelskammer-Jahres ausgezeichnete Networkingmöglichkeiten bietet.

Das von Business Sweden arrangierte Tagesprogramm vor der Verleihung mit dem Titel „Green Solutions for Tomorrow’s Society“ befasst sich in diesem Jahr mit dem Thema Nachhaltigkeit. Schweden und Deutschland verbindet das ehrgeizige Ziel, schon heute realisierbare Lösungen für die Gesellschaft von morgen zu finden. Auf dem Ganztagesseminar stellen Experten aus der Praxis zukunftsweisende Projekte aus beiden Ländern vor und diskutieren gemeinsam über damit verbundene Herausforderungen.

Weitere Informationen finden Sie in Kürze in Ihrer Einladung und auf unserer Website [schwedenkammer.de](http://schwedenkammer.de)



In Zusammenarbeit mit:





Fördermitglieder:

Handelsbanken



Schirmherrin:



Kronprinzessin Victoria von Schweden

## VERANSTALTUNGEN IN DEN REGIONEN

### September 2015

- 03.09. JCC Hamburg: Bewerbercoaching mit Mercuri Urval, Hamburg
- 03.09. Nordic Talking, Frankfurt
- 04.09. Sommerfest der internationalen Wirtschaftsvereinigungen, Berlin
- 10.09. JCC Düsseldorf/Köln: AfterWork Persien, Düsseldorf
- 17.09. JCC München: Krätskiva, München
- 18.09. HR-Tag der Schwedischen Handelskammer, Frankfurt
- 19.09. Herbstliches Golfturnier, Wiesbaden
- 24.09. Schwedischer Salon, Stuttgart

### Oktober 2015

- 01.10. Nordic Talking, Frankfurt
- 09.10. Krebsessen, Stuttgart
- 15.10. JCC Düsseldorf: AfterWork Deutschland, Düsseldorf

Diese und weitere Veranstaltungen finden Sie auf [www.schwedenkammer.de](http://www.schwedenkammer.de)

## Nutzen Sie „Schweden aktuell“ für Ihre Kommunikation!

Die „Schweden aktuell“ erscheint 6 Mal im Jahr. Dies sind die Schwerpunkte der kommenden Ausgabe 5/15.: Vertrieb, Distribution, Kommunikation und Marketing. Anzeigenschluss ist der 23.9.2015. Die Mediadaten mit Anzeigenpreisen und Terminen für 2015 finden Sie unter [www.schwedenkammer.de](http://www.schwedenkammer.de). Reservieren Sie jetzt Ihre Anzeigen unter 02054-938 54 17 oder [schwedenkammer@nordis.biz](mailto:schwedenkammer@nordis.biz).

### Impressum

#### Herausgeber:

Schwedische Handelskammer in der  
Bundesrepublik Deutschland e.V.  
Berliner Allee 32, 40212 Düsseldorf  
Tel. 0211-86 20 20-0, Fax 0211-32 44 88  
[www.schwedenkammer.de](http://www.schwedenkammer.de)  
V.i.S.d.P.: Thomas Ryberg, Präsident

#### Titelbild: Atlas Copco

#### Koordination, Anzeigen, Produktion:

Nordis – Agentur für Kommunikation  
Werdener Straße 28, 45219 Essen  
Tel. 02054-938 54 0  
[schwedenkammer@nordis.biz](mailto:schwedenkammer@nordis.biz)  
[www.nordis.biz](http://www.nordis.biz)



... makes companies better!



## Recruitment von Führungskräften & Spezialisten

**Beratung:** Mit unserer Erfahrung und unseren Analysen erstellen wir zusammen mit Ihnen das Kandidatenprofil.

**Suche:** Datenbank, Anzeigen und Head-Hunting. Mit unserem Netzwerk finden wir die richtigen Kandidaten für die verschiedensten Branchen und Positionen in ganz Europa mit den Schwerpunkten Deutschland, Österreich, Schweiz und Skandinavien.

**Auswahl:** Wir stellen sicher, dass Ihre neuen Kollegen sowohl fachlich als auch persönlich Ihren Anforderungen entsprechen.

**Einarbeitung:** Wir haben die Methodik und Kompetenz, dass Ihre neuen Kollegen und das vorhandene Team in kürzester Zeit zu einander finden.

[www.ryberg-consulting.com](http://www.ryberg-consulting.com)

RYBERG-CONSULTING  
Germany  
Postfach 1386  
DE-65703 Hofheim  
Tel: +49-(0)6192 – 958 453 – 0  
[info.de@ryberg-consulting.com](mailto:info.de@ryberg-consulting.com)

RYBERG-CONSULTING  
Hamburg  
Europaallee 3  
DE-22850 Norderstedt  
Tel: +49(0)40 – 646 868 58  
[info.hamburg@ryberg-consulting.com](mailto:info.hamburg@ryberg-consulting.com)

RYBERG-CONSULTING  
Sweden  
Kungsportsavenyn 3  
SE-41136 Göteborg  
Tel: +46(0)31 – 417 430  
[info.se@ryberg-consulting.com](mailto:info.se@ryberg-consulting.com)