KOSTENLOSER LEITFADEN

Die 7 häufigsten Fehler deutscher Unternehmen in Schweden

Ein Praxis-Leitfaden für deutsche Unternehmen mit Schweden-Geschäft.

> *Der Schein trügt – gerade die Nähe lässt die Unterschiede zu spät erkennen.*

Warum dasselbe Verhalten Verschiedenes bedeutet

Deutschland und Schweden teilen Geschichte, Geografie und Industrie. Gerade deshalb erwarten wir, dass die Geschäftskultur funktioniert wie zu Hause – und genau da liegt die Falle. Dasselbe Verhalten signalisiert auf beiden Seiten Verschiedenes, und wenn es knirscht, erklären wir es als Personenproblem statt als Kultur. Hier sind die sieben Fehler, die deutsche Unternehmen in Schweden am häufigsten Zeit, Vertrauen und Aufträge kosten – und was Sie konkret dagegen tun.

1 Das Meeting endet ohne Entscheidung

WAS SIE ERLEBEN

Jede Stimme wird gehört, die Frage wird Runde um Runde besprochen, die Entscheidung auf das nächste Mal vertagt.

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Die schwedische Seite verankert: Konsens ist Beteiligung, kein Hinhalten. Wer die Runde übergeht, verliert Vertrauen – wer sie falsch liest, verliert Geduld und Tempo.

WAS SIE TUN

Lesen Sie die Konsensrunde als Verankerung und führen Sie sie zum Punkt: Fragen Sie nach dem Entscheidungstermin und wer die Frage trägt. So bleibt das Tempo, und der Konsens trägt.

2 Das höfliche Nein wird überhört

WAS SIE ERLEBEN

Sie hören „das könnte schwierig werden“ oder „wir schauen mal“ – und planen weiter.

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Schweden gehört zu den indirektesten Kommunikationskulturen der Welt. Das freundliche „schwierig“ war ein Nein. Die Erwartungen platzen mitten im Projekt, und die Verantwortung wurde nie zugeordnet.

WAS SIE TUN

Hören Sie auf die weichen Formulierungen und fragen Sie konkret nach: „Heißt das, wir verschieben X?“ Ein geklärtes Nein heute ist günstiger als ein geplatzter Termin morgen.

3 Ihre Direktheit kommt anders an

WAS SIE ERLEBEN

Sie sagen klar und offen, was nicht passt – so, wie es in Deutschland als kompetent gilt.

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

In Schweden landet dieselbe Direktheit schnell als hart, besserwisserisch oder als persönlicher Angriff. Der Gesprächspartner zieht sich zurück, der Dialog erstarrt, das nächste Meeting wird kühler als nötig.

WAS SIE TUN

Sprechen Sie denselben Punkt an – über die Sache statt über die Person, als Frage statt als Urteil. Ihre Klarheit bleibt, das Vertrauen wächst.

4 Flache Hierarchie ist keine Führungsschwäche

WAS SIE ERLEBEN

Der schwedische Chef ist kaum zu erkennen, Entscheidungen wandern ins Team – Sie fragen sich, wer hier eigentlich entscheidet.

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Schwedische Führung funktioniert über Konsens und Vertrauen, nicht über Ansage. Wer nur „den Entscheider“ sucht und das Team übergeht, verliert genau die Menschen, die das Ja tragen.

WAS SIE TUN

Gewinnen Sie das Team, nicht nur den Titel. Beziehen Sie die Fachleute früh ein – dort entsteht die Entscheidung.

5 Verantwortung verschwimmt im Konsens

WAS SIE ERLEBEN

Alle sind einverstanden, doch niemand „besitzt“ die Aufgabe. Der Liefertermin gerät in Gefahr.

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Die schwedische Logik teilt Verantwortung im Team, die deutsche erwartet einen klaren Namen. Zwischen beiden Logiken landet die Frage im Niemandsland – und die Deadline gleitet.

WAS SIE TUN

Klären Sie das Ownership früh und ohne Schuldton: Wer trägt die Frage, bis wann, mit welchem Zwischenstand? Klar zugeordnete Verantwortung ist keine Härte – sie hält das Projekt auf Kurs.

6 „Wir lösen es dann“ ist keine Schlamperei

WAS SIE ERLEBEN

Fragen bleiben offen, wo Sie ein klares Ja am Freitag brauchen.

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Schwedens hohe Unsicherheitstoleranz (Hofstede 29 gegenüber 65 in Deutschland) macht offene Fragen normal – Flexibilität ist dort Stärke, nicht Planbruch. Ihr Drängen auf Festlegung erzeugt Druck statt Vertrauen.

WAS SIE TUN

Vereinbaren Sie Zwischenstände statt Endfestlegungen: Ein Teilbescheid mit Termin gibt Ihnen Planbarkeit und lässt der schwedischen Seite ihren Spielraum.

7 Fika und die sozialen Codes sind Arbeitszeit

WAS SIE ERLEBEN

Kaffeepausen, Vornamen, Smalltalk – wirkt nett, aber nicht geschäftsrelevant.

WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Fika ist gelebte Unternehmenskultur: Dort wird Vertrauen aufgebaut, dort werden Meinungen verankert und Entscheidungen vorbereitet. Wer sie überspringt, verpasst den Raum, in dem das Ja entsteht.

WAS SIE TUN

Nehmen Sie teil – per Du und ohne Rangabzeichen. Die Beziehungsebene entscheidet mit, wie Ihr Angebot gelesen wird.

Das ist der Anfang.

Die CultureFit Academy geht allen sieben Fehlern – und dem Rest des schwedischen Business-Codes – auf den Grund: 12 kompakte Module mit 36 Videolektionen, in Ihrem eigenen Tempo, damit Sie schon im nächsten Meeting handlungssicher agieren. Mit persönlichem Zertifikat in interkultureller Kompetenz Schweden.

Sichern Sie Ihren Pionierrabatt

Melden Sie sich vorab an und sichern Sie den Pionierpreis: 30 % Rabatt vor dem Start. Wenn der Kurs für alle öffnet, gilt der volle Preis – Ihr Pionierpreis bleibt bestehen.

897 € statt 1.290 € · lebenslanger Zugang

Es ist eine Voranmeldung, kein Kauf – Sie zahlen heute nichts und sichern sich nur Platz und Preis.

Über Margret Dotter M.A.

Gebürtige Schwedin, seit 1973 in Deutschland, M.A. der Universität Heidelberg. Seit 1996 interkulturelle Trainerin und Coach für die deutsch-schwedische Zusammenarbeit: über 1.000 trainierte Teilnehmer:innen bei mehr als 100 Unternehmen und Institutionen – von Volkswagen, Scania und BASF bis zur Europäischen Kommission. Vorsitzende der Deutsch-Schwedischen Gesellschaft Heidelberg unter der Schirmherrschaft von Königin Silvia von Schweden.