

Bedre samarbejde med internationale kolleger

Alexander Siboni
Director & Trainer

www.epifor.dk



Driftsleder Tina
spørger en kollega
fra Rumænien som
vi kalder Andrei:

"Har du sorteret
poltene rigtigt?"

"Ja ja"





Agenda

- Hvad er kultur og kulturkompetence?
- Magtdistance og tillid i Danmark
- Kommunikation på tværs af kulturer
- Eksempler på råd til Tina
- Hvad kan vi gøre?
- Spørgsmål

Og hvorfor?

**Fordi det skal være sjovt,
udviklende og profitabelt at
samarbejde med udenlandske
kolleger**

Alexander Siboni

- Cand.merc. i international markedsføring, H.D. og pædagogikum
- Har arbejdet i 16 forskellige lande sammen med 36 nationaliteter over en periode på 37 år
- Har boet 10 år i udlandet og har derfor selv prøvet at være immigrant
- Selvstændig siden 2002
- Landbrug
 - VKST, Svinerådgivningen, SEGES
 - Analyse, foredrag, kursus, workshops



Jer

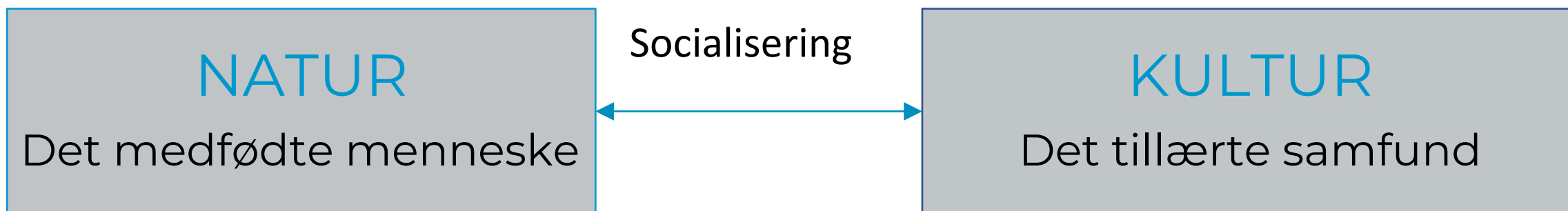


- Hvor mange af jer har internationale kolleger?
- Hvorfra?
- Hvor mange af jer har selv arbejdet i udlandet?

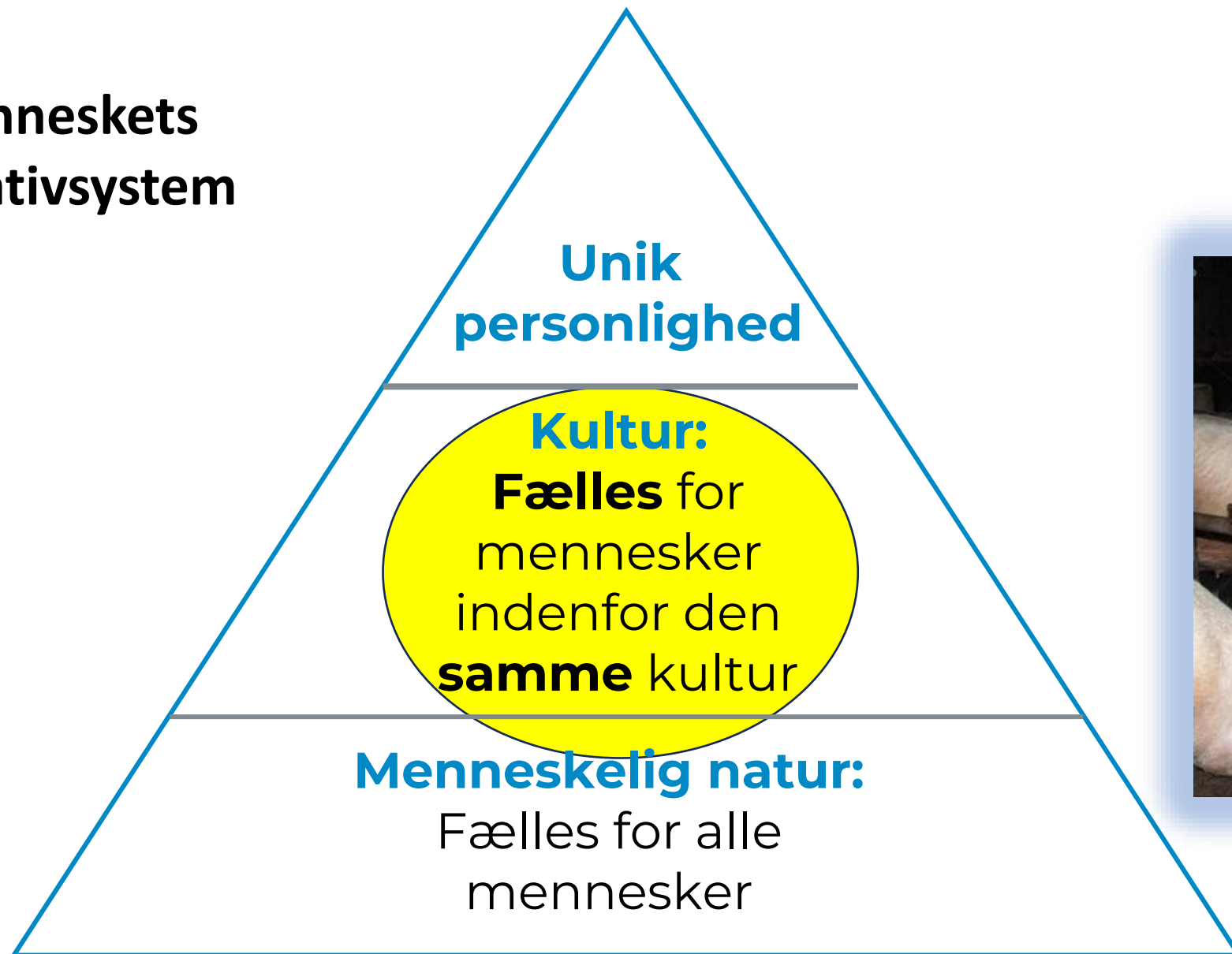


Hvad er kultur?

Ordet kultur er latin og det betyder "det dyrkede" i modsætning til ordet natur som betyder "det fødte"



Menneskets operativsystem





Hvad er kultur?

“Kultur er et bred begreb, der indeholder den **sociale adfærd** og **normer** i menneskelige samfund såvel som viden, antagelser, kunst, love og individets vaner I disse grupper”



Det kulturelle isbjerg

Når vi møder personer fra andre kulturer, vurderer vi dem ud fra det, vi umiddelbart ser.

Men for at finde ud af hvem de virkelig er, er vi nødt til at kigge ned under overfladen.

DET SYNLIGE/ BEVIDSTE

Sprog

Mad

Kunst

Tøj

Omgangsform

Forhold mellem mennesker og samfund, fx strukturer og hierarkier

Roller og rollefordeling, fx kønsroller

Idealer, fx børneopdragelse

Grundlæggende værdier:

Religion Traditioner

Ideologier

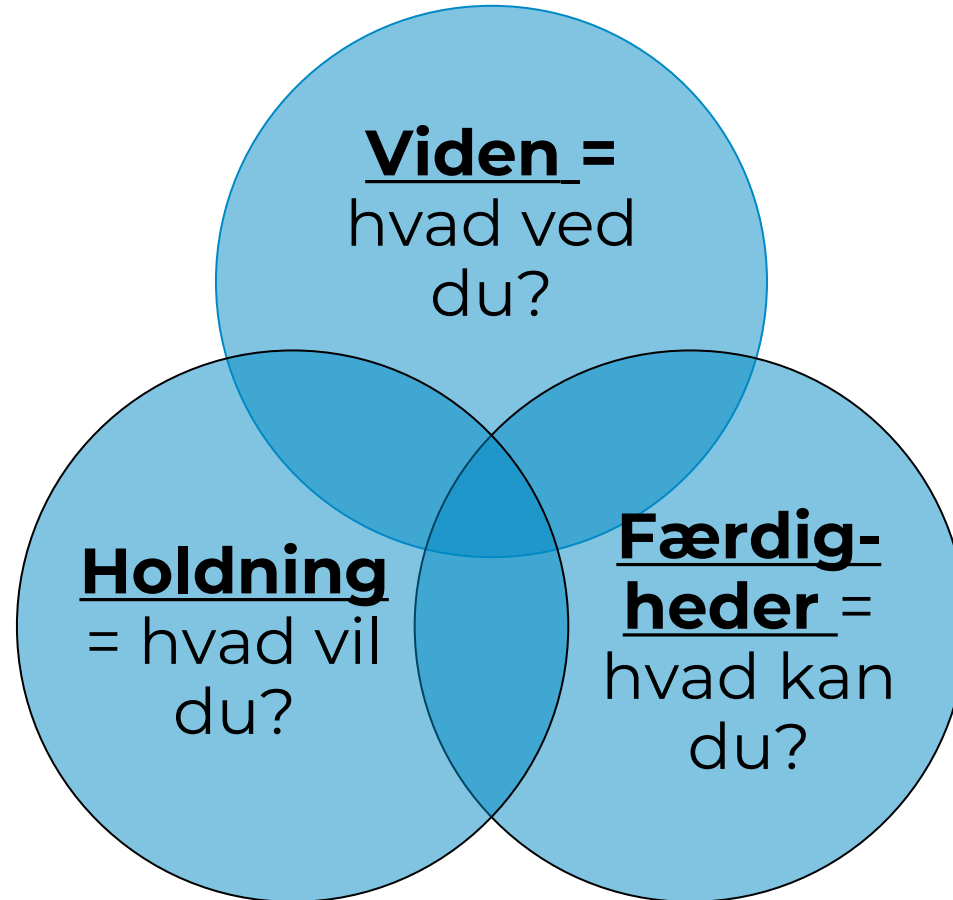
Opfattelse af tid og rum

DET USYNLIGE/ UBEVIDSTE

Kulturkompetence



”At kunne
møde og
fungere
sammen med
andre kulturer”



Holdning - eksempler



Hvordan forventer jeg at kulturmødet kan udvikle mig og min virksomhed?

Hvordan er min forforståelse af den kultur jeg skal møde?

Hvad synes jeg er rigtigt/forkert?

3 måder at have holdninger på



Kulturetnocentrisme

- egen kultur er den rigtige og vurderer andre kulturer herefter

Kulturrelativisme

- kultur er relativt, opnå indsigt i den anden kultur



Kulturel
snævertsynethed
- kulturblind



5 strategier til samarbejde



Kulturel dominans	Kulturel tilnærmelse	Kulturel kompromis-søgning	Kulturel undvigelse	Kulturel synergi
• Ændrer ikke noget	• Forsøger at efterligne den kulturelle praksis hos dem man arbejder med	• Kompromis er ofte den laveste fælles-nævner	• Lader som om, der ikke eksisterer forskelle	• Medarbejdere med forskellige kulturbaggrunde kan have forskellige kompetencer og arbejdet tilrettelægges derefter



Kulturel synergi i praksis

1

- Beskriv arbejdssituationen ud fra de involverede parter forskellige perspektiver

2

- Analyser hvilke underliggende opfattelser og værdier, der ligger til grund for adfærden

3

- Udarbejd konkrete alternativer til den eksisterende arbejdsproces og implementer



Kulturkompetence – færdigheder



Kommunikation

- Kommunikationsmodel
- Forstå og tale fremmedsprog
- Kropssprog
- Vær ikke bange – det er heller ikke modersmål for den anden 😊

Social omgang

- Hilsen
- Kønsroller (8 marts)
- Spise og drikke og tale
- Satire/humor
 - Helbred
 - Tro
 - Penge

Do's and don't

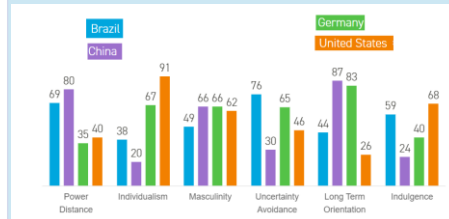
- Don't mention the war!
- Skikke og overtro
 - Give hånd over et dørtrin!

Kulturkompetence – viden



Hvad er kultur?

- Definition
- Forskellige kulturmodeller
- Hofstede's model er en god start



Egen kultur

- Hvad er typisk dansk?
- At kunne reflektere
- Hvorfor er jeg som jeg er?
- Hvorfor agerer jeg som jeg gør?

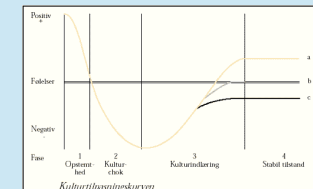


Kultur du skal møde

- Danmarks forhold til landet
- Geografi og sprog
- Religion og historie
- Social omgang og kendte
- Højtider
- Nutidig samfundssituation
- Kulturmodel variable
- Ledelse
 - Hvad forventer de?

Forandringsledelse

- Det er nyt for dig
- Det er nyt for den anden
- Begge går gennem en proces
- Kulturchok



Hvor får man viden fra?

- Internettet
- ChatGPT/Bard
- Spørge andre fra det land
- Besøg landet.....

AL

en dansk landmand ønsker at lære mere om rumænsk geografi og han har en time til at lære det. hvad skal han gøre?



Hvis en dansk landmand har kun en time til at lære mere om rumænsk geografi, er det bedst at fokusere på de grundlæggende og mest relevante aspekter af Rumæniens geografi. Her er en kort oversigt over, hvad han kan gøre i den time:



1. Generel Oversigt:

- Start med en generel oversigt over Rumæniens placering på verdenskortet. Det er placeret i det sydøstlige Europa og grænser op til lande som Ungarn, Bulgarien, Ukraine og Serbien.

2. Hovedstaden og Større Byer:

- Nævn hovedstaden, Bukarest, og nævne kort andre større byer som Cluj-Napoca, Timișoara, og Iași.

3. Bjerge og Floder:

- Introducer Carpatian-bjergene, der løber igennem Rumænien, og nævn Transsylvanien, en region omgivet af bjergene.
- Nævn Donaufloden, der fungerer som en naturlig grænse mellem Rumænien og Bulgarien.

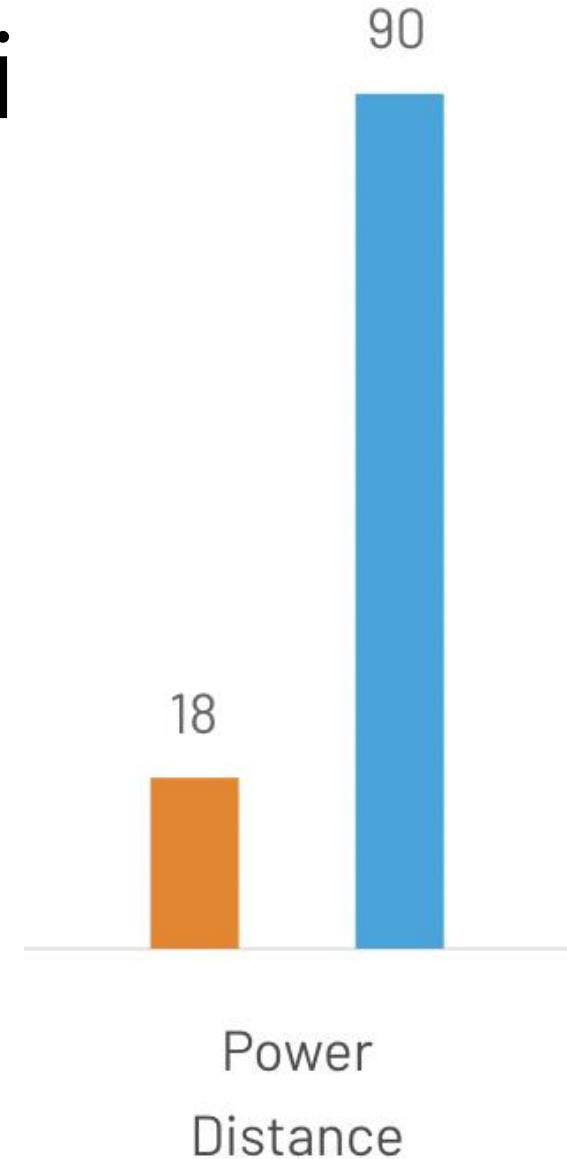
Eksempel på kulturteori



Magtdistance

Denmark ×

Romania ×



TYPISKE TRÆK VED KULTURER MED HØJ OG LAV MAGTDISTANCE DEL



Høj magtdistance: DEL

- Børn opdrages til at respektere og adlyde ældre familiemedlemmer.
- Stram disciplin i skolen, læreren bestemmer!
- Stærkt hierarki på arbejdspladsen med chefen i toppen og de menige arbejdere i bunden.
- Lille middelklasse.

Lav magtdistance: DEL

- Forældre behandler deres børn som ligeværdige mennesker fra en tidlig alder.
- Lærerens rolle er at uddanne selvstændige og selvtænkende mennesker.
- Flad hierarkisk kultur i virksomheder.
- Medarbejdere forventes at give feedback på de arbejdsopgaver, de udfører for at få forslag til justeringer og ændringer.
- Stor middelklasse.

Magtdistance i Danmark

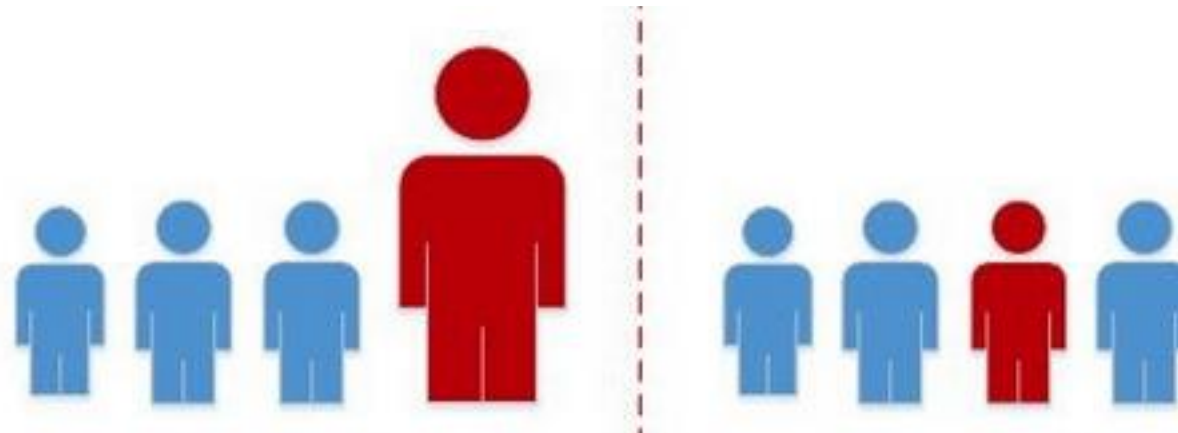


"Danskere
leder ikke – de
coacher"

Højest i EU27
mht.
medarbejder-
autonomi

Ledelsen giver
ansvar til
medarbejdere

Medarbejdere
forventer at
blive inddraget
i beslutninger



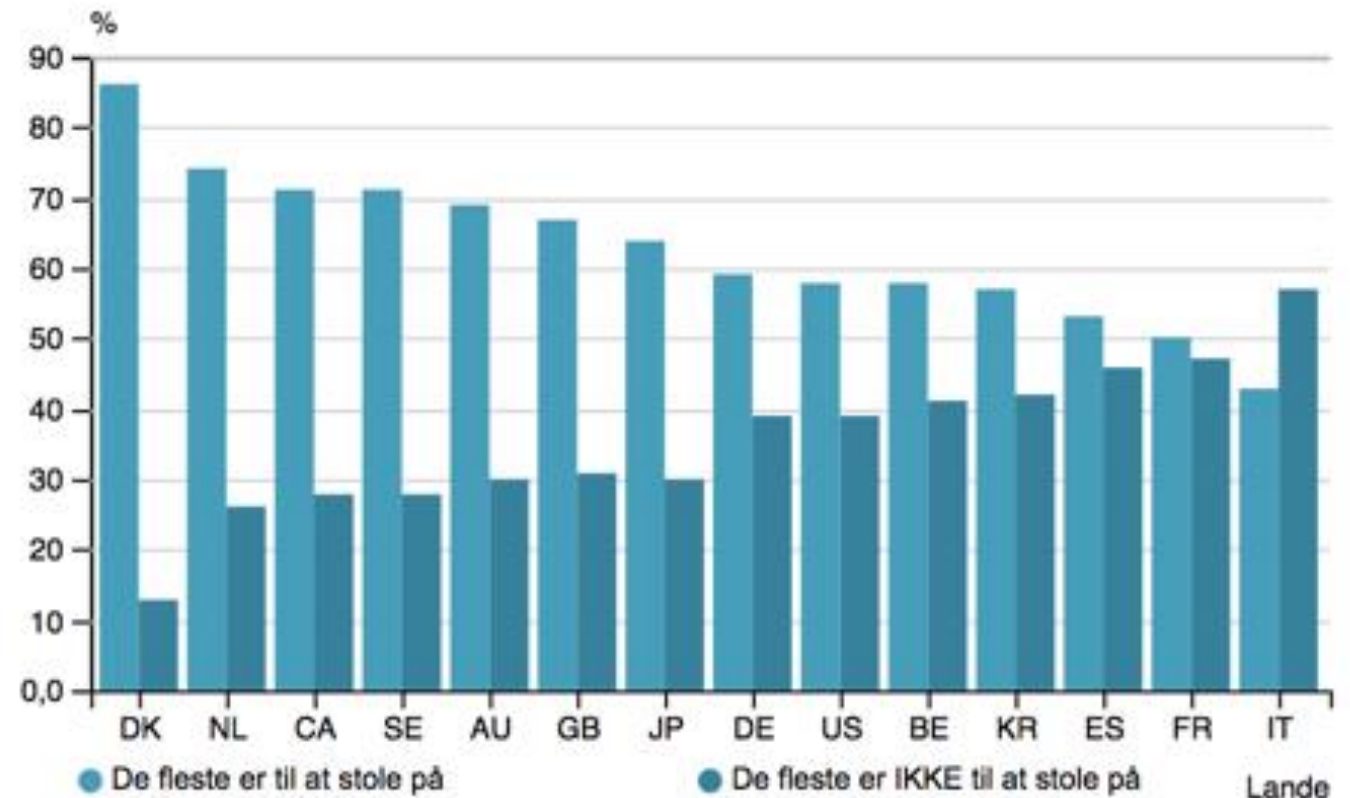
Tillid i Danmark

- Vi er verdens lykkeligste!
- Nr. 1 i korruptionsindex



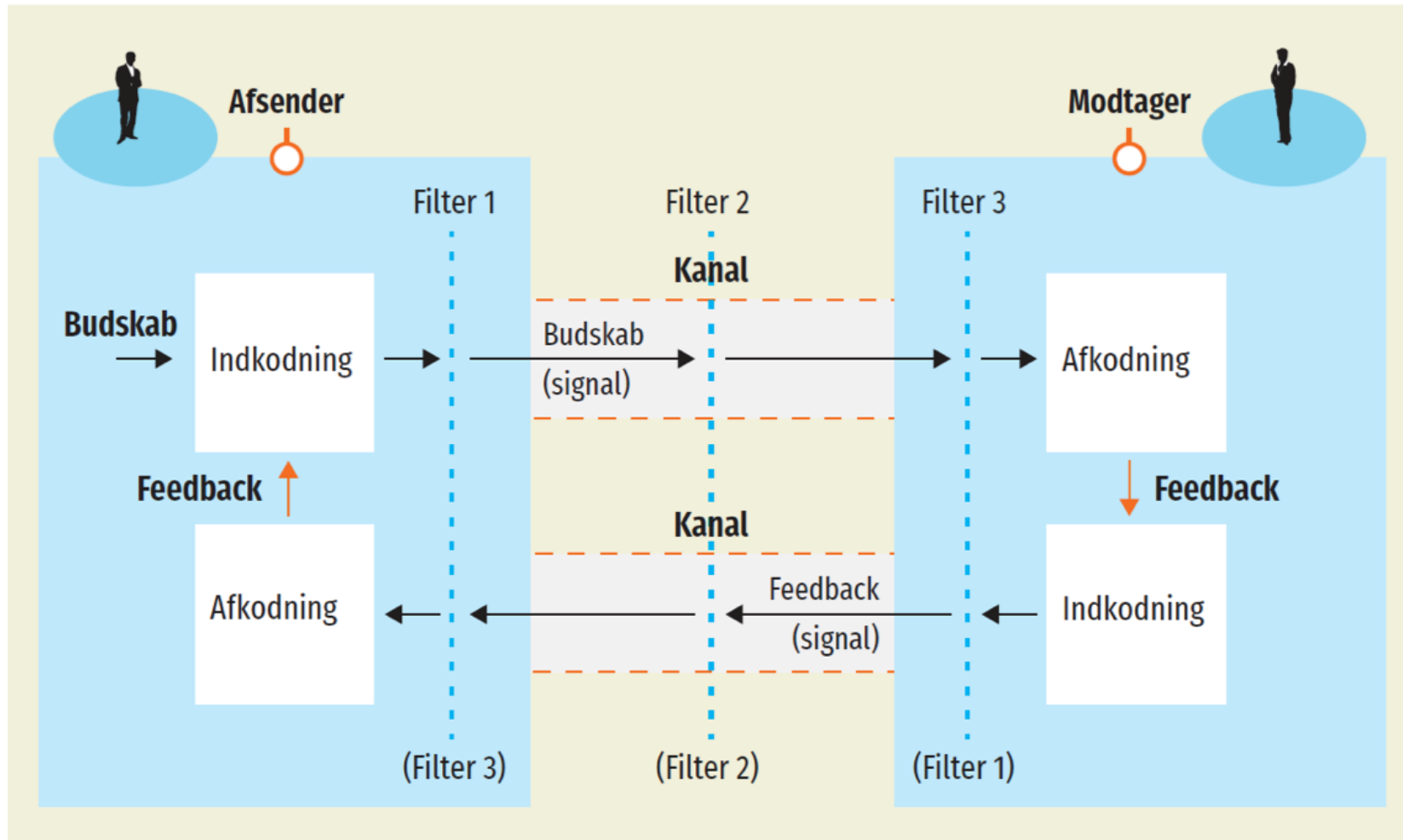
Danmark og tillid i internationalt perspektiv

- Tillid er godt - men kontrol er bedre
- Og razzia er bedst siger de i Baku 😊



Figur 5.4 De fleste i de mest undersøgte lande siger, at de fleste mennesker er til at stole på.
Landeforkortelser: DK (Danmark), NL (Holland), CA (Canada), SE (Sverige), AU (Australien), GB (Storbritannien), JP (Japan), DE (Tyskland), US (USA), BE (Belgien), KR (Sydkorea), ES (Spanien), FR (Frankrig), IT (Italien).
Kilde: Pew Research Center: "Majorities in most surveyed countries say most people can be trusted". Summer 2020 Global Attitudes Survey. Q5,
Bemærk: Dem som ikke har besvaret spørgsmålet fremgår ikke af undersøgelsen.

Kommunikation: Har du sorteret poltene rigtigt? – Ja, ja



Eksempler på råd til Tina

- Stil åbne spørgsmål
- Forklar gerne hele processen
- Spørg hvad det er de vil gøre og hvordan de vil gøre det
- Lad dem vise, hvad de skal gøre
- Tillid er noget der opbygges over tid
- Start med at være "tough"
- Vær tydelig i forventningsafstemning
- Forvent ikke, at de tager ansvar i begyndelsen
- Inddrag dem langsomt i beslutninger med "små sejre"



Overordnet proces

Forberedelse af ledere og medarbejdere

- Hvad er kultur?
- Hvad er min forventning og holdning til kulturmødet?
- Social omgang på tværs af kulturer
- Kulturteori – Hofstede
- Hvad er typisk dansk?
- Portræt af den kultur du skal møde
- Kommunikation på tværs af kulturer
- Typisk proces for forandring og kulturchok
- Forberedelse af medarbejdere/kolleger

Modtagelse/on-boarding af ny medarbejder

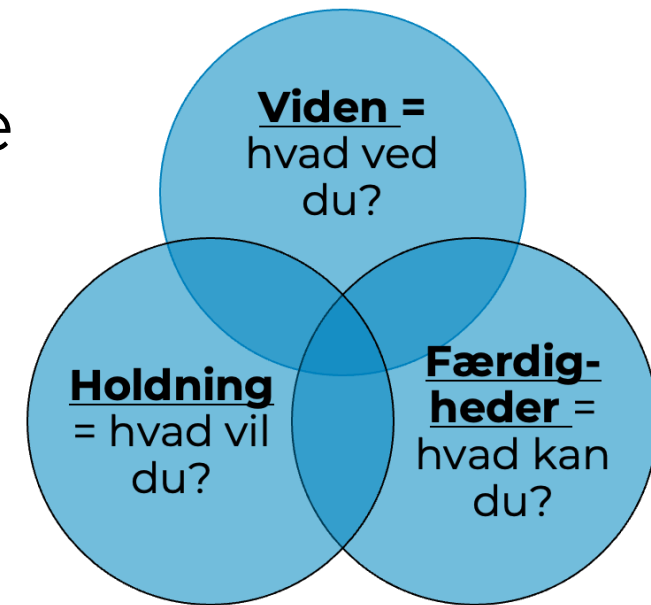
- Introduktion til kulturforståelse og dansk kultur
- Faglig on-boarding
- Social on-boarding i virksomhed og netværk
- Sidemandsoplæring/mentor-ordning



At forberede, modtage og lede udenlandsk arbejdskraft



- Selvstændig ledelsesdisciplin
- Bliver mere og mere vigtig - flere og fra forskellige lande
- Skal føre til større profit
- Formålet er at rekruttere de rigtige og fastholde
- Det tager tid at opbygge kulturkompetence
 - Hos jer selv og hos jeres medarbejdere
 - OPFØLGNING, OPFØLGNING og OPFØLGNING
- En mulig proces
 - Personale workshop + møde + personalehåndbog



Personaleworkshop - eksempel på indhold

- Hvad er kultur og kulturkompetence?
- Gruppearbejde om holdninger
- Hvad flytter vi os ikke på?
- Social omgang
- Magtdistance etc. i forskellige lande
- Landeportræt
- Faglig og social on-boarding



Personalemøde

- Fremlæggelse af landeportræt
- Gruppearbejde
 - Hvordan gør vi her?
- Hvordan gør vi med
 - Faglig oplæring
 - Social mentor
- Ophængning
 - Landekort/globus
 - Højtidskalender
- Næste skridt



Driftsleder Tina
spørger Andrei:

"Har du
sorteret
poltene
rigtigt?"

"Ja ja"





Og hvad så nu?



- Har I lært noget?
- Kongres tilbud på workshop og forløb – kom op og få mere info



Tak for i dag og fortsat god

- Check www.epifor.dk og altid velkommen til at kontakte mig på as@epifor.dk
- The mind works like a parachute –
- it only works when it is open 😊

