

Det tværkulturelle ledelsesperspektiv er væsentligt både i globale organisationer og i nationale organisationer, hvor der er mange med en anden kulturel baggrund.

FIND INTENTIONEN BAG ADFÆRDEN

Når vi møder mennesker med en anden kulturel baggrund, kan vi kun se deres adfærd. Vi kender ikke deres intentioner. Men deres adfærd påvirkes, ligesom vores, af deres:

- værdier
- kultur
- forældre
- uddannelse

Som leder må du finde ind til værdierne og overbevisningerne bag adfærden.

LIGHESORIENTERING

Danskere er lighedsorienterede sammenlignet med resten af verden. Det medfører blandt andet, at:

- vi bruger fornavn
- vi inddrager medarbejderne
- vi er tilgængelige
- lederne gerne vil udfordres
- medarbejderne gerne vil udfordre
- vi har færre beskrivelser af roller og processer
- vi uddelegerer meget ansvar

“Vi dømmer andre på deres adfærd og os selv på vores [gode] intentioner”

- Ian Percy

STATUSORIENTERING

I de statusorienterede kulturer er man mere hierarkisk anlagt. Her bestemmer bossen, hvor skabet skal stå. Det medfører blandt andet:

- at det betyder mere at være manager
- titler har betydning
- det er uhørt at udfordre lederen

SMÅ AFSTANDE STORE FORSKELLE

- Tyskland er mere statusorienteret end Danmark
- Franskmænd er mere statusorienterede end danskere

Det har betydning, hvis der er forskel på lederens og medarbejdernes indstilling.

LØSNINGEN HEDDER STYLE SWITCHING

Når man arbejder med medarbejdere med en anden kulturel baggrund, må man udvikle evnen til at “style-switch”. Det vil sige, at man:

- er fleksibel
- tilpasser sin adfærd, så man bliver effektiv i de sammenhænge og kulturer, man møder

Støder du af og til på problematisk adfærd fra medarbejdere med en anden kulturel baggrund? Beskriv adfærden:

Hvilke værdier eller overbevisninger, tror du, der ligger bag adfærden? (spørg eventuelt de pågældende medarbejdere)

Med dit kendskab til deres værdier og overbevisninger, hvad kan du så gøre for at opnå den forandring, du ønsker?

Bogen "What is Global Leadership? 10 Key Behaviours That Define Great Global Leaders" af Ernest Gundling, Terry Hogan & Karen Cvitkovich (2011).

Bogen "Global Diversity – Winning Customers and Engaging Employees Within World Markets" af Ernest Gundling og Anita Zanchettin (2006).

Artiklen "Når vikingerne fusionerer" af Brian Due: <http://www.kommunikationsforum.dk/artikler/naar-vikingerne-fusionerer>. Artiklen er en gennemgang af nogle af de vigtigste pointer fra bogen "Når vikingerne slås" af Kirsten Weiss. Selve bogen kan købes ved at kontakte Kirsten Weiss på mail: mail@kirstenweiss.dk.