

### HØFLIGHEDSKODER

I Danmark har vi ikke en ærbødig måde at bede om hjælp på. Vi er ikke vant til at bruge det engelske "please". Det kan få mennesker fra andre kulturer til at synes, at danskere er uhøflige, og de kan føle sig stødt. I et interkulturelt team kan sådanne følelser gøre det vanskeligt at samarbejde.

### KOMMUNIKATIONSSTILE

I Danmark taler vi meget direkte til andre mennesker, mens man i andre kulturer taler mere indirekte. For eksempel vil en person fra Indonesien indikere, at en frokostpause er tiltrængt ved at spørge, om de andre personer er sultne. Hvis vi som danskere ikke kan aflæse en sådan indirekte kommunikationsstil, kan det medføre problemer i teamet.

### SELVBILLEDER

Ingen bryder sig om "at tabe ansigt" – det er universelt på tværs af kulturer. Men vi er ikke alle lige gode til at få andre til at bevare deres 'ansigt' og deres positive selvbillede.

Det kommer f.eks. til udtryk i den måde, vi roser på. Hvor amerikanere er både dygtige til og glade for at rose sig selv og andre, er de fleste danskere mere tilbageholdende og vil helst rose indirekte og kun op til en vis grænse. Vi har således forskellige måder at 'give andre ansigt' på.

"Empati og nysgerrighed på egen og andres kultur bringer teamets kompetencer frem"

### VÆRDIFORSKELLE

Vi kan ikke se værdierne direkte, men de udspiller sig alligevel i vores adfærd og kommunikation. I Danmark har vi stærke værdier om lighed, som afspejler sig i vores adfærd og kommunikation. I Kina er der generelt en mere hierarkisk kultur. Det må vi være bevidste om - både som medarbejdere og som ledere i interkulturelle teams.

### TAG UDGANGSPUNKT I DIT TEAM

Vi er alle forskellige, og man kan ikke vide alt om f.eks. kinesisk kultur ved at besøge Shanghai. Tag derfor udgangspunkt i det konkrete team, du leder. Giv teammedlemmerne anledning til at se indad og reflektere over deres egne kulturelle særkender – sammen og individuelt. Du kan stille spørgsmål som:

- Hvor er jeres kulturelle selvindsigt?
- Hvordan virker I på andre mennesker?
- Hvordan kommunikerer I?
- Hvad er jeres værdisæt?

Sådan udvikles der kulturelle analyseevner i teamet, der skaber den kulturelle empati og nysgerrighed, som bringer teamets kompetencer frem.

Hvilke kulturelle kendetegn lægger du mest mærke til i dit team?

---

---

---

---

Hvilke styrker og udfordringer giver de kulturelle forskelligheder i teamet?

---

---

---

---

Hvad kan du gøre for at øge den kulturelle empati i teamet?

---

---

---

---

Bog:

“Introducing Language and Intercultural Communication” af Jane Jackson udgivet på Routledge i 2014

“Når vikingerne Slås” af Kirsten Weiss 2015. Find den her: <http://kirstenweiss.dk/naar-vikinger-slaas/>

---

**OPLÆGSHOLDER**

Mette Thunø



AARHUS UNIVERSITET