

FORFATTER

ELISABETH PLUM

UDVIDET INDHOLDSFORTEGNELSE

SAMARBEJDE LOKALT OG GLOBALT

©2013 GYLDENDAL A/S

1. FORSKELLE SKAL BRUGES AKTIVT

Alle mennesker er både ens og forskellige; forskelle er ikke blot barrierer for samarbejde men også forudsætning for udvikling og innovation; forskelle skal bruges aktivt; forskelle er et underbelyst emne.

2. BOGENS VIGTIGSTE BEGREBER

Den brede tilgang til kultur; kulturmodellen; alle mennesker har flere kulturelle baggrunde; kulturel kompleksitet i ethvert kulturmøde; vi konstruerer selv forskelle i nuet; 'kultur' og 'forskelle'; kulturel intelligens som nøgle til samarbejde på tværs af forskelle; De tre dimensioner i Kulturel Intelligens.

3. NÅR FAGLIGHEDER ARBEJDER SAMMEN

Hvordan faglige kulturforskelle kommer til udtryk i det daglige samarbejde; case hvor der bygges bro mellem funktioners kulturforskelle; kommunikation på tværs af forskelle; forskelle på simpel og kompleks viden; model kulturhjulet; case hvor to faggrupper bliver opmærksomme på deres ukonstruktive samspil; hvordan faggrupper kan forbedre deres samarbejde.

4. PRODUKTUDVIKLING KRÆVER FORSKELLIGE SYNSVINKLER

Udveksling af kompleks viden kræver social interaktion; eksempel på hvor dyrt det kan blive når faggrupper ikke samarbejder; model om fire slags teams; tillid som nødvendig praksis; case fra Dako hvor gruppen udvikler ny viden via Vital Differences®; case fra Radiometer Medical hvor forskelle vendes til en fordel; forskelle er et vilkår – kultur kan vi forandre.

5. NYTÆNKNING PÅ TVÆRS AF SILOER

Konsekvenser af silotænkning; den kulturelt intelligente organisation; case fra Roskilde hvor sektorer og fagligheder udvikler helhedstankegang på tværs; matrixorganisationen løser ikke alle siloproblemer; nye slags tværgående samtaler; virksomhederne må sponsorere en kultur hvor medarbejdere og ledere tænker på tværs.

6. NÅR ALDER, SEKSUALITET, KØN ELLER ETNICITET SKABER VÆRDI

Tre typer menneskelige forskelle; case om IBM som attraktiv arbejdsplads; tre måder virksomhederne kan bruge forskelle på; case fra ISS om kvinder i lederjob; minoritets- og majoritetsproblematikken i virksomheden; maksimalt 70%-reglen ved sammensætning af grupper; fra individuelt spørgsmål til ledelsens kulturelle udfordring.

7. SAMARBEJDE I DEN GLOBALE VIRKSOMHED

Problematisk når nationale forskelle overdrives; kulturforskelle mellem HQ og lokal enhed; nationale forskelle må ikke ignoreres; case om nuanceret brug af nationale kategorier; simpel kulturviden er ikke nok; vær varsom med det traditionelle kulturparadigme; oversigt to kulturparadigmer; nationale forskelle er relative; global mindset er mere end internationalt udsyn.

8. NÅR GLOBALE ANSATTE FLYTTER RUNDT

Global forretningsudvikling kræver medarbejdernes komplekse viden; udstationering som praksis; eksempel fra FLSmidth; case hvor medarbejdere forberedes; eksempel på et mislykket forsøg på at blive mere global; model med fem strategier i multikulturelle situationer; virksomhederne er mere danske end de tror; ind- og udstationering skaber kompetencer der sjældent bruges optimalt.

9. FORANDRINGSPROCESSER OVER LANDEGRÆNSER

Kompleksiteten øges; eksempel fra Arla om fusion over flere slags forskelle; pas på den kulturelle medvind; case fra en central indkøbsafdeling om forandring af synsvinkel til ude-fra-og-ind; kulturel intelligens er nødvendig til håndtering af stor kompleksitet; case fra Chr. Hansen hvor Vital Differences® giver HQ-enhed nye ideer i en forandringsproces; manuel styring af forandringsprocesser.

10. HVAD KRÆVER DET AF LEDEREN?

Lederen skal skabe opsøgende teams; case fra Arla hvor stereotyper må opløses for at enheden kan skabe innovation; lederskab over afstande; eksempel fra Coloplast; Indikator for kulturel intelligens i en gruppe; nationale forskelle i leder-medarbejder-relationen; model om fire måder at håndtere forskelle på; case fra Arla hvor ledernes evne til at lede forskelle er en strategisk indsats i den globale forretningsudvikling

11. INDSIGTER AT ARBEJDE VIDERE MED

Ni indsigter at tage med i sit professionelle arbejde; resumé af bogens bud på en integreret tankegang om forskelle på arbejdspladsen.

