



Global mindset og ledelse af internationale teams

Brian L. Due, Ph.d., adjunkt

SAMARBEJDE PÅ TVÆRS: KOMMUNIKATION I
INTERNATIONALE VIRKSOMHEDER, konference på
Københavns Universitet
19. september 2016

3 take aways

1. Undgå de største fælder
2. Vælg den rette teamorganisering og teamtype
3. Vælg den rette kommunikationsform og det rette medie

Pointer bygger på en stor variation af data og analyser



- Australien
- Antarktis
- Argentina
- Belgien
- Brasilien
- Danmark
- England
- Forenede Arabiske Emirater
- Finland
- Frankrig
- Ghana
- Hawaii
- Holland
- Hongkong
- Indien
- Island
- Israel
- Italien
- Japan
- Jordan
- Kenya
- Kina
- Malaysia
- Mexico
- New Zealand
- Norge
- Rusland
- Schweiz
- Spanien
- Sverige
- Sydafrika
- Tyrkiet
- Tyskland
- Uganda
- Ungarn
- Uruguay
- USA

38 Hans: EHMM SORRY↓ what' what where you saying

39 (1.5)

40 it's actually not working i think

41 [because animates']

42 John: [it's like ((animates)))] (.) a babushka (.) it's open (.)



John shows with his hands how the top goes off a babushka doll

43 ((clic sound with mouth))

44 1.8

45 Hans: then↑ it would possible

46 John: it would↑



47 Hans: yeah that is like then the slider stuff here

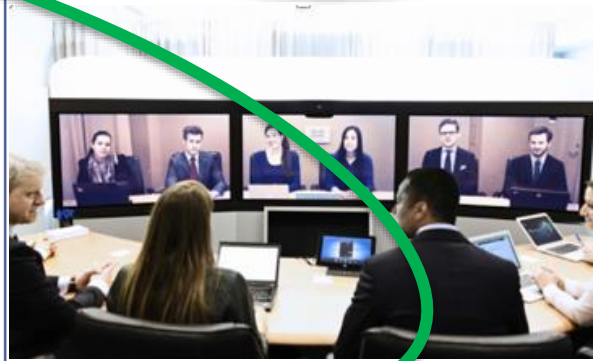
48 (0.6)

Hans shows with hands and fingers directed towards the screen



1. Undgå de største fælder

Betingelser for samarbejde i internationale virksomheder

	Interaktion foregår på forskellige tidspunkter (asynkront)	Interaktion foregår på samme tidspunkt (synkront)
Interaktion foregår det samme fysiske sted (located)		
Interaktion foregår forskellige fysiske steder (remote)		

Figur 1.4. Oversigt over medietyper ift. tid og sted. Se også kapitel 7 om virtuelle møder.

Det stiller store krav til samarbejde, videndeling, koordinering, ideudvikling, ledelse, osv.

Generelle udfordringer med teams der forstærkes i internationale kontekster

- Mental fiksering, path dependency og groupthink
- Social loafing
- Lav vidensdeling og koordinering
- Svag ledelse og facilitering



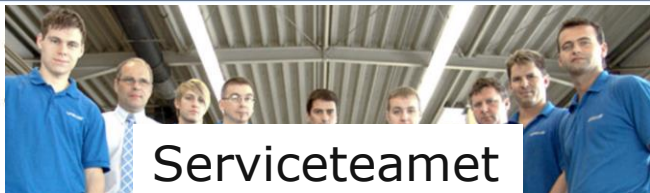
- Ikke samme muligheder for løbende at korrigere
- Ikke samme grad af "kontrol"
- Det uformelle mangler
- Mindre grad af ansigt-til-ansigt ledelse

2. Vælg den rette teamorganisering og teamtype

Brug den rigtige teamtype og hver opmærksom på medieret magtforskydning

Teamets levetid

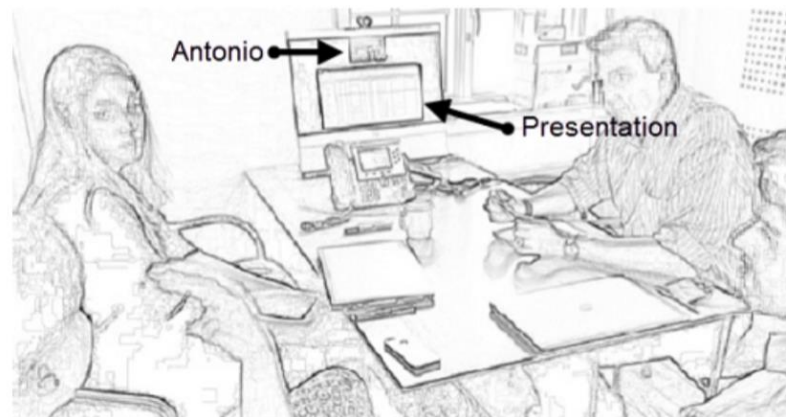
Opgavers kompleksitet

	Kort	Lang
Lav	 Sommerfesten	 Serviceteamet
Høj	 Projektteamet	 Ledelsesteamet

Figur 17.4. Matrixen over teamtyper i forhold til levetid og kompleksitet af opgaver.

Teamet skal sammensættes ud fra nøje overvejelser over medlemmernes kompetencer, viden, persontyper samt med skelen til ligevægt i kulturel sammensætning og den fysiske placering af teamedlemmer

Dias 8

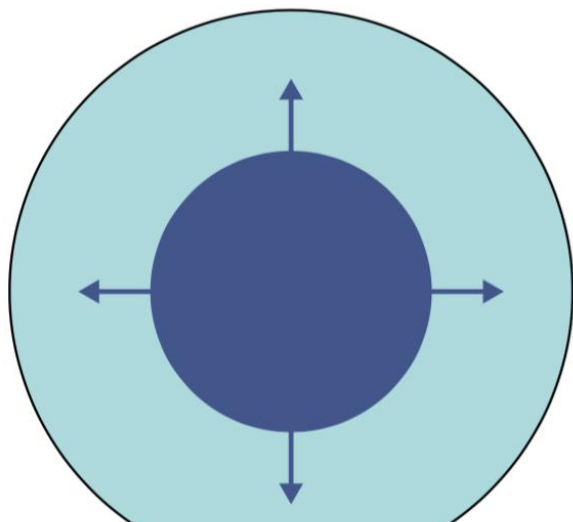


*3. Vælg den rette
kommunikationsform og
det rette medie*

Ledelse af teams handler om at gøre det klart i hvilket paradigme der kommunikeres hvornår

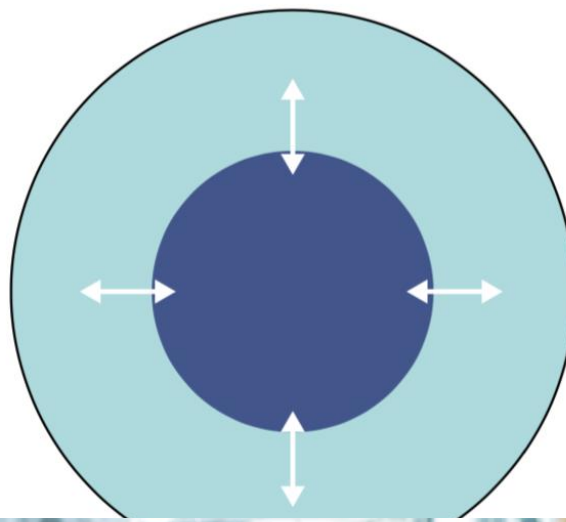
Mono-paradigmet:

Fra én ud mod verden



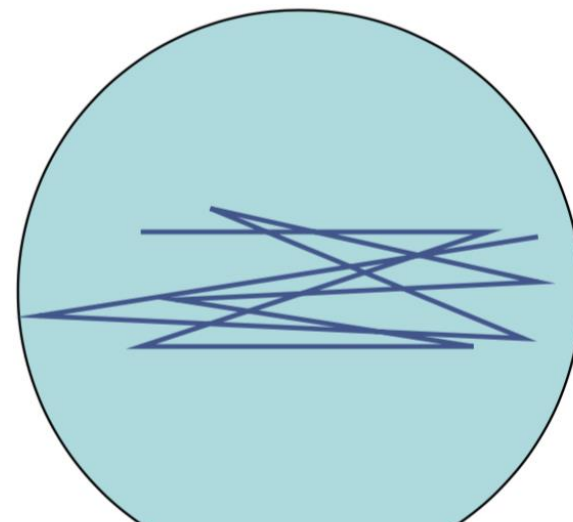
Duo-paradigmet:

Fra én ud mod verden og fra verden ind mod én

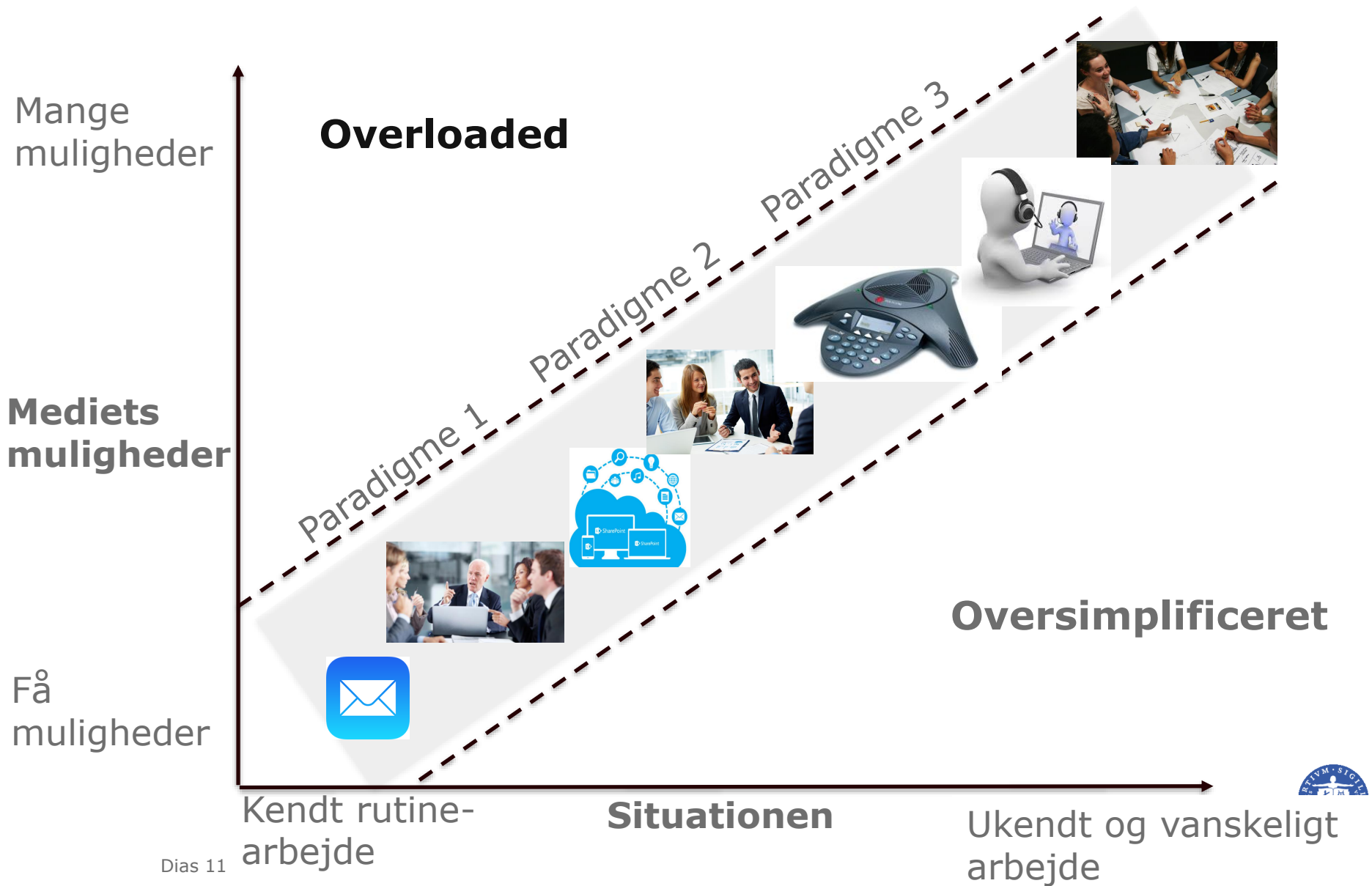


Co-paradigmet:

Samskabelse i samme verden



Det rigtige medie til situationen



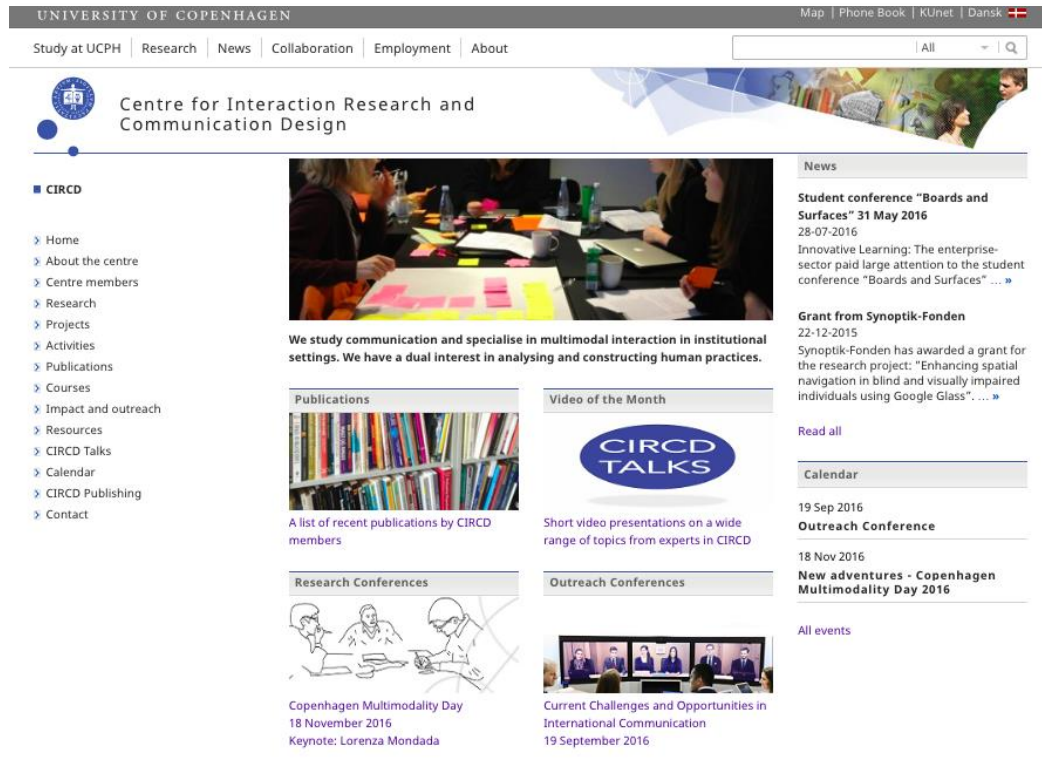
CIRCD

Centre for Interaction Research and Communication Design

Brian L. Due, Ph.d.

bdue@hum.ku.dk

41563156



Forskningsbaseret
rådgivning

circd.ku.dk

