

GRATIS BRONNEN

Interculturele Samenwerking Gids

ELENA MALKOVA
CC-DEVELOPMENT.NL



8 knelpunten in samenwerking in multiculturele teams die je niet mag negeren



In de huidige mondiale wereld zorgt culturele diversiteit voor innovatie en groei, maar ook voor unieke uitdagingen. Het negeren van culturele nuances kan leiden tot terugkerende knelpunten die de productiviteit vertragen, frustratie veroorzaken en de teamcohesie ondermijnen.

Hier zijn de 8 meest voorkomende obstakels waar multiculturele teams mee te maken krijgen en effectieve manieren om ze aan te pakken.

1. Misverstanden door communicatiestijlen

Directe en expliciete communicatiestijlen (gebruikelijk in landen als Nederland of de VS) kunnen teamleden uit landen waar men waarde hecht aan impliciete, gelaagde communicatie (zoals Polen of China) onbedoeld afstoten.

Als je deze verschillen niet aanpakt, gaat de boodschap vaak verloren, wat leidt tot regelmatige misverstanden, groeiende frustraties en ineffectieve communicatie.

TIP: Bespreek de verschillen zonder te oordelen en stel team- of organisatienormen op voor open, respectvolle communicatie (“wij-taal”).

2. Negatieve feedback geven die motiveert, niet ontmoedigt

Evaluaties (zoals aan het einde van het jaar) kunnen stressvol zijn, vooral wanneer culturele verwachtingen rond feedback verschillen.

Terwijl sommige culturen feedback zien als directe kritiek, beschouwen anderen het als een subtiele, genuanceerde kunst.

Door deze verschillen te begrijpen, wordt feedback het geschenk dat het hoort te zijn, in plaats van de gevreesde klap die het soms lijkt.

TIP: Let op toon, lichaamstaal en het gebruik van up- en downgraders.

3. Overtuigen en draagvlak creëren in verschillende culturen

Bij het stimuleren van verandering of innovatie is het cruciaal dat het team zich achter het idee schaart.

Culturele invloeden bepalen of iemand overtuigd wordt door het “hoe” of het “waarom”.

Deze vaardigheid beheersen is essentieel voor het bevorderen van afstemming en betrokkenheid in diverse teams.

TIP: Zorg ervoor dat je aandacht besteedt aan zowel het “hoe” als het “waarom” en wissel tussen beide om je diverse team betrokken en gemotiveerd te houden.

4. Productief meningsverschillen oplossen

Conflicten zijn onvermijdelijk, maar de manier waarop ze worden geuit varieert.

Italianen kunnen bijvoorbeeld openlijk en gepassioneerd debatteren, terwijl Japanners harmonie belangrijk vinden en publieke onenigheid vermijden.

Door deze verschillen te erkennen en ermee om te gaan, kun je conflicten ombuigen tot productieve gesprekken.

TIP: Denk aan een wijs Bahamaans gezegde: “Om een conflict aan te gaan, moet je geen mes meenemen dat snijdt, maar een naald die dichtnaait.”

5. Leiderschapsstijlen aanpassen aan culturele verwachtingen

Wat een “goede leider” is, verschilt per cultuur.

Terwijl egalitair leiderschap goed werkt in Zweden, kan een meer hiërarchische benadering beter aanslaan in India.

De uitdaging voor multiculturele teamleiders is een balans vinden tussen authenticiteit en integratie, terwijl ze respect afdwingen over culturele grenzen heen.

TIP: Ontwikkel flexibiliteit om zowel een egalitaire als een hiërarchische leider te zijn.

6. Besluitvorming navigeren

Culturele normen rond besluitvorming verschillen.

Nederland geeft bijvoorbeeld de voorkeur aan consensus, de VS aan snelheid en Duitsland combineert hiërarchie met grondig overleg.

Niet afgestemde verwachtingen kunnen tijd verspillen en frustratie veroorzaken, tenzij dit proactief wordt aangepakt.

TIP: Bespreek en kom als team overeen over een besluitvormingsproces.

7. Vertrouwen opbouwen en behouden

Vertrouwen is een hoeksteen van effectieve samenwerking, maar de basis ervan verschilt.

In sommige culturen wordt vertrouwen verdiend door consistente prestaties; in andere culturen staan persoonlijke relaties centraal.

Inzicht in dit onderscheid kan de weg vrijmaken voor duurzame professionele relaties.

TIP: Investeer tijd en moeite in het opbouwen van sociale connecties.

8. Tijd en planningen beheren in verschillende culturen

Tijd is universeel, maar onze benadering van tijd is dat niet.

Van de Zwitserse precisie van “8:00 uur betekent 7:55 uur” tot de Keniaanse flexibiliteit van “It's still AM”, lopen culturele percepties van tijd sterk uiteen.

Het overbruggen van deze verschillen is essentieel voor effectieve planning en tijdmanagement in internationale teams.

TIP: Maak planningssystemen duidelijk en evalueer afspraken een of twee keer per jaar om ze indien nodig aan te passen.

Komt een van deze knelpunten je bekend voor?

- Belemmeren deze uitdagingen het potentieel van je team?
- Hoe pak je ze vandaag de dag aan?
- Hoe zou je het beter kunnen doen?
- Communiceert en werkt jouw multiculturele team of organisatie op de meest effectieve manier samen?



CC DEVELOPMENT