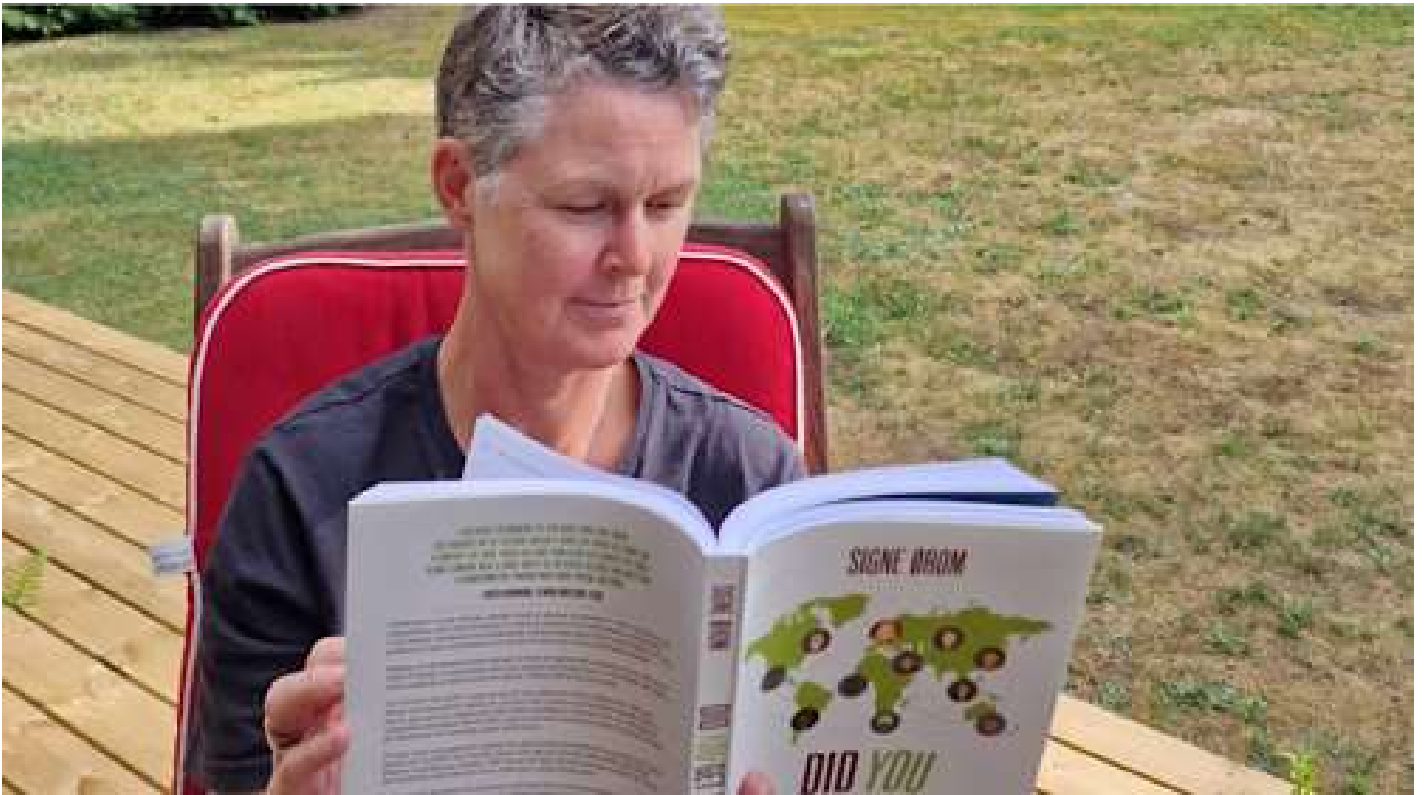


Signe Ørom gør os klogere på verden – og ikke mindst os selv



Henriette Rald anmelder Signe Øroms krævende, men også berigende bog. Foto: Privat



Henriette Rald
08.08.2023



BØGER // ANMELDELSE – Signe Ørom skriver om kulturel intelligens og diversitet i globale samarbejder i bogen *Did you get the point?* eller på dansk *Forstod du, hvad de sagde?*. Den udkom for et års tid siden, og i ferien har Henriette Rald endelig haft lejlighed til at fornøje sig med de 297 velskrevne sider – en hardcore bog om at skabe de bedste resultater sammen.

Signe Ørom: Forstod du, hvad de sagde?

Forlaget **Samfundslitteratur**, 335 kr. Er udkommet.

Nu tror du måske, at det er en lidt blød, feel-good-bog, der bare handler om, at vi skal være bedre til at forstå hinanden og have det godt sammen. Der tager du fejl. Det er en hardcore bundlinje-bog, der argumenterer for og dokumenterer, at virksomheder kan høste en kulturel diversitetsbonus på 30-35 %, når det gælder innovation og performance.

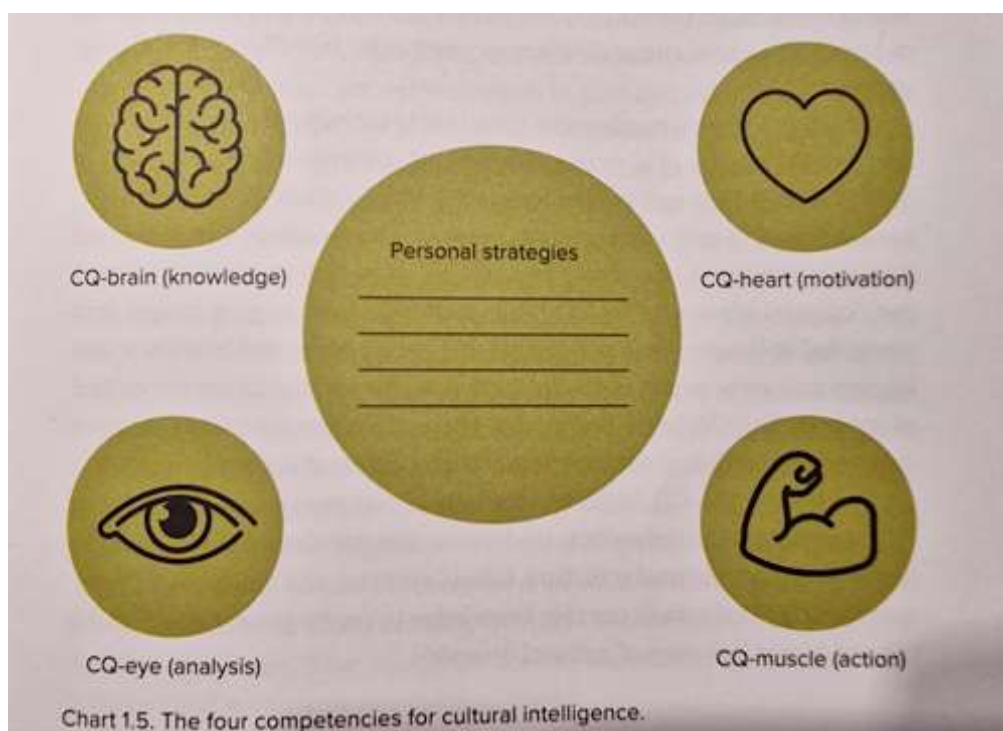
Vel at mærke hvis man arbejder ordentligt med diversitet og kulturforståelse.

Undersøgelser viser nemlig, at multikulturelle arbejdsgrupper enten er signifikant dårligere eller signifikant bedre end monokulturelle grupper – og Ørom giver os en solid værktøjskasse til at opnå multikulturel samarbejdssucces.

Lad være med at behandle andre, som du selv vil behandles

I Danmark er mange af os opdraget med, at vi skal være mod andre, som vi ønsker, at de skal være mod os. Drop det, skriver Ørom – den går ikke i en global sammenhæng. Vejen frem er i stedet at udvikle kulturel intelligens (på engelsk cultural intelligence, forkortet CQ) i organisationen.

Den kulturelle intelligens deler Ørom op i fire forskellige kompetencer: viden (CQ-hjerne), motivation (CQ-hjerte), evnen til at observere og analysere (CQ-øje) og evnen til at handle ud fra det observerede (CQ-muskel).



De fire kompetencer, som tilsammen udgør kulturel intelligens (CQ).
Illustration fra bogen.

CQ – kulturel intelligens, en kompetence, der skal trænes

Definitionerne kan godt virke lidt mange og uoverskuelige til en start. Men hvis du lige tager dig tid til at nærlæse kapitel 1, så giver det hele faktisk rigtig god mening.

For hvis man ønsker at udvikle kulturel intelligens i forhold til en anden kultur, så skal man først og fremmest have konkret viden om den pågældende kultur (CQ-hjerne). Uden viden ingen grundlæggende forståelse.

“Selvom diversitet har været på dagsordenen i mange år, så er det ikke ensbetydende med, at virksomheder har høstet den kulturelle diversitetsbonus

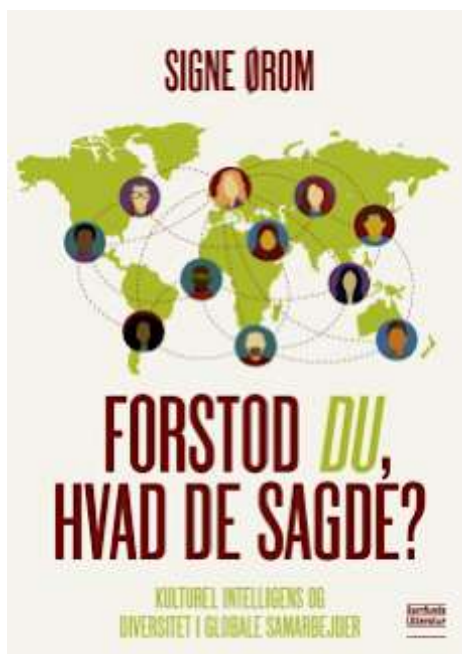
Men det er også vigtigt, at man rent faktisk har en eller anden form for motivation til at bruge sin viden (CQ-hjerte), ellers er det bare passiv viden. Herfra skal man evne at omsætte viden og motivation gennem observationer og analyser til en stærkere forståelse af, hvad der er i spil kulturelt (CQ-øje).

For så endelig konkret at kunne ændre sin egen adfærd til at være mere kulturel intelligent (CQ-muskel) og dermed skabe et bedre multikulturelt samarbejde og i sidste ende bedre resultater for virksomheden.

Den kulturelle diversitetsbonus

Personligt elsker jeg gennemtænkte modeller, systemer og kategorier, der strukturerer viden og informationer og give os metoder til at arbejde med strategi og udvikling. Øroms CQ-model bygger videre på andre forskeres gode arbejde. Den er intellektuelt udfordrende og sjov, men også lidt krævende.

Og det er helt åbenlyst krævende at knække koden til at udvikle reel kulturel intelligens. For selvom diversitet har været på dagsordenen i mange år, så er det ikke ensbetydende med, at virksomheder har høstet den kulturelle diversitetsbonus.



Signe Øroms bog gør læseren
klogere på kulturel intelligens.
Foto: samfundslitteratur.dk

Ørom understreger nemlig, at kulturel diversitet i sig selv ikke udløser en bonus, men det er først, når diversitet tilsættes kulturel intelligens, at de multikulturelle arbejdsgrupper outperformer alle andre. Sat på formel ser det sådan her ud:

Kulturel diversitet + CQ = kulturel diversitetsbonus

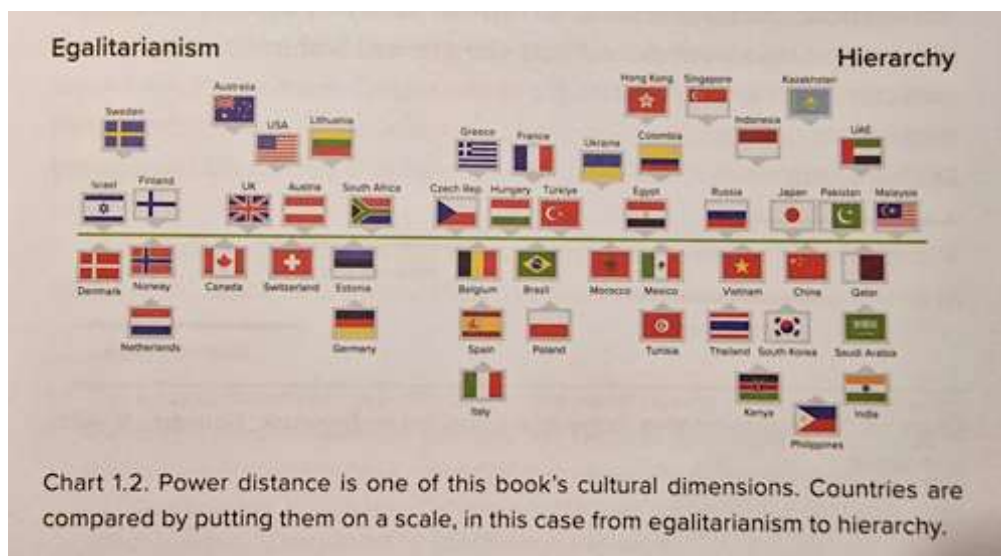
Der er hjælp at hente, kapitel 2-7 er ren træningslejr

Bedst som jeg tænker: “Pyha, det her er kompliceret, og hvordan gør jeg egentlig i praksis?”, så sender Ørom læseren direkte i træningslejr. Gennem de efterfølgende seks kapitler tæsker hun os igennem høj-puls CQ-træning.

Struktureret og med masser af gode cases og citater bliver følgende emner diskuteret ud fra forskellige nationale og kulturelle ståsteder og forståelser:

- Lighed og hierarki
- Risikovillighed
- Individualister og kollektivister
- Samarbejdskultur og konkurrencekultur
- Relationen eller opgaven i fokus
- Multikulturel kommunikation.

Hvert kapitel har modeller, figurer og faktabokse, der viser forskelle og ligheder mellem forskellige lande og kulturer. Samtidig deler Ørom gavmildt ud af egne erfaringer fra livet som konsulent og CQ-aktivist for alverdens globale virksomheder. En passion for kulturforståelse, hun nærmest er født med.



En af bogens mange figurer, der giver overblik over forskellige nationers kulturelle præferencer. Her er det flad struktur kontra hierarkiske strukturer. Illustration fra bogen.

Bogen slutter med en gavebod af øvelser

Til sidst vender Ørom sig mod den nye virkelighed med virtuelle møder. Noget, vi alle arbejder med i dag, men som ikke mindst gør sig gældende i globale virksomheder.

Hun deler konkrete øvelser, der kan gennemføres virtuelt og bidrage til at styrke CQ i organisationen. Og læseren får meget lavpraktiske eksempler på kommunikationsformer og mødeplanlægning, som kan fremme den fælles forståelse og sammenhængskraft i en gruppe.

Det er plug and play for en hvilken som helst leder eller for den sags skyld konkurrerende konsulent.

Det er en form for gavmildhed, som jeg rigtig godt kan lide, og som falder meget positivt tilbage på forfatteren.

Ørom gør os klogere på os selv og alle de andre

En ekstra dimension ved Øroms bog er, at hun spidder danskhed og dansk kultur på en meget indsigtfuld, dokumenteret og omsorgsfuld måde. Flere gange greb jeg mig selv i at sidde og krumme tær over en beskrivelse af typisk danskeropførsel, som jeg kunne genkende i mig selv og nu så i bagklogskabens ulidelige klare lys.

De fire kompetencer i CQ rækker langt ud over den overordnede globale kulturforståelse og dybt ind i, hvordan vi som mennesker ser og forstår hinanden

Jeg er i det hele taget ret begejstret for bogen. Den har åbnet et kulturforståelsesunivers for mig, som jeg ikke tidligere har viet koncentreret og struktureret opmærksomhed.

Men jeg har også under min læsning tænkt, at Øroms model kan bruges i sammenhænge, der ikke nødvendigvis handler om mellemkulturel forståelse i den store verden. Sammenhænge, der måske bare handler om helt banal forståelse mellem mennesker.

For de fire kompetencer i CQ rækker langt ud over den overordnede globale kulturforståelse og dybt ind i, hvordan vi som mennesker ser og forstår hinanden.

Viden, motivation, analyse og handlekraft er for mig at se grundlæggende kompetencer, vi har brug for, når vi ønsker at møde hinanden i et frugtbart samarbejde.

Med Øroms bog, pædagogiske modeller og praktiske eksempler fra hele verden bliver vi hver især klædt bedre på fra vores personlige og lokale ståsted. At det hele samtidig er baseret på solid forskning og empiriske undersøgelser, gør kun læringsoplevelsen så meget bedre.

Jeg kan varmt anbefale alle ledere med ansvar for en **multikulturel medarbejdsgruppe** at læse bogen.

diversitet

kulturel intelligens

kulturforståelse

struktur



Henriette Rald

Henriette Rald er cand.scient.pol fra Københavns Universitet. Hun har arbejdet i mange år som leder i krydsfeltet mellem medlemsservice, kommunikation, politik og digital udvikling. Når lysten og inspirationen kommer over hende, så skriver hun. Det sker so...

Modtag POV Weekend, følg os på Facebook – eller bliv medlem!