

Hypothese stellingen Interculturele vaardigheden:

1: Machtsstrijd:

In hoge afstandslanden is er meer machtsstrijd. Er is veel meer jaloezie door onwetendheid. Bazen kunnen mensen veel gemakkelijker tegen elkaar uitspelen om hun overwicht te behouden of zoals de Engelsen al zeiden "verdeel en heers". Mensen worden vaak uitgeschakeld en in een sociaal isolement geplaatst als ze niet de grote hoop volgen. Soms worden ze zelfs weggepest of ontslagen. Er wordt heel veel over mensen gesproken in plaats van met mensen gesproken.

Voorbeeld uit ervaring van een vriendin die een HR-manager is:

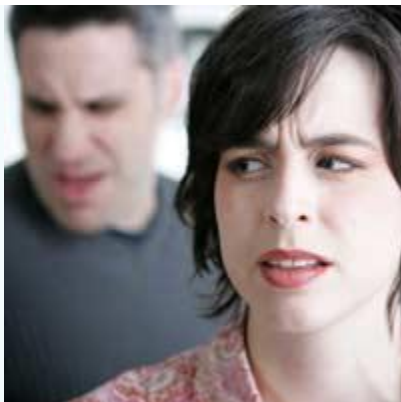
Bij een sollicitatiegesprek moet je mondig zijn en mee kunnen denken. Eenmaal je op de werkvloer zit moet je doen wat er gezegd wordt en moet je vooral je mond houden en zorgen dat je niet slimmer bent dan je rechtstreekse baas. Dan proberen ze je kwijt te raken. Als ze iemand kwijt willen in een hogere job zorgen ze er eerst voor dat je bijna geen werk hebt. Dan kunnen ze zeggen dat je niks doet. Ook proberen ze je zelf op te laten stappen zodat ze je geen ontslagvergoeding hoeven te geven. Wegpesten gebeurt ook.

2 artikelen.

<http://www.workrelationships.co.uk/common-power-struggles-work.html>

Common Power Struggles at Work

By: Emma Jones - Updated: 22 Mar 2018 |



The office is a sociologist's haven as the dynamics and relationships between colleagues are fascinating to watch. There are so many different power struggles going on as people try to be the best or get the most attention. An office is a very delicate balance of personalities and positions that can easily be upset and cause conflict. Here are some of the most common power struggles that are probably happening right now in an office near you.

Chauvinist Male Boss vs Female Colleague

The big male boss thinks that it is his job to rule the office with an iron fist and that everyone should bow down to him. His female colleague thinks otherwise. Many chauvinist bosses still cannot cope with a strong, professional woman who refuse to flirt with him or make his tea. Sometimes the man will eventually have a break through and see the woman as his equal – or he will find himself at an employment tribunal!

Female Boss vs Female Colleague

This situation is the ultimate catfight! There is often not room for two alpha females in the office, so the female boss will want to assert her authority. You may think it is the males that play dirty, but you will find that this boss is the one to be careful of – just don't get on her bad side or there will be no getting off.

New Boss vs Colleague Who Thinks They Should have Got the Job

When someone has set their sights on a promotion and then the job is given to someone else, it is inevitable that there is going to be resentment. Whether the new boss was chosen from within the office, or from outside, the person who thought the job should be theirs is not going to be happy about it.

New Employee vs Slightly Less New Employee

Being the newest person in the office is never easy. You get stuck with making the tea, doing all the mundane tasks and working hard to establish your position. So, when another new person arrives it is time to celebrate! Unfortunately, this can mean that the slightly less new person makes the new person's life unbearable while they go on a bit of a power trip.

Modern Colleague vs Old School Colleague

The modern colleagues know all the new technical quick fixes while the old school colleague likes everything to be done a certain way. There is going to be a clash of wills and outlooks but if they take a moment to learn from each other then it can build into a rewarding relationship.

Categorizing your colleagues is like an anthropological experiment! Look around your office at all the different people and the power struggles that are going on. Now that you are aware of what the common situations are, try not to get yourself embroiled in one. It is natural for people to want to assert their authority and prove themselves but try to do it in a non-confrontational but upfront and honest way.

https://www.belgium.be/nl/werk/gezondheid_en_welzijn/pesterijen_en_ongewenst_gedrag

Pesten

Pesten op het werk bestaat uit verschillende gedragingen die tot doel of gevolg hebben (naargelang er opzet in het spel is of niet) dat:

- *De persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon wordt aangetast*
- *De baan van deze persoon in gevaar wordt gebracht*
- *Een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd*

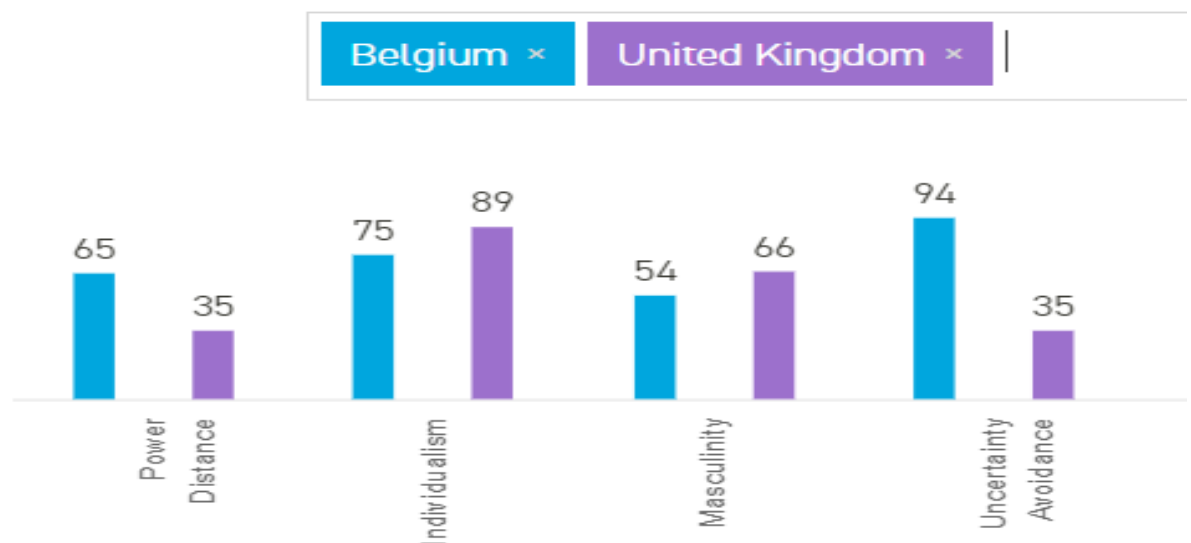
Om te worden beschouwd als pesterijen, moeten deze gedragingen onrechtmatig zijn en gedurende een bepaalde tijd plaats hebben. Geweld op het werk uit zich hoofdzakelijk door gedrag, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.

Ongewenst seksueel gedrag

Ongewenst seksueel gedrag op het werk duidt op elk ongewenst gedrag met seksuele connotatie, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Dit ongewenst seksueel gedrag kan zich in verschillende vormen uiten, zowel fysiek als verbaal (wellustige blikken, dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, tonen van pornografisch materiaal, compromitterende voorstellen, aanrakingen, slagen en verwondingen, verkrachting ...)

Geweld op het werk

Geweld op het werk is een situatie waarin een persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk. Het uit zich hoofdzakelijk door handelingen van fysieke agressie (rechtstreekse slagen, maar ook bedreigingen bij een gewapende overval...) of verbale agressie (beledigingen, kwaadsprekerij, grapjes ...)



Mijn conclusies na lezen bovenstaande artikelen voor het eerste punt zijn eigenlijk dat het niet zo veel uitmaakt of het een hoog afstandsland of een klein afstandsland is. De honger voor macht is in beide landen aanwezig. En er zijn overal jaloerse mensen. Er zijn ook overal mensen die onzeker van zichzelf en hun positie op het werk zijn. Er zijn ook overal mensen die daar gebruik of misbruik van maken, helaas.

2: Creativiteit

In hoge afstandslanden hebben “ondergeschikten” geen of weinig verantwoordelijkheden en komt zo hun creativiteit er niet uit. Ze mogen vaak niet spreken en hebben de richtlijnen te volgen die door de verantwoordelijke persoon zijn vastgelegd. Er is vaak angst om hun job te verliezen want ze zouden toch eens beter zijn dan de baas.

Voorbeelden uit mijn ervaring;

Ideeën moeten vaak heel voorzichtig gebracht worden en het moet toch al heel veel mislopen wil daar eens over nagedacht worden. Mocht een idee al doorgang vinden dan zal nooit de betreffende werknemer genoemd worden en gaat de “baas” er mee lopen. De boodschap, en dan vooral in de fabrieken, is dat je zo onzichtbaar mogelijk moet zijn. Je moet vooral heel hard werken anders wordt je geviseerd en buiten de groep geplaatst waarna dan ontslag volgt.

Van de website van tempo team: Hoe hier in België verzelfstandiging helpt op de werkvloer en hoe te creëren:

<https://www.tempo-team.be/nl/over-tempo-team/testnews/testnewsdetail/s/news/2f3ff195-e03d-4594-ab0b-ef240d9c1d0e/Waarom-de-rebelse-medewerker-uw-bedrijf-vooruit-helpt>

Als we evolueren naar medewerkers die een pak meer verantwoordelijkheid krijgen en zelfs zelfsturend draaien, is de kans groot dat ze buiten de lijntjes zullen kleuren en uw 'framework' in vraag zullen stellen. Hoe gaat u om met 'rebellie', en sterker nog, hoe stimuleert u hen rebeller te werken? Want, wat blijkt, er werkt niets zo innoverend als vriendelijk tegendraadse collega's.

Waar komt de angst voor rebellie vandaan?

*Welzijn op het werk: u wordt ermee om de oren geslagen. Het is de sleutel om werknemers aan boord te halen en houden. **Wat maakt hen gelukkig? Autonomie, empowerment, verantwoordelijkheid...** Met een werk-privébalans die in evenwicht is.*

De overheid doet alvast een inspanning om die wijzer in het midden te houden: met de wet Werkbaar Wendbaar Werk die nieuwe regels brengt over flexibiliteit en arbeidsduur.

Autonomie en flexibiliteit doen denken aan 'vrijheid'. En hier houdt de werkgever zijn hart vast. Want is vrijheid geen vrijgeleide naar een al te losbandig werk-leven? Naar rebellie? The word is out. Snel terug inslikken om nooit meer uit te spreken?

Nee: ***Let your workers rebel*** pleit voor werknemers die buiten de lijntjes kleuren. Want rebelse medewerkers zijn **productiever, betrokkener en innovatiever**. Vanzelfsprekend vaart ook de werkgever daar wel bij.

Hoe rebellie op de werkvloer creëren?

*Tips om rebellie in de hand te werken? Niet om de boel op stelten te zetten, wel om uw organisatie wendbaarder te maken. Noem het productieve rebellie, **binnen de grenzen van het spelbord**.*

Durf standaardprocedures in vraag stellen

*In uw organisatie doet u dingen, gewoon omdat u ze al jaren zo doet. Stelt een medewerker dat in vraag? Wat een cadeau! Misschien heeft hij een sprankelend **alternatief** dat efficiënter is. Benadruk dat uw onderneming niet perfect is en dat u oor hebt naar opbouwende feedback.*

Juich discussie toe

We zoeken van nature bevestiging. Maar waarom eens niet vragen naar tegenwerpingen? Misschien leiden die tot betere beslissingen. Start een vergadering met de mededeling: 'laat van je horen als je niet akkoord gaat.'

Stel open vragen om extra – tegenstrijdige – meningen te horen. En bedank personen met een andere opinie uitdrukkelijk: zo geef je een krachtig signaal dat discussie zeer oké is.

Geef voldoende uitdagingen

*Het ergste wat kan gebeuren? Dat medewerkers vastroesten in routine. Hoe meer uitdagingen, hoe groter hun engagement. Breng daarom **variatie** in hun taken, **bijvoorbeeld via jobrotatie**. Verras regelmatig met een onverwachte opdracht. En natuurlijk: garandeer ontwikkelingsmogelijkheden.*

Iemand uit zijn comfortzone halen werpt vruchten af voor iedereen.

Hoe werknemers wat rebelser maken?

Misschien bent u te vinden voor rebellie. Maar zijn uw werknemers wel rebels? Vaak volgen zij de norm, omdat dat nu eenmaal de norm is. Ze vallen ten prooi aan sociale druk en voelen zich best gemakkelijk in hun comfortzone. Zo haalt u de rebel in de werknemer naar boven:

Laat iedereen zichzelf zijn

*Doe medewerkers stilstaan bij hun authenticiteit, bijvoorbeeld tijdens de eerste werkweek en tijdens evaluaties. Laat ze vanuit hun eigen kracht een persoonlijke missie opstellen. **Vertel medewerkers alleen wát moet gebeuren, niet hóe**. Dan voelen ze zich comfortabeler om een taak uit te voeren.*

Zet talenten optimaal in

Laat medewerkers hun talenten maximaal gebruiken. Maak hen bewust van hun sterktes door met pluimpjes te gooien. En geef hen een job die matcht met hun kunnen.

Verruim de blik van uw werknemers

Leer medewerkers denken vanuit verschillende invalshoeken. Bijvoorbeeld door hen stage te laten lopen op meerdere afdelingen: zo vatten ze het bredere plaatje.

***Werf ook mensen aan met een verschillende achtergrond**. Ongetwijfeld komen er dan innovatieve ideeën op uw pad. Tip: schotel kandidaten tijdens de sollicitatie één probleem voor en kijk hoeveel en welke oplossingen ze aanreiken.*

<http://fortune.com/2015/08/27/jeff-diana-boss-killing-creativity/>



Jeff Diana, chief people officer at Atlassian

By [JEFF DIANA](#)

August 27, 2015

Leadership Insider is an online community where the biggest names in business and beyond answer timely career and leadership questions. Today's answer for: How do you encourage creative thinking within your organization? is written by Jeff Diana, chief people officer at Atlassian.

I originally went to school to be a university professor. I was driven by the idea of helping others stretch their thinking; what could be more fulfilling than mentoring a group of people ready to take on the world and make it a better place? When my first paper was co-published with my professor, he called me into his office to share the good news, and then I watched him put the academic journal on his shelf with hundreds of others. It was in that moment that I realized the best way for me to have a real impact was to get my hands dirty and improve organizations from the inside out – hence my shift into the

field of HR. I've now spent more than 15 years developing the people inside organizations and have seen firsthand that the greatest innovations come from teams of people, not the lone genius. It's teams that move mountains. And that is how you encourage creativity — by making it easy for groups of people to come together to dream, create and collaborate.

Remove the friction. Remove the silos. And build a culture of openness where everyone feels empowered, engaged and inspired. Sure, there will still be a "hierarchy" of roles and responsibilities (whether through an organizational chart or the natural human tendency to create formation among groups of people). My focus is to deemphasize this as much as possible to create a culture that maximizes the many over the few. In my role as chief people officer, I don't view myself as a "manager" or an "executive," I see myself as a peer who has an opportunity to enable those around me to do the greatest work of their lives. How do I do that?

See also: [Why creativity is absolutely crucial in the workplace](#)

Share information unfiltered

In many organizations, information is kept private and hoarded, and then shared. (Maybe.) The best approach is usually the opposite. By giving everyone access to as much information as possible, regardless of your job title or role, employees can self-service questions, make more informed decisions and be inspired by new information. Rather than defaulting to keeping everything private, default to keeping it open. Then "cherry pick" what needs to be kept confidential. Companies that make the mistake of limiting information negatively impact employee performance and hinder creativity.

Invite outliers to the conversation

I learned this from watching the great Jack Welch at GE. He often put together the most eclectic groups of people from different departments and levels in the company. If the concept, idea or decision at the end of the discussion was the same as it was from the start, the meeting was a waste of time that failed to take advantage of a broad collective genius. Sounds pretty similar to a university classroom discussion, doesn't it?

Do what you say

Say it clearly and then deliver. This is the foundation of trust. Trust is critical to unleashing creativity.

See also: [The one thing that's blocking your creativity](#)

Celebrate more

You can never do too much of this. Highlight failures, high-five the effort and keep digging for more. Often our greatest successes follow our biggest failures. Take time to recognize wins and the effort of your teammates' — we often move on to the next deliverable too quickly. Recognition has the best ROI of all compensation and benefits programs — period.

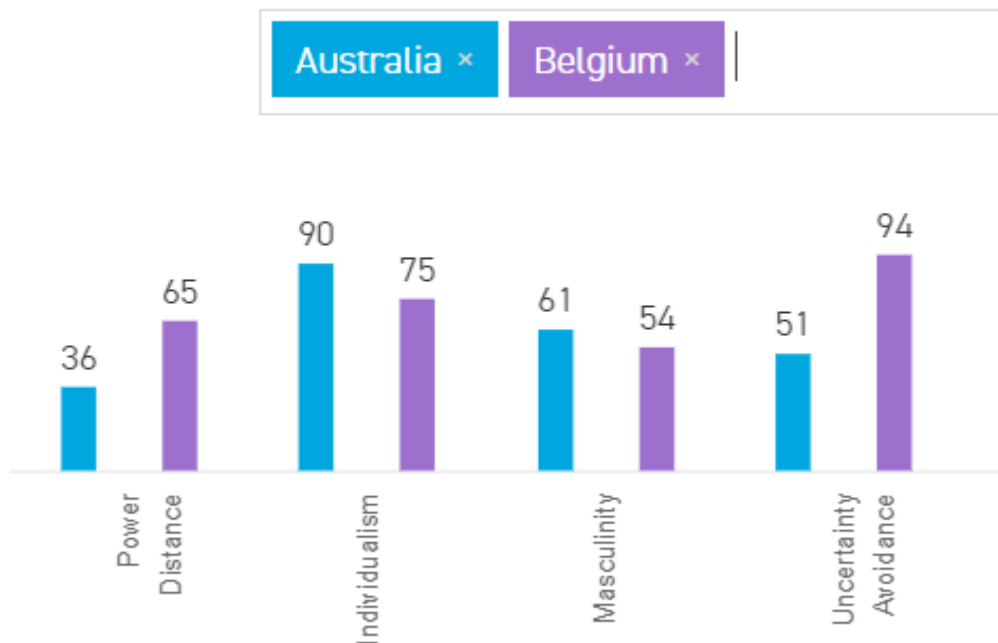
Give employees freedom and flexibility to experiment

If everyone is worried that one false word or mistake might get them fired, how can they be creative? Creativity is about taking risks. If it's not supported, it'll never happen. Some of the best ideas come from random side projects or one-off conversations. Don't stifle these opportunities — they may lead to your next big idea! Encourage everyone to take action with programs like regular hackathon events that address your entire organization, not just your products.

At the end of the day, our job as leaders is not to mandate ideas from the top down, but to unleash the potential in every person. Give people the freedom and support they need to innovate — with a little guidance — and then get out of their way. Focus on building a great team and the creativity will follow. Read all answers to the Fortune Insider question: How do you encourage creative thinking within your organization?

How to reward good (and bad) ideas at work by Kathy Bloomgarden, CEO of Ruder Finn.

4 ways to stop worrying and embrace creative risks by Laura Pincus Hartman, professor of business ethics at Boston University.



Mijn conclusie uit beide artikelen is dat er in Australië meer ruimte voor creativiteit is dan hier in België ook al is het verschil meer tussen de generaties. De jongere generatie voert anders bedrijf dan de oudere generatie. En er is ook verschil tussen grote bedrijven en de kleine bedrijven.

3: Tegenspreken in de klas:

In hoge afstandslanden durven studenten hun lectoren bijna niet tegen te spreken ook al zeggen ze iets wat totaal niet correct is zoals zeggen dat de evolutietheorie niet klopt en dat leerlingen niet durven zeggen dat de docent het niet juist heeft.

Onderzoek: Ugent heeft een onderzoek gedaan naar de mondigheid van de studenten. Docenten willen graag dat studenten zelf denken.

http://www.standaard.be/cnt/dmf20180320_03419261

De Universiteit Gent heeft haar studenten op een ongewone wijze getest, met een sociaal experiment waarbij professoren lesgeven op basis van dubieuze en onjuiste beweringen. De opzet? Testen in hoeverre de studenten zich durven te verzetten.

Professoren Johan Braeckman (wijsgerige antropologie), Mirjam Knockaert (ondernemerschap) en Lieven De Marez (media, technologie en innovatie), testten hun studenten tijdens de les met onjuiste uitspraken. Sommige studenten durfden de profs aan te spreken op hun beweringen. 'Ik vind dat we in ons opzet geslaagd zijn, want het is niet evident te reageren', zegt UGent-rector Rik Van de Walle. 'Bij één klasgroep is het wel mislukt. Daar zagen we de twijfel op de gezichten van de studenten, maar durfde niemand te reageren. Behalve het in vraag stellen en durven te onderbreken van de prof, zijn grote klasgroepen de grootste drempel, vrees ik.'

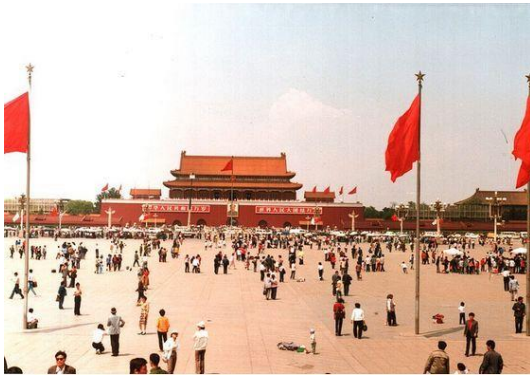
De test is een campagne van de UGent naar aanleiding van de verjaardag van de universiteit. Ze willen hun slogan, Durf Denken, nogmaals in de verf te zetten. 'We zien het als een punt van eer dat onze studenten durven te denken en vooral ook tegen te spreken. Het zit in ons DNA en we moedigen iedereen aan dat ook te doen', zegt Van de Walle.

'Er is nood aan mensen en instellingen die durven en mogen tegenspreken, zonder het debat per se te moeten winnen', gaat Van de Walle verder. 'De UGent ziet het als haar missie om jongeren te helpen een kritische en onafhankelijke geest te ontwikkelen.'

Affiches

Het experiment ging buiten de muren van het klaslokaal verder. UGent verspreidde anonieme affiches met provocerende statements in Gent en Kortrijk. 'Armoede is een erfelijke ziekte' en 'Vrouwenbesnijdenis is de beste manier om infecties te vermijden' zijn twee voorbeelden. De affiches werden al snel beklad en becommentarieerd.

Begin van de studentenopstand in Peking (1989)

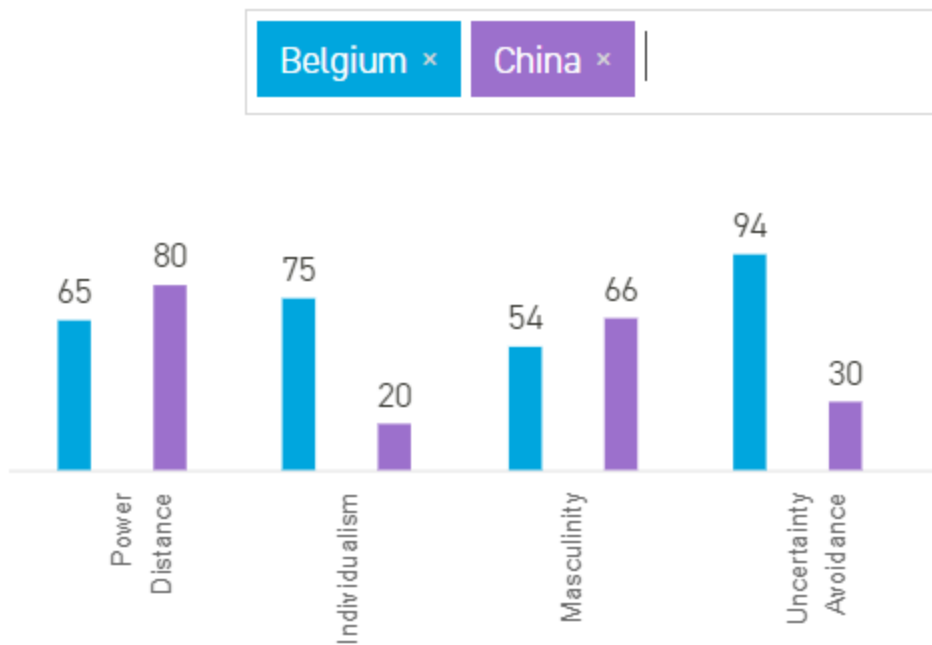


[Plein van de Hemelse Vrede](#) – Foto: CC/Derzsi Elekes Andor

Op **15 april** 1989 begint de studentenopstand op het Plein van de Hemelse Vrede in Peking. De opstand, ook wel het ‘Tiannanmen-protest’ genoemd, duurt tot 4 juni. Dan wordt het protest hardhandig neergeslagen.

De studentenopstand in Peking van 1989 was het eerste massale protest tegen de Communistische Partij van China. Een grote groep studenten, intellectuelen en hervormingsgezinden trok op 17 april naar het Plein van de Hemelse Vrede. Ze deden dit kort na het overlijden van Hu Yaobang, een voormalige secretaris-generaal van de Communistische Partij van de China.

Hu Yaobang was geliefd bij de studenten. Niet bij de Communistische Partij, die zette hem in 1987 uit zijn functie omdat hij te zachtmoedig zou hebben opgetreden, onder meer tijdens eerdere studentenprotesten. Na het overlijden van Hu Yaobang werden er marsen georganiseerd ter nagedachtenis aan de overledene en de studentenleiders zagen toen een mogelijkheid om vanuit deze marsen een protestdemonstratie op te zetten.



Mijn conclusie uit bovenstaande artikelen is dat het hier gemakkelijker is om je mening in een klas en op school te ventileren. Het is ook eenvoudiger je docenten aan te spreken als er iets niet goed gaat of als er andere mogelijkheden bestaan dan in de les aangeduid worden.