



etta
Consulting and Training for Business

Working across cultures

Doing business with the Swedes

Monika Chutnik

ETTA Consulting and Training for Business

SPCC Scandinavian SWOT

November 2013



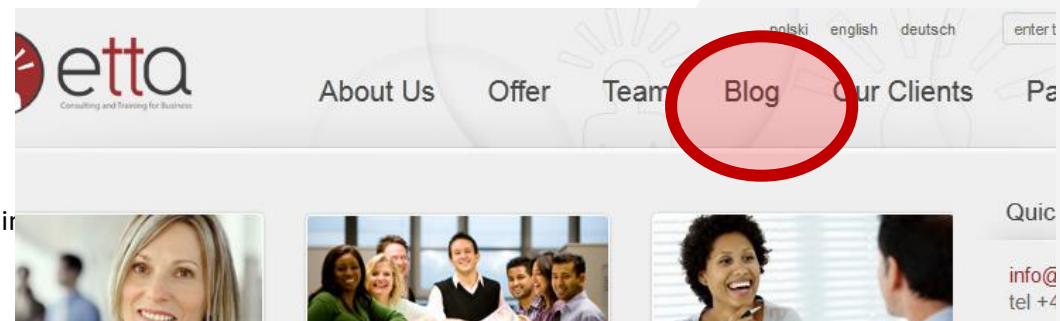


Who we are

- Consulting and training solutions
- Managing diversity:
 - Intercultural and relocation trainings
 - Virtual / project teams
 - Age management
- Leadership development
- Coaching



ETTA Consulting and Training
Warsaw Nov 2013



Quick
info@
tel +4

A plan for today!

- ✓ Who/what is the boss? Hierarchy in Sweden and Poland
- ✓ Decision taking process
- ✓ Small hints for direct contact
- ✓ ~~Time is gold~~ Time is respect

Who / what is the boss?

Approach to hierarchy



Equality

- being independent
- hierarchy for convenience only
- equal rights
- superiors accessible
- leader as a coach
- management facilitates and empowers

Hierarchy

- people accept a hierarchical order in which everybody has a place
- centralization is popular
- subordinates expect to be told what to do
- the ideal boss is some of an autocrat

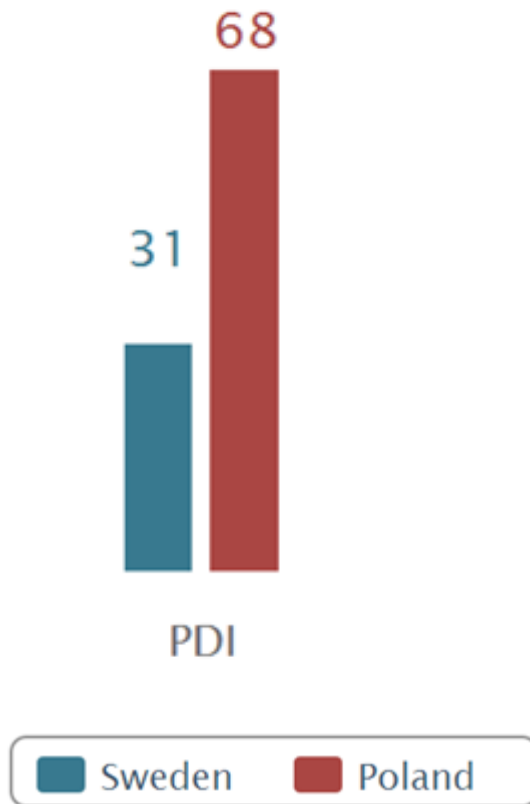
Poland: equality or hierarchy?



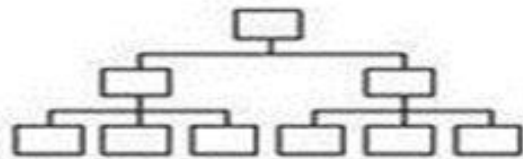
**Rektor GWSH
prof. zw. dr hab.
Zbigniew Machaliński**

Sweden: equality at workplace 1/2

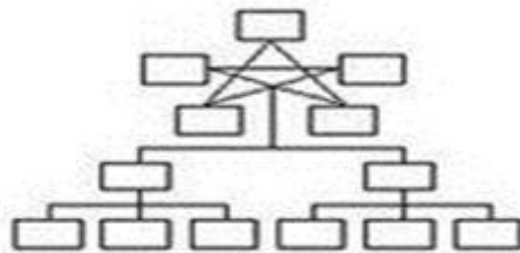
Hofstede's culture dimensions



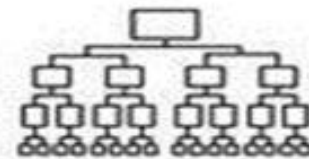
- power is decentralized
- managers count on the experience of their team members
- employees expect to be consulted
- control is disliked
- attitude towards managers is informal and on first name basis
- communication is direct and participative



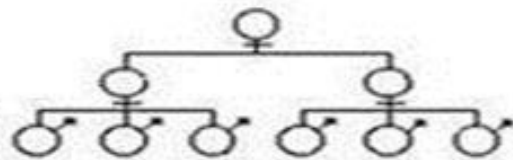
TRADITIONAL



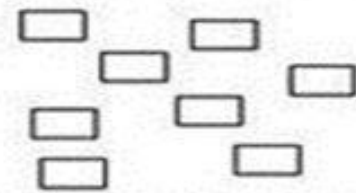
RUSSIA



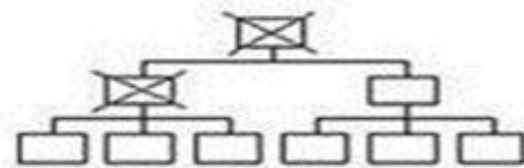
POLAND



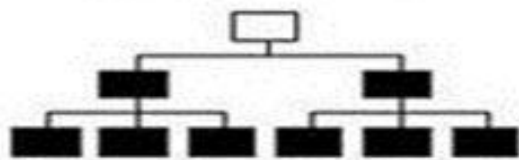
WOMAN'S ORGANIZATION



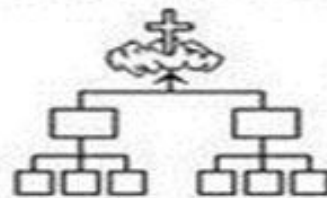
ARABIAN COUNTRIES



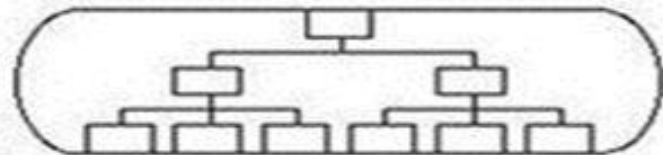
LATIN AMERICA



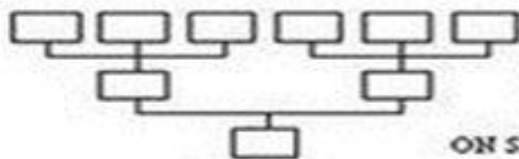
SOUTH AFRICA



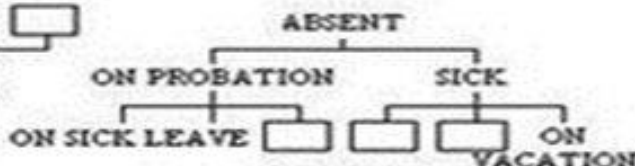
VATICAN



U.S.A.

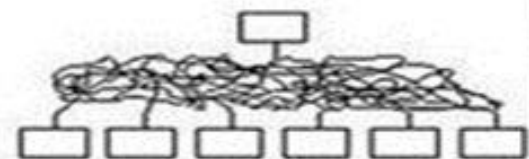


CHINA



FRANCE

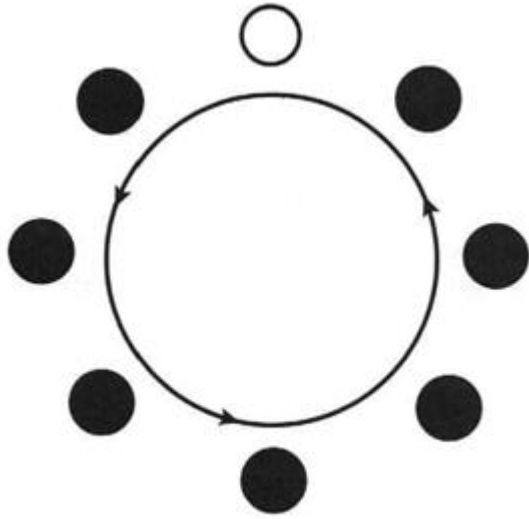
GIMEDQ.PL



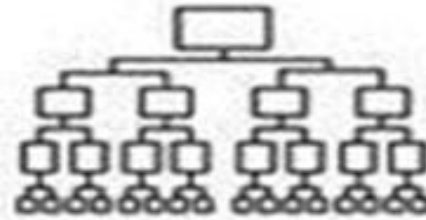
TURKEY

Hierarchia

każdy kraj ma swoją



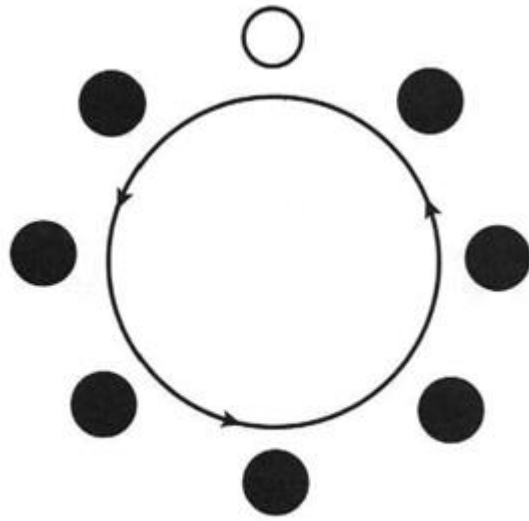
first among equals



POLAND

Sweden: equality at workplace 2/2

Lewis' visual models of cross-cultural communication



first among equals

- celebrating official titles is uncomfortable
- yearly bonus based on merits / accomplishments
- A good leader...
- A good employee...

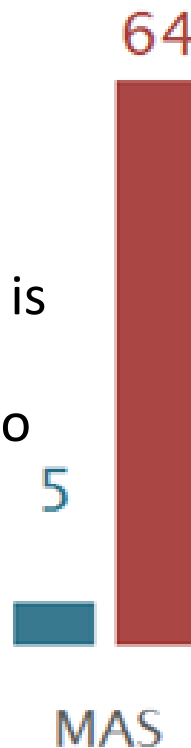
Who is right?

Hofstede's culture dimensions



Sweden

- „I like what I do!”
- caring for others
- Quality of life is the sign of success
- standing out from the crowd is not admirable
- **lagom**: something like not too much, not too little, not too noticeable, everything in moderation. Lagom ensures that everybody has enough and nobody goes without.

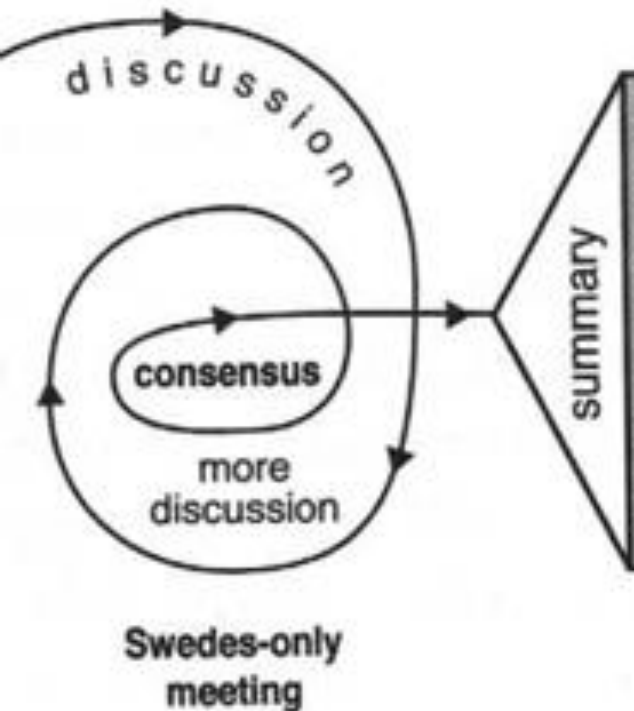


Poland

- „I want to be the best!”
 - people are driven by competition, achievement and success
- managers are expected to be decisive and assertive
- conflicts are resolved by fighting them out

Decision taking process

Lewis' visual models of cross-cultural communication



- decision making is achieved through involvement
- managers strive for consensus
- Swedes are known for their long discussions until consensus has been reached
- make sure that all are included

Conflict

- conflicts are resolved by compromise and negotiation
- Contact the person directly
- Say openly what you dislike
- Avoid getting emotional!



When you meet face to face

- Direct contact – du / Ty
- Avoid formal titles
- Handshake?
- Silence
- Dress code

Time is respect

9:00 meeting

- Being on time: be there 8:58
- Small talk 8:58-9:00
- 9:00 actual start of the meeting
- Move along the meeting agenda

Hints and tips

Stay pragmatic

be on time

and use the common sense... the Swedish way!

10 THINGS THAT ARE GOOD TO KNOW
ABOUT SWEDEN



Read our experts

etna Rozwijamy kompetencje przyszłości



W ekspresową podróż kolejną na trasie Berlin-Warszawa zabiera nas Steffen Moeller

Jaki korzyści daje trening relokacyjny i kto na nim może skorzystać?

Posted on 27-11-2012 by Sylwia

Trening relokacyjny stanowi nieocenioną pomoc dla tzw. ekspatów, czyli pracowników (zazwyczaj menedżerów), którzy delegowani przez swoje firmy za granicę stają się odpowiedzialni za rozpoczęcie, kontynuowanie, czy usprawnienie prowadzonych w innych krajach działań biznesowych. Trening ten został zaprojektowany tak aby w jak

Szukaj

- Artyki
- Baza v
- Bez ka
- Narzę
- Prakty
- Rozw
- menc
- Sprzec
- metoda

TEMAT NUMERU
Opinia – Monika Chutnik

Trzeba łączyć mocne strony



Monika Chutnik
doradca, treneri coach
biznesu, prezes firmy
ETTA Doradztwo i Treningi

Powai
niem
przek
Efekt?
frustr
nych p
Temat
miesią
zauważ
- dla os
cych w
wiedni

Aleksandra Buchla

Pracownik jutra, czyli kto?

Kluczowe kompetencje pracowników w przyszłości

„Pracownicy jutra” to jeden z tematów podejmowanych przez zarządzania podczas XV Kongresu Kadry, który w dniach 23-25 Warszawie. Jakie kluczowe kompetencje będą cenne na rynku będą poszukiwani i zatrudniani w przyszłości?

v d i s a w n o v 2 0 1 3



Zwycięzcami na przyszłym rynku pracy będą ci Pracownicy, którzy nie ustana w uczeniu się - zdobywaniu nowej wiedzy i poszerzaniu



etta
Consulting and Training for Business



Thank you!

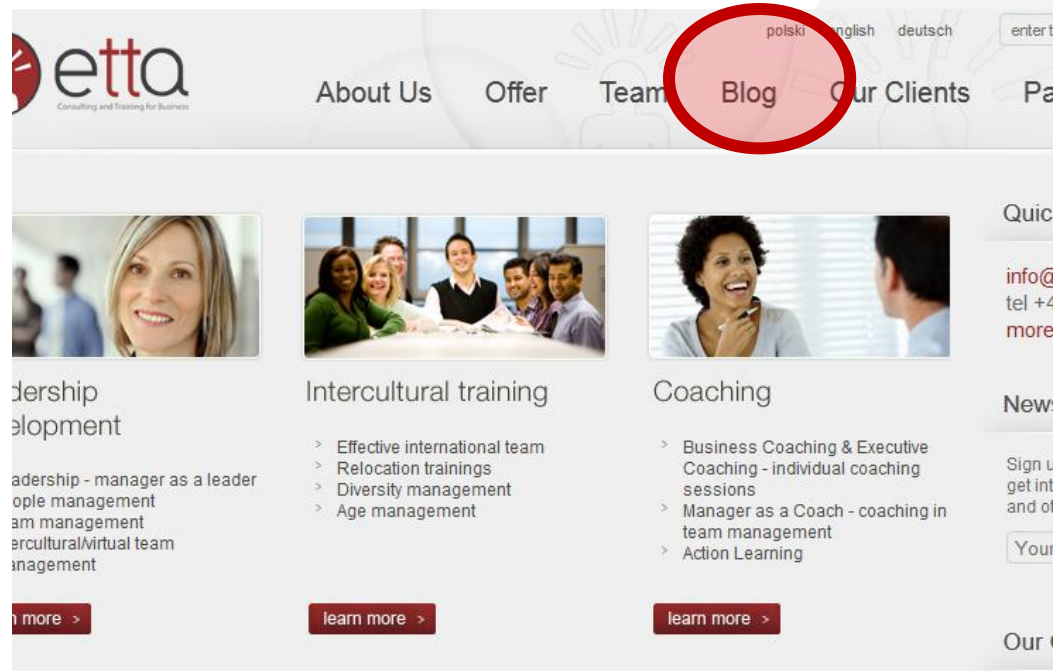
Monika Chutnik

monika.chutnik@ettaconsult.pl

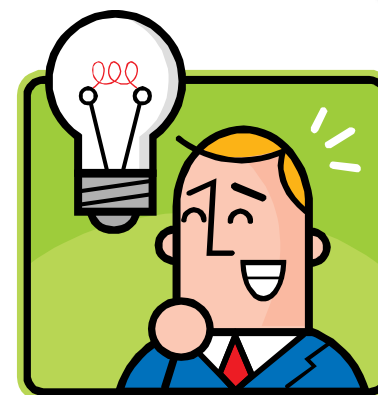
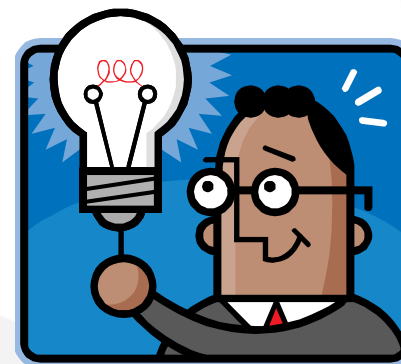
ETTA Consulting and Training for Business

www.ettaconsult.eu

www.facebook.com/ettaConsult



KOMPETENCJA MIĘDZYKULTUROWA



Kompetencja międzykulturowa (Bolten)

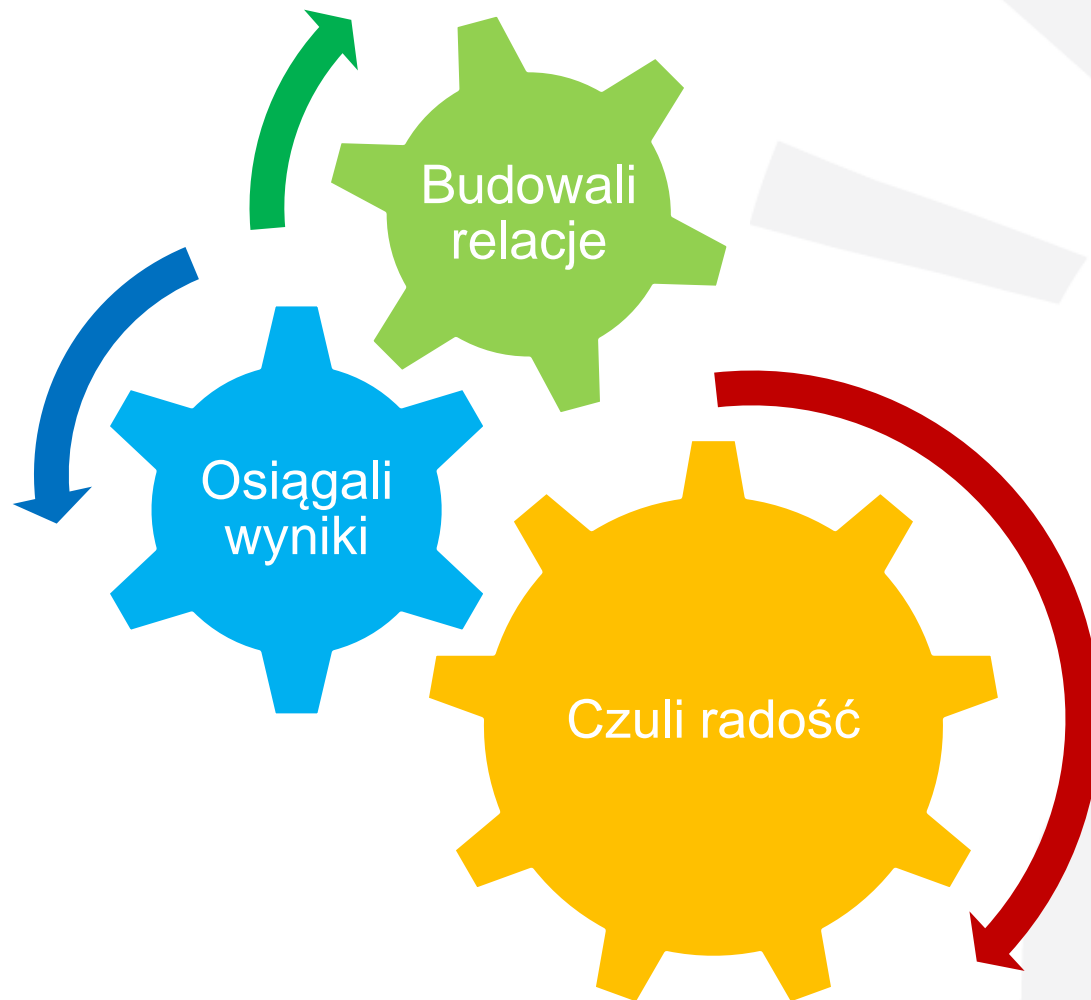


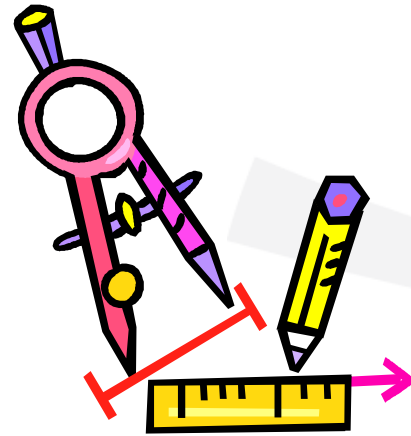
- znajomość j. obcych
- policentryzm
- umiejętność metakomunikacji
- gotowość do międzykulturowego uczenia się
- tolerancja niepewności
- dystans do roli



EFEKTYWNOŚĆ MIĘDZYKULTUROWA

Efektywność międzykulturowa to sprawianie by ludzie:





Efektywność międzykulturowa

JAK TO ZMIERZYĆ?!

Intercultural Readiness Check



- **Wrażliwość międzykulturowa:**
jak mocno jesteś zainteresowany innymi ludźmi, ich kulturowym bagażem, potrzebami czy też planami? Jak bardzo zwracasz uwagę na te czynniki w kontakcie z ludźmi wywodzącymi się z innych kultur?
- **Komunikacja międzykulturowa:**
jak bardzo jesteś skoncentrowany w trakcie procesu komunikacji z innymi? Czy potrafisz skutecznie dostosować swój styl porozumiewania się do ich oczekiwań i potrzeb?
- **Budowanie zaangażowania:**
jak bardzo jesteś w stanie zaangażować się w budowanie relacji i rozwijanie zróżnicowanej sieci kontaktów? Czy potrafisz wypracować kreatywne rozwiązania, które usatysfakcjonują wszystkich uczestników?
- **Zarządzanie niepewnością:**
jak radzisz sobie z ciągle rosnącym zróżnicowaniem kulturowym? Czy potrafisz efektywnie wykorzystać kulturową różnorodność i traktować ją jako możliwość uczenia się oraz tworzenia innowacyjnych rozwiązań?

Areas of specialization

development of managers' **competence**

HR management **virtual team leadership**

LEADERSHIP **Polish business culture** manager as a coach

*effective **cooperation and communication***
*in the **international environment***

etta Consulting and Training for Business

trainings for expatriates **intercultural training**

relocation training **intercultural coaching**

Diversity

Intergenerational

Age

Change

Management

Business coaching

TRAIN THE TRAINER – courses for trainers

Performance Appraisal System

HR Strategies motivation