

Kulturella skillnader



Teoritext



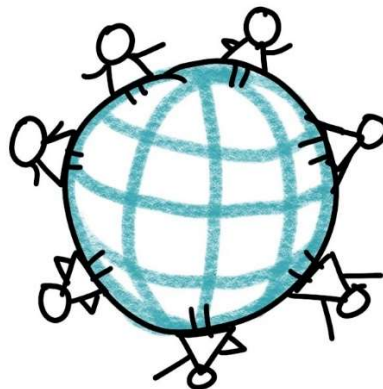
Kulturella skillnader

Kulturella skillnader – vad skiljer och förenar oss?

Ett kulturellt beteendemönster har formats över lång tid som ett svar på de grundläggande frågor som kretsar kring hur vi ska förhålla oss till och hantera de utmaningar som finns för oss människor – oavsett var i världen vi bor: Skaffa mat, bygga ett säkert och trevligt boende, kommunicera, samt skapa och vidhålla relationer så att vi kan samarbeta.

Utmaningarna är de samma. Men de lösningar som över tid blir till kulturella mönster är de som verkar och känns meningsfulla hos den grupp som tar fram dem i just det sammanhang som gruppen befinner sig i. Därför varierar lösningarna beroende på levnadsförhållanden och en massa andra faktorer som tillsammans är ganska komplexa.

Den interkulturella kommunikationsforskningen började, i liten skala, ta form runt 1940-talet främst i USA och utvecklades med större fart på 1960 - 1980 talet och intresset breddades till Europa. Genom intervjuer och observationer försökte forskare hitta mönster i mänskligt beteende kopplat till olika kulturella grupper, främst nationer. Tanken var att hitta ett sorts recept på hur du skulle bete dig om du åkte till ett visst land. Dels för att överbrygga överkomma kulturskillnader och skapa ökad interkulturell förståelse i tiden efter Andra Världskriget, där nationer hade varit i konflikt med varandra. Dels ville många företag bli bättre på att hantera sina internationella affärer och upptäckte att det var möjligt att lära sig att kommunicera mer effektivt genom att förstå kulturens betydelse för våra beteenden.

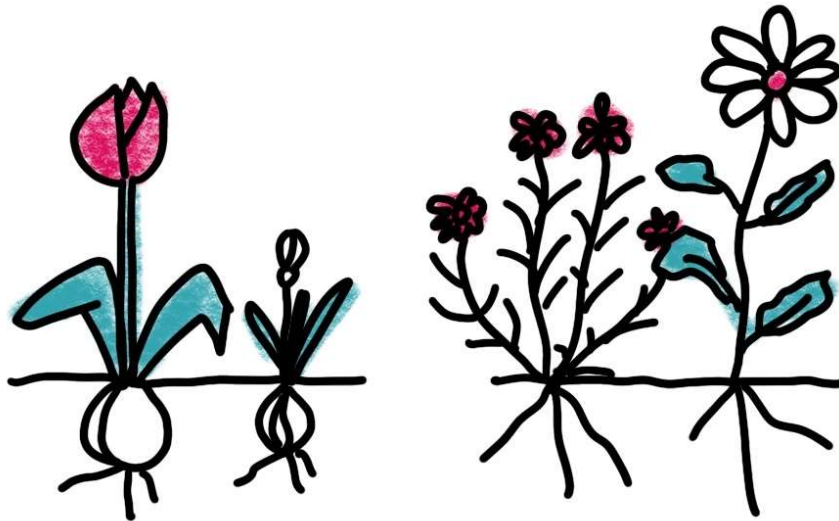




Två av de mest kända forskarna i ämnet är Edward T. Hall (1914 - 2009) och Geert Hofstede (1928-). De började tidigt på 1960 och 70-talet att beskriva kultur och kulturella skillnader från olika perspektiv. Hofstede intervjuade grupper i företag som hade avdelningar i olika delar av världen för att jämföra förhållningsätt, värderingar och så kallade kulturella orienteringar.

Hall tog fram isbergsmodellen för att beskriva kultur och visade att kultur både består av synliga (över ytan) och osynliga delar (under ytan). Hall var främst intresserad av hur olika kommunikationsmönster kunde kopplas till olika kulturers grupp beteende. Och han to sedan fram kategorierna hög- och lågkontext kultur/kommunikation.

Både Hofstede och Hall utgick från att de kulturella mönster de tog fram kunde kopplas till nationell och geografisk tillhörighet. Men under 1980 - 1990-talet började andra forskare påpeka att nation, religion eller etnicitet inte självfallet var en användbar vettig kategorisering när mönster för mänskligt beteende skulle avtäckas. Kategorierna är alldeles för övergripande för att på ett trovärdigt och täckande sätt kunna beskriva kulturell tillhörighet, kulturella grupper och skillnader mellan dem.





Det fanns flera orsaker till detta:

1. Kulturella skillnader går kors och tvärs och är kopplade till ålder, profession, geografi och så vidare. Vi är så mycket mer än vår nationalitet, som till och med är mycket vanskligt att beskriva fullt och helt utan att generalisera och – ofta – idealisera. Vi kan därför ha mer gemensamt med en person vi delar yrke eller ålder med- fast vi har helt olika nationell bakgrund - än vi kanske har med en granne som har exakt samma språk, religion och hudfärg, som oss själva.
2. De moderna samhällen som de flesta av oss lever i är inte så homogena att människor som tillhör samma nation även alltid har samma modersmål, religion och etnicitet. Du kan vara svenskfödd jude med polska rötter och modersmål, eller kristen och född i Palestina men växt upp i Sverige, prata både arabiska och svenska lika bra och ha dubbelt medborgarskap. Det är därför svårt att definiera vad det egentligen betyder att vara till exempel *svensk, arab* eller *buddist*.
3. När forskarna använde kategoriseringar med etiketterna nation, religion eller etnicitet och placerade personer eller grupper i dessa fack, kom de att generalisera, bekräfta och befästa (sina egna och ofta felaktiga/oriktiga) fördomar eller subjektiva åsikter. Att kategorisera andra skapar en risk för splittring som i sin tur kan låsa oss fast i ett "vi och dem" samt i förväntningar på hur andra ska bete sig. Och detta var ju helt motsatt tanken om att skapa ökad interkulturell förståelse.



Trots dessa förbehåll används Halls och Hofstedes forskning än i dag. Det beror på att flera av de modeller som togs fram då, fortfarande och med fördel kan användas för att förstå kulturella skillnader bättre.

Modellerna ger oss en karta som kan användas som avstamp för ett samtal om vilka kulturella skillnader som gör en skillnad. De kan vara en hjälp till att undersöka det du inte förstår om andra – eller som de inte förstår om dig. Vi måste bara, när vi använder kategorier och fack, komma ihåg att den grupp eller kultur vi känner tillhörighet till är den vi har växt upp med. Det är den gruppens mönster vi identifierar oss med och det är därför den vi tycker är bra, riktig och "normal". Inte är det nödvändigtvis för att just denna kultur *är* bättre, än någon annan.

Hofstedes dimensioner

Geert Hofstede beskriver viktiga skillnader i kulturella mönster av beteende genom att dela upp dessa i sex olika dimensioner. Här har vi valt att fokusera på enbart tre av dem. Du kan lätt hitta mer om Hofstedes dimensioner på internet.

Dimensionerna ska uppfattas som en sorts skala, där vi alla befinner oss på olika platser på skalan. Främst beroende på kultur, men även på personlighet eller sammanhang. Det är alltså inte statiska modeller där vi alltid är det ena eller det andra. Vi måste därför ha med oss alla de undantag som alltid finns med när vi ska beskriva beteendemönster bland människor. Samtidigt kan vi använda skalorna för att bli uppmärksamma på vad som är med att skapa eller styra våra beteenden och förväntningar till andras beteende.

1. Liten maktdistans vs stor maktdistans

Denna dimension handlar om i vilken utsträckning personer som har mindre makt förväntar sig och accepterar att makten är ojämnt fördelad i en grupp och till vilken grad de som innehar makten hanterar när eller om deras maktposition utmanas eller ifrågasätts.

I grupper präglad av **liten maktdistans** föredras jämlikhet och jämställdhet. Det accepteras och kanske även uppskattas att det finns en hög grad av involvering och jämnare fördelat inflytande till exempel när det ska tas ett beslut.

I grupper präglad av **stor maktdistans** finns det en tydligare hierarki. Det är ofta



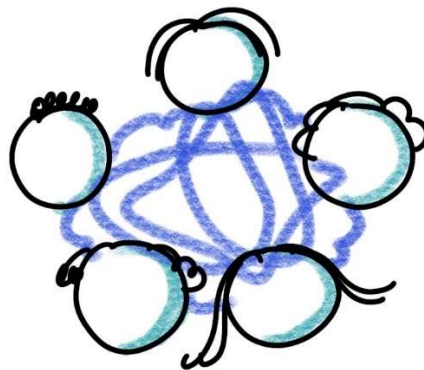
personen med mest makt som automatiskt bestämmer. Regler och rutiner är tydliga och strukturen mer stram.

Svensk kultur på skalan

Svensk kultur präglas av **liten maktdistans**. Fast några bestämmer mera än andra är omgångstonen informell. Det finns en platt hierarki som hänger ihop med en mera jämlik syn på makt. "Vi är alla lika och lagom är bra" är ofta nämnda värderingar. Detta formar även samhället till en struktur med regler och synsätt som utgår ifrån och vill tillgodose att vi människor till stor grad bör behandlas som jämlika.

När skillnaderna möts - skolan som exempel

Du är anställd i ett system - skolan - som i Sverige är präglad av liten maktdistans, till exempel som lärare. Här säger eleverna *du* till dig och använder ditt förnamn. I din roll är du van att ta ett snack med föräldrar i dörren om det har varit ett problem med en elev under dagen. En förälder som växt upp i en kultur med stor maktdistans vill sannolikt uppfatta dig i din yrkesroll som representant för systemet och det svenska samhället. Du ses som en auktoritet och en viktig person med en högre status i den hierarkiska ordningen. Hen visar dig respekt på det sättet som hen är van vid till exempel med stor artighet och en tillbakadragen attityd. Det kan skapa osäkerhet och förvirring om detta krockar med din mer informella och direkta omgångston, som du själv tycker skapar trygghet och tillit.





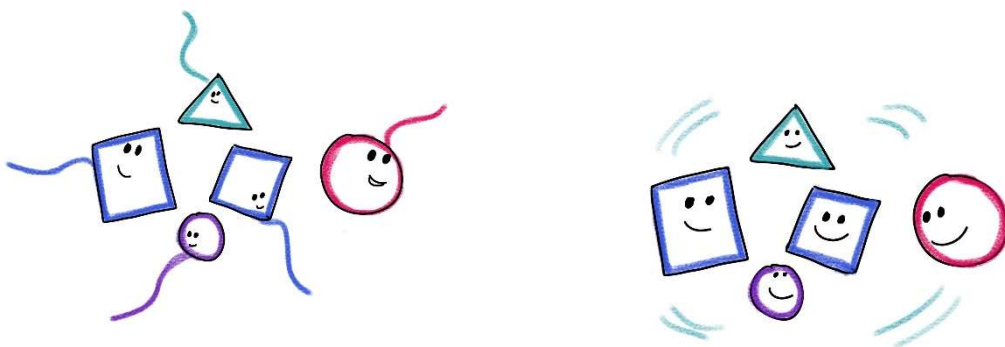
2. Individualism vs kollektivism

Denna dimension handlar om relationer och hur vi värderar och hanterar dem.

Individualism kännetecknar samhällen med relativt svaga band mellan enskilda individer. Vi förväntas ta hand om oss själva och den närmaste familjen, men inte den stora gruppen som till exempel ett religiöst samfund eller den mer avlägsna slakten. I princip anses individen som viktigare än gruppen. En viktig värdering är att den enskilda ska ta eget ansvar för sitt liv. "Satsa på dig själv, visa framfötterna, stick ut, förverkliga dig själv" kan vi höra här. Initiativförmåga och personligt ansvar är nyckelord. Vi säger vad vi tycker för att ge uttryck för egna åsikter. När vi samarbetar tenderar vi att ha mer fokus på målet och vår gemensamma uppgift än relationerna. Vi är med ett annat ord *individorienterade*.

Kollektivism ligger i andra ändan av skalan och kännetecknar samhällen där vi redan från födseln integreras i grupper med stark sammanhållning som utgör ett skydd för individen hela livet i utbyte mot en stark och mer oförbehållen lojalitet.

Två tredjedelar av världens befolkning lever i samhällen där gruppens intressen går före individens. Familjens och vänners behov och krav sätts framför dina egna, mer personliga önskningar. Relationen till andra i den egna gruppen går före. Det handlar därför ofta om att behålla harmonin i gruppen. Det betyder också att vi är mindre benägna att ge uttryck för åsikter som alltför öppet kritiserar andra i gruppen. Vi är med andra ord *grupporienterade*.



Individorienterad vs grupporienterad

Svensk kultur på skalan

Svensk kultur präglas främst av **individualism**, som i många andra väst- och nordeuropeiska länder. Men faktiskt är Sverige nästan extremt i sin höga skattning av självförverkligande, inte bara enligt Hofstede men även utifrån World Value Survey som är en global undersökning som mäter värderingar hos folk i många länder. En vanlig åsikt är att individen ska säkras stor frihet och självbestämmande.

När skillnaderna möts – arbetsplatsen som exempel

Skillnaderna mellan att vara individorienterad eller grupporienterad kan skapa friktion på en arbetsplats främst på grund av olika kommunikationsstilar.

I grupporienterade kulturer finns mycket av kommunikationen i det icke-verbala. I denna kultur föredrar vi att förmedla budskap till exempel via kroppsspråk, ansiktsuttryck, kläder och även tystnad. Eftersom vi gärna vill behålla harmonin i gruppen är mycket verbal kommunikation indirekt och ligger "mellan raderna".

Vi som är mera individorienterade föredrar en direkt, öppen kommunikation där saker ska lyftas "fram i ljuset". Vi uttrycker gärna våra åsikter och visar vem vi håller med.

Personer kan ömsesidigt feltolka varandra: De som vill ta hänsyn till gruppen tycker de andra är okänsliga och alldeles för målinriktade. De som är mer individorienterade tycker att grupporienterade är alldeles för mesiga och har för mycket fokus på relationerna, vilket tar för lång tid.

3. Feminin orientering vs maskulin orientering

Denna dimension handlar om i vilken grad vi präglas av och motiveras av åt ena sidan *feminina värderingar* som vård av andra, livskvalitet, jämställdhet och människors samspel och åt andra sidan av *maskulina värderingar* som självsäkerhet, pengar, starkt målfokus och materiella tillgångar. Dimensionen feminin vs maskulin ger oss en idé om varför och hur vi prioriterar saker och vad vi motiveras av, något som är viktigt i samarbeten både på en arbetsplats och i andra sammanhang.

I kulturer som främst är *feminint orienterade* motiveras vi i högre grad av att kunna hjälpa och ta hand om andra och att trivas med våra kollegor och medmänniskor. Vi

”arbetar för att leva” och uppskattar fritid till att göra roliga saker. Det anses som viktigt att involvera så många som möjligt när vi ska ta ett beslut, att förankra beslut och blir överens genom att nå konsensus. Lagom är bra och vi behöva inte hela tiden bevisa att vi är bäst. Det är mer flexibelt vad som anses som typisk manligt och kvinnligt, så könsrollerna är mer flytande än fasta. Jämlikhet mellan könen är viktig.

I kulturer som främst är *maskulint orienterade* motiveras vi mer av att kunna göra karriär, att sträva efter att bli bättre i allt vi gör och vi ”lever för att arbeta”. Det uppskattas om det finns stor möjlighet till självförverkligande på jobbet. Här får vi gärna lyfta fram vad vi har och kan. Därför kan det finnas en tendens till mer hierarki. Man föredrar snabbhet och handling över demokratiska processer med hög grad av involvering, även när beslut ska fattas. Könsrollerna uppfattas mer traditionellt. Män ska vara framgångsrika, jobba och underhålla familjen. Kvinnor ska välja yrken som handlar mer om omhändertagande. Det kanske accepteras att kvinnor utbildar sig och har en karriär – så länge hon också fortfarande tar hand om hemmet.

Svensk kultur på skalan

Svensk kultur motiveras mest av **feminina värderingar**. Detta medverkar till att jämställdhet skattas högt på agendan i Sverige eftersom jämlikhet mellan könen är en viktig värdering och svensk kultur anses för att vara världens mest feminina.

När skillnaderna möts - nära relationer som exempel

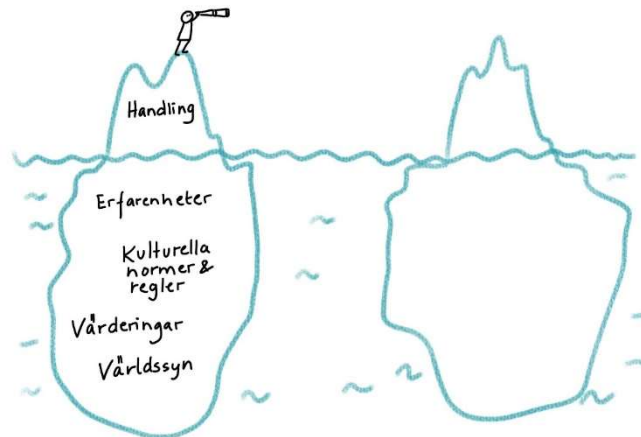
Vi som är vana vid en kulturell orientering mot feminina värderingar vill ta för givet att konsensus och involvering även gäller i familjen mellan vuxna och i relationen till eller i andra nära relationer. Barn uppfostras till att ha en egen åsikt och ta beslut. När vi umgås med vänner, blir det knytkalas, där alla bidrar och är med att organisera. Vi kan då uppleva en mer direkt ”ledarstil” som burdus och odemokratisk, eller att vi blir styrda för mycket om någon annan ska bestämma vad vi ska göra, tycka eller äta.

Det feminina sättet att samarbeta kan av mer maskulint orienterade kulturer upplevas som ineffektivt och frustrerande för att det tar så mycket tid. Vi som är mer vana vid maskulina värderingar kan uppfatta feminint orienterade som svaga personer som inte kan ta ett eget beslut. Att det blir för omständligt och tidskrävande med så många åsikter eller att det är oartigt att den som bjuder in inte även bjuder på mat och dryck.



Varför kan det vara svårt att acceptera kulturella skillnader?

De kulturella skillnaderna som stör oss är ofta kopplade till områden av människolivet som är speciellt viktiga för oss. Det är mönster eller normer som styr hur vi hanterar grundläggande behov som till exempel att känna oss trygga (hur vi sköter våra relationer), hur vi förhåller oss till vår kropp (mat, hygien, aktivitet, sex och skaffa barn) eller vårt sätt att organisera oss och hantera makt. De flesta normer och värderingar är dolda "under ytan" som vi ser i isbergsmodellen. Eftersom dessa delar av kulturen är dolda upptäcker vi dem sällan förrän vi möter någon som "gör annorlunda" – dvs annorlunda än vad vi är vana vid i den kulturella grupp vi råkar befinna oss i.



Det interkulturella mötet ur ett svenskt perspektiv

Hur kan du använda de kulturella dimensionerna i det interkulturella mötet?

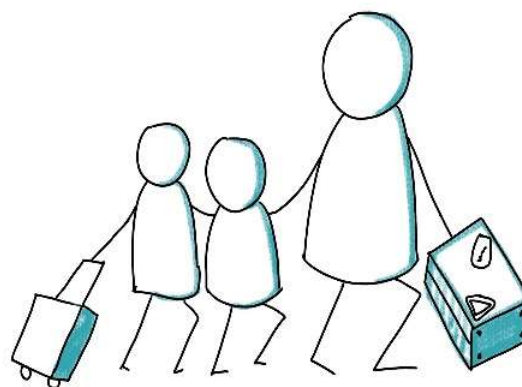
Med hjälp av dessa dimensioner, som både säger något om beteende och något väsentligt om skillnaderna mellan de olika värderingar som kulturer bär med sig, kan vi dels förebygga dels reda ut olika typer av kommunikations- och samarbetsproblem som kan uppstå i interkulturella möten.

Sverige uppfattas – och uppfattar sig själv – som ett samhälle med en hög grad av **jämställdhet** mellan könen och mellan barn och vuxna jämfört med andra delar av världen. Värderingen **jämlikhet** uppskattas och det finns en hög grad av **tillit** till myndigheter, som kommun, polis och skola. Detta hänger ihop med synen på **hierarki och makt**.

Svensk kultur präglas som nämnd ovan av liten maktavstånd. Det är ett kulturellt drag som stöds av lagar och regler som finns i den struktur som karakteriserar det svenska välfärdssamhället. Samtidigt ligger de mänskliga rättigheterna till grund för det mesta av svensk lagstiftning vilket i sin tur kommer att prägla kulturen. På så sätt hänger kultur och samhälle ihop och påverkar varandra.

I ett interkulturellt möte i Sverige är det bra att ha med sig att det svenska samhället på många sätt är ett undantag från majoriteten av världens kulturer. Det är vi som är 'konstiga' – i alla fall jämfört med andra delar av världen. Oavsett om du tycker att den svenska modellen är bra och vettig på många sätt kan vissa saker verka förvirrande eller obegripliga för den som inte är växt upp i Sverige.

Detta är ett generellt villkor i det interkulturella mötet: Vi som inte har växt upp i det land vi bor i kommer alltid – mer eller mindre – att sakna kulturellt kapital. Det betyder att vi inte alltid har förmågan att läsa mellan raderna och förstå vilken moral och etik, eller vilka normer och värderingar som gäller i vilket sammanhang. Vi



kan absolut läsa och studera samhället, kulturen och historien i det nya landet, och även lära oss språket perfekt. Det är dock ingen garanti att vi på djupet förstår vad som ligger under ytan och hur ett system fungerar.

För att verkligen ta till sig ett nytt kulturellt kapital behöver vi umgås med de som redan "kan kulturen", i Sveriges fall alltså etablerade svenskar. Genom att vara tillsammans, kommunicera, göra bort sig och reflektera tillsammans kring kulturella skillnader och bemötande lär vi oss mer och mer av varandra. Det är därför som det interkulturella mötet och integrationen är en ömsesidig process där det behövs en insats både från svenskar och nyanlända.

Gå till reflektionsfrågorna på modulsidan och ta gärna en dialog med en kollega, i grupp eller reflektera vidare genom att skriva i din loggbok.

Källor: Texten baseras på www.geerthofstede.eu (på engelska) och Geert Hofstedes bok *Organisationer och kulturer*, Studentlitteratur 2011 samt [World Value Survey](#).