

Synen på arbete

Prestations- kontra relationskultur - Prestationskultur = tidsfixering. Något som kännetecknar människor som är präglade av en prestationskultur är att de är **tidsfixerade**. Relationskultur = tidsflexibilitet. Människor präglade av en relationskultur är ofta **tidsflexibla**. Man delar inte upp arbete och familjeliv med vattentäta skott emellan. Olika sätt att visa respekt för andra människor: Medan människor från prestationskulturer anser att man visar sina medmänniskor respekt genom att komma i tid och hålla vad man lovat, anser människor från relationskulturer att man visar respekt genom att *ta sig tid för dem man har framför sig i stunden*.

Fakta och information – I prestationskulturer är fakta det allra viktigaste, och fakta skall helst presenteras på ett strukturerat sätt, helst skriftligt. Målet med en presentation är att motparten ska få reda på allt som hon eller han behöver veta, så att personen inte behöver ställa så många frågor.

I en relationskultur är det viktigt att ställa många frågor och skapa en livlig diskussion. Det signalerar engagemang och intresse. Muntlig dialog är en viktig del av relationsbyggande och kan inte ersättas av enbart skriftligt förmedlad information.

Gruppenkultur och arbete – kontakter och nätverk är allt – I gruppkulturer är det viktigt att ta hand om varandra i gruppen. I företag kan man träffa på personer på höga befattningar som verkar sakna viktiga kunskaper. Sådana personer kan ha fått sina positioner på andra meriter än kompetens, de kan vara viktiga för att ge företaget status. De förväntas ibland inte kunna ta beslut eller göra affärer.

Synen på föräldraskap och omsorg – Normer som gör kvinnan ensamt ansvarig för att ta hand om barnen – tillsammans med den svenska föräldraförsäkringens utformning (familjenivå) – bidrar till en fördröjning av språkinsatser, utbildning, praktik och andra etableringsinsatser.

Synen på arbete och arbetsuppgifter – Synen på vad som utgör ett ”legitimt” arbete skiljer sig. Exempelvis en kvinna som är hemma och tar hand om barnen och hushållet och som själv anser att hon arbetar heltid och att det dessutom är meningsfullt arbete – det är mannens ansvar att försörja familjen. För en del är det naturligtvis inte otänkbart att kvinnor förvärvsarbetar. Men det finns också starka föreställningar om vilka yrken som är kvinnliga respektive manliga. Det finns också föreställningar om vilka arbetsuppgifter som är lämpliga för en kvinna, samt föreställningar om vilka relationer mellan könen som är lämpliga respektive olämpliga på en arbetsplats.

Synen på försörjning, beroende och ansvar – Den svenska Statsindividualism verkar generellt främjande för arbetskraftsdeltagande. Minskar beroendeskaper till andra människor och ökar förutsättningar till *egen försörjning*. Men den bygger på *normen* att oberoendeskaper är värdefullt och viktigt! I kontrast till kulturer där det *mellanmänniskliga beroendet uppfattas som naturligt*.

Referenser

Allwood, C.M. & Franzén, E.C. (red.) (2000). *Tvärkulturella möten: grundbok för psykologer och socialarbetare*. Stockholm: Natur och kultur.

Beckman, C. och Forsling, J. (2009). *Från kulturkrockar till kulturmöten – affärskommunikation över kulturgränser*. Liber förlag.

Eastmond, M. och Åkesson, L. (2007). *Globala familjer – transnationell migration och släktskap*. Hedemora: Gidlunds

Pihl, A. & Tegsveden Deveau, S. (2020). *Jobba i Sverige: svensk arbetsplatskultur A-Ö*. [Umeå]: LYS.