

Sammanfattning 251209 Vann Spa & Konferens

Kulturella skillnader: synen på arbete

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.

Muntlig / skriftlig språkkultur

- Muntlig språkkultur: Tillit till personer / personliga kontakter; *vem* som förmedlar ett budskap har stor betydelse för hur informationen uppfattas. Personer med hög status och högt förtroende i det egna nätverket / gruppen har en viktig roll när det gäller informationsförmedling. Låg grad av ansiktslös information.
- Skriftlig språkkultur: Tillit till systemet. Information som kopplas till myndigheter tas på stort på allvar. Hög grad av ansiktslös information - information som förmedlas utan att man har en personlig relation till avsändaren (exempelvis information från myndigheter)

Att hantera religiösa eller kulturella önskemål – utifrån ett värderingsperspektiv

- **Tillmötesgå** – ”Det är ju en del av deras kultur”
- **Avslå** – ”Så gör vi inte/ så funkar det inte i Sverige”

Båda perspektiven tenderar att vara vanliga, ofta snabba handlingsåtgärder. Främja istället mer komplext förhållningsätt – hitta lika många argument *för* som *emot* innan ett beslut om ett önskemål kan tas.

Sammanfattning 251209 Vann Spa & Konferens

Mångfald & Rekrytering

Vad är mångfald? Ett enkelt sätt att göra sig en bild är att utgå från de sju diskrimineringsgrunderna: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder*. Men det är viktigt att inte glömma **kognitiv mångfald!** Dvs. mångfald i perspektiv och upplevelser. I teorin kan en grupp ha representanter från alla de sju diskrimineringsgrunderna, utan att ha kognitiv mångfald.

Vad finns det för fördelar med **mångfald** på arbetsplatsen?

- Fler perspektiv genererar fler idéer, fler lösningar på problem, etc.
- Man får en breddad rekryteringsbas. Mer kompetens att välja mellan.
- Att arbeta i linje med diskrimineringslagen är viktigt utifrån ett rent juridiskt perspektiv, men det är samtidigt den *lägsta* ambitionsnivån man kan ha i sitt arbete för att skapa en inkluderande verksamhet.

Haloeffekten - är ett psykologiskt fenomen där ett positivt (eller negativt) generellt intryck av en person, produkt eller varumärke leder till att man bedömer andra, orelaterade egenskaper på ett liknande sätt. Till exempel kan en person som uppfattas som snygg också bedömas som mer kompetent och pålitlig.

Growth/fixed mindset (dynamiskt/statiskt synsätt) är ett perspektiv på utveckling utvecklat av som blivit populärt att applicera på arbetsplatser och inom rekrytering. I princip handlar det om huruvida människor är utvecklingsbara, eller om deras förmågor är förutbestämda. Föds du med en viss mån av intelligens, begåvning, etc. som du inte kan påverka, eller kan du via träning och uppmuntran utveckla din förmåga? Även om teoribildningen som sådan har vissa problem, finns positiva saker att hämta i det att skapa en atmosfär som uppmuntrar människor till utveckling. Något som gynnar både individerna själva, och arbetsplatsen i stort som kan berikas med ytterligare kompetenser.

Vid rekrytering efterfrågas idag i allt högre utsträckning det som kallas **soft skills** (mjuk kompetens). Det är kompetenser som kreativ problemlösning, initiativtagande, samarbetsförmåga, etc. Dvs. sådant som robotar och artificiell intelligens inte kan ersätta. I nuläget håller man fortfarande på att utveckla metoder för att identifiera mjuka kompetenser som man söker hos rekryter, och det finns några tips. Exempelvis är det viktigt att på förhand identifiera och definiera vilka mjuka kompetenser man söker, och sedan inte ändra på dem under rekryteringsprocessen. Ett annat tips är att förbereda case inför anställningsintervjuer där kandidaterna ges möjlighet att visa hur de använder en eller flera mjuka kompetenser i skarpa lägen.

Referenser

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

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

Berggren, H. & Trägårdh, L. (2009). *Är svensken människa? Gemenskap och oberoende i det moderna Sverige*. (Ny utg.). Stockholm: Norstedt.

Botond, A. (2017). *Kulturell psykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Dweck, Carol S. *Mindset: The New Psychology of Success*. Reprint, Updated edition. New York: Ballantine Books, 2007.

Fägerlind, Gabriella. *Mångfald i praktiken : handbok för verksamhetsutveckling*. Liber, 2012

Hinton, P.R. (2003). *Stereotyper, kognition och kultur*. Lund: Studentlitteratur.

Lindelöw Danielsson, M. (2003). *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning*. Stockholm: Natur och kultur.

Lindelöw, M. (2014). *Vald på en tiondels sekund: eller varför du inte alltid ska lita på din magkänsla*. (1. utg.) Stockholm: Natur & Kultur.

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

Stier, J. (2009). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. Lund: Studentlitteratur.

”Soft skills – dolda kompetenser allt viktigare”. TNG, 2019. <https://www.tng.se/trender/soft-skills> (Hämtad 2020-02-17)

Sveriges Kommuner och Landsting. (2017). *Lägesrapport om snabbspår och att ta tillvara nyanländas kompetens*. Rapportförfattare: Barane, Anders & Mattsson, Elsa. Sveriges Kommuner och Landsting. Stockholm.

Jönsson, G. ”Medveten och Omedveten Diskriminering”. HR Podden avsnitt 15. <http://hrpodden.se/avsnitt/avsnitt-15-medveten-och-omedveten-diskriminering/> (Hämtad 2020-02-17)