

## Synsätt i relation till kulturella skillnader på arbetsplatsen

I vilken utsträckning förekommer nedanstående synsätt i din organisation?  
Fundera och sätt kryss där du tycker det passar.

1: Förekommer knappast

5: Mycket vanligt synsätt

|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| <p><b>A. Förnekande: Kulturella skillnader spelar ingen roll hos oss.</b><br/>Samma villkor gäller för alla. När man är här får man anpassa sig till det som gäller här. Jag är färgblind.</p>   |   |   |   |   |   |
| <p><b>B. Försvar: Ibland är det problematiskt med personer med annan kulturell bakgrund.</b><br/>Det finns en del som har svårt att anpassa sig till svenska förhållanden.</p>   |   |   |   |   |   |
| <p><b>C. Minimering: I grund och botten är vi alla människor, mer lika än olika.</b><br/>Om vi bara kan se bortom ytliga olikheter så har vi alla samma behov och kan ta tillvara vars och ens bidrag.</p>   |   |   |   |   |   |
| <p><b>D. Acceptans: Ja, det finns betydande kulturella skillnader och det är intressant.</b><br/>Kulturella skillnader är berikande, och bör aktivt tas tillvara för att utveckla verksamheten.</p>  |   |   |   |   |   |
| <p><b>E. Anpassning: Ibland får man ändra sitt förhållningssätt när man har att göra med personer med annan kulturell bakgrund</b><br/>Det kan vara nödvändigt att anpassa både sätt att kommunicera och arbetssätt till vad som fungerar i relation till personer med annan kulturell bakgrund än den egna.</p> |   |   |   |   |   |
| <p><b>F. Integration: Utveckling av en multikulturell egen identitet</b><br/>Vi är många kulturer och ska kunna omfatta en mångfald kulturella mönster.</p>  |   |   |   |   |   |

(Inspirerat av Milton Bennetts *Developmental Model of Intercultural Sensitivity*)

| Sex synsätt på kulturella skillnader i arbetslivet   | Att pröva/arbete med om respektive synsätt är framträdande.  |
|--|--|
| <p><b>A. Förnekande: Kulturella skillnader spelar ingen roll hos oss.</b><br/>Samma villkor gäller för alla. När man är här får man anpassa sig till det som gäller här. Jag är färgblind.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Undersök om det verkligen stämmer/ fungerar, t.ex. genom fokusgrupper bland utrikesfödda anställda, arbetsledare, HR-specialister.</li> <li>• Genomför utbildning om kulturella skillnader och bjud in till reflektion om det finns någon relevans i dessa för den egna verksamheten.</li> </ul>  |
| <p><b>B. Försvår: Ibland är det problematiskt med personer med annan kulturell bakgrund.</b><br/>Det finns en del som har svårt att anpassa sig till svenska förhållanden.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det kan vara en god sak att medge att det kan vara problematiskt med kulturella skillnader, men om det bara leder till negativa värdeomdömen om "de andra" behövs mer förståelse av bakomliggande mönster. Pröva behov av att genomföra utbildning/dialog.</li> </ul>   |
| <p><b>C. Minimering: I grund och botten är vi alla människor, mer lika än olika.</b><br/>Om vi bara kan se bortom ytliga olikheter så har vi alla samma behov och kan ta tillvara vars och ens bidrag.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bejaka och bekräfta den goda intentionen i denna hållning, men pröva också om reella frustrationer och värdekonflikter sopas under mattan, i stället för att bearbetas konstruktivt.</li> </ul>   |
| <p><b>D. Acceptans: Ja, det finns betydande kulturella skillnader och det är intressant.</b><br/>Kulturella skillnader är berikande, och bör aktivt tas tillvara för att utveckla verksamheten.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bejaka och bekräfta den goda intentionen i denna hållning, men pröva också om reella frustrationer och värdekonflikter sopas under mattan, i stället för att bearbetas konstruktivt.</li> <li>• Inled ett arbete med att konkret identifiera <i>hur</i> kulturella skillnader kan användas för utveckling.</li> </ul>                                   |
| <p><b>E. Anpassning: Ibland får man ändra sitt förhållningssätt när man har att göra med personer med annan kulturell bakgrund</b><br/>Det kan vara nödvändigt att anpassa både sätt att kommunicera och arbetssätt till vad som fungerar i relation till personer med annan kulturell bakgrund än den egna.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Här finns ev. en möjlighet att ta vara på erfarenheter, insikter och fungerande förhållningssätt genom att inventera, formulera och sprida det som fungerar ("best practice").</li> <li>• Utveckla inslag i ledarutvecklingsprogram som stärker kunskap och lyfter fram goda exempel på hur man kan förhålla sig till kulturella skillnader.</li> </ul> |
| <p><b>F. Integration: Utveckling av en multikulturell egen identitet</b><br/>Vi är många kulturer och ska kunna omfatta en mångfald kulturella mönster.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bejaka och bekräfta den goda intentionen i denna hållning, men pröva också om reella frustrationer och värdekonflikter sopas under mattan, i stället för att bearbetas konstruktivt.</li> <li>• Utveckla former för att löpande utvärdera betydelsen av och utvecklingspotentialen i kulturella skillnader.</li> </ul>                                  |