

Svensk kultur på arbetsplatsen – vad är det?

Vad är svensk kultur? Vi tänker kanske på midsommar, lucia, sill, kräftor, kanelbullar och semlor. Vi associerar kanske till "lagom" och "mellanmjöl-kens land". Men detta räcker knappast för att beskriva vardagskulturen och hur kulturen påverkar arbetslivet. Det är sällan våra traditioner eller det vi äter som leder till kulturkrock när vi möter människor från andra länder.

I stället är det värderingar, normer och förväntningar som man sällan uppmärksammar. Kulturkrockar uppstår när vi tar något för givet och tror att våra kollegor tänker likadant. Det kan handla om att ett möte ska ha ett visst upplägg, att ett interkollegialt samtal ska ha en viss ton, eller vad som ska prioriteras i ett visst arbetsmoment.

Enkelt sagt består en stor del av vår kultur i det som vi inte tänker på, utan som vi bara gör.

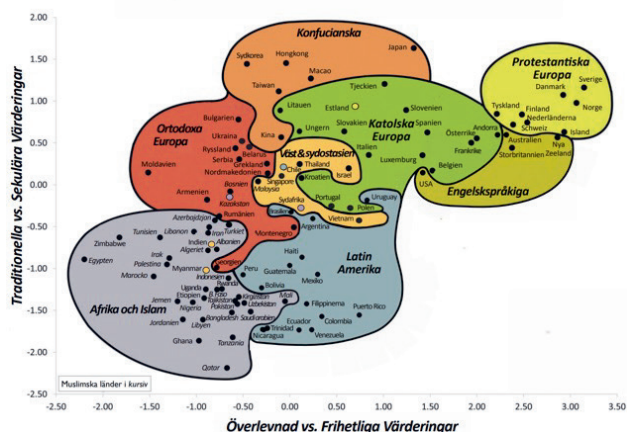
Kan man – och får man – prata om nationell kultur?

Ibland hör man röster som gör gällande att det inte finns någon svensk kultur. Julgranen är ju tysk och kåldolmarna är turkiska. Ett svar på detta är att vi självklart har påverkats av alla möjliga kulturer runt omkring oss, och visst är vi ett

mångkulturellt land – men den unika sammansättningen av allt detta, kombinerat med en mångtusenårig historia, utgör något som man kan kalla svensk kultur.

Naturligtvis skiljer sig kulturen åt mellan olika geografiska platser i Sverige, olika generationer, olika branscher, arbetsplatser och så vidare. Givetvis är det stor skillnad mellan olika individer med olika preferenser, vanor och agerande. Att det finns en svensk kultur betyder inte att alla alltid betar sig och tänker likadant. Däremot finns det en poäng att ibland generalisera kring vissa mönster som våra kollegor från andra länder inte är vana vid. Genom att tala öppet om en svensk kultur stänger vi inte ute människor med en annan bakgrund, utan vi bjuder in dem till att förstå sig på vårt samhälle och våra arbetsplatser.

Kulturkartan – ett sätt att se Sverige utifrån



Det finns givetvis olika sätt att beskriva den svenska kulturen, varav ett är kulturkartan. Kulturkartan är framtagen av en ideell förening som heter World Values Survey och den bygger på intervjuer med människor i 97 länder över hela världen. Kartan presenterar människors värderingar enligt två axlar.

Y-axeln visar värderingar när det gäller synen på tradition. I de länder som befinner sig längst ner har man traditionella värden, man tror på en gud och ser religionen som en naturlig del av livet och även arbetslivet. Man har ofta stort tilltro till auktoriteter och är i allmänhet skeptisk till större förändringar.

Ju längre upp man rör sig ser man större vilja och möjligheter att bygga samhället och vardagen enligt det som man uppfattar som rationellt, vilket kanske inte är likadant som man alltid har gjort. Man är mer villig att förhandla om vad som är en bra lösning, och religionen eller traditionen är inte lika relevant i det.

X-axeln visar värderingar kring överlevnad och självförverkligande. I länder till vänster har man i allmänhet behov av att tänka på ren överlevnad. När man exempelvis gör sitt yrkesval handlar det främst om att kunna försörja sig och sin familj, och huruvida yrket passar med ens personliga intressen är mindre relevant.

I länder längre högerut innebär de socioekonomiska förutsättningarna ett större fokus på självförverkligande, och yrkesval handlar mindre om försörjning och mer om personliga intressen och livskvalitet. Man utgår från det man är intresserad av och tycker är viktigt, och kommer även ta karriärmässiga beslut enligt samma punkter.

Och var är då Sverige? Jo, längst uppe i högra hörnet. I det här perspektivet är Sverige inte på något sätt ett land som är lagom eller neutralt, utan en kultur som globalt sett är ex-

trem och sticker ut. Den som kommer till Sverige från en annan kultur, i princip vilken annan kultur som helst, kommer sannolikt att uppleva delar av det svenska sättet som udda.

Svenska värderingar i vardagen och på jobbet

Det här märks överallt i samhället, om man tittar noga. Ett tydligt exempel på hur det här syns på en vanlig svensk arbetsplats är att vi vill upprätthålla en övertygelse om att vi är på rätt plats. Det är många som signalerar att man har valt det här yrket därför att man gillar eller till och med älskar just det här jobbet.

I jobbannonser kan det stå att man söker den som "brinner för redovisning" eller "älskar att jobba med sälj". Det är inte bara vanligt utan till och med beundransvärt att byta yrkesbana sent i livet eftersom man då, enligt våra kulturella normer, har gått sin egen väg eller funnit sitt kall.

Kulturer längre till vänster värderar kanske formell erfarenhet och utbildning högre än den mer lustbetonade inställning vi har till arbetslivet i Sverige. Där kan ett byte av yrkesbana ses som ett misslyckande, och man utgår från att man har sitt jobb först och främst för att kunna försörja sig.

I Sverige är det vanligt att man ofta uttrycker sin entusiasm för olika arbetsuppgifter och händelser på jobbet. Om någon till exempel meddelar att företaget ska byta ekonomisystem är det inte otänkbart att någon utbrister "vad roligt" trots att något sådant egentligen inte brukar vara särskilt kul.

Att bryta mot "vad kul!"-normen

Men tänk på vad som händer om man bryter mot den normen. Om chefen säger "Vi kommer förlänga din anställning" och får ett allvarligt "jaha" eller "tack" till svar i stället för ett entusiastiskt "vad kul!" kan hen tolka det som att den anställda inte är nöjd, inte trivs, inte är engagerad och att det kanske till och med är fel beslut att förlänga anställningen.

Anledningen till den avslagna reaktioner kan emellertid vara att den här personen helt enkelt är van vid andra normer och vill visa sig seriös genom att se allvarlig ut och enbart hålla sig till arbetsuppgifterna.

Vi träffade nyligen en grupp med olika människor från Baltikum som arbetar i Sverige. De berättade om hur de såg på den svenska arbetsplatskulturen och sa att de upplever sina svenska kollegor som oseriösa och ofokuserade eftersom de mest går runt och ser glada ut och säger att arbetsuppgifterna är roliga. Varför jobbar de inte?

Det är lätt att tro att vi och vår kultur är normen, och att det

är andra kulturer som är ovanliga och konstiga. Men när kulturer möts fungerar det bättre om man utgår från att man själv är lika konstig som alla andra.

Aydas praktik

Ayda är ny i Sverige och praktiserar på ett fastighetsbolag. Eftersom hon hoppas på anställning efter praktiken är hon mycket mån om att göra ett gott intryck.

Hon kommer från en kultur där det är viktigt att man visar respekt för överordnade. Det betyder bland annat att man inte stör sina chefer med frågor och inte gör något som man inte blivit direkt tillsagd att göra. Som praktikant känner hon att hon står lågt i rang och att hon bör visa sig lydig och inte göra så mycket väsen av sig.

När Ayda får arbetsuppgifter tilldelade sig utför hon dem plikttroget. Men det händer ganska ofta att hon inte får något att göra. Då sätter hon sig och väntar och är noga med att inte störa andra. Hon antar att det finns fler arbetsuppgifter som passar henne, men eftersom hon är ny är hon osäker på vad och på hur man gör.

Kalle är Aydas handledare. Han tycker inte riktigt att Ayda lever upp till förväntningarna. Hon tar inte för sig. Hon sitter och är passiv. Har hon ingen initiativförmåga? Dessutom ser hon hela tiden lite butter ut, och verkar inte trivas alls. Hon bidrar verkligen inte till en positiv arbetsmiljö. Hon verkar ju sur ut. När han hejar på henne ser hon nästan rädd ut.

Kalle ska ta itu med saken

Kalle tar upp det här i ett samtal med Ayda. För att vara lite försiktig och inte sårar henne säger han inte rakt ut att han är missnöjd, utan han frågar Ayda själv hur hon tycker att det går. Ayda blir förvånad över frågan men säger att det går bra. Hon vill verkligen inte klaga på något. "Bra?" tänker Kalle. "Har hon ingen självinsikt heller? Det är ju tydligt att det inte är en lyckad praktik."

Efter den här erfarenheten bestämmer Kalle och hans kollegor att man ska vara tydligare med vilken företagskultur som gäller. Man tar fram ett dokument där man kan läsa att det är viktigt att ta initiativ. Man ska inte vara rädd för chefen. Man måste bidra till en god stämning. Det här ska alla nya på arbetsplatsen läsa så att de vet hur de ska bete sig.

Kommer det här hjälpa? Kan man få bukt med missförstånd genom att ta upp dem så här? Kanske. Tydlig kommunikation kring kultur är ett viktigt steg på vägen, men problemet är att det som är tydligt för dig kanske inte är tydligt för mig.

Olika utgångspunkter

Felet som Kalle gör är att han förutsätter att Ayda och han har samma kulturella utgångspunkt. Han förutsätter att hon är medveten om vilka förväntningar han har på henne. I stället för att beskriva ett önskat beteende, beskriver han sin tolkning av beteendet. Då blir det svårt för Ayda, som har en annan bakgrund, att känna igen sig i beskrivningen.

Ayda tycker inte att hon är rädd för chefen. Hon tycker att hon förstår sin plats i hierarkin. Hon tycker inte att hon är passiv, hon tycker att hon är hänsynsfull som låter bli att störa sina kollegor. Hon tycker inte heller att hon är butter, utan hon tycker att hon visar att hon är seriös och professionell.

Det Ayda och Kalle borde ha gjort är att vara mer konkreta i sina samtal. I stället för att tolka in en rädsla för chefen kunde Kalle ha berättat för Ayda i vilka situationer hon förväntas prata med sina chefer och kollegor. I stället för att tro att hon är sur eller fråga hur hon känner kan han prata om att det är en vanlig norm på svenska arbetsplatser att man ler mot varandra.

Ännu längre kommer Kalle och Ayda om de skaffar sig själv flera perspektiv. Vi kommer aldrig vara hundra procent objektiva. Vad som är en god stämning eller tydlig kommunikation skiljer sig mellan olika kulturer, och det finns faktiskt inget som säger att det svenska sättet alltid är bäst.

Att vidga sina perspektiv

Titta på kulturkartan igen. Om du är uppvuxen i Sverige kanske du står där uppe i högra hörnet och tittar åt ett håll. För att få perspektiv på din kultur måste du kliva ut ur den och se åt fler håll. Det behöver egentligen inte vara särskilt svårt eller kostsamt, för den bästa resursen finns faktiskt nära dig: alla de praktikanter och medarbetare som faktiskt har en annan bakgrund och andra erfarenheter än du.

Lär känna människor som har en annan bakgrund än du själv. Så småningom kommer du lära dig nya sätt att tänka och resonera och upptäcka vilka referensramar andra har. Likaså kommer de lära sig om hur du tänker och resonerar och vilka referensramar du har. På så sätt kan ni alla börja se situationer och beteenden från flera olika perspektiv och då blir det mycket lättare att kommunicera om dem på ett konkret och tydligt sätt.

När vi pratar om önskade beteenden kanske vi inte kan undvika kulturkrockar, men kom ihåg att en kulturkrock säljan är en singelolycka. Lär känna varandra, prata med varandra och lyssna på varandra.

Övningen till det här finner du på sidan nio i handboken.

Sammanfattning

- I ett globalt perspektiv är svensk kultur extrem. Det visar kulturkartan från World Values Survey.
- Enligt svenska kulturella normer ska vi ha en lustbetonad inställning till arbetet. Det skiljer sig från hur det är i många andra kulturer.
- Lägg inte in din tolkning av oönskade beteenden när du tar upp sådana med dina medarbetare, utan försök vara så konkret som möjligt.

Vidare lästips om svensk kultur och interkulturell kommunikation:

Handbok i välkomnande svenska: Prata med dina utländska kollegor

(2018) Sofi Tegsveden Deveaux. LYS förlag. Stockholm

Jobba i Sverige: svensk arbetsplatskultur A-Ö

(2020) Anne Pihl och Sofi Tegsveden Deveaux. LYS förlag. Stockholm

(Finns även på engelska med titeln Working in Sweden: The A-Z Guide.)

Tacos, tvättstuga och tack för senast: svenska vanor A-Ö

(2019) Mattias Axelsson. LYS förlag. Stockholm

Är svensken människa?

(2015) Lars Trägårdh, Henrik Berggren. Norstedts. Stockholm

Kulturkartan:

[https://sv.wikipedia.org/wiki/World_Values_Survey#/media/Fil:Inglehart_Values_Map_\(w4\)-sv.svg](https://sv.wikipedia.org/wiki/World_Values_Survey#/media/Fil:Inglehart_Values_Map_(w4)-sv.svg)