

# Kultur og diversitet på apoteket

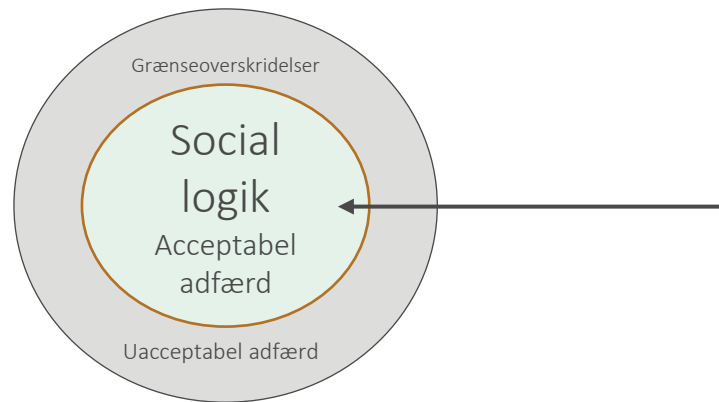
Gave og udfordring

# Hvordan opstår vores forskelligheder?



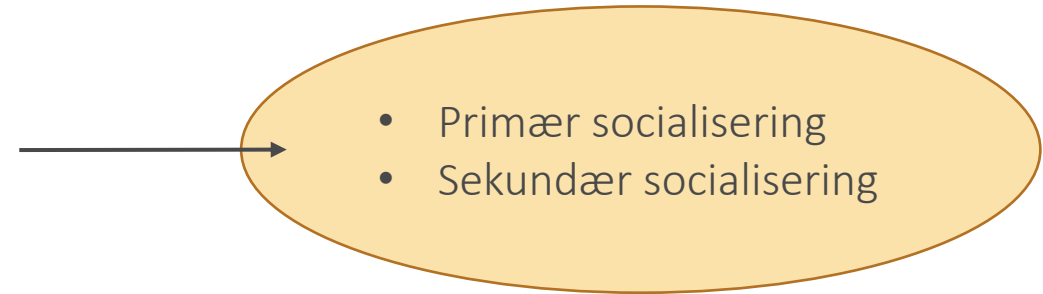
”Du må ikke spytte maden ud”

# Det vi har lært, er da logisk!!!



Erwin Goffman - sociolog

- Micro-analyser
- Samspilsregler
- Bevidste og ubevidste
- Kulturelt betinget
- Generationsbetinget
- Rolle-betinget
- Face-work
- Back-stage/front-stage



Under pres vender vi tilbage til vores primær socialisering!

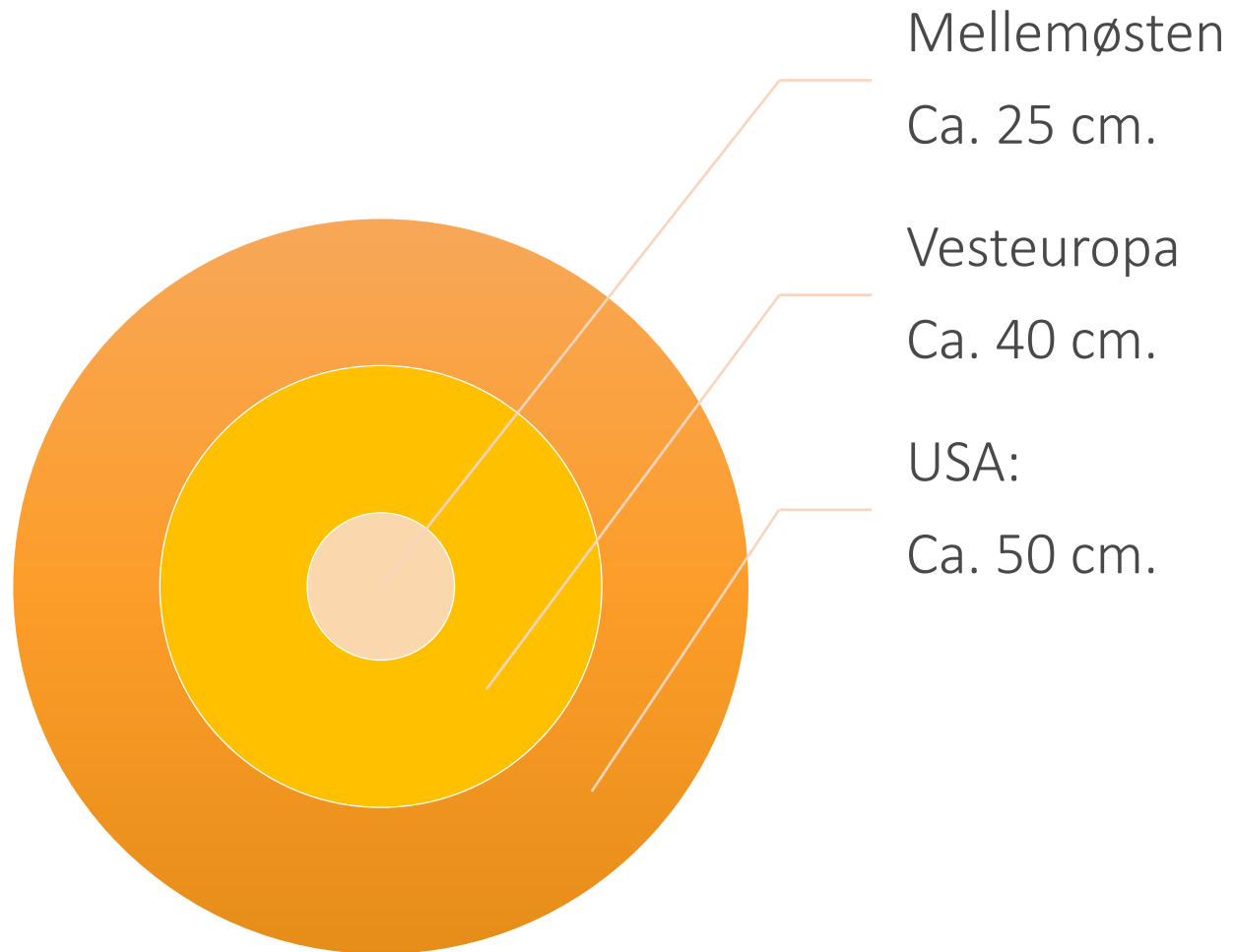


Vi lærer at stikke  
fingeren i jorden

# Sekundær



# Eks. afstand mellem to samtalepartnere

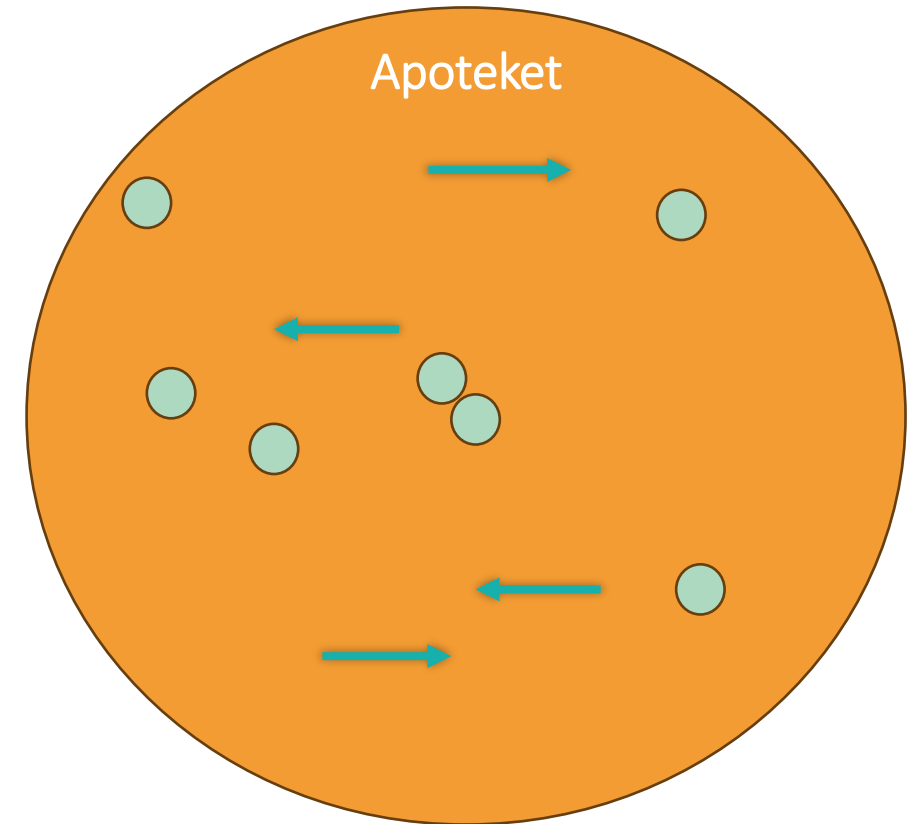


**Mange sociale logikker hos jer?**

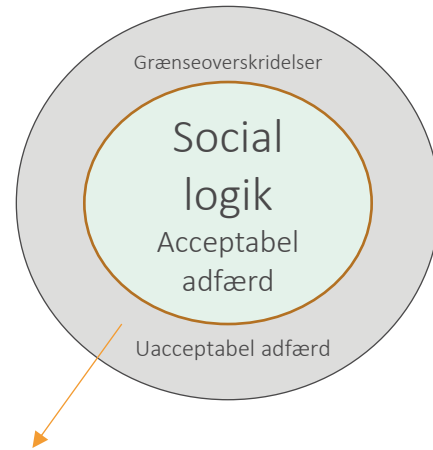


# Praksisfællesskaber med egen social logik

- Forhandling – bevidst/ubevidst
- Forskel på position
  - Central deltager
    - Rolle
    - Anciennitet
    - Ekstrovert
  - Legitim perifer deltager
    - Rolle
    - Nyankomne
    - Introvert
- Dynamisk – altid i bevægelse



# Det vi mærker, når nogle forlader det, vi mener er social logisk...



## Opleves som:

- Forvirrende
- Pinlig
- Irritation
- Vrede
- Belastende/afmagt



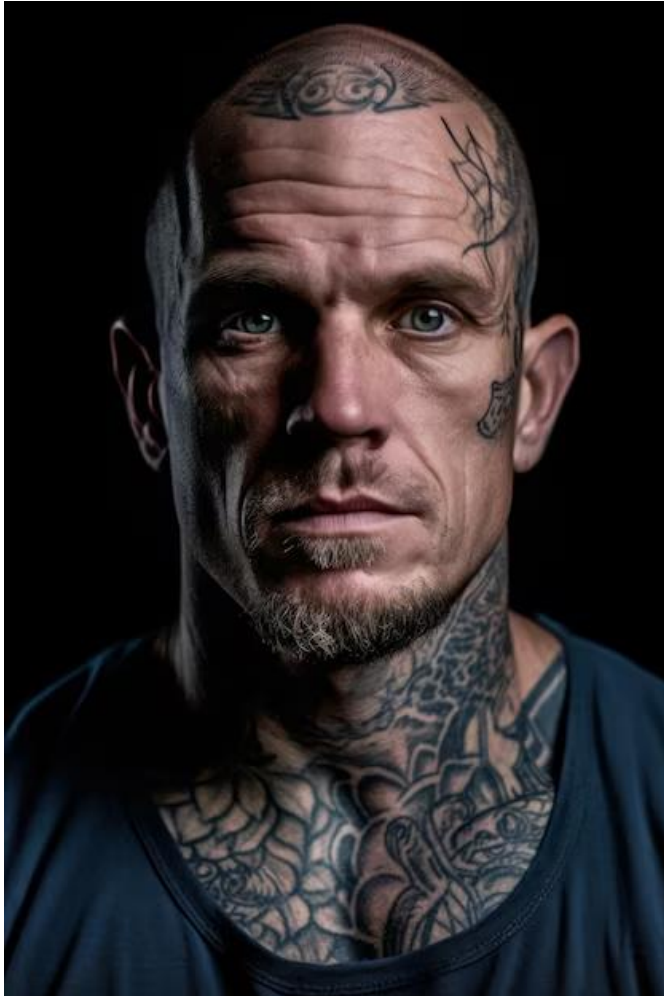
# En fortælling fra Nordjylland....

- Forskellig “social logik”
- Prototyping

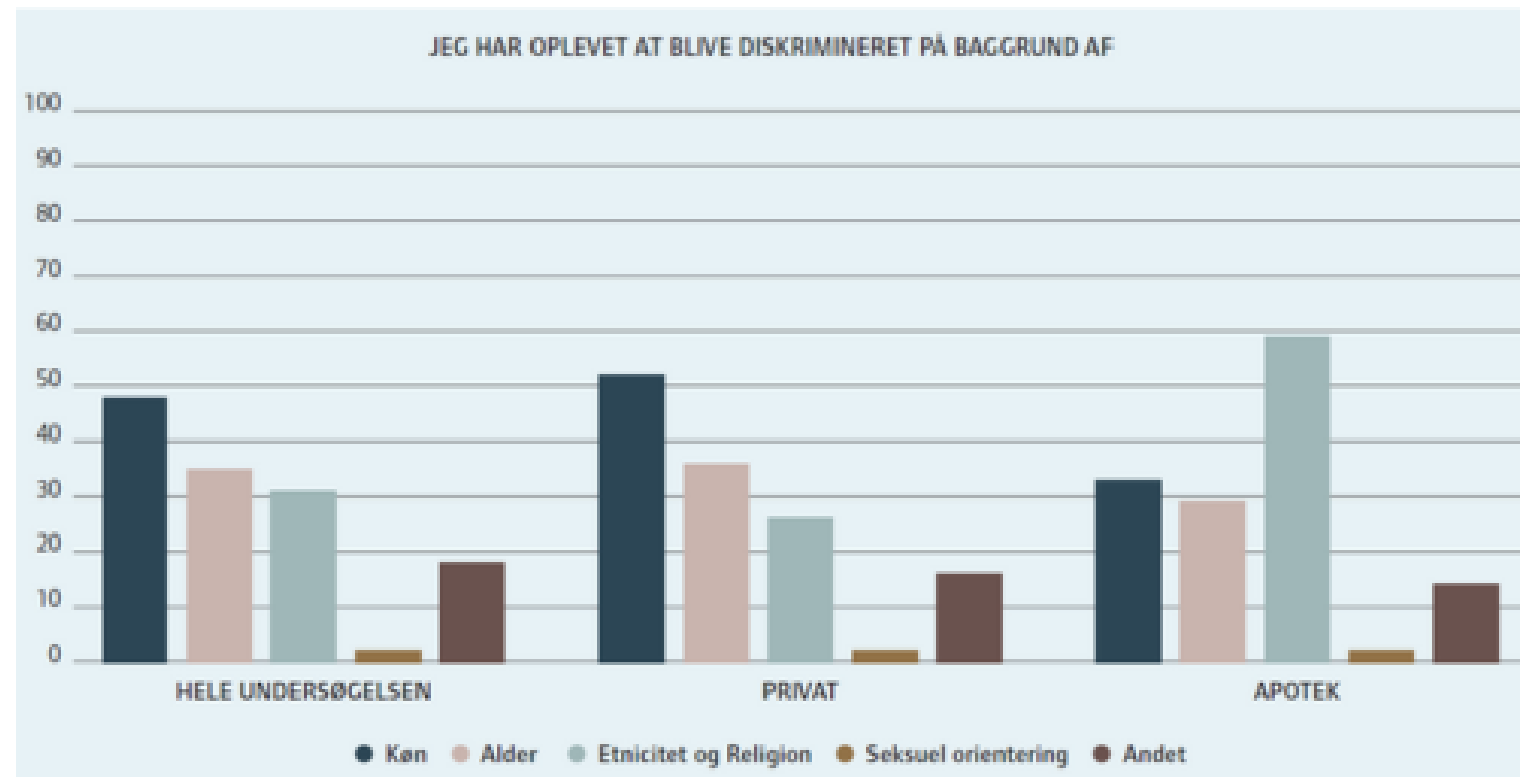


# Prototyping

– en evolutionær fordel og udfordring



Prototyping  
- kan skabe  
affald i form af  
diskrimination



<https://pharmadanmark.dk/da/Pharma/naesten-hver-femte-har-foelt-sig-diskrimineret-paa-jobbeten>

# Kulturforståelse

- Kultur ikke noget man har – kultur er noget man gør
- Mennesker indgår i mange forskellige kulturelle praksisser (sociale logikker)
- Mennesker kan ikke forudses ud fra deres nationalkultur, da der er mange andre faktorer af betydning fx personlighed, køn, alder, uddannelse, interesser mm
- Personlighed før oprindelsesland

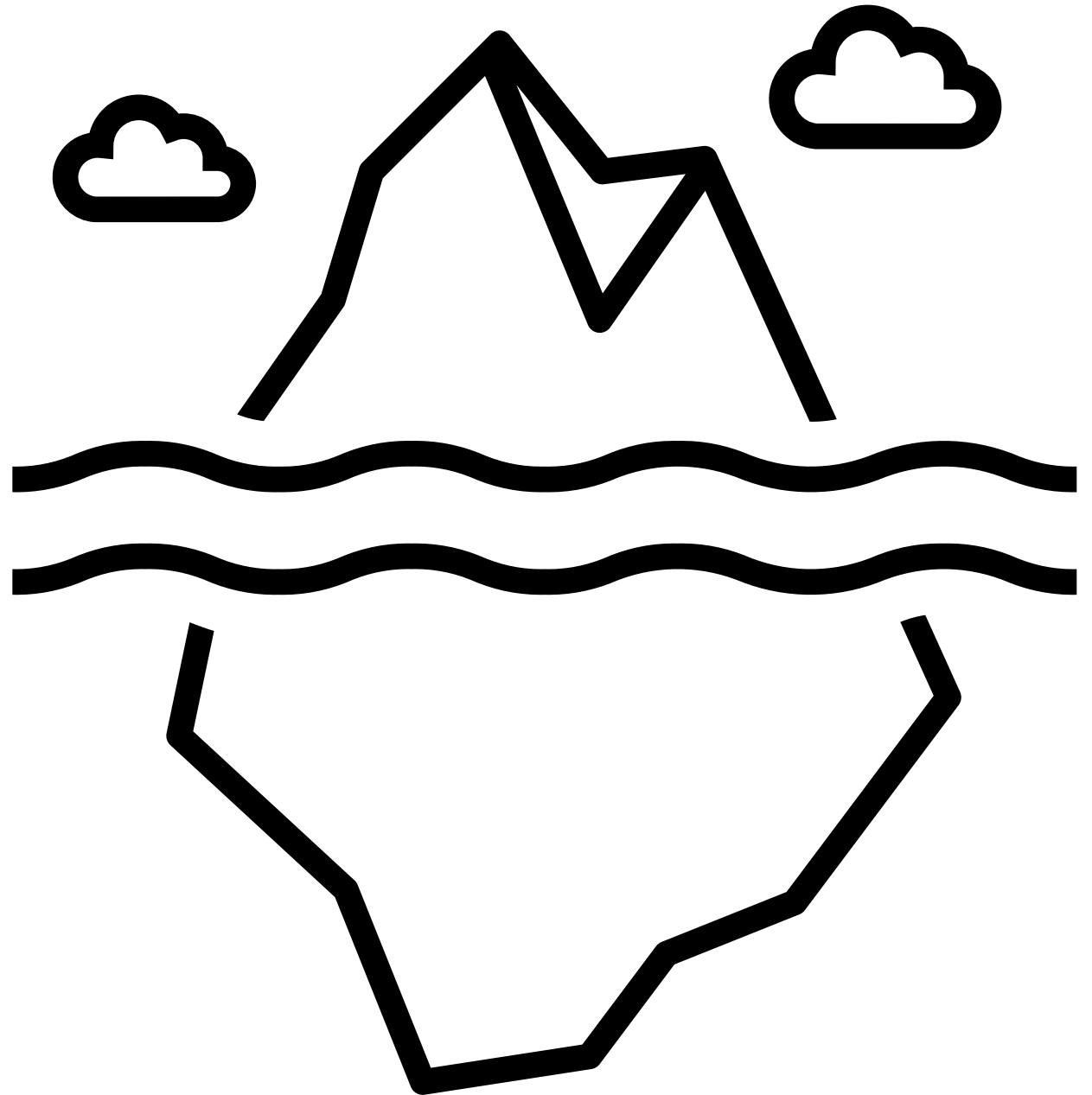
# Edgar Scheins kulturmodel

## Synligt lag

- tøj, adfærd, omgangstone, indretning

## Ikke synlige lag

- Værdier, normer, regler og retningslinjer
- Grundlæggende antagelser: Uudtalt og usynligt fundament for den måde man gør tingene på i virksomheden



# Geert Hofstedes kulturanalysemodeller

- Udviklet gennem undersøgelse af IBM's medarbejdere i 70 lande
- De seks kulturelle dimensioner
  - Magtdistance
  - Individualisme/kollektivism
  - Maskulinitet/femininitet
  - Usikkerhedsundvigelse
  - Langtidsorientering/korttidsorientering
  - Overbærenhed/selvbeherskelse



# Magtdistance

## Høj

- Børn opdrages til at respektere og adlyde forældre
- Lærer er autoriteter
- Stærk hierarki på arbejdsplads



## Lav

- Forhold mellem børn og forældre båret af gensidig respekt
- Elever opfordres til at danne egne meninger
- Flad struktur med høj grad af inddragelse
- Medarbejdere forventes at give feedback

# Individualisme/kollektivisme

## Individualisme

- Fokus på individets behov og interesser
- Det enkelte menneske er selv ansvarlig
- Virksomheder ansætter medarbejdere ud fra deres faglige kvalifikationer
- Medarbejdere forventes at udvise selvstændighed og handlekraft

## Kollektivisme

- Gruppen/familien er vigtigere end individ
- Sætter egne behov og ønsker til side til gruppens bedste
- Konflikter undgås for ikke at forstyrre harmonien



# Maskulinitet/femininitet



## Maskulinitet

- Høj grad af kønsforskelle
- Høj grad af konkurrence i uddannelsessystemet
- Konkurrence mellem medarbejdere på arbejdspladsen – belønnes
- Resultatorienteret

## Femininitet

- Piger og drenge opdrages ens
- Mor og far arbejder begge ude og deles om arbejdet i hjemmet
- Plads til alle i skolen – fokus på det gennemsnitlige og på sociale færdigheder
- Arbejdspladser lægger vægt på samarbejde og trivsel

# Usikkerhedsundvigelse –

hvordan mennesker forholder sig til det, der er fremmed og ukendt

Høj

- Verden opleves som potentiel farlig og fjendtlig
- Børn opdrages til at skelne skarpt mellem farligt/sikkert, rigtigt/forkert, godt/ondt
- Mange regler og instrukser på arbejdet
- Chefen skal altid have et svar

Lav

- Børn opdrages til at være imødekommende overfor det fremmede og ukendte
- I uddannelsessystemet stiller elever spørgsmålstegn ved fremlagt viden
- Få regler og høj grad af frihed på arbejdspladsen



# Langtidsorientering/korttidsorientering

## Langtidsorientering

- Børn opdrages til at være hårdtarbejdende og pligtopfyldende
- Værdier som udholdenhed og sparsommelighed hyldes
- Økonomisk afkast på lang sigt vigtigere end hurtig profit



## Korttidsorientering

- Børn opdrages til at værdsætte sociale normer og forpligtelser
- Personlig frihed og selvstændighed er vigtige værdier
- Virksomheder fokuserer på at skabe profit her og nu
- Lav interesse for at lære nye måder at gøre tingene på fra andre

# Overbærenhed/selvbeherskelse

## Overbærenhed

- Mennesker udtrykker åbent glæde ved at have det godt og nyde livet
- Vigtigt at pleje sine fritidsinteresser
- På arbejde forventes man at være udadvendt, smilende og positiv



## Selvbeherskelse

- Glæde skal tøjles og styres af sociale normer
- Pessimistisk syn på livet
- Mennesker, der smiler meget, betragtes med mistro
- Bruger ikke meget tid på fritidsinteresser

# Humor?



# Samtalekort med afsæt i Geerts dimensioner

Skift til at trække kort

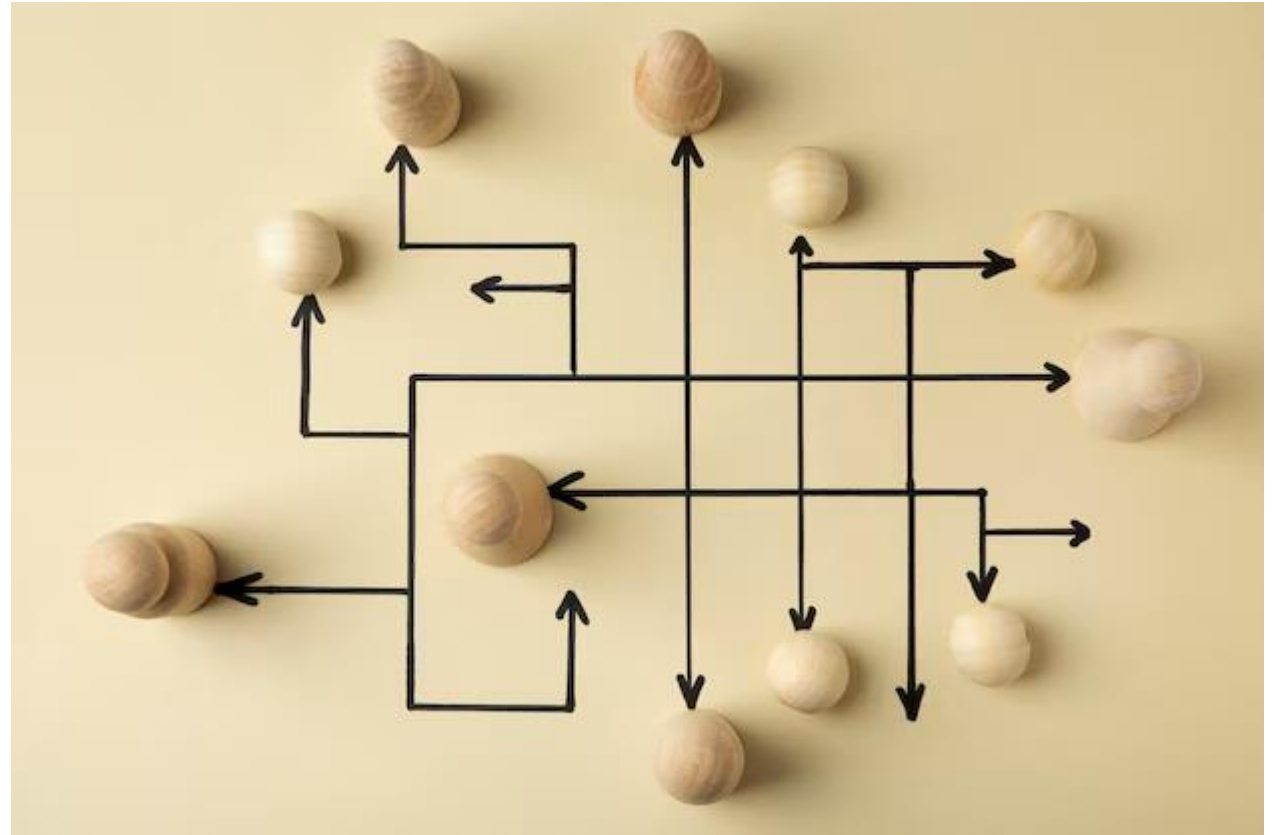
- Den der trækker kortet giver sin mening til udtryk
- Sender videre til sidemanden, der gør det samme
- Når den har været bordet rundt, tækker næste i rækken et kort

Afsluttende drøftelse

- Hvilke forskelle fik I øje på?

# Fem strategier

- Kulturel dominans
- Kulturel tilnærmelse
- Kulturel kompromissøgning
- Kulturel undvigelse
- Kulturel synergi





## Synergi - hvad gør vi?

- Kultur som forhandling – en dynamisk størrelse – afsæt tid
- Vær tydelig om værdier
- Vær undersøgende på forskelle og hvordan de kan komme jer til gavn
- Håndter problematikker

# Kulturel synergi i praksis

- Hvilke forskelligheder oplever I hos jer ?
- Hvor og hvornår viser de sig?
- Være kreativ og tænk ud ad boksen
  - Hvad kan personerne lærer af hinanden, for at øge deres effektivitet og produktivitet?
  - Hvordan kan man kombinere styrkerne fra de forskellige kulturer bedst muligt og dermed få skabt kulturel synergi?
- Lav en skabelon til et møde på eget apotek
  - Anvend kortspil



Kilde: Nancy Adler

# Et bud på et møde om kultur og diversitet

TID	EMNE	FORBEREDELSE
18.00	Mad og info	
18.30	Intro med formål: få forståelse for forskelligheder - problemer/synergi Vise de 6 dimensioner af Geerts Kortspil med opsamling: hvad fik vi øje på? Er der noget, vi skal have rettet til/taget højde for?	Slides fra CRECEA Kortspil – evt. andre spørgsmål
20.00	Kort om ferieafvikling mm	
20.30	Tak for i aften	

# Mødeskabelon

TID	EMNE	FORBEREDELSE