

så viktig å vite at menneskene hadde kulturelle kart å leve etter, man traff jo gjerne bare sine egne, de man delte dagliglivet med. Idag, med en flerkulturell verden, er dette ikke lenger tilfelle. Vi kan daglig treffe mennesker som følger helt andre mentale skjemaer enn vårt, og som heller ikke vet at deres mentale modeller er *deres egne* kulturelle kart. Vi er alle i samme båt, uansett hvor i verden vi befinner oss. Men når en er på hjemmebane, har vi selvsagt et ansvar for å videreføre våre "mentale kart" til nyankommerne.

KAPITTEL 4

Norske kulturelle trekk

I Norge har vi mange og varierte følelser for grantrær, bjerkestammer og koselig innehygge med levende lys. Men hva ville skje hvis vårt fullvoksne grantre ble omplantet til en varm slette i Nord-Afrika? Vår solide store kjempe av et tre ville neppe klare den påkjeningen.

Vi kan jo velge å se på omplantingen av mennesker akkurat som om de var trær. Vårt grantre er rett og høyreist, og er i stand til å stå imot store snemengder og sterk vind, for nordmenn ble i århundrer godt rotfestet i en karrig steinrøys. Fordi det var karrig, lærte man å overleve ved å passe på at ikke noen tok for meget av de få godene som var. Sparsomhet var en dyd og gaver ble gitt ved spesielle høytider, ikke i utide. Begrepet utide er vanskelig å oversette med ett ord i andre språk, (som nevnt, er det alltid en god pekepinn for å finne verdier i folkegruppens ord og uttrykk gjennom hvor lett det er å oversette til andre språk).

I noen land finnes det pinjetrær som bøyer seg etter vinden og forholdene. De står vanligvis ikke rett opp og ned, det virker mer som om de er elastiske på den måten de føyer seg etter naturforholdene. Jord, vann, luft, alt har skapt spesiell grobunn og naturforholdene har vært avgjørende for all vekst, for mennesker og dyr, trær og blomster. Naturkatastrofer som oversvømmelser, jordskred og jordskjelv forekommer hyppig noen steder, andre steder aldri.

For menneskene kommer i tillegg alt det kulturelle – det som menneskene selv har skapt. Kriger, maktkamp, økonomisk utvikling og alt det andre som utgjør et folkeslags spesifikke kulturtrekk.

Det norske treet

Det har vært stabile forhold for menneskene i Norge. Stormene har vært laget av vær og vind, ikke av fremmede mennesker på hærtokt. Religiøse, økonomiske og juridiske problemstillinger har vært små, de kunne istedet skape en følelse av trygghet. Været kunne være hardt, men landet var ikke jevnlig utsatt for naturkatastrofer.

Menneskene blir nå født inn i Velferdsstaten, de får gratis skolegang, muligheter for videreutdanning, og de blir tatt hånd om i alderdommen. Vår norske gran står trygt og godt forankret. Men lager vi lignende skisser for andre land, kan vi se store forskjeller. Hvis vi ser på Italia, et land på den andre siden av Europa, også med ekstreme klimatiske og geografiske forhold, ser vi at menneskene der er vokst opp under urolige, ustabile politiske forhold. De lærte å holde sammen og å løse problemene i dagliglivet i fellesskap. De bygget sine hus på toppen av åser og fjell for sammen å forsvare seg mot fiender og oversvømmelser, malaria og andre ulumskheter. "Arrangiarsi" er et ord vi ikke har på norsk, fritt oversatt betyr det at dette klarer vi nok å ordne opp i. Det er et hyppig ord i det italienske språket, det viser en positiv innstilling til livet, og i det perspektivet kan det ligne litt på vårt "går det, så går det". Man er ikke tafatt.

For vi har mye til felles med Italia som nasjon. Vi er på hver vår ytterkant av Europa, begge med lang kystlinje og karrige fjellforhold. I enkelte deler av Italia spiser de også fårrikål, for sauer og kål trenger ikke mye matjord. Men menneskenes livskår har allikevel vært forskjellige. Nordmenn og italienere har måttet forholde seg til vidt forskjellige problemstillinger. I Norge har vi hatt det forholdsvis trygt, de farer vi har vært utsatt for, har vi som regel selv forårsaket. En fisker i åpen båt, en bonde som forsøker å berge buskapen i høststormene – det er resultater av egen aktivitet for å livberge seg. Vi har hatt lite av den knugende usikkerheten som aldri slipper taket: Blir det store oversvømmelser og tillintetgjørende jordskjelv? Tør jeg sove trygt?

Vi i Norge hadde krigsårene med invasjon, men i vår historie har vi unngått store hærskarer av fremmede makter. Dette er i motsetning til det italienske folket, der har de et helt annet

grunnlag for kommunikasjon med omverdenen nettopp på grunn av dets svært lange historie med invasjoner som ga kulturelle ferdigheter i det å overleve *til tross for fienden*. Men som egen samlet nasjonal kultur, har vi begge en ganske kort historie i europeisk målestokk, noe som vises gjennom våre regionale og lokale forvaltningsorganer.

Vi kan trygt oppsummere at livet i Norge er forholdsvis sikkert når vi sammenligner våre forhold med andre lands historiske, geografiske og politiske erfaringer. Dette betyr kan hende at vi legger mindre vekt på de verdier som vi allerede har. Ting som utdannelse og religion har vi, og vi tar det for gitt at Staten skaffer oss dette. Det som er vel og bra her hos oss, som vi trives med og som er en del av oss, kan mange ganger være vanskelig å fatte for fremmede som møter oss. Akkurat som vi har vanskelig for å like det formelle tyske høflighetsmønsteret med titler og hierarki, eller at man i mange land ikke kommer til "rett tid", men istedet alltid "for sent", er det enkelte faktorer som utlendinger ikke ser vitsen med hos oss.

Vi skal se på noe av dette som et resultat av hvordan vårt eget "tre" er vokst opp: Hvordan vi har innrettet oss etter rådende forhold og hva våre forfedre har funnet har vært et fornuftig levesett.

Likhet

Alle mener at vi i Norge skal ha rett til egne meninger og synspunkter. Men fordi det råder en sterk likhetsfølelse i samfunnet, må disse meningene kanaliseres gjennom avpersonifiserte organer (møtevirksomhet, organisasjoner, osv.). Vi nordmenn har derfor samlet oss i likesinnede grupper og er det synspunkter som skal frem, går disse fra fellesskapet vi er samlet i til andre grupper med andre fellesskapsinteresser.

Dette er en stor forskjell fra for eksempel Japan hvor det råder en sterk gruppenalitet. Der kan en gruppe bestå av alle de ansatte som står sammen bak en bedrift, av alle familiemedlemmer som solidarisk støtter slektens fremgang. Det kan være en hel liten landsby som uansett yrke samler seg om landsbyens ve og vel. Det

er fellesskapets interesse og fremgang som er det avgjørende, ikke den enkelte japaner eller den enkelte yrkesgruppes særinteresser. I Japan har de også ordtaket "du må ikke tro du er noe", tilsvarende Janteloven, men gjennom nettverket av ulikt sammensatte grupper, får alle meninger en sjanse til å komme frem, til tross for at den enkelte ikke selv stikker hodet langt ut. Da vi i Norge samler oss i grupper som består av individer med lik interesse, blir disse gruppene derved ganske homogene (alle i gruppen er enten sykepleiere, tannleger, ingeniører, e.l.).

Vår norske higen etter likhet gjør at en søker gruppetilhørighet med likesinnede fordi man i stor utstrekning leter etter likhetspunkter hos andre og vil gjerne være sammen med folk vi føler "er som oss". I motsetning til dette, kan folk i mange europeiske land finne at motsetninger er interessante og inspirerende. Det er derfor viktig for oss å se hvordan vi her i Norge ser ut til å være ganske unike i det å betone likhet. Mens forskningen har vist at "nordmenn er egalitære, sjenerte, føler seg hemmet og er selvstendige"¹⁴, og når vi ser dette i forbindelse med andre målinger, sammenfaller det forskning som viser at Skandinavia tangerer midt på skillelinjen mellom det utpreget individualistiske og kollektivrettede. Her ligger det mange interessante føringer for diskusjoner om vår egen kultur. Men denne veilederen skal kun vise hva som synes helt tydelig forskningsmessig, uten syensing. Det er allikevel grunn til å nevne at det er lite forskning internasjonalt på hvordan likhet varierer som en *kulturell verdi*. Men i sosialpsykologi ser en likhet som en balanse mellom individet og dens sosiale gruppe, og likhet blir også sett som tiltrekningskraften i inngruppen. Og nå forskes det på våre spillenevner, nok et bevis på at vi mennesker strkker seg etter likhet for overlevelse – og vår evne til å føle empati kan også stamme fra dette. Den norske betydningen av begrepet likhet bør forstås som det engelske "similarity", med andre ord, det å ha faktorer som gjør at en kan sammenligne med noe annet.

Vi her oppe i Skandinavia deler gjerne livet vårt opp i *deler* med

¹⁴ Rodnick (1955) i Naroll (1983) i Triandis, Harry C. *INDIVIDUALISM & COLLECTIVISM* s. 99.

likhet: Vår arbeidsdel, vår private del, vår familiedel, vår militære del, vår barndomsdel, osv. Dette ser vi klart når vi tenker på hvem vi inviterer til hvilke typer selskap eller tilstelninger. Julen er familietid, bryllup likeså. Studentjubleum er uten ektefelle, firmafest også. Privat fest er gode venner, som regel ikke familie. Etter endt dugnad er det nabopøsefest, og det er de som tilhører fellesskapet, som samles. Vi blander ikke våre venner, iallfall svært sjelden. Begivenhetene er altså sammensatt av forskjellige mennesker, alt etter hvilken del av vårt liv de tilhører. Det er mange grunner for vårt syn på likhet, det er bl.a. et utpreget ønske om å ha enighet og unngå konflikter for å ha det "rolig og fredelig".

Dette med enighet ser vi jo i dagliglivet med hensyn til bestemmelser om veiutbygging og hovedflyplass. Alle skal få uttale seg, det skal bli *enighet* før man setter igang arbeidet. For utlendinger kan det fortone seg som underlig at man ikke overlater bestemmelser til dem som vet best, for i resten av verden behøver det ikke være slik at en samler seg i likhet.

Når vi nordmenn uttrykker meninger, kan disse bli oppfattet som påstander for i Norge er det ikke lang mental vei fra mening til påstand, og dette er noe som er vanskelig for utlendinger å fatte. I mange land er det ikke vanlig å blande person og sak, en diskuterer meninger og utvikler interessante idéer. Mens vi kan gjemme våre reelle meninger og kommer de frem, kan det være pga. alkohol, og da behøver de ikke bli tatt alvorlig. Det vi er enige om, er gjerne upersonlige saker som priser, bestemmelser, ferier osv. som vi kan snakke om, men personlige saker det kan være uenighet om, forsøker vi nok å unngå for å beholde likhet og fred.

Dette viktige området, likhet, kan vi også se fra et annet perspektiv: Hvordan folkegruppene har oppdelt seg innen samfunnet preget av individualisme eller kollektivism i en balansegang som varierer fra kultur til kultur. Enkelt sagt, kan en si at individualisme er tuftet på et fellesskap i likhet, mens kollektivism fungerer ut fra et fellesskap i ulikhet.

Vennskap

Fordi vi får venner i ulike grupper, ser vi på vennskap på forskjellig måte, alt etter vennskapets karakter. En barndomsvenn har rett til mer av vår tid enn en arbeidskamerat fra forrige arbeidsplass. Vi skaffer oss gjerne venner som har samme interesser som oss selv, og vi unngår i en viss grad nærhet til mennesker vi ikke har et sosialt eller personlig forhold til. Dette betyr at vi foretrekker å stole på oss selv, og også at vi ikke ønsker å vær til bry.¹⁵ Det kan derfor være vanskelig for oss nordboere å møte vennlighet fra helt fremmede, for vi kan risikere å tolke vennlighet for vennskap.

I store deler av verden er vennskap viktigere enn materiell rikdom. En venn er det motsatte av en fiende, og siden de fleste folkeslag har hatt erfaringer med fiendtlige erobringer og kriger, blir venner desto mer verdsatt. Man vil derfor alltid forvise seg om at den fremmede er en venn, at det er en person en kan ha tillit til. Dette er viktig og har prioritet over meget annet. I Afrika går man ut fra at et menneske er vennlig inntil det motsatte er bevist, man gir smil og vennlighet før vennskapet eventuelt oppstår. Hos oss er det omvendt, vi tar en avventende holdning og er forsiktige og alvorlige før vi slapper av. Vi har en eller to "beste venner", noen som andre venner må vike for. I mange land blir venner prioritert på lik linje med familie, man hjelper, trøster, lider med dem, og vennskap blir ofte overført gjennom slektsledd, som for eksempel i Frankrike og Sovjet. I mange kulturer betyr vennskap ansvar og forpliktelse, vennene tar vare på hverandre og på hverandres familier.

Det kan også være vanskelig for utlendinger i Norge å forstå at en kan bli bedt hjem til middag hos en norsk venn, men ikke til hans sønns bryllup. "Er dette vennskap?" tenker utlendingen, for våre vennskspsregler er uvanlige for mange andre folkeslag. Vi holder oss til noen få utvalgte "virkelige" og "ordentlige" venner og ser kanskje ikke det andre folkeslag legger i ordet venn. For i vårt individrettede samfunn ser vi gjerne på vennskap som noe

¹⁵ Marianne Gullestad, bl.a. i *Livsstil og likhet*, 1985, Universitetsforlaget, ga mange eksempler på disse norske verdiene.

frivillig og personlig, og partene oppfatter seg gjerne som like, noe som forsterker vennskapet¹⁶. Vi skal helst trives med våre venner, vi skal "passe sammen". Vi kan bli gode venner på arbeidsplassen, men uten å sees i fritiden. Alt dette må vi se i vår kulturelle bagasje, gjennom hvordan våre forfedres liv artet seg med hensyn til det å samles i hverdagslivet, noe Marianne Gullestad har utdypet i sine bøker om norske kulturelle trekk.

Hvis vi så ser på typisk kollektivrettede samfunn, som i arabiske land, er begrepet "venn" noe man kan kalle alle mennesker, og nyanseringene vil ligge i følelser og det ikke-verbale, og selve ordet "venn" behøver ikke ha noen sterk betydning. Alle kan være venner, og man kan kalle hverandre brødre og søstre. Vennskap ligger på flere plan, for i store deler av verden vil "venn" være en person som både *forventes* å være hjelpsom og som *vil forvente hjelp*, når det skulle trengs, uten at en spør om det. Og vennskap gjelder hele døgnet, ikke bare i enkelte deler av ens liv. Men vi må huske på at i vår nordiske kultur, var en i århundrer fåtall under trange kår, og en måtte greie seg selv så godt en kunne, og normene fra den tid ligger fortsatt i oss.

Overordnede og autoritet

Som de fleste mennesker i verden, er også vi her i landet formelle og uformelle, alt etter når det ene eller det andre er krevet av oss. Men vi skiller oss endel ut fra andre kulturer når det gjelder å vise *hvordan* vi er formelle og på hvilken måte vi viser status. For hvor mer høytstående vi er innen arbeid, jo mer makt vi har og jo mer vi kanskje tjener, gjør at vi forsøker å være ekstra normale og alminnelige!

Vårt land har idag et meget vagt skille mellom fattig og rik, og mange ville si at vi ikke har noe klassesamfunn. Forskjellene

¹⁶ Her kan vi nok se det psykologiske behovet for å få tilbakemelding på at vi selv er "åltreit". Slike kommunikasjonsmønstre som gir personlig feedback, anerkjennelse som er grunnleggende for menneskers selvbylde, ligger sentralt, men uttrykkes varierende kulturelt.

er allikevel der, men disse kan det være vanskelig for andre enn oss selv å se. Når personer med høy status kler seg uformelt, og viser en avslappet holdning til tilværelsen, er det vanskelig for utlendinger å fatte at de har å gjøre med en person med kanskje et meget overordnet ansvar. Når sjefen i et stort firma selv rydder kaffekoppen på plass, kan en utenlandsk forretningsforbindelse tenke at han eller hun mangler autoritet.

Det er viktig å være "likandes" hos oss med et samfunn hvor likhet er en fellesfaktor. Når utlendinger i Norge skal møte en "viktig" person (kanskje personalsjefen for en jobb, eller en rektor angående studieplass), kan han eller hun lett tro at det ikke er "rene vedkommende" når personen de møter er kledd det som kan kalles arbeidstøy, det er vanskelig for mange utlendinger å fatte at overordnede kan kle seg slik. Det å vise respekt i mange kulturer ligger i hvordan man opptrer overfor andre – og klær og velstelthet er en viktig del av dette. Utlendinger kan ubevisst miste både respekt, og derved tillit, for en person som ikke selv viser mer respekt for andre og *for seg selv*.

Når utenlandske forretningsfolk fra alle verdenshjørner kommer til møter i Norge vinterstid, er de vanligvis ulastelig antrukket til tross for sne og kulde, og så møter de det norske vertskapet kledd i nordisk vinterhabitt. Klær er en del av menneskenes autoritetssignaler, men hos oss i Norge er disse svært dempet. Vi er, på mange kulturelle målestokker, en kultur med meget lav statusforskjell i befolkningen¹⁷. Status innebærer kontroll, og kulturen vil ha tilrettelagt for hvordan ulike sosiale situasjoner fungerer med hensyn til ansvar, overordnet/underordnet, privat/offentlig osv. I Norge kan vi si at det er et ganske flatt og ofte uformelt og lite synlig hierarki. Det er veldig greit og praktisk, når en kjenner til det. Men det er totalt tvetydig for de som ikke forstår det norske kulturelle systemet!

Dette er en av hovedvanskene for utlendinger som arbeider i Norge eller for norske internasjonale selskaper, for de "leter" etter

¹⁷ André Laurent, "The Cultural Diversity of Western Conceptions of Management" i *International Studies of Management and Organizations* Vol. XIII 1983

tegn de ikke finner. Dette er fordi de aller fleste kulturer har et meget høytidelig sosialt hierarki for ulike situasjoner og med dertil tilhørende kommunikasjonskoder.

Men vi kan også være veldig formelle, og når vi ber til selskap, er det gjerne ganske høytidelig. Til et større selskap, blir gjestene bedt flere uker i forveien, og vi passer på at de "passer sammen", og det foregår fortsatt et høytidelig "velkommen til bords". Det kan også bli takket for maten av personen som sitter til venstre for vertinnen, og som derfor har hedersplassen (i motsetning til i Storbritannia hvor hedersplassen er på vertinnens høyre side, dog uten å "takke for maten").

Vår skandinaviske vane med å skåle, blir oppfattet som en hyggelig skikk av de fleste, men det å takke for maten kan for mange føles underlig. Å takke er i mange kulturer "å gjøre opp for seg", det faller tungt å si takk når man ser på gjestfrihet og gaver som gjensidige handlinger mellom venner. Vi har også i vår selskaperighet ganske meget autoritær atferd, hvor rollene er klart definerte fordi vertskapet har det overordnede ansvar. Ved større anledninger kan "programmet" dra ut og det kan bli lang tid før det til slutt blir servert kaffe og kaker. Tidspunkt for når en skal bryte opp, er jo underforstått, så for de som er uinnviet i norske kulturelle trekk, er det ikke alltid lett å sette pris på våre hyggelige vaner som kan dra ut i de små timer. En vet ofte ikke når en skal bryte opp....

Og fordi disse anledningene er ganske formelle, kler vi oss deretter. Mange utlendinger kan da ha problem med å vite hva de skal ha på seg når de blir bedt i et norsk selskap, for i deres egen kultur kan jobb og skole ha vært stedene hvor de var vant med at man skulle være formelt antrukket (høytidelig kledd), og nå er alt satt på hodet. Ute i hverdagen ser de nordmenn som svært uformelle, klesmessig sett, og de har vanskeligheter med å vite hvem som har makt og er i autoritetsstilling. Blir de bedt i privat selskap, finner de at det hele plutselig er formelt. Det kan derfor hende at de selv går i selskap ikledd olabukse og genser og så blir forvirret når vertskapet er i dress og kjole. Og da selskapet følger et usynlig tidskjema og kan vare i timesvis, er det ofte i sosialt

samvær at det kanskje er vanskeligst å vite hva som er formelt og uformelt, hva som er intimt og hva som er offentlig. Det er i disse situasjonene at den *underforståtte* kunnskap som styrer oss kan forekomme uhyre tvetydig (jf. punkt 4 i tabellen side 26).

Vi i Norge aksepterer gjerne autoritet fra myndighetene, men ikke fra hverandre, noe som er uvanlig i de aller fleste land. Der kan en ofte mistro myndigheter og stole mer på menneskelig kontakt. Det er få land i verden hvor det ville blitt akseptert at ligningen ligger til offentlig gjennomsyn. Vi er alle i autoritet og holder styr på hverandre. Men til tross for at mange aksepterer byråkratisk autoritet, er vi allikevel ett av de få land i verden hvor alle kan snakke med alle. Dette vil i praksis si at man kan henvende seg direkte til Konge og statsminister, om man selv vil. Vi aksepterer autoritet når det er best for fellesskapet. Hver enkelt person har bestemmelsesrett alt etter sin stilling. At det kan være en konsulent i et departement som tar en avgjørelse helt alene, at en eksportsjef kan signere en kontrakt som angår hele bedriften, er ting som kan få utlendinger til å steile.

Det er vanskelig for fremmede å se hvor autoritet begynner og hvordan samfunnet fungerer. At alle kan gå rett til "rene vedkommende", er uvanlig for mennesker som er vant til å gå via mellommenn. Nettopp fordi vi tilhører et individrettet samfunn med en slik sterk likhetstankegang, finner vi at *ansvar* er tillagt systemet mer enn enkeltindividene. Dette er også i motsetning til kollektivrettede samfunn, hvor det er mennesker med autoritet som har overordnet ansvar. Hos oss kan Mongstad og andre store saker tillegges systemsvikt, mens det i for eksempel Frankrike ville blitt et personlig ansvar. Respekt og makt vil i mer kollektivrettede samfunn, som vi har sett også gjerne tilsvare høykontekstområder, ligge i mellommenneskelige forhold med autoritet som en personlig "aura" og høy sosial status.

Mens det i mange kulturer finnes en innebygget respekt for den som kan meget, som sitter høyere oppe på den sosiale rangstigen, for mennesker som er eldre enn en selv, for sjefen, for læreren... bruker vi i Norge gjerne begrepet respekt for menneskelig og for hverandres eiendeler. Vi har en slags

horisontal respekt, med enkelte unntak, som Kongehus og Storting.

I USA vil dette stort sett være det samme, men der har de også en stor respekt for mennesker som har utrettet noe, de som har klart å virkeliggjøre den amerikanske drømmen. I motsetning til hos oss, ligger det respekt i å stikke seg ut, slik at Janteloven tydelig ikke emigrerte med over Atlanteren og spredte seg der. For ser vi etter på skalaer over forskning i amerikanske verdimønstre, ser vi at amerikanere generelt verdsetter effektivitet og initiativ, "God helps them who help themselves". Så til tross for en horisontal respekt, på samme måte som hos oss i Skandinavia, har de også andre verdier som inngir respekt.

I de aller fleste andre land ligger det respekt i vertikal retning, dvs. at menneskene kjenner en plass i samfunnet, hver og en har "sin" plass i et innebygget hierarki. I dette ligger det en naturlig aktelse for andre mennesker som *personer*. Det er lett for oss nordmenn å forveksle denne type respekt med underdanighet. Et eksempel på hvordan man tar hensyn til hverandres "ansikt" – det at en ikke skal miste ansikt er et universelt behov – kan være at man ikke stiller spørsmål til overordnede som de ikke kan svare på. Noe som for oss i vårt likestillingsmiljø kan fortone seg som underlig fordi vi kan si, hvis vi ikke kan svare, "Du kan jo spørre Per". I mange land unngår man å stille direkte spørsmål, men "pakker" i stedet eventuelle spørsmål indirekte inn nettopp av hensyn til respekt for den overordnede. Det kan derfor være vanskelig for innvandrere i Norge å ta kontakt med noen de selv ser står sosialt høyere enn dem selv. De vil unngå å gjøre noe galt, for dem ville *det* være å "trampe i salaten" at kanskje en overordnet ikke hadde tilrettelagt for situasjonen rundt det å kunne ta kontakt om noe.

Å ha blitt oppfostret i et sosialt hierarki kan en ikke viske bort, det vil sitte spikret også i vårt likestilte samfunn. Dette krever en tilretteleggelse på arbeidsplasser for en diversitet i tenkemåte som sterkt berører den ansattes selvbilde – og derved også indirekte, den ansvarlige overordnetes respekt. For vi må huske på at når den fremmede arbeidstageren ikke kjenner til norske premisser på

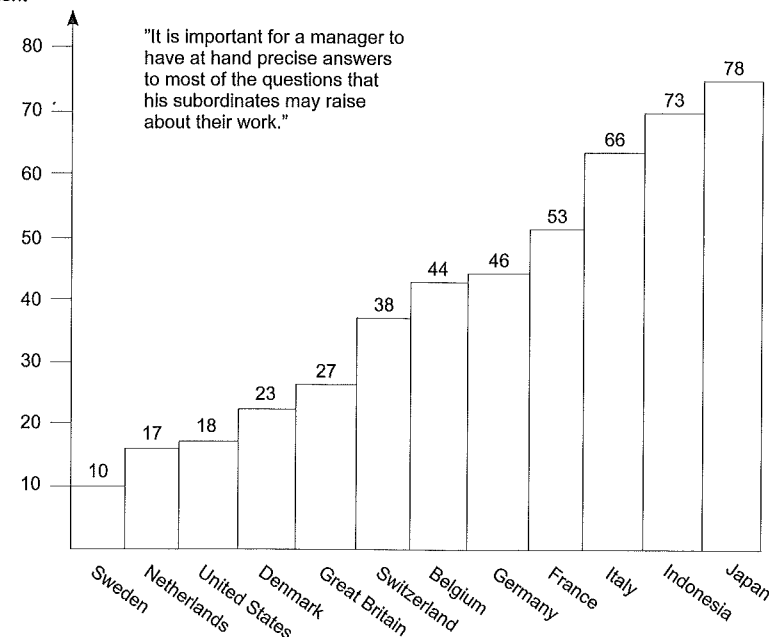
arbeidsplassen, tilsvarer det å ikke kjenne til de kulturelle kodene som ligger i vår kultur.

For eksempel kan det å være en leder i et så nært kulturområde som Tyskland, innebære at vedkommende vil føle seg ansvarlig for at de underordnetes egen kreativitet og initiativ kan utvikles. Lederen stiller, men får ikke spørsmål, for den røde tråden her er at en slik stilling krever at han eller hun har nøyaktige svar på arbeidsrelaterte spørsmål og har det overordnede helhetsbildet. Hvordan lederen skaffer seg dette kontinuerlig, varierer kulturelt. Her kan vi igjen se til Østen, med Japans kommunikasjonsskift fra "gølv" og oppover, som gir ledere de nødvendige tilbakemeldinger (og som vi i Vesten vet er årsak til at avgjørelser kan ta år, ikke dager).

Lederens rolle varierer kulturelt, som vi ser i følgende oversikt. Den viser ikke detaljene involvert i ledelse, men selve tankegangen er preget av et ansvarlig hierarki, og det er uhyre kulturelt hvordan disse rollene fylles. I nær sagt alle andre kulturer, stiller en kun indirekte spørsmål, for eksempel, "Det ville være nyttig å vite... hvem kunne fortelle meg ..., så vi kan forberede ..." osv. Dette er for å ivareta den ansvarliges "ansikt", selvbildet som vi har sett er en viktig del av hele kommunikasjonsprosessen.

Hovedspørsmålet i akkurat denne tabellen er valgt på grunnlag av at vi i denne boken ser spesifikt på norsk kultur i møtet med verden ellers. Og hos oss kan en arbeidstager stille sin sjef direkte spørsmål om sitt arbeid, m.a.o. "Når kommer de bestilte varene fra USA?" og den norske sjefen svarer det vedkommende vet, uten å føle seg tråkket på: "Tja, jeg vet ikke, spør Hansen." På samme måte kan en hjelpepleier på et sykehjem ønske å informere om at noe av utstyret mangler, men vil han eller hun vite hvordan det best kan gjøres? Leter ikke de mentalt etter *noen* som har ansvar, som viderebefordrer informasjon om den daglige situasjonen, for det er de overordnede – i de fleste utlendingers øyne – som i realiteten er ansvarlige for at de ansatte kan gjøre arbeidet på en helt tilfredsstillende måte? Dette blir spesielt poengtert her i denne veilederen, spesielt fordi vår norske likhetstankegang skaper tvetydige arbeidssituasjoner for nye medborgere og fremmede

Percent in Agreement



En leders rolle varierer kulturelt (André Laurent, i Nancy Adler 1997)

arbeidstagere. På grunn av vårt ganske flate sosiale hierarki, kan det være vanskelig for oss å ane at mange arbeidstager kvier seg for å henvende seg direkte til en overordnet når en føler at saken gjelder noe den overordnede selv burde vite om.

Vi i Norge ser med respekt på dem som klarer seg selv her i livet. Men mange mennesker fra land hvor individualisme ligger i *samarbeid* innen et fellesskap og hvor man ikke ser på individet som en enhet, men hvor man "drar lasset sammen", som regel innen et hierarki, forstår ikke vår selvstendige individualistiske innstilling. De kan rett og slett ikke forstå at man skal "greie seg selv", at hver og en kun er ansvarlig for seg og sine aller nærmeste. Vi har ikke et samfunn med en oppdeling i overordnet makt og ansvarsfordeling, men har spredt ansvaret på alle gjennom vårt lovverk, tilpasset vår kulturelle arv, for folk vet når en ikke skal "ta seg til rette" rent instinktivt. I likestillingsspørsmål har det norske

begrepet egalitær tatt form av ensartethet og utjevning. Det har ikke samme betydning som det franske begrepet "égalité", som står for ekvivalens og likeverdighet uten at en skal være lik hverandre. Vi husker den franske verdien i *diversitet* i vår første fotnote.

I kulturer hvor det er et vertikalt hierarki, er ansvaret for alle delt. Sosiale roller er klart definerte, autoritet og makt er tillagt og foreskrevet. Livet blir forutsigbart og medlemmene i samfunnet kjenner sin plass. En sjef i en bedrift forventes ikke å bære ut sin egen skitne kaffekopp eller spørre underordnede direkte om råd. Det foregår heller et samarbeid gjennom intrikate nettverk hvor enhver er forventet å kjenne sin egen og andres sosiale roller.

Å gjøre opp for seg

Dette uttrykket kan gi seg utslag i store misforståelser mellom nordmenn og utlendinger. Vi i Norge ser på tjenester, vennskapshandlinger og gaver som noe vi bør gi tilsvarende tilbake i overskuelig fremtid. Vi ønsker ikke å skylde noen noe. Kinesere har samme tenkemåte, og kan bruke dette som et middel for selv å oppnå noe senere, for de vet at det kan være nyttig "å ha noe til gode".

I de aller fleste kulturer gjør man ikke opp for seg. En gave kan mottas som sådan. En kaffe mottas som en vennskapshandling og en tar ikke opp penger for å betale hva den kostet. En inder behøver ikke takke for en vennskapshandling, det ville være å forringe gavens verdi.

Mange vil tenke at ens egen tannbørste ikke skal deles med andre, og det ville også stride mot generelle regler for hygiene å gjøre det. Men vi behøver ikke reise lenger enn til det europeiske fastland, før vi allikevel finner en sterk følelse for at også intime gjenstander skal deles, det ligger i vennskapsbånd. Og mellom venner, behøver man ikke nødvendigvis gi tilbake det en har lånt. For eksempel i Frankrike kan vennskap innebære at mitt i stor grad også er ditt. Der kan en venn bestemme for deg og til og med være autoritær for ditt velbefinnendes skyld for vennskapets skyld.

La oss ta Frankrike som et eksempel på problemstillinger

vedrørende en innbydelse som den franske M. Javert gir en ny kollega, amerikaneren Mr. Johnson:

M. Javert: Jeg lurte på om du og din kone ville spise middag med oss på fredag. Min kone ville gjerne treffe deg som er min nye kollega.

Mr. Jonson: Det ville være veldig hyggelig.

M. Javert: Jeg skal komme tilbake med nærmere detaljer.

Mr. Johnson: La oss vite om det er noe vi kan ta med oss.

M. Javert: Hva mener du?

Hva hender her? Vi kan regne med at parene ikke har møtt hverandre, og da er det sannsynlig av middagen blir på en restaurant. Dette er ikke en innbydelse til den franske familiens private sfære, og da tar en heller ikke med noe. Det er ofte vanlig i Europa, og ikke bare i Frankrike, at en inviterer til et måltid ute på en restaurant, men det amerikanske paret kan føle det at de ikke kommer hjem til ekteparet Javert som en negativ hendelse, de som er vant til å komme hjem til folk.¹⁸ Og hvordan vil da Mr. Johnson føle at han skal gjengjelde? Det er ikke sikkert at det ville være en sterk følelse, men for oss skandinaver ville tilsvarende situasjon kunne forårsake litt hjernegymnastikk. Hva innebærer "det å komme hjem til", kan være et relevant spørsmål som Mr. Johnson kanskje burde stille seg.

Prioriteringer i livet

I Norge er vi styrt av fornuften, "ta fornuften fangen", vi sier gjerne "gjør det som er fornuftig". Det er veldig vanskelig for noen å gjøre noe som alle andre synes er ufornuftig. "Nåde deg hvis du gjør noe som naboen ikke synes er riktig", heter det. Hva tar vi hensyn til? Oss selv som mennesker eller hva andre mennesker mener? Hva er det som teller mest i verden for oss?

Vi ser på egen kjernefamilie, på vårt hjem og fritid som uhyre

¹⁸ Etter Storti, Craig "Old World, New World" Intercultural Press 2001

viktige for oss – det er dette vi arbeider for og med. Alle har en rett til å ha meninger, men de skal ikke forstyrre meg. Privatlivets fred er viktig, men jeg ønsker ikke selv at andre blander seg i mine saker og jeg gjør ikke det overfor andre. Jeg stiller derfor ikke personlige spørsmål til fremmede, og viser ikke sterk interesse for deres familie og meninger. Janteloven sier at ingen er bedre enn andre, målet er at vi er like og at vi har det godt sammen. For å opprettholde det, må vi ha fred og fordragelighet. Problemer kan det offentlige ta seg av. Det skandinaviske begrepet “ombudsmann” er benyttet i mange deler av verden, det innebærer en instans hvor problemer kan løses for partene uten at de behøver å løse konfliktene selv.

Kan dette virke negativt for andre mennesker som har andre innstillinger til hva som er viktig i livet? Ja, det kan det, hvis de ikke forstår hvorfor vi tenker som vi gjør. Som allerede nevnt, er det en årsak-virkningsprosess i vestlig tankegang. Hvorfor hender det? Hva var grunnen til at jeg ble syk, til at noe hendte? Som regel forsøker vi å finne årsakssammenhengen, og vi prøver å forklare alt med det. Dette er en vestlig tenkemåte.

Mennesker fra andre kontinenter kan se livet på en annen måte, bl.a. ved å se det historiske i det som hendte: Når hendte det? Hva hendte da? Og hele tiden forholde seg til en sammenligning av nåværende med tidligere erfaringer. Vi ser vi er her tilbake til den helhetlige tenkemåten, den med “garnnøstet”. Vi kan derfor oppleve at en asiat “ser” noe vi ikke ser. Han vil ikke avbryte vår “sikkerhet i vår sak”-holdning, og vil bare *indirekte* forsøke å forklare at han ikke er enig i vår problemløsning av en sak. Det er også mulig at asiaten ikke utfører det arbeidet han ser som unyttig fordi det senere vil vise seg å være galt. Det er da nyttig, i ro og mak, å ta seg tid (noe som er vanskelig for oss i den vestlige industrialiserte verden som lever med innebygget klokke) til å merke oss hva han mener.

Vi “rikssynser” og er opptatte av våre egne meninger som vi allikevel ikke er flinke til å dele med andre. Vi prioriterer privatliv og nærfamilie (der får våre meninger utløp) og vi vil ha ro og fred. Lavmæltighet og forsiktighet sees på som en dyd hos oss (i enkelte andre kulturer er dette tegn på forræderi eller usikkerhet, det

kan også tolkes som arroganse). Vi blander oss ikke inn i andre menneskers anliggender. Det kan virke kaldt og hjerteløst ikke å gå til fremmede naboer med utstrakt hånd, og ikke tilby noen som er i synlige vanskeligheter vår umiddelbare hjelp. Men vår måte å gjøre dette på er å vente til vi blir *spurt*, og da er vi veldig hjelpsomme.

Slike normer varierer veldig mellom kulturene, og akkurat det å gi hjelp, kan være et ømtålig område. En ønsker ikke å la noen “miste ansikt” ved at de ikke klarer seg selv, men samtidig er det tydelig behov for assistanse. Allerede nede på kontinentet iler en til uten å spørre, og mange steder er andres barn alles barn, når en ser et barn som fryser eller bør ha en hjelpende hånd.

Vår forsiktighet på området mennesker stammer vel fra vår tidligere isolerte måte å leve på. Gårdene lå spredt. Fremmede ble sett på med mistro: Ble det kanskje enda flere å fø... Det er ikke lenge siden landet ble urbanisert – at menneskene begynte å bo i større fellesskap. Vi har enda ikke fått innarbeidet en slags samværsteknikk som kun er det ordet sier: Et slags høflig rituale som virker som et overflatisk bindeledd mellom fremmede mennesker. På engelsk har vi uttrykket “socialize” som ikke betyr “å sosialisere”, men innebærer å skape samvær gjennom kontakt, småprat og mingling, som jo er et nytt ord som viser at vi er på vei til å tilpasse oss nye former for samvær.

Vår kultur gjenspeiler en beskjedenhet som står som en slags kontrast til land som kjennetegnes av macholignede kulturtrekk. På målinger av kulturelle verdier som regnes for å gi et godt grunnlag for å kunne skape seg et bilde av et kulturområde, ligger Hofstedes¹⁹ dimensjoner sentralt i verdensforskningen. Disse målingene viser at Sverige og Norge har ekstremt myke verdier, dette kan bl.a. gjenspeile en skandinavisk vegring mot individuelt å hevde seg verbalt. Det betyr også at vi “holder oss litt for oss selv”, noe som igjen kan feiloppfattes som arroganse overfor fremmede, særlig fordi vi ikke innleder samtaler og ikke ser ut til å ønske å vite mer om den fremmede ved “probing”, søkende spørsmål for å bli kjent – i et vanlig internasjonalt samhandlingsmønster.

¹⁹ Hofstede, Geert et al. *MASCULINITY & FEMININITY*, Sage, 1998

Vi nordmenn er med andre ord ikke vant til å motta ting eller vennlighet fra mennesker utenfor den aller nærmeste familie og vennekrets, og vi risikerer å såre noen som ville glede oss hvis vi ikke kan kunsten å ta imot. Mennesker som er vant til å tenke på hele slekten og venner som et personlig ansvar, forstår ikke lett dette at her skal hver enkelt greie seg selv, og at når noen ikke kan det, for eksempel de gamle, så blir man tatt vare på av institusjoner. Vi kan risikere å se det som et svakhetstrekk hos innvandrere at onkler og brødre hjelper nevøer til høyere utdanning og med å finne jobb. Det kan være tegn på svakhet hos nevøen, synes vi, hvis han ikke kan klare dette selv. Men dette er kulturelle verdier som ligger dypt i menneskesinnet.

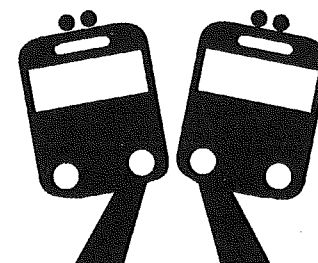
Kjønnsroller

Våre sosiale roller i samfunnet er altså ikke så klart definert her i Norge som i mange andre land. Her kan en person være på jorda i arbeidsklær på formiddagen, innimellom sende viktige dokumenter for sitt shippingkontor som han er elektronisk tilknyttet, han kan hente barna på skolen og være aktiv politiker om kvelden. Ja, han kan også være kvinne og ha akkurat samme arbeidsdag.

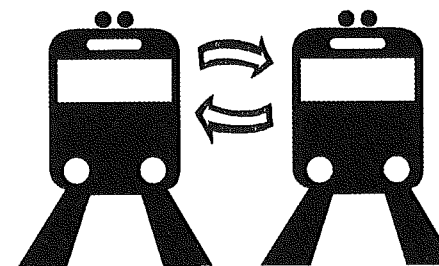
Når vi er i våre forskjellige aktiviteter, som elektriker, som far, som kunde i en forretning osv., har vi allikevel en annen væremåte og språkbruk innen hver "rolle". Dette er felles for alle mennesker i verden, men *graden* av hvordan vi går inn i disse ulike rollene varierer.

På grunn av vår sterke likhetstankegang, varierer ikke vår væremåte nevneverdig mellom våre ulike gjøremål. Det er derfor det er vanskelig for utlendinger å se forskjell på hvilken rolle vi i øyeblikket befinner oss i. Vår naturlige væremåte overfor alle, vår trang til likestilling mellom kjønnene og vår enkle omgangstone med hverandre, gjør at rollene glir inn i hverandre. Vi skal være oppmerksomme på at forundring over dette fra utlendingenes side ikke behøver å være manglende følelser for likestilling og likeverd, men at det heller er grunnlagt i en annen forståelse, i et annet syn på kvinne- og mansrollene. Nederlenderen Geert Hofstede

har begrunnet årsaken til hvorfor han kalte det emosjonelle området han forsket i for maskuline eller feminine faktorer med at det fremkom tydeligst det var kjønnsforskjeller, med unntak av land sterkt preget av feminine verdier. Så hva betyr det at Norge fremstår med holdninger preget av feminine verdier? I første rekke, som Hofstede selv sier, er det liten synlig differensiering mellom kjønnene, og sammenlignet med for eksempel Tyskland, rangerer vi med 8 på målingen og Tyskland med 66. Når vi ser slike målinger basert på spørreskjemaer, må de selvsagt kun sees som indikative på en tendens, men det er vel tydelig for oss alle at vi i Norge kjører vårt tog på samme jernbanespor, ganske ensporet. I de fleste land er de kulturelle rollene preget klare kjønns mønstre, med nedfelt autoritet og ansvarsforhold i lys av individets sosialt foreskrevne rolle.



Norske verdier sett fra et "mykt" perspektiv²⁰



²⁰ Hofstede, G. *Culture's Consequences*, 1980 Sage

I svært mange kulturer ser man kvinne og mann som to *ulike utfyllende* deler av hverandre, hvor begge har en respekt i det å være kvinne *eller* i det å være mann. På grunn av dette, er rollefordelingene klart definert, ansvarsområdene mer oppdelt, og rolleatferd – dvs. væremåten – følger fastlagte mønstre. Alle ulike verdier nedfelt i samfunnet, vil innvirke på hvordan disse “rollene” blir oppfattet, og en politimann i Syd-Amerika kan være mer “macho” enn en engelsk Bobby. Husk at uttrykket “myke” menn er et skandinavisk uttrykk, og ordet myk kan ikke direkte oversettes til engelsk i denne forbindelse.

Spørsmålet om kjønnsrollemønstre er ikke bare spørsmål om likestilling, det avhenger av hele det kulturelle bildet. Vår akseptering av at kvinner kan være dommere over mannlige forbrytere, eller være bedriftsledere med mannlige sekretærer, kan forvirre de som kommer fra land hvor kvinnen blir satt på en pedestall og passet på. Hvordan man skal forholde seg til vårt likestilte Norge kan være en vanskelig balansegang for mange. Fordi rollene glir inn i hverandre, finnes det heller ikke klare regler for hvordan man skal være advokat, lærer, elev, professor, kunde, kontorassistent eller andre “roller”. Så det er vanskelig for innvandrere å finne ut hvem av oss vi er, når vi veksler mellom å være forelder, yrkesaktiv og venn. Som vi så tidligere, deler vi gjerne opp vårt liv i soner, og det gjør vi også i dette. Hver ting til sin tid, og ikke alt på en gang, er mest vanlig hos oss.

I andre land kan man vanligvis kategorisere folk fra deres rolleatferd, nesten døgnet rundt. Her har vi ofte de samme klærne på oss i alle våre roller, og det er vanskelig for utlendinger å få tak i at vi faktisk er rektor på en skole, overlege, eller noe annet som har status i samfunnet, og sosial status er alltid det helt sentrale i ethvert samfunn.

I andre land kan man vanligvis kategorisere folk fra deres rolleatferd, nesten døgnet rundt. Her har vi ofte de samme klærne på oss i alle våre roller, og det er vanskelig for utlendinger å få tak i at vi faktisk er rektor på en skole, pilot, overlege, eller noe annet som har status i samfunnet, og sosial status er alltid det helt sentrale i ethvert samfunn.

Hofstede ser at i såkalt maskuline kulturer er det materiell suksess og selvhøvdelse (“assertion”) som fremheves, mens det i feminine kulturer i stedet er rettet mot interpersonlige forhold og omsorg fra de svakeste, som vektlegges. Han ser slike kulturelle variasjoner som uttrykk for velferdssamfunn i motsetning til samfunn preget av målrettet prestasjon (“performance”).

Masculinity Index (MAS) Values for 50 Countries and Three Regions

Score Rank	Country or Region	MAS Score	Score Rank	Country or Region	MAS Score
1	Japan	95	28	Singapore	48
2	Austria	79	29	Israel	47
3	Venezuela	73	30/31	Indonesia	46
4/5	Italy	70	30/31	West Africa	46
4/5	Switzerland	70	32/33	Turkey	45
6	Mexico	69	32/33	Taiwan	45
7/8	Ireland	68	34	Panama	44
7/8	Jamaica	68	35/36	Iran	43
9/10	Great Britain	66	35/36	France	43
9/10	Germany	66	37/38	Spain	42
11/12	Philippines	64	37/38	Peru	42
11/12	Colombia	64	39	East Africa	41
13/14	South Africa	63	40	El Salvador	40
13/14	Ecuador	63	41	South Korea	39
15	United States	62	42	Uruguay	38
16	Australia	61	43	Guatemala	37
17	New Zealand	58	44	Thailand	34
18/19	Greece	57	45	Portugal	31
18/19	Hong Kong	57	46	Chile	28
20/21	Argentina	56	47	Finland	26
20/21	India	56	48/49	Yugoslavia	21
22	Belgium	54	48/49	Costa Rica	21
23	Arab countries	53	50	Denmark	16
24	Canada	52	51	The Netherlands	14
25/26	Malaysia	50	52	Norway	8
25/26	Pakistan	50	53	Sweden	5
27	Brazil	49			

SOURCE: Hofstede (1991, p. 84).

Tid

Vi kan synes engelskmenn er underlige som planlegger ferien ett eller flere år i forveien, for vi har et annet syn på tid enn britene. Vi har jo også uttrykk som "ta det på sparket", noe som ikke lett kan oversettes til engelsk. Hvordan vi mennesker ser på tid, influerer uhyre meget på vårt samvær med hverandre. Det er enten hvor meget tid vi gir hverandre, eller om hvor meget vi kan "være" sammen.

Hvert land har sin egen livsrytme, og vi vet altså at nyfødte barn tar del i kulturens ubevisste synkronisering allerede fra fødselen av. Hvor tid er lite viktig, ser man på tid som en del av evigheten – at mennesket er en del av uendeligheten. Da er øyeblikket *nå* viktigere enn morgendagen, for den hører høyere makter til.

Og hvordan vi ser på tiden, er ganske synlig. Akkurat som hvordan vi omgir oss med rom, er vår egen "tidsboble" også ganske synlig for andre. Forskerne har kunnet observere enkelte karakteristiske trekk gjennom bl.a. å sammenligne hastigheten ved rangering av enkelte aktiviteter:

Livsrytme i seks land

Land	Bankklokkes nøyaktighet	Gjennomsnitts gåhastighet på gater	Ekspedering på postkontorer
Japan	1	1	1
USA	2	3	2
England	4	2	3
Italia	5	4	6
Taiwan	3	5	4
Indonesia	6	6	5

Fra R. LeVine & E. Wolff i "Social Time: The Heartbeat of a Country". Psychology Today March 1985

Tid er det vi bruker for å organisere liv og samfunn, all atferd har både en tids- og en romfaktor. Mens det for eskimoer er høy-og lavvann som er mer tegn på *når* enn en fabrikkpipe uler, er tiden hos oss i vår "snart-kultur" kostbar for vi vil ikke "kaste bort tiden". Det å passe klokken, er et tillært fenomen som hos oss har fått

høy verdi, og vi lever i et rush for å rekke alt det vi vil gjøre. Vi tilhører i vår vestlige verden det forskerne kaller "gjøre-kulturer", vi er opptatte av aktivitet, av å utrette noe. Hvordan samfunn prioriterer tid, viser kulturens grunnholdninger. For mennesker som lever i nå-kulturer så vi tidligere hvordan livet fokuseres på medmennesker. En føler seg en del av altet, det er ikke noe press for å utnytte tiden og å planlegge dagene fremover. Denne type innstilling kalles for en "være-kultur", det er viktigere for folk hvem medmenneskene *er* enn hva de *gjør*. De aller fleste mennesker i verden er "være" folk.

Til tross for at vi i Norge legger stor vekt på tid, bruker vi den med omhu på vår egen måte. Fordi vi i stor grad prioriterer ro og fred, og ikke vil stikke oss ut, er det privatlivet som vi vier tid til. Amerikanere prioriterer vellykkethet, det å bli anerkjent og nå til topps, og bruker tid på det – noe som vil si at arbeid er prioritert, det blir tatt meget alvorlig og går før alt annet: "No rest for the wicked", "If at first you don't succeed, try, try again". Men felles med USA, har vi det at vi er blitt som klokker, vi dør av tid. Vi er fremtidsorientert og lever etter en kalender.

Vi oppfattes altså som ganske uformelle i det daglige, og også rytmen vår er mer langsom, sett med enkelte utenlandske øyne. Vi er tålmodige i køer og aksepterer lange ventetider. Men vi står allikevel ikke tålmodig og venter hvis vi føler oss overlegne overfor en annen kulturs langsomme tempo, da er vi sterkt utålmodige grunnet vår kulturelle tidsinnstilling. Mens vi bruker liten tid til å hilse på hverandre, har vi de lengste og ordrikeste værmeldinger i verden. Vi bruker liten tid til å spise sammen, og i mange familier samles man ikke lenger engang til dagens hovedmåltid. Mat og samværet rundt det, som et ritual, er ikke høyt prioritert hos oss, det har vi ikke tid til. I Frankrike, hvor det er et meget høyere livstempo enn hos oss, tar man seg tid til å samles rundt måltidene. På skolene spiser man sammen i kantiner, hvis ikke barna går hjem til lunsj, og forretninger stenger ofte i lunsjpausen.

Tid er en faktor som også inngår i høflighet overfor andre og i å gi service. I mange land vil man sjelden oppleve å høre at "vedkommende" er syk, på ferie, eller i møte, og underforstått bli

fortalt at vi ikke kan få gjort noe mer med saken *den* dagen, for der vil som regel være en annen som man også kan snakke med. Hos oss er saker gjerne bundet til én person, vi har jo også begrepet “saksbehandler”, og alt kan risikere å stoppe opp når den personen ikke er tilstede. “Grunnet sykdom, militærtjeneste, osv...” er ingen unnskyldning for at noe ikke blir gjort, og vårt norske system med alle mulige grunner for ikke å være på jobb, kan lyde underlig for utlendinger som er vant til at arbeidet i alle fall skal utføres, uansett av hvem. Hos oss har vi jo “mitt bord”-syndromet, og det virker sent og tregt for utlendinger fra land som *vi* oppfatter som *dolce far niente!* Vi har altså mange ganger svært godt om tid, vår papirmølle går ikke raskt rundt. Ellers kan vi ha svært liten tid når vi skal avsted til våre daglige gjøremål.

Tid influerer på skikk og bruk. Hva er “kom i god tid” eller “kom tidlig” for en fest? Hva betyr stikk innom “i ettermiddag”, når det for noen allerede *er* ettermiddag? Det kan være etter kl 12, 14 eller senere, alt etter hvilket land vi befinner oss i. Vi nordmenn har vel verdensrekord i “å sitte lenge” i selskap, og det kan nok henge sammen med fra før i tiden da vi reiste til hverandre og feiret i tre hele dager til ende. I mange land er det uhøflig å sitte lenge utover natten, noe mange norske gjester har forstått når de lempelig ble skjøvet ut.... Japanere har en nyttig måte å avslutte et selskap mens det fortsatt er i en positiv stemning: En utvalgt gjest har på forhånd fått ansvaret for å meddele samtlige at selskapet nå er over, noe som fungerer ypperlig.

Hva *tid* er, har opptatt filosofer siden tidenes morgen. Vi kan se på tid som en matematisk måleenhet både for vår kropp og vårt virke. Den kan også oppfattes som en abstrakt tilstand, en slags psykologisk tid, den som vi merker når tiden “går fort” fordi vi har det hyggelig, eller som “går sakte” når vi sitter hos tannlegen. Vi kan også snakke om en naturlig – som også kunne kalles geologisk – tid, den som gjør at hundene røyter og fugler migrerer til “riktig” tid. Denne naturlige tiden faller ikke alltid sammen med menneskenes egen måleenhet, klokke- og datotid.

Tid er på en måte bindeleddet mellom menneskene. I kollektiv-orienterte samfunn viser gjerne menneskene hensyn *mot* hverandre

gjennom tid, både gjennom hvor meget de er sammen, og om hvordan de informerer hverandre om tilgjengelighet. I Frankrike har forretninger skilt med åpnings- og lukningstider, og lunsjpauser og ferielukninger vil være klart kunngjort. Forretninger og bedrifter har gjerne samme lunsjtid, slik at det er en kulturell kunnskap – noe “alle vet” – om når folk er å treffe eller ei. Sammenligner vi dette med norske forhold, ser vi at det varierer når folk tar lunsj. En bedrift kan ha bestemt seg for lunsj fra 10.45-11.15 mens det i en annen er fra 12.00-12.30 osv. og det er generelt ingen informasjon eller felles kunnskap tilgjengelig for kunder eller medmennesker om dette. Det er derfor vanskelig for mange utenlandske firmaer å vite når de kan finne den de skal snakke med, både fordi det ofte er en person og ikke flere som arbeider med saken (“rette vedkommende” er et sær- norsk begrep, akkurat som kelneren kan si “dette er ikke mitt bord”), og fordi de ikke kan vite når de enkelte bedrifter tar lunsjpause. Dette kan i utlandet oppfattes som om vi har lunsjpause fra før kl. 11.00 til nærmere kl. 14.00!

I kulturer hvor det er en sterkere kollektivfølelse enn hos oss i Norge, vil tid respekteres på en annen måte enn det vi er vant til. Norske forretningsfolk kan føle at de blir ignorert eller behandlet uhøflig om de må vente i en time på en europeer som de har avtalt møte med. Men det kan da være andre faktorer enn selve klokketiden som her spiller inn. Tid kan brukes som tegn på status og makt, eller andre årsaker kan spille inn. I polykroniske kulturer har man gjerne mange baller samtidig i luften, og klokketiden blir gjerne fullt utnyttet. Når vi i Nord-Europa og USA ser på tid som bruksgjenstand og ikke har “et øyeblikk å miste”, ser vi *vår egen person* i forhold til tiden. I de aller fleste kulturer i verden er det situasjonen som setter rammer for tiden.

Service-begrepet kan også knyttes til tid. Det å vise hensyn og omtanke for andre personer, er å bruke egen tid til å sette seg inn i andres situasjoner. I land med høyt effektivitetsnivå innen næringslivet, vil det være naturlig at man informerer den som skal motta en beskjed om tidspunkt (m/dato) for når beskjeden ble laget. Likeledes vil beskjeder på telefonsvarere vanligvis være tidsangitt for å gi mottaker full informasjon.

Tidsrytmen hos oss i Norge er svært langsom i forhold til andre vestlige I-land, og det ser ut som om tid er noe vi prioriterer for oss selv og ikke for fremmede, at tidsaspektet er noe som angår oss selv. Som nevnt, er tid og rom helt sentrale faktorer i all atferd, det er også her vi har de største kulturelle variasjonene i tenkemåter.

Dette kan vi bl.a. se på språkbruk og dens grammatikk, hvordan slike småord som vi finner f.eks. i preposisjoner og adverb, og som kan variere så sterkt mellom kulturene, eller i det hele tatt ikke finnes. Vi ser her at *tid* og *sted* vil straks ta varierende former, for eksempel for å skjelve mellom *før* og *foran*. I vår fantastiske hjerne bringer nervefibrene *før* kl 13 til en situasjon lagret som et minne i en hjerne-celle, mens *foran* kan bli til et annet bestemt sted. Det er slike nyanser som skaper kulturell mening og den må skje i hodet til den som mottar signalene.

Det flerkulturelle samfunnet

For Europa er denne situasjonen selvsagt et paradoks, europeerne som selv vandret ut og la nær sagt hele verden under seg skal nå være vertskap for tidligere "undersåtter". Men det er vanskeligere enn som så, det er ikke "bare" en sosial omstilling, men, som jeg håper er kommet frem i disse kapitlene, er det spørsmål om hvorvidt vi alle klarer å omstille våre menneskehjerner til å tåle hverandres nærvær. For det er generasjoners arv som ligger nedfelt i oss mennesker innen våre folkegrupper, og den kan ingen viske bort, kun gi plass for ny viten. Og det makter vi, sier erfaringer og ingternasjonale forskning, det avhenger av at vi får vite mer om andre og om oss selv, vi må kjenne vår egen kulturelle bakgrunn. Det blir ikke lett, vi vil alltid reagere instinktivt på noe som en selv ikke fremstår som, men vi kan også tilrettelegge våre tenkemåter med å si til oss selv at *her er det jeg som møter meg selv i døren*.

Hvor lang tid slike omstillinger tar, vet ingen i dag. Men når vi ser på verdens ungdom, er de allerede i ferd med å globalisere seg. Slike strømninger har ligget klart fremme siden siste verdenskrig, og sammen med den industrialiserte utviklingen, har folk kunne samarbeide over kulturelle grenser. Se bare på musikk! Frankrikes

Serge Gainsborough baserte 60-tallets låt *Jane B* på Chopins preludium i e-moll, med briten Jane Birkin som vokalist, og nå er samme preludium basen for euro-asiatiske musikere, for som, japanerne sier, i Chopin finnes det både harde og svake verdier, akkurat som hos oss japanere. Verdens befolkninger er tydelig i ferd med å kunne identifisere verdier hos seg selv og andre og begynner å bli kulturelt bevisste om hverandre som ulike representanter av menneskeheten. Vi er i stand til å kunne forstå og fatte at selve menneskesynet er basert på at "kultur er selve essensen i et folkeslag, og ikke kun et produkt eller en måte å gjøre ting på."²¹

Samtidig ser vi at folkegruppene – også vår egen norske – utvikler sterkere behov for *lokal tilhørighet* fordi det nasjonale blir styrket i møtet med "det fremmede". Se bare på ærverdige BBC, hvor regionale dialekter og nye ord har innpass der hvor *The Queen's English, Received Pronunciation*, var basen for organets språkmønster. I dagens engelsk finner en nye lokale ord og uttrykk, f.eks. er det nå 500 nye måter å forklare "cold" på, med "nesh" i sydvest England, "taters" i East Anglia og "foonert" i Kilmarnock.

Noen vil lure på hvorfor religioner og ideologier er utelatt som emne her i boken. Det er fordi vi først må forstå hvordan kultur og kulturenes fortolkninger av menneskers behov danner faste holdepunkt i livet. Rasisme er heller ikke nevnt, for hvem ser rasisme, utestengning og mobbing? Dette er derfor en bok for å skape *sensitivisering* for menneskets behov for religion og dets vurderinger i ulike situasjoner. I vår tid, trenger vi også dette begrepet sensitivisering fordi det er så mye våre hjerter ennå ikke har fått vite noe om. Vårt følelsesapparat trenger ny og relevant innputt. En kan også bruke *bevisstgjøring*, for dette kan dreie seg om noe vår hjerne kanskje allerede vet noe om, men ikke tenker på.

Det er altså ikke lett, hverken for de innfødte ikke å bli irriterte og negative til innvandring, eller for innvandrere med andre kulturelle forståelsesmønstre å ikke føle seg inkludert. Passer vi i Norge på å gi tilbakemelding til andre om dem selv og hvordan gjør vi det? Og har det vært en nødvendig faktor i

²¹ The Bogotá Declaration, UNESCO 1946-2007

utviklingen av vår norske kultur? Viktige norske uttrykksmåter i arbeidssammenheng i Norge er, som i alle kulturer, dens forståelse av hierarki (status), tid og rom. Sosiale roller og individualisme (direkte tale/ansvarlighet) viser at norsk kultur har kulturelle koder det kan være vanskelig for også andre skandinaver å forstå.

Det er slike spørsmål vi selv kan stille oss og som kan gi oss bredere internasjonal innsikt. *Interconnectedness* er nødvendig for morgendagens mennesker å kunne peile seg inn på, noe også vår visjonære norske utenriksleder peker på. En av de fremste kjennere av svensk kultur, etnologen Åke Daun, som i 1999 skrev *Det allmänmänskliga och det kulturbundna*, pekte i en samling essayer av europeiske ledende samfunnsvitere i *Europeans*²² at: "For example, when a Swede stays at a hotel and goes to the breakfast buffet, he or she generally does not greet other guests who are also helping themselves to the food. This behaviour is not only considered exotic by the French, but even as a deliberate snub. The message is "I would prefer not to speak with you!"".

Daun ser at det er en streng svensk avgrensning mellom hva som er privat og hva som er offentlig og at "People in the public sphere are generally regarded as not relevant for informal interaction." Slike kommunikasjonsmønstre gjenspeiler *talängslan*, som viser hvor disponert et individ er for å reagere på eller innlede atferd²³ og som er personlighetstrekk som ofte gjenspeiles i befolkningen gjennom dets normer. Det er ingen forskjell mellom svensk og norsk kultur i slike kommunikasjonsmønstre, som kanskje er det som hindrer oss mest i å skape interkulturell dialog med helt fremmede.

Jeg avslutter derfor dette kapitlet med å sette fokus på det jeg selv ser som det vanskeligste for oss skandinaver å forstå i forholdet til *helt fremmede, uansett etnisk bakgrunn*. For det som fremstår som total norsk høflighet (for oss), kan oppfattes av de aller fleste ikke-skandinaver som total avvisning. Denne

²² En bok med undertittel *Essays on Culture and Identity* (1999)

²³ De psykologiske mekanismene i tilbøyeligheten til "talängslan" ("speech apprehension").

grensesettingen, som Daun nevner, viste også Marianne Gullestad til i mye av sitt arbeid, og hennes tanker i ovennevnte *Europeans*, viser hvor bredt denne grensesettingen går mellom "min" og de andres verdener.

Men hvordan skal vi klare å forbindes innbyrdes – *interconnect* – når vi har slike sosiale og kulturelle grenser? Vi som mangler ord for å forstå selve begrepet *acknowledgement*, det som betyr at "jeg har registrert deg" og, alt etter kulturens normer, som foregår gjennom en antydning til et signal av et eller annet slag, eller rett og slett en muntlig hilsen, som bl.a. i Tyskland når en går inn på et venteværelse fullt av folk, er en sensorisk tilkjenning av menneskene rundt oss. Men i Skandinavia må vi faktisk gjenkjenne andre for å nikke og si hei, med unntak av når vi driver sport eller annet i fellesskap, og er opptatt av en felles interesse. Med *acknowledgment* har vi på engelsk et godt eksempel på hva vårt nye begrep diversitet innebærer. For det har ikke kun en konkret betydning av bekreftelse, erkjennelse, osv., men også et abstrakt bredere udefinert innhold.

Vår kultur må ta inn over seg også det abstrakte, det udefinerte, det som ligger i *space* når vi ikke sier *room*. Men siden vi har vært et praktisk folkeferd, så takler vi også dette. For etter mine undersøkelser om hva som irriterer utlendinger og innvandrere mest med hensyn til norsk kultur, er det akkurat det: "De tilkjenner ikke ("acknowledge") at jeg eksisterer". En person med innvandrerbakgrunn sa til meg: "Det verste er at jeg er blitt sånn selv." Hun ergret seg og var flau når hun var på besøk i England og ikke "så" folk på gaten.

Det å være "var" andre mennesker som befinner seg i nærheten av deg, er noe de aller fleste mennesker har i seg og reagerer etter. De som ikke er vokst opp innen skandinavisk barneoppdragelse, eller som også samtidig har vokst inn i en mer kosmopolitisk verden, kjenner seg faktisk, som Daun nevner, *snubbed*, fornærmet når folk ikke "ser en". Dette er fordi vårt norske (og svenske) høflighetsmønster ikke har forberedt oss på å sende sensoriske signaler om den/de fremmedes tilstedeværelse, mens det har de nede i Danmark.

At nordmenn generelt kan oppfattes som *oblivious* – å ikke være var – for fremmede og at vi nordmenn generelt ikke aner at dette skjer, er den største vanskeligheten nasjonalt og internasjonalt for vår nasjon. Dette har vært årsaken til mange svært kjente store grunnstøt for næringslivet, og ikke minst, for dagens nasjonale og internasjonale samliv. For slik avstandstagen kan oppfattes som arroganse, hovmod, likegyldighet og mye, mye mer, avhengig av situasjonen. Men dette er vår beskjedne væremåte, vår kulturelle måte å la andre folk være i fred på, men det blir sterkt misoppfattet. Selvsagt vil folk, hvis de kjenner til dette skandinaviske særtrekket, ikke automatisk reagere og feiltolke vår tilbakeholdenhet, men vi hadde nok tjent på å mykne litt overfor de totalt fremmede vi møter rundt omkring.

La oss gi rom for kulturell diversitet og igjen se til musikken. Musikk både *gir* budskap og *er* budskapet, harmoni skaper autopoiesis²⁴ og sammen med andre kunstarter knytter ulike menneskegrupper sammen. Allikevel vil det også forekomme episoder hvor kontakten uteblir og det i stedet oppstår irritasjon grunnet noe man “ikke orker”, og en slik følelse av ikke å finne harmoni, kan være vanskelig å identifisere. Denne følelsen av hvordan vi vet at noe er riktig eller galt i musikken, når noen for eksempel spiller “feil” i vår vestlige musikkform med kromatisk skala og halvtonesteg. For fra vi var små har vi lært å lytte til denne type musikkform og kjenner lydene. Når enkelte musikkgrupper fra Midt-Østen spiller, kan vi europeere synes at det lyder noe urent, for der har en som regel flere toner enn hos oss og har ikke den samklang vi er vant til fra våre akkorder. Der improviserer utøveren på sin måte, det blir noe nytt hver gang han spiller. Musikk er et kulturspesifikt symbolsystem som er uhyre betydningsfullt og (derfor også) sterkt kulturelt varierende. Musikk har sosiale, kulturelle og rituelle funksjoner og er et ikke-verbalt språk i seg selv.

²⁴ Selvkonstruksjon i kroppens funksjoner: “Autopoiesis ..a major organizing principle of living systems” i Steven Rose, *LIFELINES*, Vintage London 2005, s. 24.

La oss avslutte med hvordan vi kan se fremtiden gjennom hvordan folkevandringene tilpasser seg hverandre: Den italiensk-franske operasangeren, tenoren Roberto Alagna,²⁵ ble født av sicilianske foreldre i Frankrike i 1960, og som liten oppdradd med siciliansk hjemmespråk i dialektform. Mens han nylig spilte inn en cd med sicilianske folkesanger i pur siciliansk dialekt, uforståelig for vanlige italienere, sa han: “*I suddenly felt Sicilian while recording this disc, just like I suddenly felt French while singing La Marsellaise on Bastille Day. The songs are part of me*”.

Det er jo her vi står i dag, dette er fullt mulig og en berikelse for folk og samfunn. Det gjelder å tilføre vår *for-forståelse* mer kunnskap for at vi ikke lenger vegrer oss mot å ta inn over oss det ukjente, “den fremmede Andre”. La oss ta tankespranget inn i noe som virker uforståelig på de fleste av oss – andre menneskers tankebaner. La oss håpe at vi alle kan kose oss i fremtiden over at andre hygger seg og forstå hvordan andre tenker. Når for eksempel den velkjente journalisten Bjørn Brøymer skriver om en juletur på Kielfergen²⁶ og, når de tar seg opp til øverste dekk, uttrykker at de “nyter Chablis i glassene servert av en lys og vennlig servitrise”, uttrykker disse ordene sterke norske verdier. Hvis vi da samtidig kunne høre en norsk-pakistansk familie ved nabobordet si “Å, så godt at vi alle er samlet igjen, hele familien, det er koselig”, så kan vi alle skape en personlig kosestund tuftet på hverandres verdier som er i ferd med å utvikles i et større verifelleskap i et bredere verdensbilde.

²⁵ *The Sicilian i 2008*.

²⁶ Aftenposten 8. desember 2010