

Kulturella skillnader

Aktivitet: Kulturella värderingar



Instruktion till samtalsledaren



Tidsåtgång

35 min



Antal deltagare

8 - obegränsad



Praktiskt

Ett utskrivet arbetsblad
med påståenden
(sist i denna
instruktion).



Vi blir fler!
INTEGRATION
KOMPETENS
ORGANISATION



EUROPEISKA UNIONEN
Europas samfund

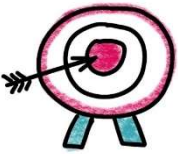


Kommunförbundet
Kalmar län



Kulturella värderingar – instruktion

Denna aktivitet är lämplig att använda efter aktiviteten **Kulturella mönster**.



Syfte – Vad ska deltagarna få med sig?

- Att bli medveten om vilka värderingar hen föredrar och därmed medvetet eller omedvetet handlar efter.
- Att diskutera och tillsammans reflektera över kulturella värderingar så att de blir synliga och att vi blir mer medvetna om dem.

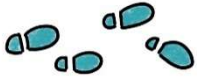


Poäng/lärdomar – Vad ska du vara uppmärksam på att få fram?

- Värderingar handlar om vad vi tycker är rätt eller fel. De är viktiga riktmärken som vi styr efter när vi gör val och prioriteringar i livet.
- Värderingar är kopplade till kulturella mönster. Det vill säga att ett visst beteende kan ha rot i en viss värdering.
- I ett interkulturellt möte måste vi vara uppmärksamma på att *olika* beteende kan vara kopplat till *samma* värdering. Eller att *olika* värderingar kan uttryckas med *samma* beteende. Till exempel kan handlingen "att titta i ögonen" betyda både **respekt** och **brist på respekt** beroende på kulturella mönster och kontext.
- Det är ofta först när vi känner att våra värderingar utmanas som vi upptäcker dem – annars ligger de under "isbergets yta".
- I ett interkulturellt möte blir vi medvetna om värderingarna. Det är bra för då kan vi föra en dialog om dem. Vi behöver därför förhålla oss undersökande i det interkulturella mötet till hur andras värderingssystem ser ut och vilken betydelse våra egna värderingar har för andra.



Så leder du aktiviteten – Steg för steg



Aktiviteten går ut på att du läser en rad påståenden som deltagarna ska ta ställning till. Påståenden står i slutet av detta dokument och **ska inte delas ut till deltagarna**.

Följ förslagen till reflektionsfrågorna nedan när du faciliterar gruppsamtalet efter varje påstående.

1. Understryk att det inte handlar om vilka värderingar som är "rätt eller fel, goda eller dåliga" utan att ni ska starta en undersökande dialog som gör oss medvetna om skillnader och att vi är olika, men även har mycket gemensamt.
2. Be alla ställa sig i mitten av rummet.
3. Peka ut ena sidan av rummet som "jag håller med"-sida och den andra som "jag håller inte med"-sida. Du kan även ha två A4 sidor där det med stor skrift står: ENIG respektive OENIG
4. Informera gruppen att du kommer att läsa några påstående högt, en åt gången. Efter varje påstående ska deltagarna gå till den ena eller den andra sidan av rummet allt efter om de håller med eller ej.
5. Säg att de inte får stå kvar i mitten av rummet ("vet ej/kan inte välja"-positionen).
6. Ge deltagarna tid att se vem som ställde sig var och bjud in några röster att förklara varför de själv ställde sig där. Fråga: *Vad ligger till grund för den position du valde?*
7. Hjälpe reflektionen på traven genom att fråga till exempel:
 - a. *Varför håller du med/inte med påståendet?*
 - b. *När ser du att människor gör det här/inte gör det?*
 - c. *Vad händer i din grupp eller kultur om du inte gör det här?*
8. Läs nästa påstående och be alla röra sig till sidan av rummet där de känner sig bekväma. Ställ samma frågor som ovan.



Sammanfattning – Välj efter tidsram och relevans för din grupp

Be alla att sätta sig ner igen i mindre grupper (tre – fyra personer) efter att alla påståenden har gjorts och starta en dialog omkring vilka lärdomar de fått med sig från aktiviteten.



Exempel på frågor som kan hjälpa dialogen – skriv på blädderblock, synligt för alla i rummet eller visa med projektor.

- *Hur var det att göra denna aktivitet?*
- *Vad lärde du dig om dina egna kulturella värderingar?*
- *Vad lärde du dig om andras kulturella värderingar?*
- *Skulle du ha ställt dig på en annan plats, om du befann dig i annan kultur än den du menar gäller här och nu?*
- *Vad betyder det du lärt dig nu för ditt dagliga samarbete och bemötande av personer som kommer från en annan kultur än dig?*
- *Hur kan vi som professionella hantera när/om kulturella värderingar krockar mellan yrkespersonalen och den individ vi jobbar med?*



OBS

- Se till att det finns utrymme så att alla kan röra sig i rummet utan bord – flytt eventuella bord åt sidan.
- Det finns inget rätt eller fel i den här övningen. Allt som lyfts vid reflektionsstunden är intressant och erbjuder olika perspektiv.
- Påstående på nästa sida som har fått en asterisk (*) är exempel på *liten* maktavstånd, *kollektivism* (grupporienterad) och *feminina* värderingar.
- Använd denna info i sammanfattningen.



Tips – ha koll på vem som ställde sig var vid vissa påståenden

Du kan använda dina observationer kring vem som ställde sig var i den sista reflektionsrunda. Adressera gärna om till exempel en deltagare med en annan kulturell bakgrund valde annorlunda än andra deltagare. Var i så fall uppmärksam på att uppträda inkluderande och genuint nyfiken.



PÅSTÅENDEN

- Vilka värderingar föredrar du?

Liten maktdistans vs stor maktdistans

- Vi ska sträva efter så mycket jämlikhet som möjligt*
- Chefer förlitar sig på sina egna erfarenheter och på medarbetare*
- Vi ska inte tilltala äldre människor vid sitt förnamn. Det är respektlöst.
- De som har makten ska ha privilegier (till ex en vd som får bestämma sin egen arbetstid)

Grupporienterade vs individorienterade kulturer

- Tillgångar bör delas med släktingar*
- De som du känner behandlas bättre*
- Uppgiften går före att trivas med din kollega
- En ärlig person säger vad hen tycker

Feminin-maskulin

- Jag föredrar mer fritid framför mer pengar*
- Att vara ansvarstagande, beslutsam, omhändertagande och mjuk passar sig både för män och kvinnor*
- Konflikter löses genom att man låter den starkaste vinna.
- Utmaning, inkomster, erkännande och möjlighet att avancera är viktigt.

Vi har inspirerats till denna aktivitet från <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/identify-your-cultural-profile.1058/>