



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT

Rapport

Interkulturell kommunikation

Datum: 2006-05-01
Namn: Henrik Bäck
850611-6253
Kurs: CIT B01
Handledare: Tim Heyer
Annika Malmsten

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
Att undvika kommunikationsproblem	3
Åsikter om missuppfattningars resultat.....	4

Att undvika kommunikationsproblem

Att ha två grupper, från två olika kulturer, samarbetandes kan vara påfrestande för de inblandade. Därför är det viktigt att de två grupperna får information om att de har att göra med en annan kultur och att de måste tänka på att försöka mötas.

Då intensiv kommunikation mellan de två grupperna kommer att ske är det önskvärt att minimera de faktorer som kan ge upphov till feltolkningar. Den främsta faktorn för missförstånd i tal är att den asiatiska delen av världen använder sig av indirekt tal i större utsträckning än Sverige. Då problem skall framföras från den asiatiska till den svenska gruppen kommer detta i stor utsträckning göras indirekt. Här kan problem som behöver belysas försvinna på grund av det indirekta talet. Å andra sidan kan den asiatiska gruppen känna sig illa till lags av att den svenska gruppen presenterar problem rakt ut. Asiatiska kulturer använder sig också, till skillnad från den svenska kulturen, av en spiralformad typ av tal. Detta betyder att den svenska gruppen kommer att få mycket information runt om det aktuella ämnet. Den asiatiska gruppen däremot kommer känna att de får tafatt information från den svenska gruppen då den svenska kulturen använder sig av direkt tal. Här måste båda grupperna vara medvetna om att deras sätt att uttrycka sig är olika så att de kan, så gott det går, vara varandra till lags.

Till skillnad från den svenska, monokromatiska kulturen har Asien en polykromatisk kultur. Eftersom denna sorts kultur sätter människor i större fokus än den monokromatiska kulturen, uppstår lätt problem. De båda utvecklingsgrupperna måste dela med sig av sin information och de asiatiska utvecklarna kommer att vilja skapa en djupare relation med sina kollegor än vad den svenska gruppen vill. Det anses, i den polykromatiska kulturen, som viktigt att känna tillit till sina kollegor för att kunna dela med sig av sig själv och sin information och förhållandet till en viktig kollega är så som i en familj. Genom att se till att den asiatiska gruppen får tid att bekanta sig ordentligt med sina svenska kollegor kan problem av den här typen förebyggas. Relationen mellan kollegor är, för asiaterna, mycket viktig för att en bra kommunikation inom gruppen skall fungera. Här gäller även att låta grupperna mötas på en gemensam plats och inte låta dem bekanta sig över telefon eller Internet.

Båda utvecklingsgrupperna står under en och samma ledning och kunder. Den asiatiska utvecklingsgruppen har, till skillnad från den svenska, en vana att få raka direktiv, egna initiativ är inget som uppmuntras. Dessutom anses inte chefen vara en demokratisk ledare utan en person som tar korrekta beslut över sina anställda. Ledningen för företaget finns inom den svenska kulturen och detta kan ge den asiatiska utvecklingsgruppen problem då de inte tycker att de får raka besked eller att de förväntas att ta beslut gemensamt med sin chef. Cheferna måste här försöka att i så stor utsträckning som möjligt ge raka besked om vad som skall göras och hur.

När det kommer till själva ledarskapet är det mycket vanligt i den svenska kulturen att man använder sig av ledarskap över enskilda personer. Detta förekommer inte i den asiatiska kulturen där det handlar om ledarskap över grupper. Gruppledaren, som i den asiatiska kulturen har en högre status än de övriga i gruppen, ser man upp till och har mycket stor respekt för. I svensk kultur är gruppledaren mer en del av gruppen, man kan ta en diskussion med denne och ha motstridiga åsikter. Dock behöver inte detta leda till några större problem så länge det finns ett medvetande

om att en asiatisk medarbetare inte har lika stor tendens att säga emot sin överordnade. Detta ty att båda grupperna kommer svara inför en chef i Sverige.

Åsikter om missuppfattningars resultat

Då dessa två grupper kommer att arbeta mot samma mål är det viktigt att båda grupperna har samma inställning till vad målet är och när det skall nås. Synen på deadlines är olika i de två kulturerna och det kan skapa problem. Den svenska gruppen kommer i största sannolikhet ha åsikten att det är okej att skjuta lite på deadline till motsats från den asiatiska gruppen som anser det viktigt att hålla en deadline. När det är på det här viset så kan det bli så att grupperna irriterar sig på varandra, den svenska gruppen kommer alltid efter medan den asiatiska gruppen inte blir klara med sina delar. Två grupper som ser varandra som irritationsmoment är aldrig bra och det kan bli så att man helst inte vänder sig till den andra gruppen för att hämta och lämna information.

Den asiatsiska gruppen kommer med stor sannolikhet använda sig av ett indirekt sätt att tala för att uttrycka exempelvis problem som uppstått. När det gäller delegation av uppgifter och information från chefer till programmerare kan dessa missuppfattas om ledaren har ett annat sätt att tala än programmeraren. Ifall programmeraren uppfattar en annan sak än det som chefen tycker sig kan det sluta med att programmeraren får lämna sitt arbete. En annan aspekt på indirekt och direkt tal är att den svenska gruppen kan ha svårt att uppfatta vad som egentligen är ett problem som den asiatsiska gruppen har. Detta för att grupperna kommer att känna att viktig information försvinner. Den asiatiska gruppen kommer känna att de får tafatt information medan den svenska gruppen inte kommer att veta problemet egentligen gäller. Det kan även i värsta fall göra att projektet till slut kommer att läggas ner på grund av att man inte når samma mål eller att man inte når det målet som är önskat.

När det kommer till begreppet sanning har vi alla människor olika uppfattning om vad det är, oavsett om vi kommer från samma kultur eller inte. Trots detta är skillnaden av vad sanning är stor. Skillnaden mellan sanning och lögn över två kulturer såsom den svenska och asiatiska kan ge projektet förödande konsekvenser. Exempelvis kan personer i den asiatiska gruppen, med respekt för den som frågar, ge svar som personen förväntar sig eller som inte får personen att känna sig obekvämt. Detta kan i värsta fall få konsekvensen att viktig information försvinner.

Vad det gäller gruppernas olika syn på ledarskap finns många intressanta synvinklar. Den stora skillnaden mellan ledare i den svenska kulturen och den asiatiska kulturen är hur de är arbetsmässigt relaterade till den övriga gruppen. Den asiatiska ledaren delar ut uppgifter och har en högre rang i gruppen än de övriga medlemmarna. Den svenska ledaren delar också ut uppgifter till gruppen, dock mer demokratiskt än den asiatiska ledaren, och har här en mer likvärdig status med de övriga medlemmarna. Ifall en medarbetare i den svenska gruppen kommer att arbeta under en asiatisk ledare kommer medarbetaren känna sig nedtryckt och om en asiatisk medarbetare under en svensk ledare så kommer denna känna att hon eller han inte får tillräckligt med direktiv om vad som skall göras. Här kan det te sig så att medarbetaren kanske säger upp sig för att denne känner att arbetsituationen är ohållbar. Det kan även vara så att en medarbetare får lämna sin post då denne ifrågasätter en asiatisk ledares beslut och då dennes auktoritet.