

# DEN NORSKE ARBEIDSLIVSKULTUREN – KOMPENDIUM FOR FORELESER

## 1) FORSIDE

## 2) KONSENSUSKULTUREN

Konsensus betyr enighet. Konsensuskultur er praksis for å oppnå slik enighet. Hele det norske samfunnet bygger på konsensusprinsippet. Likevel kan det eksistere interessekonflikter mellom parter på arbeidsmarkedet eller i samfunnet generelt. Man løser konflikter og interessemotsetninger ved dialog og forhandling, og finner felles løsninger. Vi har frihet til å ytre våre meninger. Vi har prinsipielt full likestilling mellom menn og kvinner. Gode sosiale rettigheter i forbindelse med svangerskap, fødsel, pappapermisjon, sykefravær med mer bidrar til likestilling.

LIKHET

MEDBESTEMMELSE

SOSIAL ANSVARLIGHET

### Diskusjon:

Har dere arbeidserfaring i Norge, er det noe dere opplever annerledes med arbeidslivskulturen her? Hvilke erfaringer har dere med den norske arbeidslivskulturen?

## 3) ÅPENHET OG FLAT STRUKTUR

I Norge har vi et tett samarbeid mellom de tre partene 1) staten/ eiere, 2) arbeidsgivere/ leder og 3) arbeidstakere. Vi legger vekt på likeverd, rettferdighet, medbestemmelse og åpenhet.

Individualisme og frihet balanseres opp mot solidaritet og fellesskap.

Tillit mellom partene er en sentral faktor, og er en forutsetning for dialog.

Trepartsamarbeidet har til hensikt å bidra til verdiskaping, lønnsomhet og utvikling for alle parter som er involvert. Vi samarbeider med et likeverdig utgangspunkt og tilpasser oss for å nå felles mål.

For eksempel er det lønnsforhandlinger på nasjonalt nivå en gang i året. Her møtes representanter for stat, arbeidsgivere og arbeidstakere og forhandler om lønn, pensjonsrettigheter og andre goder.

Snakker vi om interessekonflikter her, så tenker vi på arbeidsrammer. For eksempel uenighet om arbeidstid, svangerskapspermisjon og pensjonsrettigheter.

### Diskusjon:

Hvordan forstår du ordet likeverd?

Hvordan mener du at det kan praktiseres?

Hva skaper tillit hos deg på en arbeidsplass?

Hvordan kan *du* bygge tillit?





#### 4) VERDIER OG HISTORISK BAKGRUNN

##### *Demokrati.*

I Norge er styresettet demokratisk. Politikerne er valgt av folket og intensjonen ut fra grunnloven er at de dermed har de samme verdiene som folket. Nordmenn har i stor grad tiltro til autoriteter og myndigheter og at myndighetene ivaretar oss gjennom velferdssystemet og andre ordninger.

For å oppnå det man ønsker må man benytte aksepterte metoder. For eksempel er korrupsjon ikke akseptert, noe som spiller inn på arbeidsmetodene.

Felles ansvar for resultatet er en metode i arbeidslivet. Dette viser seg på mange måter, her kommer et enkelt eksempel.

Hvis du skal montere en stol, men mangler verktøy så er det forventet at du skaffer verktøyet. Enten ved å kontakte kollegaer for å spørre hvor verktøyet er, eller ved å gi tilbakemelding til lederen om at det må skaffes verktøy for at du kan gjennomføre oppgaven. Det er ikke akseptert at man ikke utfører jobben hvis man mangler verktøy, man må ta ansvar for resultatet ved å tenke kreativt og løsningsorientert. På denne måten viser man ansvarlighet og solidaritet.

Ved å spille på lag med kollegaer praktiserer man verdiene likhet og toleranse. Man kan oppnå styrke gjennom samspill.

##### **Diskusjon:**

Hva forstår du med ordet toleranse?

Synes du at nordmenn er tolerante?

Hvordan er det å ta felles ansvar for resultatet på arbeidsplassen?

Har du erfaring med dette?

Hvis du blir bedt om å koke kaffe på arbeidsplassen eller ser at sjefen din gjør det – hva tenker du om det?

#### 5) VELFERDSSTATEN NORGE – HISTORISK BAKGRUNN

Norge har bygget opp en velferdsstat gjennom historien

Staten har satsset på å løse oppgaver for fellesskapet. Målet har vært å oppnå stor grad av likhet for alle

Det er et godt utviklet trygdesystem sett i forhold til mange andre land

Det er lav arbeidsledighet og høy grad av økonomisk trygghet for innbyggerne

Velferdsgodene er basert på et system der alle bidrar til staten ved å betale skatt

Også bedrifter betaler skatt

#### 6) KULTURELLE OG SOSIALE TREKK I ARBEIDSLIVET

Likestilling. Kvinner og menn skal ha like rettigheter og muligheter, og samme lønnsvilkår.

Love og regler forventes å overholdes.

Velferdsordningene og målet om likhet har en kulturell effekt.

I arbeidslivet er det en flat struktur, som betyr at ledere og arbeidere løser oppgaver og utfordringer med et ganske likt utgangspunkt. Involvering og problemløsning er forventet av alle. Beslutningsprosessene er hierarkiske.



Arbeidsgivere forventer ofte at arbeidstakeren jobber selvstendig med utgangspunkt i verdiene og oppgavene på arbeidsplassen.

Som arbeidstaker har man formelle forpliktelser. Medarbeideren bytter sin arbeidskraft mot lønn. Lederen på sin side har formell autoritet. I tillegg er det forventninger til sosial deltakelse, dette er vanligvis uskrevne forventninger. Både kvinner og menn kan være ledere. Det er viktig å ha samme respekt for begge kjønn.

Hvor mye sosial omgang man har varierer mellom arbeidsplassene. Man viser menneskelige og faglige kvaliteter gjennom måten man er på som arbeidstaker. Å bidra til et godt sosialt miljø ved å være positiv, støttende og ærlig bygger som regel tillit. Å være interessert i hva de andre gjør og hvordan man selv kan bidra til at oppgavene lykkes er ofte positivt.

Arbeidsplassen kan være et sted å utvikle sosialt nettverk. Det sosiale er viktig for å føle trygghet, mening og tilhørighet og for å bli en del av det norske samfunnet. Gjennom nettverket kan man finne nye venner, bli med på aktiviteter, bli kjent med kultur og tradisjoner og dyrke interesser.

Noen kulturtrekk kommer fra lovverket. Det som er lovlig og ulovlig påvirker konsensus i forhold til moral.

Her er noen eksempler:

Korrupsjon og underslag er ulovlig.

Forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet, kjønn eller legning er ulovlig.

Trakassering er ulovlig.

Det er ulovlig å nyte alkohol i arbeidstiden.

### Diskusjon:

Hvilke erfaringer har du med kulturelle og sosiale trekk ved arbeidslivet i Norge?

Hvordan er forskjellen mellom menn og kvinner?

Snakker dere norsk på arbeidsplassen?

Hvorfor er det viktig å delta i sosiale sammenhenger?

Er det utfordringer med å samarbeide med andre på arbeidsplassen?

## 7) TILLIT

Det er store kulturelle forskjeller på hvorvidt folket har tillit til staten, bankvesenet, politiet og domstolene. I Norge er det vanlig å ha tillit til disse instansene. Vi går ut fra at staten tar vare på våre interesser når det gjelder helse, skole, samferdsel, pensjon med mer.

Tillit er den grunnleggende forutsetningen for velferdssystemet og demokratiet.

*Hvis vi ikke hadde tillit til hverandre, ville den skandinaviske modellen bryte sammen, mener forsker Christian Bjørnskov.*

*Sammen med Andreas Bergh fra universitetet i Lund har han publisert artikkelen «Historical Trust Levels Predict the Current Size of the Welfare State» i økonomitidsskriftet Kyklos.*

***Tillit kom først***



*Forskerne har brukt tall fra den store internasjonale verdiundersøkelsen og flere amerikanske undersøkelser hvor en rekke ulike nasjonaliteter ble spurt tilliten til andre. I tallene fra USA kan forskerne se at etterkommere av folk som utvandret fra Skandinavia for 150 år siden, og for 70 år siden, har en høyere grad av tillit enn andre.*

*– Det viser at tilliten kom før velferdsstaten. Etterkommere fra skandinavene som emigrerte til USA på 1930-tallet, scorer like høyt på tillitsbarometeret som dansker, nordmenn og svensker, men besteforeldrene deres utvandret før den moderne velferdsstaten ble innført, sier Bjørnskov.*

*Tilliten må altså ha en annen forklaring.*

*– Tradisjonelt mener man tilliten blant skandinaver er høy fordi vi har hatt et rettferdig politisk system og et velfungerende rettssystem. Men de instansene ble først innført etter den første store utvandringssbølgen på 1800-tallet. Likevel er etterkommere av de første utvandrerne like tillitsfulle som andre av skandinavisk ætt, sier Bjørnskov.*

### **Stor politisk stabilitet kan være årsak**

*Han tror tilliten kan skyldes at vi, særlig i Danmark og Norge, lenge har opplevd en stor stabilitet internt. Det har vært få feider, borgerkriger eller generell splittelse.*

*– Forrige gang en ledende politisk skikkelse ble drept i Danmark var mordet i Finnerup Lade i 1286. Når en italiener eller franskmann hører det, holder de på å ramle av stolen, sier Bjørnskov.*

*Sammen med Andreas Bergh har han delt landene inn etter størrelsen på velferdsstaten og borgernes nivå av tillit. Danmark, Norge, Sverige og Finland befinner seg helt isolert i toppen av grafen.*

### **Avgjørende for velferdsstaten**

*– Tillit er avgjørende for velferdsstaten fordi den bygger på at vi gir pengene våre til folk vi ikke kjenner. Vi må tro at de som får pengene, faktisk trenger dem. Derfor ser vi så skarpe reaksjoner når folk føler at andre mottar penger urettmessig, sier Bjørnskov.*

*Bare Canada og New Zealand har lignende tillitsnivåer. Det ville være utenkelig å innføre velferdsstaten i andre land, mener Bjørnskov.*

*– Velferdsstaten ville kollapse i et land som Hellas, hvor mistilliten er stor og korrupsjon er utbredt. I land med liten tillit blir korrupsjonen større fordi det er menneskelig å kare til seg hvis man andre gjøre det samme, sier han. (Bjørnskov, Christian: I: forskning.no [Historical Trust Levels Predict the Current Size of the Welfare State; Issue Kyklos Volume 64, Issue 1, pages 1-19, February 2011; DOI: 10.1111/j.1467-6435.2010.00492.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2010.00492.x))*

## **Diskusjon:**

Hva legger du i ordet tillit?

Hvordan er dette forskjellig fra ditt eget hjemland?

Er det vanskelig å omstille seg til denne tillitsbaserte kulturen og hvordan kan man gjøre man det?



## 8) USKREVNE REGLER

De uformelle og ikke nedskrevne normer i en kultur

- Myter og fordommer
- Ironi og humor
- Den flate ledelsesstrukturen
- Hvordan vi hilser på kollegaer
- Delta på sosiale arrangement
- Kunsten å samarbeide
- Spør hvis du er i tvil
- Snakk norsk på jobb
- Vær hjelpsom og solidarisk
- Ikke bli overrasket om du blir bedt om å gjøre arbeidsoppgaver som faller utenfor instruksjonen din, for eksempel å rydde møterommet eller koke kaffe. Det forventes ofte at alle nivå i organisasjonen bidrar til å holde orden.

### Diskusjon:

Hva er spesielt med arbeidslivet i Norge?

Er det noe som er vanskelig å forstå?

Hvordan kan man skaffe seg nettverk?

Hva kan man bruke nettverket til?

*Kompendiet er utviklet av Ingrid Roth og Synneva Erland ved Jæren Produktutvikling i samarbeid med Marit Svalastog ved Svale Kulturtenester.*

### KILDER

Bjørnskov, Christian: I: forskning.no [Historical Trust Levels Predict the Current Size of the Welfare State; Issue Kyklos Volume 64, Issue 1, pages 1–19, February 2011; DOI: 10.1111/j.1467-6435.2010.00492.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2010.00492.x)

Fyrand, Live: Sosialt nettverk – teori og praksis, Universitetsforlaget 2005, 2. utgave

Lima, June Kristin Bru: Den norske ledelsesmodellen, Lederne 2013