



Samfélagsleg ábyrgð
í sjávarútvegi
2.-3. NÓVEMBER Í HÖRPU

Samskipti á fjölmennningarlegum vinnustað: Hindranir og tækifæri

Ingrid Kuhlman, leiðbeinandi og ráðgjafi hjá Þekkingarmiðlun



HAMPIÐJAN



HÁSKÓLINN Í REYKJAVÍK
REYKJAVÍK UNIVERSITY

ICELANDAIR
CARGO

ISI ICELAND
SEAFOOD



marel

Pipar \TBWA



SJÁVARÚTVEGS
RÁÐSTEFNAN
2023

Menning: Lauklíkan Edgar Schein

- **Ysta lagið:** Skipulag skrifstofurýmisins, notkun lita, slagorð, húsgögn, klæðaburður starfsmanna, lógó, siðir eins og árlegar verðlaunaafhendingar
- **Miðlagið:** Gildi og viðhorf sem vinnustaðurinn leitast við að halda í heiðri, t.d. áhersla á nýsköpun, stöðugar umbætur o.fl.
- **Kjarninn:** Undirliggjandi og oft óskráðar og ómeðvitaðar forsendur um hvað sé rétt og hvað sé rangt, t.d. traust, sátt og samlyndi, stundvísi, agi



Hvað er fjölmennningarlegur vinnustaður?

- Þegar fólk frá mismunandi menningarsvæðum og af mismunandi etniskum uppruna starfar saman á jafnréttisgrundvelli
- Inngilding (e. inclusion) er að viðurkenna og virða fjölbreytileikann og gera ráð fyrir honum í öllu starfinu.
 - ✓ Opin samskipti og virðing
 - ✓ Virkja alla til þátttöku
 - ✓ Samfélag jáfnhárra menningarkima: Enginn er æðri eða lægri, verðugri eða óverðugri manneskja



Sex víddir menningar

1. Valdafjarlægð (Power Distance)
2. Einstaklingshyggja/Samfélagshyggja (Individualism / Collectivism)
3. Karlmennska/kvenleiki (Masculine/Feminine dominance)
4. Óvissufælni (Uncertainty avoidance)
5. Langtíma-/skammtímaviðhorf (Short-term/Long-term)
6. Undanlátssemi/Aðhald (Indulgence/Restraint)

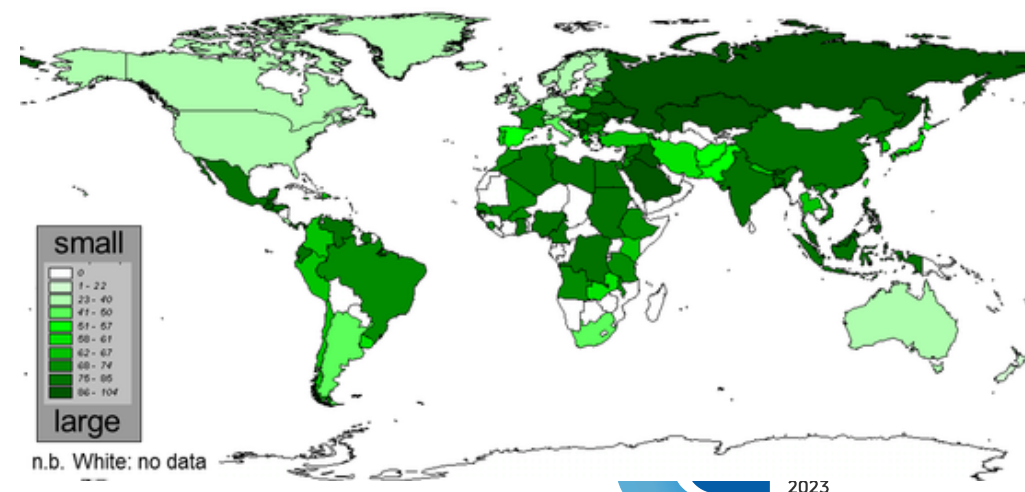


Geert Hofstede

[Cultural Dimensions Test \(idrlabs.com\)](https://idrlabs.com)

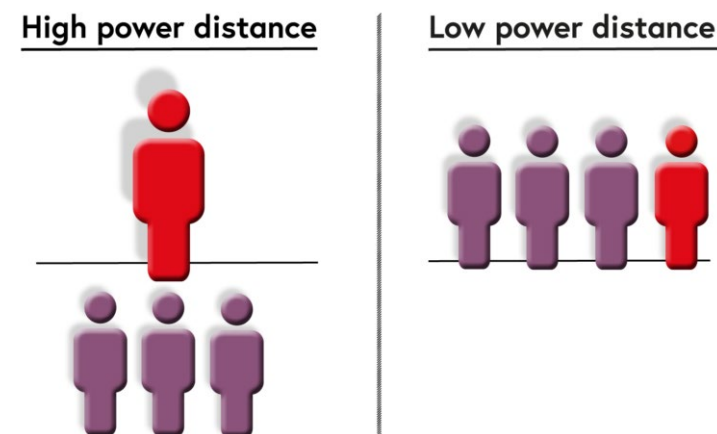
1. Mikil valdafjarlægð

- Ójöfn valdastaða fólks
- Starfsmenn ragir við að tjá yfirmanni að þeir séu ósammála
- Föðurlegir leiðtogar sem taka ákvarðanir fyrir starfsmenn
- Mikilvægi stöðutákna
 - ✓ Arabaríkin, Guatemala, Malasía, Panama, Rússland, Venesúela, Filippseyjar, Ekvador, Indónesía, Taíland, Síle.



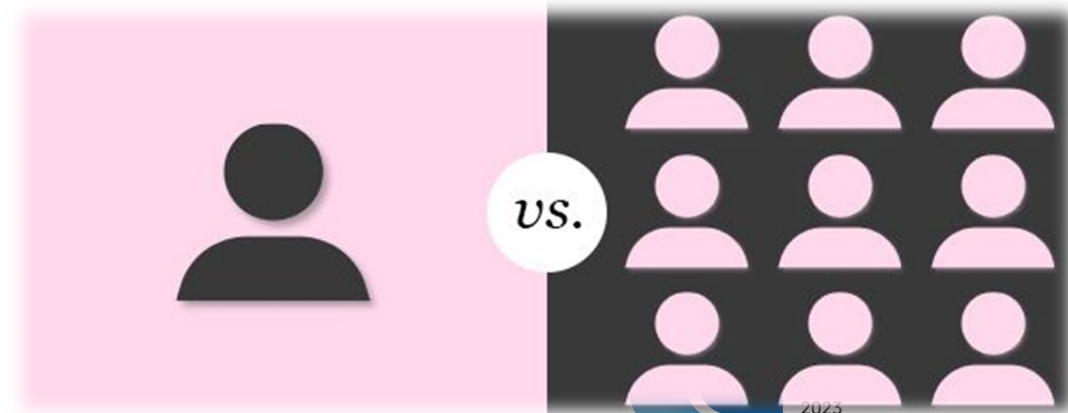
1. Lítil valdafjarlægð

- Jöfn tækifæri fyrir alla
- Starfsmenn ekki ragir við að opinbera ágreining
- Fáir yfirmenn og flatt stjórnskipulag
- Mikil samvinna og samskipti stjórnenda og starfsmanna - valddreifing talin ákjósanlegri en miðstýring
- Forréttindi og áberandi stöðutákn litin hornauga
 - ✓ Norðurlöndin, Holland, Þýskaland, Bandaríkin, Austurríki, Ísrael, Nýja-Sjáland, Írland.



2. Einstaklingshyggja

- Áhersla á réttindi, þarfir og hagsmuni einstaklingsins
- Ekki eins náin tengsl og litlar fjölskyldur
- Dyggð að mynda sér sjálfstæðar skoðanir og vera engum háður
- Árangurstengingar (einstaklingsbónusar fyrir persónuleg afrek)
 - ✓ Ungverjaland, Lettland, Ástralía, Norðurlöndin Kanada, Bandaríkin, Bretland, Holland, Nýja-Sjáland.



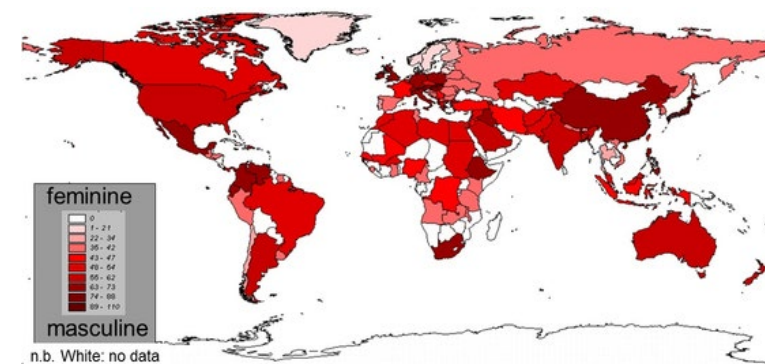
2. Samfélagshyggja

- Hagsmunir hópsins mikilvægari en einstaklingsins
- Áhersla á sátt, samvinnu, samheldni og tryggð
- Mikil samstaða og fólk er tengt sterkum böndum við félagshóp, stórfjölskyldu eða ætt
- Hópbónusar
 - ✓ Kostaríka, Ekvador, Taívan, Pakistan, Indónesía, Filippseyjar, Taíland, Arabaríki, Síle



3. Karlmennska

- Mikill munur á milli kynjanna
 - Karlar ráðandi í samfélaginu og drottna yfir konunum
 - Áhersla á tekjur og framgang í starfi
 - Áhersla á ákveðni, árangur og samkeppni
 - Leysa vandamál með því að takast á
 - Lifa til að vinna
- ✓ Ungverjaland, Japan, Sviss, Austurríki, Ítalía, Mexíkó, Írland, Portúgal, Filippseyjar



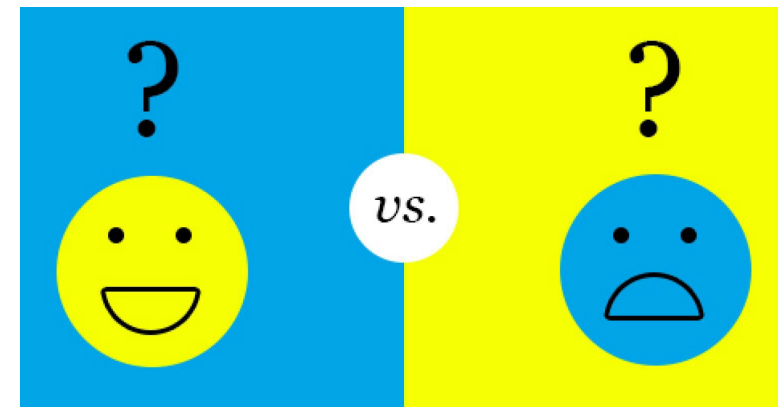
3. Kvenleiki

- Hlutverk kynjanna skarast
- Konur og karlar meðhöndluð eins á öllum sviðum samfélagsins
- Góð samskipti við yfirmenn og samvinna við samstarfsmenn talin mikilvæg (þátttökustjórnun)
- Áhersla á vellíðan, tengsl og samþættingu starfs og einkalífs
- Mál leyst með samningaviðræðum og málamiðlun
- Vinna til að lifa
 - ✓ Holland, Noregur, Singapúr, Svíþjóð, Danmörk, Taíland, Síle, Lettland



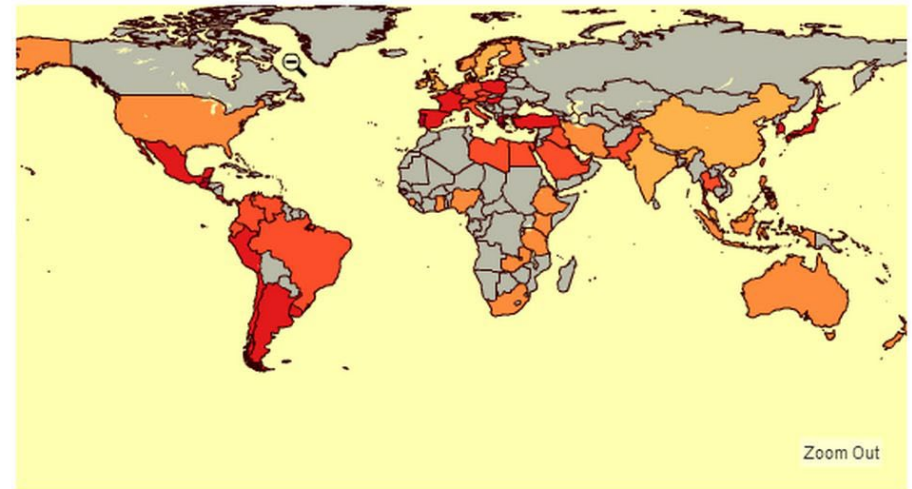
4. Mikil óvissufælni

- Mikil áhersla á vel skilgreind hlutverk, reglugerðir, verkferla og eftirlit til að draga úr óvissu og tvíræðni
- Halda sig frekar við prófaðar aðferðir og óbreytt ástand
- Formlegri samskiptastíll
 - ✓ Ungverjaland, Spánn, Lettland, Argentína, Belgía, Grikkland, Frakkland, Portúgal, Þýskaland, Taíland, Arabaríki, Síle.



4. Lítil óvissufælni

- Færri reglur og meira umburðarlyndi fyrir tvíræðni
 - Opnari fyrir breytingum og taka meiri áhættu
 - Áhersla á aðlögunarfærni og sveigjanleika
- ✓ Singapúr, Danmörk, Svíþjóð, Hong Kong, Filippseyjar.

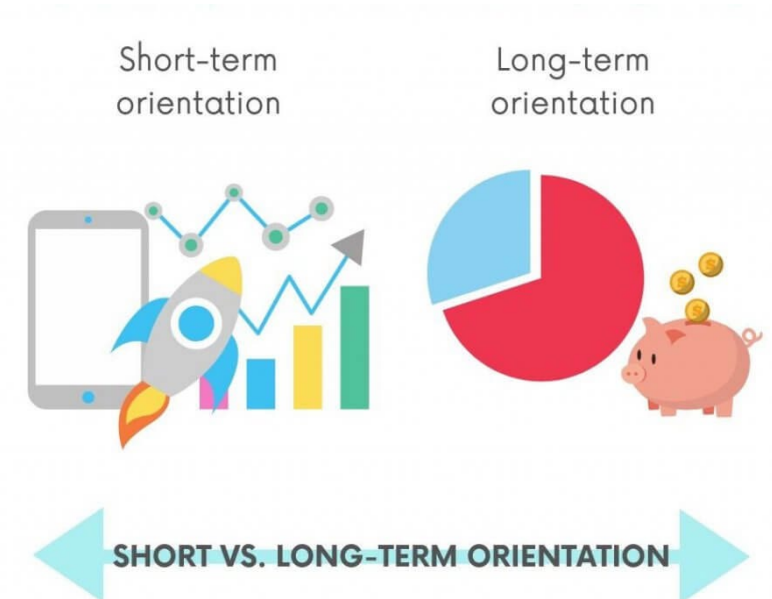


Uncertainty Avoidance Index



5. Langtímaviðhorf

- Virðing fyrir hefðum og langtímaskuldbindingum
 - Áhersla á þolinmæði, fyrirhyggju og þrautseigju
 - Framtíðarávinningur skiptir máli
 - Breytingar taka langan tíma
- ✓ Kína, Taívan, Japan, Suður-Kórea, Brasilía, Indland, Hong Kong, Taíland, Lettland, Ungverjaland



5. Skammtímaviðhorf

- Minni áhersla á gamlar hefðir og langtímaskuldbindingar
- Breytingar innleiddar hratt og meiri áhættusækni
- Lifa meira í núinu
- Meira horft til skammtímaávinninga, t.d. mánaðaruppgjörs
 - ✓ Pakistan, Nígería, Filippseyjar, Kanada, Bretland, Bandaríkin, Frakkland



	Ísland	Pólland	Taíland	Svíþjóð	Portúgal
Valdafjarlægð	30	68	64	31	63
Einstaklingshyggja	83	47	19	87	59
Karlmennska (hvatning til árangurs og velgengni)	10	64	34	5	31
Óvissufælni	50	93	64	29	99
Langtímaviðhorf	57	49	67	52	42

<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>



SJÁVARÚTVEGS
RÁÐSTEFNAN
2023

Mikilvægt á fjölmennningarlegum vinnustað

- Brúa bilið í samskiptum:
 - ✓ Markviss íslenskukennsla, túlkapjónusta og þýðingar
 - ✓ Auka menningarläsi með fræðslu um blæbrigði ólíkra menningarheima, hefðir og samskiptahætti
 - ✓ Hvetja starfsmenn til að spyrja spurninga
- Koma á skýrum samskiptareglum sem stuðla að virðingu í samskiptum
- Skapa öruggt rými fyrir starfsmenn til að deila reynslu sinni og sjónarmiðum
- Fagna fjölmennningarlegum fjölbreytileika með viðburðum, menningarhátíðum og vitundarherferðum