Darbo vieta Norvegijoje – kultūrinės avarijos zona?

Daina BOGDANIENĖ

Norvegijoje nuolat gyvena apie 40 000 lietuvių. Statistikos duomenimis, tai antra pagal dydį imigrantų grupė (po lenkų). Vieni atvyko jau beveik prieš 30 metų, kiti – ką tik. Dauguma atvykėlių dirba nekvalifikuotus darbus, kur nereikalingos nei kalbos žinios, nei išsilavinimas, nors daugelis išsilavinimą turi, ir net aukštąjį, tačiau jam pritaikymo neranda nei Lietuvoje, nei Norvegijoje. Vieni jau prieš atvykdami mokosi kalbos ir susirenka visą įmanoma informaciją. Šie dažniausiai neturi didelių problemų. Kiti – šoka į vandenį nemokėdami plaukti. O skęstančiųjų gelbėjimas Norvegijoje, deja, pačių skęstančiųjų reikalas. Taip pasakė Ostapas Benderis, puikiai išmanęs vakarietiškus verslo dėsnius.

Kas mane integruos?

Ar prisitaikymas prie Norvegijos reikalauja kokių nors pastangų? Regis – gyvenu ir tiek, bendrauju su lietuviais, dirbu, naudojuosi visa gerove, sukurta čia per daugelį metų. Gal laikinai, o gal ir ilgam. Ką žinau, kiek čia būsiu? Svarbiausia – pinigėliai, o visa kita niekai. Ar tokio nusistatymo pakanka integruotis? Ar išvis reikia integruotis? Kai kas net per 10 metų kalbos neišmoksta, ir ką? Gyvena sau laimingi, pinigėlius uždirba.

Norvegija garsėja puikia darbo aplinka ir harmoningais santykiais tarp darbuotojų ir darbdavių. Tyrimai rodo, kad net 9 iš 10 patenkinti savo darbu ir jo sąlygomis. Juk čia vyrauja vadinamasis Šiaurės šalių modelis, kurio pagrindiniai bruožai yra stabili ekonomika, bendradarbiavimas tarp darbdavių organizacijų, darbuotojų asociacijų ir valstybinių organų (vadinamasis trišalis partnerystės modelis), nedideli pajamų skirtumai (lyginant su kitomis šalimis), gana didelis moterų užimtumas, lyčių lygybė, solidarumas, humaniški vadovai ir išvystyta gerovės, t. y. įvairiausių paramų, išmokų ir pensijų, sistema.

Darbuotojas iš užsienio tikisi, kad jis tik atvykęs pateks į panašią aplinką, tačiau ne visada taip atsitinka. Palankią aplinką sukuria visų žmonių pastangos, o ne iš viršaus nuleisti potvarkiai – tą kartais lietuviams sunku suprasti. Šis rašinys – apie kultūrinius skirtumus ir apie tai, kodėl Norvegija yra tokia, kokia yra, o lietuviai dažnai reikalauja (bet negauna) to, ką turėtų patys susikurti.

Skirtingos kultūros

Vartojame žodį „kultūra“ įvairiuose kontekstuose, tačiau nedaug kas iškart atsakys – kas tai? Vienas apibrėžimas teigia, kad tai yra sudėtinė visuma, apimanti žinias, tikėjimą, menus, moralę, teisę, papročius ir kitas vertybes. Tačiau kas yra vertybės? Jos juk priklauso nuo konkrečios šalies, konkrečios visuomenės ir konkretaus istorinio laikotarpio. Afganistane vertybės vienokios, o, pavyzdžiui, Norvegijoje – visai kitokios. Ir pabandyk šių šalių atstovus įtikinti priešingai – nemanau, kad pavyktų. Tai iliustruoja piešinys:



www.hofstede-insights.com

Abi moteriškės įsitikinusios, kad kita yra skriaudžiama ir išnaudojama. Vakarietė galvoja: „Kokia ji pavergta, į maišą įkišta, tik plyšelis akims paliktas.“ O musulmonė mąsto: „O Alache, kaip ji pažeminta, išrengta beveik nuogai ir tik akys uždengtos!“ Abi galvoja pagal savo visuomenės kultūrinius įsitikinimus. Ir abi teisios, nes vienos tiesos nėra.

Kultūrinės dimensijos

Daug mokslininkų tiria kultūrinius skirtumus. Tai sudėtinga ir įdomi tema, ypač svarbi dabartiniu visuotinės migracijos laikotarpiu. Pasaulinio garso profesoriaus Geerdo Hofstede, dirbančio Mastrichto universitete, nuomone, kiekviena šalis pasižymi tam tikra nacionaline kultūra. Tai – kolektyvinis proto programavimas, kuris skiria vienos šalies žmones nuo kitos. Tas programavimas prasideda jau vaikystėje, ir todėl vienoje šalyje yra vienokia žmonių elgsena, įsitikinimai, pažiūros, o kitose – kitokios.

Hofstede išskyrė kelias kultūrines dimensijas (matavimo būdus), pagal kurias tyrė pasaulio šalis ir nustatė skirtumus. Tyrimas vyko apklausiant tarptautinių bendrovių darbuotojus. Apibendrinus atsakymus, buvo išvesti indeksai, kurie rodo vienos ar kitos šalies rezultatą pagal vieną ar kitą kultūrinę dimensiją.

Aptarsiu tik kelias kultūrines dimensijas (jų yra daugiau), kurios būtinos mūsų temai – kaip ir kodėl skiriasi lietuviai nuo norvegų darbiniame gyvenime.

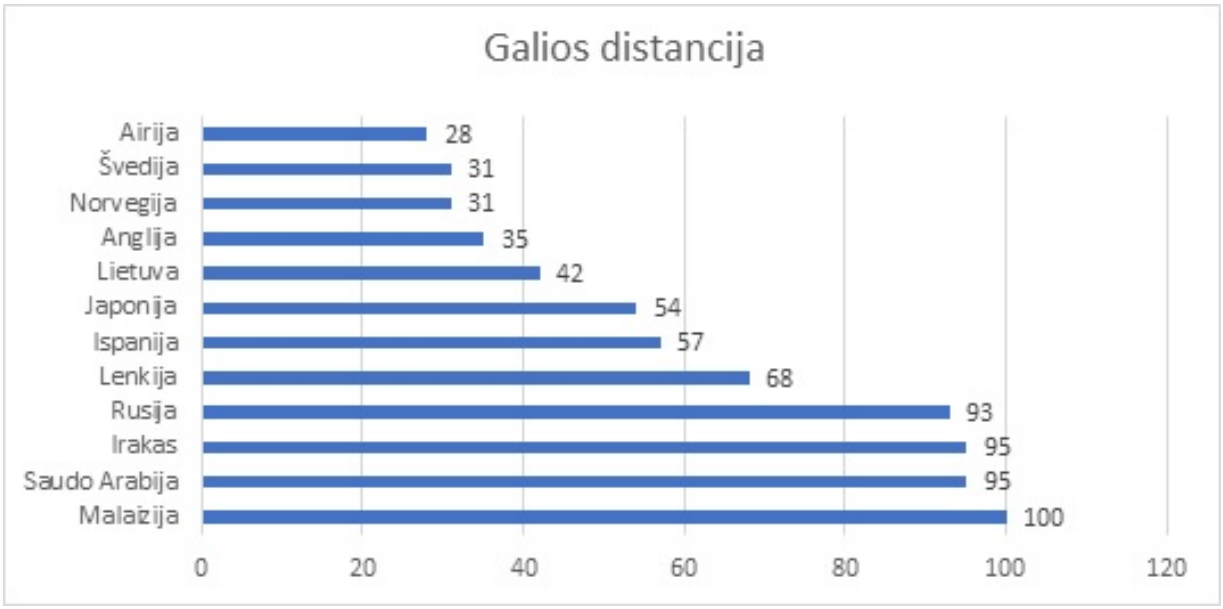
Galios distancija

Galios distancija (*power distance*) nusako, kaip žmonės priima hierarchiją, arba nelygybę, t. y. tai, kad vieni turi didesnę įtaką ir galią, o kiti mažesnę arba jokios. Šalyse, kur yra maža galios distancija, vertinama lygiava, visuomenės struktūra – plokščia, žmonės savarankiški. Socialiniai ir turtiniai skirtumai vertinami kaip blogybė ir juos stengiamasi šalinti, perskirstant galią ir lėšas. Tokioje visuomenėje vyrauja šios vertybės: komandinis darbas, savanoriškas dalyvavimas visuomenės gyvenime, pilietiškumas, vadovai gerbia pavaldinių nuomonę. Yra hierarchija, bet ji nedemonstruojama. Turintys galią naudoja ją ne aklai, o pagal įstatymus, moralines normas, pareigybės instrukcijas. Tokioje visuomenėje paprastai visi jaučiasi reikalingi, todėl nėra susipriešinimo, ji harmoninga. Mažos jėgos distancijos šalys yra **Skandinavijos šalys, JAV, Australija.**

Šalyse, kur didelis galios distancijos indeksas, visuomenė yra hierarchiška. Kas leidžiama vienam, neleidžiama kitam. Kuo didesnė galios distancija, tuo didesni socialiniai, turtiniai ir kitokie skirtumai. Visuomenės nariai su tuo susitaiko, nes taip tiesiog buvo ir yra (jų įsitikinimu). Jų manymu, hierarchija yra tvarka. Tokioje visuomenėje daug kontrolinių institucijų. Jų atstovai naudoja savo galią, kartais nepagrįstai. Susitaikoma su tuo, kad turintys galią įsako, o jos neturintys paklūsta. Pastarųjų nuomonė nereikšminga ir neįdomi. Vadovai ir valdžios atstovai turi

privilegijas. Tokia visuomenė susipriešinusi, joje tvyro latentinis konfliktas. Didelės galios distancijos šalys yra **Rusija, Irakas, Malaizija, Sirija, Saudo Arabija, Indija.** Europos šalyse dideliu galios distancijos indeksu išsiskiria **Lenkija**.

Kai kurių šalių galios distancijos indeksas palyginimui:



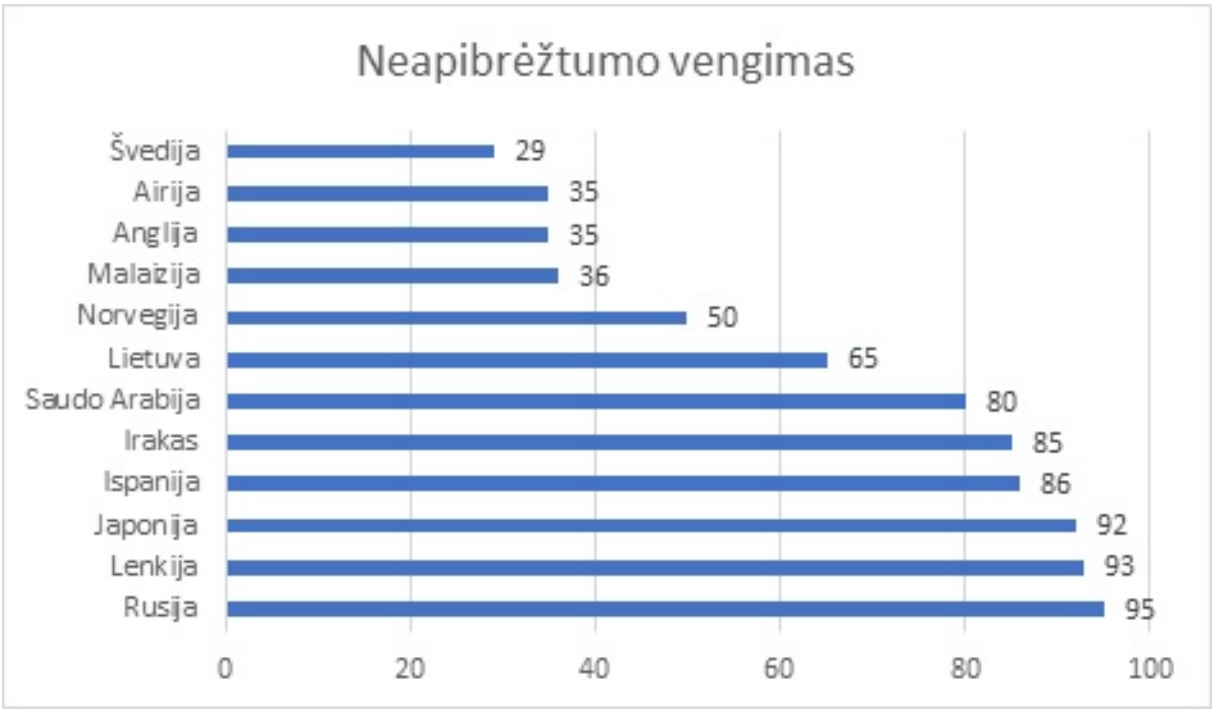
www.hofstede-insights.com

Neapibrėžtumo vengimas

Kita mums svarbi kultūrinė dimensija yra neapibrėžtumo vengimas (*uncertainty avoidance*). Ji atskleidžia siekimą kontroliuoti neapibrėžtas gyvenimo situacijas. Gyvenimas nepaklūsta taisyklėms, o žmonės tai suvokdami stengiasi sukurti būdus, padedančius kontroliuoti ir galimas neaiškias situacijas, jų išvengti. Šalyse, kur yra **nedidelis** neapibrėžtumo vengimo indeksas, neapibrėžtumas suvokiamas kaip gyvenimo dalis, kurią kontroliuoti ne visada galima, ir į tai reaguojama ramiai. Tokiose visuomenėse remiamasi sveiku protu, paliekama vietos interpretacijoms. Visuomenėje vyrauja tolerancija naujiems reiškiniams. Tai lañksčios, pažañgios visuomenės, jų nariai nesibaido naujovių, atvirkščiai – jų nori kaip iššūkių. Mažo neapibrėžtumo vengimo visuomenės yra **Švedija, Malaizija, Indonezija, Indija, kai kurios Afrikos šalys.**

Šalyse, kurių neapibrėžtumo vengimo indeksas **didelis**, neapibrėžtumas

suvokiamas kaip grėsmė, kurią reikia kontroliuoti ir jos vengti. Tokios šalys pasižymi griežtomis taisyklėmis ir tradicijomis. Vyrauja autoritarinis vadovavimo stilius. Interpretacijoms, tolerancijai ir kitoms nuomonėms vietos mažai. Tokia visuomenė paprastai konservatyvi. Žmonės joje patiria daugiau streso ir baimės padaryti ką nors ne taip, nes dažnai taikomos griežtos nuobaudos nepaklusniesiems. Žmonės jaučiasi bejėgiai ką nors keisti. Didelio neapibrėžtumo vengimo indekso šalys yra **Rusija, kai kurios Rytų ir Vakarų Europos valstybės (Austrija, Vokietija, Lenkija, Rumunija), Arabijos šalys**.



www.hofstede-insights.com

Moteriškumas ir vyriškumas (*Femininity and maculinity*).

Ši dimensija yra susijusi su socialinių vaidmenų visuomenėje (taip pat ir emocinių) pasiskirstymu tarp vyrų ir moterų. Visuomenės, turinčios **aukštą vyriškumo** (ir kartu žemą moteriškumo) indeksą, pasižymi ryškiais lyčių skirtumais pasiskirstant vaidmenimis visuomenėje, o turinčiose **žemą vyriškumo** (aukštą moteriškumo) indeksą visuomenėse tai nėra ryšku. Populiariai visuomenės vadinamos vyriškomis (aukštas vyriškumo ir žemas moteriškumo indeksas) ir moteriškomis (atvirkščiai).

Vadinamosiose **moteriškose visuomenėse** vyrauja labiau moterims priimtinos **„švelniosios“ vertybės**, t. y. lygiava, socialiniai ir tarpasmeniniai santykiai, noras padėti, susitarti, rūpintis kitais, šeima, jauki fizinė aplinka. **Skandinavijos šalys**

ir Kanada yra šalys, kuriose dominuoja moteriškos vertybės. Normalu, kad vyrai dirba tradiciškai moteriškus darbus (vaikų darželio auklėtojas, slaugytojas) ir atvirkščiai – moterys vyriškus (policininkės, sunkvežimių vairuotojos).

Vyriškose visuomenėse vertybės grubesnės. Tai karjera, pinigai, kitos materialinės vertybės, statusas. Vyrai atlieka vyriškus darbus, moterys – moteriškus. Vyriškumo indeksas aukštas **Japonijoje, o Vakarų Europoje – Austrijoje, Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje, Lenkijoje.**

www.hofstede-insights.com

Imigravau į Norvegiją

Emigrantus iš Lietuvos į Norvegiją grubiai skirstau į dvi grupes: pasiruošusius ir nepasiruošusius. Pasiruošusieji mokosi kalbos, renka informaciją, o protingiausi dar pasidomi ir kultūriniais skirtumais. Taip jie išvengia nesusipratimų ir net problemų. Nepasiruošusieji dažniausiai domisi tik pinigėliais ir dažnai atvykę gyvena segreguotoje aplinkoje, tęsdami iš gimtinės atsivežtas tradicijas, dažnai ne pačias patraukliausias, tokias kaip girtavimas, smurtas. Pastarieji dažnai kritikuoja Norvegiją ir norvegus.

Čia aptarsiu labiausiai į akis krintančius kultūrinius skirtumus darbiniame gyvenime, su kuriais susiduria kai kurie lietuviai, dažnai to net nesuvokdami. Jie jaučiasi blogai, jiems išsvajotas laimingas gyvenimas naujoje šalyje nesiseka. Dažnai jie kaltina Norvegiją, lieja nuoskaudas „Facebooke“, tačiau tai neišvaduoja nuo problemų.

Prieš pradėdama piešti tipišką lietuvio, kuris sunkiai integruojasi Norvegijoje, portretą, noriu pabrėžti du dalykus. Pirma – nieko negalime suabsoliutinti. Žmogus nuo žmogaus skiriasi, taigi „tipiškas lietuvis“ yra labai sąlygiškas apibūdinimas. Žmonės gimsta skirtingose vietovėse, skirtingose šeimose, turi skirtingą išsilavinimą, patirtį. Mokantis kelias kalbas ir baigęs mokslus, pagyvenęs kitose šalyse skirsis nuo tokio, kuris prieš porą savaičių iš Lietuvos kaimo pirmą kartą atvyko į užsienį (Norvegiją) statyti kalnų trobelių.

Antra – pagal G. Hofstede minimas kultūrines dimensijas, Lietuva yra gana panaši į Norvegiją. Todėl noriu priminti, kad šis mokslininkas apklausė tarptautinių bendrovių darbuotojus. Jie ramiai ir toliau dirba (Lietuvos ar užsienio) tarptautinėse bendrovėse ir paprastai nevyksta į Norvegiją dirbti nekvalifikuotų darbų. Lietuvoje vis dar yra dideli skirtumai tarp miesto ir kaimo. Manyčiau, kad nekvalifikuotus darbus Norvegijoje dirbantiems lietuviams artimesni yra Lenkijos kultūrinių dimensijų koeficientai.

Tikras vyras

Štai žmogus, Lietuvos gyventojas, vidutinio amžiaus, mokantis vieną užsienio kalbą – rusų, gavęs trokštamą statybininko darbą Norvegijoje. Tokių Norvegijoje tikrai nemažai. Jie gyvena su savo kolegomis, dažniausiai iš tos pačios Lietuvos vietovės. Kadangi atsiduria segreguotoje (t. y. atskirtoje nuo Norvegijos gyvenimo) aplinkoje, joje dažnai ir lieka. Darbe būna su kolega ir kambario draugu Petru, po darbo – taip pat su juo. Kaip išmoksi norvegiškai ir sužinosi, kuo ši šalis gyvena?

Kaip žinome, Norvegija – moteriška šalis, kurioje vyraujanti vertybė yra lyčių lygybė. O lietuviui vyrui svarbu vyriškumas. Statybininkai demonstratyviai tai pabrėžia. Tai pasireiškia tuo, jog jie nelabai linkę dėvėti apsauginių rūbų, šalmų, akinių, batų – neva jie drąsūs ir nebijo susižaloti. Jie labiau linkę rizikuoti ir nepaiso, kad statybos – pavojinga vieta. Tikras vyras turi mokėti visus statybos, elektros ir santechnikos darbus, kaip tikra moteris – megzti, siūti, valyti, gaminti valgį, auklėti vaikus. Nors atvykėlis galbūt filosofijos profesorius, atvykęs į Norvegiją padažyti namų, ir pirmą kartą laiko rankoje teptuką, jis kaip gyvas neprisipažins, kad statybos jam – *terra incognita*.

Norvegijoje darbuotojai įpareigoti būti aktyvūs siekiant saugumo darbo vietoje. Rimtose įmonėse yra informavimo apie nesaugumą darbe tvarka, kai darbuotojas, pamatęs, kad yra pavojus sveikatai ir gyvybei, turi pranešti vadovybei. Darbdaviai teigia, kad lietuvius gana sunku priversti tai daryti. Nes lietuviai yra tikri vyrai, jie geriau rizikuos ir kentės, nei bus skundikais. „Ne vaikų darželis, kad bėgčiau skųsti pas viršininką“, – sako jie. Jei lietuvis nesupras, kas jam liepta padaryti (paaiškinta, pavyzdžiui, angliškai, o jis tos kalbos nemoka), jis jokiu būdu neprisipažins, kad nesuprato, nepaklaus, o darys savaip, kaip išmano. Tikras vyras juk neklausinės, kaip ir kas, kaip koks darželinukas, tikras vyras žino pats. Darbo inspekcija susiduria su panašiais vaizdeliais, kur karaliauja tokie „mačo“… Jie

norėjo kaip geriau, ir štai, dirba kaip išmano.



www.hofstede-insights.com

Viršininkas visada teisus

Norvegui viršininkui labiausiai rūpi būt „prie liaudies“, jis nekomanduoja, nenurodinėja, nekelia balso. Norvegai viršininką vadina vardu, jam sakoma „tu“, vyrauja ne autoritarinis, o kolegų susitarimo stilius. Taigi, galioja ne tik švelniosios, moteriškos vertybės, bet ir labai nedidelė jėgos distancija. Norvegai sako: „Viršininkas yra lygus tau, bet jis vis tiek – viršininkas.“

Kas nežino posakio „ja načalnik, ty durak“ (aš viršininkas – tu kvailys)? Nors laikai jau kiti, jis kai kuriems lietuviams vis dar aktualus. Lietuviai pripratę prie kitokio vadovavimo stiliaus. Kaip taikliai pasakė vienas Lietuvos verslininkas, „pavaldinių baimė lygi tavo autoritetui – tai Lietuvos menedžmento ABC“. Galios distancija, t. y. priimti nesipriešinant, kad jei jis viršininkas, tai jo ir teisybė – būdinga lietuviams. Todėl jie neprieštarauja vadovams, besąlygiškai tiki bet kuo, ką šie sako, informacijos netikrina ir nežiūri į ją kritiškai. Jie norėtų, kad viršininkas ne kalbėtųsi, o įsakytų. Jei viršininkas draugiškas – koks jis viršininkas? Todėl norvegai vadovauti lietuvių komandoms dažnai paskiria kitus lietuvius, kurie įveda ten griežtą tvarką, be jokių norvegiškų lygybių ir nuomonių išklausymo.

Tikras vyras, bet bejėgis

Dažnai statybvietėje dirba toks prieštaringas „hibridas“: iš vienos pusės – „mačo“, atsisakantis dėvėti apsaugos priemones ir pranešti vadovams, jei yra pavojus sveikatai darbe, iš kitos – bejėgis, už nieką neatsakantis ir neturintis jokių galių.

Toks lietuvis dažniausiai sako „taip“, nors nesupranta, ko jo klausia („Negi pasirodysi kvailas ir sakysi, kad nesupratai?“), ima bet kokį darbą, nors jis pavojingas („Negi pasipriešinsi viršininkui?“), nepraneša apie nesaugią aplinką („Negi aš vaikas, kad skusčiausi?“), ir nepasinaudoja savo teisėmis ir pareiga pagerinti darbo vietą, kas numatyta Norvegijos darbo kodekse („Man nemoka už tai, kad aš turėčiau nuomonę. Jie viršininkai, jie tegul ir galvoja.“). Galbūt todėl užsieniečiai ir gauna pavojingas darbo užduotis, galbūt todėl jie yra susižalojimų ir net mirčių darbo vietose statistikos viršuje? Pagal tyrimus, užsieniečiai darbo vietoje Norvegijoje susižaloja 2,3 karto dažniau nei norvegai.

Kas atsakys?

Mėgstamiausi lietuvių žodžiai yra „priklauso“ ir „privalo“. Daugelis taip pradeda savo bendravimą su kokia nors institucija: „Ar privalo darbdavys duoti laisvą dieną? Aš išvažiavau į bobutės laidotuves, o darbdavys sako, kad padariau pravaikštą. Kur įstatymas, kad man priklauso apmokamas laisvadienis? Man taip sakė norvegas kaimynas, nes jam davė laisvą dieną, kai mirė jo bobutė .“ Arba: „Ar privalo darbdavys apmokėti darbo laiką, kai važinėju nuo objekto iki objekto?“ (Valymo darbai.)

Deja, dažnai nusivylęs sužino, kad tokių dalykų įstatymai nereguliuoja, bet gali reguliuoti kolektyvinės sutartys arba įmonės vidaus taisyklės. Patariama kalbėtis su darbdaviu, profsąjunga arba kolegomis. Tačiau ne visi nori su jais bendrauti, bet trokšta sužinoti įstatymo paragrafą, kuriuo remdamiesi galėtų reikalauti to, kas „priklauso“.

Lietuviai klaidingai įsitikinę, kad mažiausi dalykai turi būti sureguliuoti griežtais įstatymais, taisyklėmis, nurodymais. Jie dažnai mano, kad visada privalo būti kokia nors institucija, kuri išspręs konfliktinę situaciją, pamojuodama reglamentu ir pagrasindama nuobauda. „Juk aš tai esu bejėgis, aš tik paprastas darbininkas. Turi būti kas nors, kas darytų tvarką, kas yra atsakingas, jei man kažkas atsitinka! Tik reikia išsireikalauti, kas priklauso, ir jie privalo viską sutvarkyti!“ – reikalauja imigrantas. „Darbdavys man melavo, kaip sakė, taip aš dariau. O dabar

mano problema? Bauskite darbdavį“, – sako kitas, kuris kelerius metus dirbo be algalapių, nes darbdavys sakė, kad nereikia, o kai panoro atsivežti nėščią žmoną iš Lietuvos, pasirodė, kad nemokėti jokie mokesčiai, dirbta nelegaliai ir jokios socialinės garantijos nepriklauso.

Norvegijoje yra stiprios profsąjungos, ir žmogus ten gauna pagalbą, aišku, jei yra narys. Jei nėra narys – turi eiti pas advokatą, o advokatas kainuoja. Tai nepatinka. Tada pasigirsta: „jie nieko nedaro“, „jiems nerūpi“, „diskriminacija“, „man priklauso“, „jie privalo“, nors pats savo problemų nesprendžia niekaip. Norvegijoje darbo rinka liberali, viskas pasiekta kovojant už savo teises, derantis, bendradarbiaujant. Įstatymai ne tik palankūs, tačiau net nurodo darbuotojui būti aktyviu dalyviu, kuriant palankią darbo aplinką. Bet žmogui, įsitikinusiam, kad jis neturi jokios galios ir kad kažkas kitas privalo sureguliuoti visus konfliktus, toks modelis svetimas. Todėl pasinaudoti įstatymais numatyta teise ir pareiga daryti įtaką darbe daugelis lietuvių nesugeba.

Biurokratai – priešai?

Kaipgi toks užsienietis bendrauja su institucijomis – valstybinėmis ar kitomis organizacijomis? Vėl prisiminkime galios distanciją.

Vyrauja vidinis įsitikinimas, kad bet kokia biurokratinė įstaiga ir jos darbuotojai yra priešai, kurie nori kuo blogiau – „Ai, tai jie, tie, nieko jie nedaro...“ Pilasi priekaištai: „mokesčių tarnyba nori apiplėšti, ima mokesčius už nežinia ką“; „darbo inspekcija neapgina nuo darbdavio, nepakeičia darbo sutarties, neišmoka nesumokėtos algos“; „profsąjungos tik pinigus ima ir nieko nedaro, nekovoja už mane (tai kas, kad kalbos nemoku ir į profsąjungą įstojau tik prieš savaitę)“; „gerovės tarnyba (NAV) nori bet kokia kaina nemokėti priklausančių pašalpų, na ir kas, kad kažkokio popieriaus trūksta ir nemoku užpildyt paraiškos“.

Norvegai su valstybės atstovais paprastai bendrauja lygybės principu „mes lygūs, bendraujame civilizuotai, tu teiki man paslaugas pagal savo tarnybines instrukcijas, o ne sprendi visas mano problemas“. Lietuviai įjungia galios nustatymo autopilotą – arba maldausiu, arba reikalausiu. Valdžios atstovų bijoma, jais nepasitikima, netikima, kad jie nori gero, manoma, kad visi turi slaptą planą man kenkti. Meluojama, verkiama ir nusižeminama, arba reikalaujama: „priklauso“, „privalo“, kalbant pakeltu tonu ir grubiai (nes kitaip gi sėdės ir nieko nedarys, veltėdžiai!). Norvegams, kurie pripratę, kad su tarnautojais

bendradarbiaujama, tariamasi, pasitikima, toks – verkiantis, bijantis, reikalaujantis – imigrantas kelia nuostabą. „Bendravimas“ vyksta, bet komunikacijos nėra, nes abi pusės viena kitos nesupranta. Rezultatas – žmogus negauna iš įstaigos to, ko nori, ne tik dėl kalbos nemokėjimo, bet ir dėl kultūrinių skirtumų. Biurokratas lieka šokiruotas keisto elgesio.

Kultūrinė avarija?

Kai kartu dirba ir komunikuoja skirtingų kultūrų atstovai, jie negalvoja apie kultūrinius skirtumus ir nežino, kaip ir kodėl vienos ar kitos kultūros atstovas mąsto. Tai, deja, nesumažina nesusipratimų.

Norvegui kas – jis pasakė, užsienietis jo nesuprato – ir jis laimingai gyvena toliau savo šalyje, kur viskas jam aišku. Užsienietis lieka nesupratęs, kankinasi. Jis tikėjo, kad Norvegijoje viskas turi būti gerai, nes visiems kitiems yra gerai. Iš še tau – nesiseka. O jei nesiseka man, tai dėl to, kad kažkas kažko nepadarė! Kažkas kitas turi būti kaltas! Įsitikinęs, kad bet kokias problemas sureguliuos įstatymas ar baudžiamoji institucija, toks asmuo laukia, kol kažkas viską sutvarkys. Puola ten, puola šen. „Facebooke“ gauna vertingos informacijos, kaip kiti reikalavo ir gavo, ir jis bėga į Skatt reikalauti pašalpų. Ar Skatt, ar NAV – jam tas pats (Skatteetaten, sutrumpintai Skatt – mokesčių tarnyba, NAV – gerovės tarnyba). Tai tas pats, kas draskyti akis dantistui, kodėl tas nedaro apendicito operacijos.

Komunikacija neįvyksta ir žmogus jaučiasi įskaudintas, pažemintas, nelaimingas, išnaudojamas ir diskriminuojamas. Kultūrinės avarijos sukuria ne tik asmeninę tragediją, bet ir nepasitikėjimą norvegiškomis institucijomis bei visuomene. Norvegijoje, kurioje pastaruoju metu imigracija labai didelė, apie tai kalbama, tačiau dar neišmokta iki galo spręsti šių problemų. Norvegai, dirbantys su imigrantais, mokosi, aiškinasi kultūrinius skirtumus, siekdami suprasti atvykėlius. Imigrantai turėtų atsakyti tuo pačiu. Išmokta norvegų kalba ir noras pažinti Norvegiją ir jos žmones yra tiesiausias kelias į susikalbėjimą.

pasauliolietuvis.lt

Mielai pasidalysime svetainėje skelbiamais tekstais ir nuotraukomis, tik prašome nurodyti informacijos šaltinį ir autorius.