



Interkulturell kompetens



Teoritext



Vi blir fler!
INTEGRATION
KOMPETENS
ORGANISATION



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska unionens flagga



Kommunförbundet
Kalmar län



Vad är interkulturell kompetens och hur utvecklas den?

Interkulturell kompetens är en modell som sammanfattar de olika förmågorna som behövs för att skapa konstruktiva och effektiva interkulturella möten. Det finns många olika definitioner på interkulturell kompetens. Dock är de flesta forskare överens om att interkulturell kompetens består av minst tre delar som alla behöver utvecklas mer eller mindre samtidigt. Här kommer ett par exempel på definitioner på vad interkulturell kompetens är:

En interkulturell kompetent person lyckas undvika alltför stora missförstånd eller konflikter i mötet med människor från andra kulturer. (Stier 2009, Bennet 1998)

Förmågan att kommunicera på ett effektivt och passande sätt i interkulturella sammanhang så att man till en viss grad kan uppnå sitt mål. (Earley & Ang, 2003/Berardo & Deardorff, 2013)

Interkulturell kompetens är även att ha ett öppet och konstruktivt förhållningsätt i mötet med personer från en annan kultur och att kunna - eller försöka - tolka och förstå handlingar och logik oavsett hur konstiga de känns eller verkar.

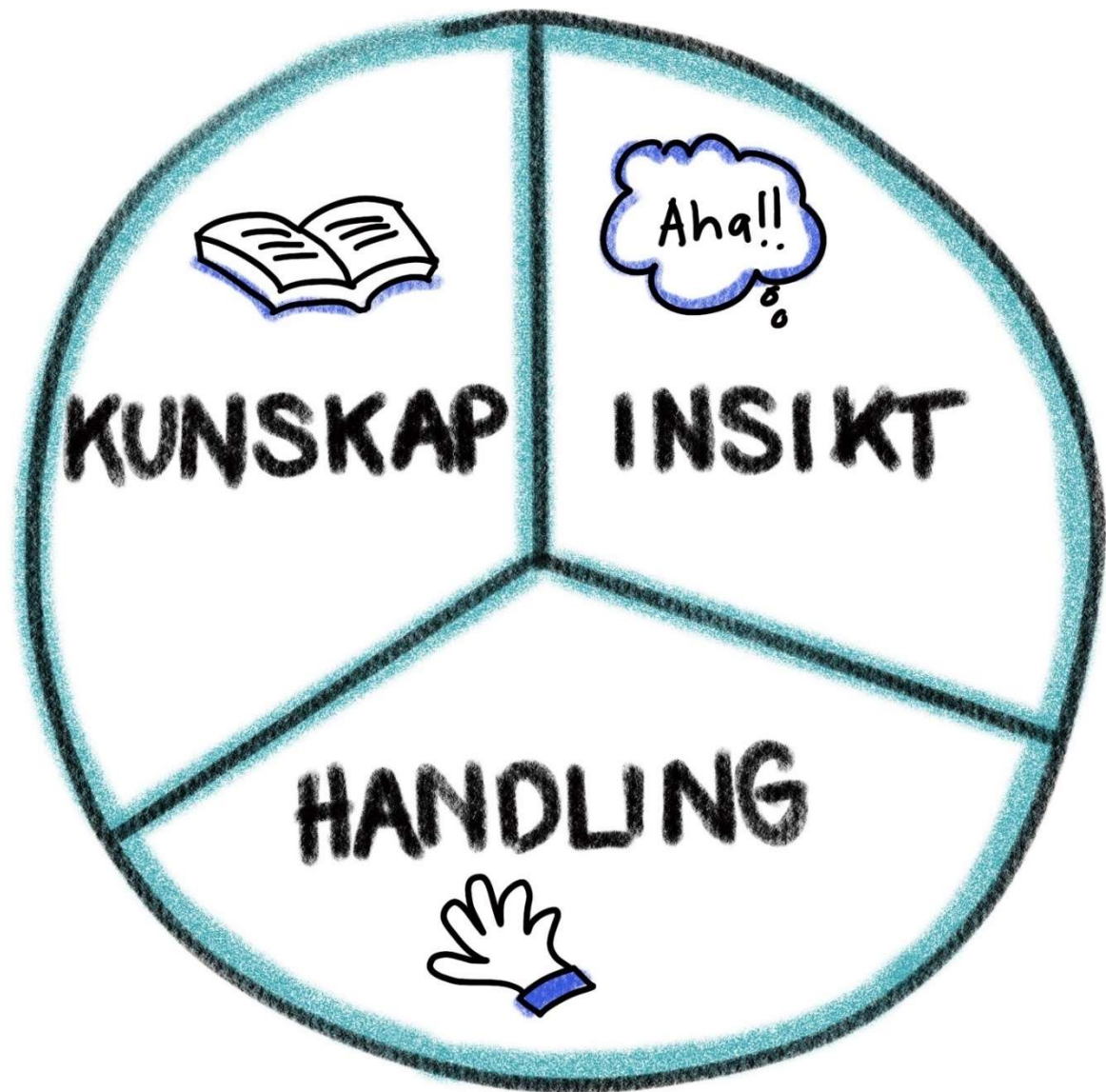
Nästa fråga blir då: Vad behöver du för att kunna det?

Svaret på den frågan finns i de olika delar som modellen för interkulturell kompetens består av.



En modell för interkulturell kompetens

Grundmodellen består av tre delar som hänger ihop och alla behöver utvecklas för att du ska bli mer interkulturell kompetent.





Kunskap handlar om att ta reda på fakta så att du förstår vad kultur i grunden är och hur interkulturella möten innefattar både utmaningar och möjligheter. Det är även kunskaper om konkreta kulturer – din egen och andras. Det vill säga vilka mönster, traditioner, vanor och normer som är typiska för olika kulturella grupper och hur skillnaderna mellan dessa upplevs i ett interkulturellt möte. Det är att veta vilket förhållningssätt som gynnar ett bra bemötande samt vad som skapar och förändrar kulturer. Något som kräver kunskap om till exempel antropologi, historia, psykologi och kommunikation.



Insikt handlar om förmågan att kunna analysera, reflektera och att se nya möjligheter i ett interkulturellt möte samt att vara medveten och självreflekterande kring dina egna reaktioner och förhållningssätt. Detta så att du mer medvetet kan välja vad du ska säga och göra i interkulturella möten för att bidra till en konstruktiv dynamik och skapa ett bra bemötande.

Handling syftar på att du har tillräckligt med kommunikativa verktyg för att överbrygga missförstånd och att du medvetet kan välja olika strategier i kommunikationen. När är det till exempel mest lämpligt att förhandla och när ska du gå in i en mera utforskande dialog? Och hur hittar du gemensamma lösningar på eventuella motsättningar? Det kan även handla om vilja, mod och motivation – något du kanske behöver ta fram ibland, när det hela inte bara går av sig själv.





De tre delarna av interkulturell kompetens kopplas ofta till tre olika dimensioner – eller typer – av lärande. Detta visar på att alla tre dimensioner måste komma i spel om vi vill utveckla vår interkulturella kompetens:

En kognitiv dimension som syftar på *att förstå* i bemärkelsen att ha fått en ökad kunskap baserat på fakta och forskning.

En emotionell dimension som handlar om att *få en djupare insikt* och förstå mer om sig själv, hur du fungerar och hur det du har med dig i din mentala ryggsäck präglar ditt sätt att vara i världen

En kommunikativ dimension som handlar om att du kan omsätta det du vet och har insett i praktiken – till konkreta *kommunikativa handlingar*.

Det räcker alltså inte med att bli expert på kultur som fenomen om du inte har någon insikt i hur dina egna kulturella glasögon är med att bestämma hur du ser på världen. Inte heller att du har stor självinsikt, men inte vågar ta en undersökande dialog om ett interkulturellt dilemma med en person som har helt andra värderingar än du själv.

Några forskare pekar på att det finns två delar till som vi med fördel kan vara uppmärksamma på att utveckla för att bli interkulturellt kompetenta.

Förhållningssätt

Ditt sätt att se på kultur, interkulturella möten och interkulturell kommunikation präglar dina chanser till att skapa ett bra bemötande och påverkar dina möjligheter till att utveckla en interkulturell kompetens. Förhållningssätt och attityder är det fundament på vilken den interkulturella kompetensen utvecklas. Ett gynnsamt förhållningssätt är att vara öppen, respektfull och nyfiken. Eftersom vi inte kan vara det automatiskt i alla situationer är det viktigt att träna på hur du kan plocka fram detta förhållningssätt i de situationer det behövs. Med tiden kan det – om det inte var det från början – bli en inrotad del av ditt sätt att bemöta andra på. Något som kan vara gynnsamt inte bara i interkulturella möten.



Metakommunikation

Metakommunikation betyder att kommunicera *om* kommunikationen (meta = mellan, efter eller över). Det är ett verktyg du kan använda i samband med att du kritiskt reflekterar över andras och ditt eget beteende. Det vill säga att du försöker koppla ihop både förståelse, självinsikt, handlingar och kommunikation genom att "flyga upp i helikoptern" och titta på vad som pågår i en viss (interkulturell) situation.

Du reflekterar när du till exempel frågar dig själv: *Vad händer här? Vad håller vi på med? Skulle vi kunna göra något annat i stället?*

Du metakommunicerar när du påbörjar ett samtal om dessa reflektioner med andra och säger: *Jag är inte säker på att vi förstår varandra, kan du förklara för mig? Förstår du vad jag menar? Jag upplever att... Jag tolkar dig som arg – är du det? Eller Vad händer?...*

Kan du på detta sätt prata utifrån dig själv och visa en genuin nyfikenhet kring hela situationen är metakommunikation ett effektivt verktyg för att säkerställa ett bra bemötande och hålla det interkulturella mötet på rätt spår.

Det livslånga lärandet

Samtidigt ska du ha med dig, att interkulturell kompetens är något vi strävar efter att uppnå och inget du kan bli fullärd i på nolltid. Att utveckla sin interkulturella kompetens hör till det livslånga lärandet. Oavsett om du lärde dig alla kulturers särdrag och alla språk i världen skulle du inte kunna förutse och hantera allainterkulturella möten perfekt. Det är därför mycket mer hållbart – och interkulturellt kompetent – om vi arbetar med att samla erfarenhet, samt att träna vår interkulturella vilja, öppenhet och förmågan att vara flexibel, empatisk och konstruktiv.

Se på interkulturella möten som möten mellan individer där varje situation är unik och var öppen för att det inte handlar om att göra allt rätt utan att det är OK att göra fel. Se utvecklingen av interkulturell kompetens som en resa mot att skapa fler interkulturella möten som präglas av en bra och äkta kontakt mellan människor som vill och gör sitt bästa.





Så bygger du interkulturell kompetens

Nedan beskrivs det vad du behöver göra för att (vidare)utveckla din interkulturella kompetens, kopplat till modellens tre dimensioner.

Förhållningssätt – innan mötet

Ett interkulturellt möte börjar innan det faktiskt äger rum med att du bearbetar ditt eget förhållningssätt:

Se dig själv som en upptäcktsresande i ett okänt land. Plocka fram din genuina nyfikenhet och närvaro. Skapa kontakt med dig själv och situationen för att skapa genuin kontakt till den andra.

Intala dig att du nu säkert kommer att lära dig något nytt.





Kunskap

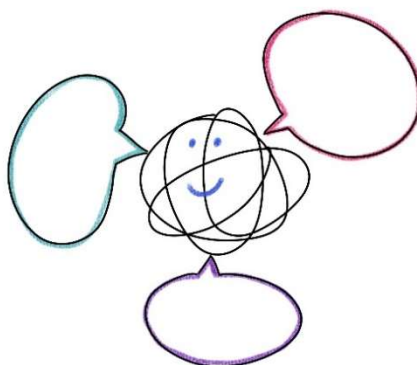
Att söka kunskap är att försöka få åtkomst till ett system av mening som du själv upplever som främmande och att hjälpa andra att få åtkomst och förstå det kulturella system som du själv tar för givet.

1. Kolla din egen kunskap - vad vet du egentligen om personen, dennas bakgrund, situationen och sammanhanget?
2. Skaffa fakta - ta inget för givet om dig själv eller andra.
3. Är något av det du tror du vet, fakta? Eller är det egentligen stereotyper eller förutfattade meningar som du håller på att döma utifrån?
4. Vad behöver du ta reda på så att du bättre kan analysera situationen och personen?

Insikt

Reflektera över dig själv och över de utmaningar du upplever:

1. Var medveten om dina egna stereotyper och etnocentriska beteenden/attityder och träna på att byta perspektiv
2. Överväga alternativa tolkningar av det du ser och hör. Se möjligheten att den andra kan ha rätt - och du fel. Eller att ni båda kan ha rätt och fel!
3. Fråga dig själv:
 - Vad har vi gemensamt - och hur överbryggar vi skillnader?
 - Vad är jag villig att ge upp eller tänja på?
 - Vad vill jag absolut inte förändra och varför?
4. Hur kan jag stå fast vid det jag tycker är viktigt och hur kommunicerar jag detta med respekt och med en nyfiken och undersökande attityd?





Handling – Konkreta verktyg till kommunikationen

Våga röra dig utanför din komfortzon genom att prata med personer och röra dig i sammanhang du inte är van vid. Utmana dig själv och få interkulturella erfarenheter genom att träffa människor du spontant tolkar som "annorlunda".

Testa och våga göra "fel" och försök att acceptera att det kan kännas obekvämt. Det är OK att befinna sig i gul zon (se nedan) – där lärande pågår. Vidga verktygslådan och lägg i konkreta verktyg till kommunikation som till exempel att berätta och lyssna på andras historier.

Se guiden **"Lyssna aktivt – sju goda råd"** som finns att ladda ner på www.kompetensverkstaden.se under modulen Interkulturell kompetens.

Glöm inte att använda metakommunikation genom att kommunicera om kommunikationen för att finjustera och skapa en god dynamik. Sluta aldrig att undra, diskutera och reflektera med andra kring dina interkulturella möten. Detta är andemeningen av att vara resande i det livslånga lärandet som interkulturella möten ger möjligheter till.

Utmanande möten som möjlighet till ett lärande

Ett interkulturellt möte definieras av att det finns element som utmanar oss därför att vi uppfattar dem som annorlunda, ovanliga eller främmande. Det som är nytt och obekant vill få oss att reagera med någon grad av osäkerhet och otrygghet. Vi känner oss utanför vårt vanliga sammanhang, vår så kallade gröna zon eller komfortzonen där vi känner oss hemma och bekväma. Att vara utanför komfortzonen betecknas också som att befinna sig i gul zon. Den gula zonen kallas även lärozonen, vilket syftar på att det är utmanande i sig att lära sig nya saker.

I ett utmanande möte finns det därför alltid en möjlighet till utveckling, något som ofta kräver mod, men som även kan ge stora vinster i nya insikter och lösningar.

Gå till reflektionsfrågorna på modulsidan och ta gärna en dialog med en kollega, i grupp eller reflektera vidare genom att skriva i din loggbok.

Texten bygger bland annat på dessa två grundböcker om interkulturell kompetens:

Berardo, K. & Deardorff, D.K (2012).: *Building Cultural Competence* och Lustig & Koester (2013): *Intercultural Competence*. Se även litteraturlistan i Verktygslådan på www.kompetensverkstaden.se

