

Kulturel kompetence

Jensen, Iben

Published in:
Nøglekompetencer - forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab

Publication date:
2002

Citation for published version (APA):
Jensen, I. (2002). Kulturel kompetence. I *Nøglekompetencer - forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab: dokumentationsrapport* Undervisningsministeriets forlag.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@ruc.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Kulturel kompetence

af adjunkt Iben Jensen, Institut for kommunikation, Roskilde Universitetscenter

1. Kompetencernes relevans

Selve kompetencebegrebet bygger på en forestilling om, at vi i stort omfang, kan forudsige folks handlinger og behov i forhold til en ønskelig samfundsudvikling. Det mener jeg, fra mit forskningsperspektiv ikke er en reel mulighed. Jeg betragter overordnet menneskers handlinger som både styret af eksisterende samfundsstrukturer og som aktører med deraf følgende individuelle handlemuligheder. Individuelle kompetencer udvikles således i samspil mellem forskellige strukturer og individuelle handlemuligheder.

Fra et praktisk/politisk perspektiv kan man imidlertid have udbytte af at tænke i kompetencer som en form for analytiske værktøj, hvor man gennem en fokusering på forskellige samfundsaspekter synliggør nogle mønstre. Det skal imidlertid bemærkes at de kompetencer vi i dag peger på altid vil være med udgangspunkt i vores eksisterende erfaringer og de måder vi i denne periode finder det legitime at fremstille forholdene. De foreslåede kompetencer vil derfor altid være et bedre spejl på nutiden (og nutidens fremtidssyn) end på en vished om behov for fremtidige kompetencer.

Derfor er det min opfattelse at kompetencernes relevans havde været styrket, hvis man havde holdt fast i innovation som en gennemgående kompetence.

2. Beskrivelse af kulturel kompetence

DeSeCo's forståelse af kulturel kompetence indeholder flere betydninger af begrebet kultur. For det første en betydning, hvor kultur forstås som 'finkultur' hvor det dækker kunst, æstetik, kulturel viden, medier mm. For det andet i en samfunds-faglig forståelse, hvor kultur forstås som levemåde, der skabes mellem mennesker. I det følgende vil jeg primært bruge begrebet kultur i forhold til levemåde. Men da kultur ofte associeres med 'finkultur' foretrækker jeg at benytte termen interkulturel kompetence, for at tydeliggøre at det er her hovedvægten ligger.¹

Begrebet kultur er imidlertid et så flertydigt begreb, at man også er nødt til at præcisere yderligere, hvilken kulturforståelse man arbejder med. Forenklet kan man sige, at der er to hovedopfattelse af kulturbegrebet, det beskrivende kulturbegreb og det komplekse kulturbegreb.

I *det beskrivende kulturbegreb* forstår man kultur som noget den enkelte er bærer af. Kultur er de ideer, værdier, normer og regler, som et menneske overtager fra den foregående generation og som man forsøger at bringe videre – oftest noget forandret – til den næste generation ².

¹ Finkulturen og især medierne udtrykker i høj grad den 'levede kultur', og jeg vil da også indirekte komme til at beskæftige mig med denne del af kulturbegrebet, men det vil ikke være det primære i beskrivelsen af den interkulturelle kompetence.

I praksis betyder det beskrivende kulturbegreb:

- at man vil søge at finde noget, man kan fastslå som fx det særligt irakiske, det særligt danske, det særligt engelske etc.
- at man forklarer folks handlinger ud fra deres kulturbaggrund.

Det er dette kulturbegreb der ligger bag et forslag om at folkeskolelærere skal tage på studieophold til deres elevers hjemland, for at give bedre undervisning. Hvis en lærer har været på studietur i nogle af elevernes hjemlande kan det på den ene side være meget positivt, fordi et besøg vil vise respekt for den enkelte elev, det vil give en viden om hvilke mulige fortolkninger eleven foretager og det vil give en række fælles referencer, som man kan forholde sig til i undervisning. På den anden side vil et studiebesøg også kunne være med til at fastholde eleven i at være etnisk anderledes, og at fastholde en forståelse af eleven som en primært etnisk person frem for fx at arbejde med faglige interesser, sportsinteresser eller andet. Hvis læreren besøger hjemlandet frem for eleven i det multietniske Danmark, fastholder man at fortidens kultur er vigtigere end fx elevens placering og fortolkning af sig selv og sin familie i fx det pakistanske samfund i Danmark.

Det er også det beskrivende kulturbegreb, der ligger bag forestillingen om, at det er en forudsætning for at forstå og acceptere andre kulturer, at man forstår sin egen. Igen bygges der på en forestilling om at en kultur har en essens, man kan lære at kende. I praksis er det i kulturmøder, vi erfarer hvordan vi selv oplever vores kultur. Vores kulturelle identitet og værdier skabes i mødet og i dialogen. Brugen af det beskrivende kulturbegreb er med til at fastholde forestillingen, om at der til hver nation hører et folk og en nation.

Det komplekse kulturbegreb er udviklet som en kritik af det beskrivende kulturbegreb. Det komplekse kulturbegreb er udviklet inden for de sidste 10 år, hvor blandt andet globaliseringen har gjort det tydeligere end nogensinde, at man heller ikke teoretisk kan forstå nationale kulturer som isolerede størrelser. Ligesom det også nu er tydeligere end nogensinde, at der findes mange ligheder i levevis på tværs af alle kulturer.

I praksis betyder det komplekse kulturbegreb:

- at man ikke kan betragte kultur som noget iboende i den enkelte – men som noget, der skabes mellem mennesker
- at kultur ikke er noget, alle medlemmerne er enige om
- at kultur ikke altid vil bestemme en persons handlinger, da der kan være mange andre faktorer som fx køn, alder, uddannelse mm.

² Sådan lyder den norske antropolog Arne Martin Klausens forståelse af kultur, en forståelse som blandt andet den danske kulturforsker Hans Gullestrup bruger i sit arbejde.

Jeg finder det vigtigt at udbrede et fagligt kendskab til det komplekse kulturbegreb, fordi det i hverdagen er det beskrivende kulturbegreb, som har domineret. Det beskrivende kulturbegreb ligger indirekte bag sagsbehandlere, som kategoriserer klienter efter lande frem for uddannelse, bag folkeskolelærere, som regner med at irakiske fædre er autoritære, og bag journalister som per automatik hæfter en national betegnelse på en person, uanset om det er relevant for historien.

2.1 Hvad er så interkulturel kompetence?

Inden for den interkulturelle kommunikationsforskning har man i mange år arbejdet med forestillingen om at man kunne finde frem til hvilke kompetencer en person havde brug for i bestemte situationer og henholdsvis træne og udvælge herefter. Alle disse definitioner af interkulturel kompetence er udviklet på baggrund af det beskrivende kulturbegreb, og med troen på at man kan forudsige menneskelig handling i en udstrækning jeg ikke mener er dækkende i en dansk/multi-etnisk kontekst. Jeg tager, som det er fremgået afstand fra denne forestilling og mener, man skal se interkulturel kompetence ud fra det komplekse kulturbegreb.

Interkulturel kompetence er at have en overordnet bevidsthed om hvordan og hvornår man skal være opmærksom på at kultur spiller ind i folks handling. I forhold til arbejdslivet drejer det sig om at have en faglig indsigt i fagområdet der dækker kultur, etnicitet, globalisering, etnisk ligestilling og sammenhænge mellem sprog, identitet og magt.

En sådan kompetence bør alle fagfolk efter min opfattelse være i besiddelse af. Den bør udvikles på alle eksisterende uddannelser og indgå som efteruddannelse på alle offentlige områder. I det private erhvervsliv er der stadig en meget kortsigtet opfattelse af behovet for denne, hvilket i dag betyder en katastrofal fravælgelse af personer med faglige kvalifikationer.

2.1.1 Internationale virksomheder

Interkulturel kompetence er også at være i stand til at håndtere kulturmøder ude. Her gælder de samme grundlæggende forståelser som ovenfor skitseret. I internationale virksomheder, eller ved rejse til andre kulturer, kan man sige at følgende kompetencer udvikles:

- Man skal have en kognitiv (videns) kompetence. Man skal kende noget til det land, man rejser til. Hvad er de foretrukne betydninger i hvilke kredse? Hvilke mønstre gælder hvor?
- Man skal have en affektiv kompetence, hvilket vil sige at man skal kunne indleve sig i andres værdier. Det betyder ikke, at man skal forlade sine egne værdier.
- Man skal have en kognitiv/adfærdsmæssig kompetence, hvilket vil sige at indgå venskaber, og ikke mindst at acceptere en anden social rolle, end den man ser sig selv i hjemme (Jensen og Løngreen 1995).

I multi-etniske samfund er der en del af disse kompetencer, som også er værdifulde. Det kan fx være en fordel at kunne indleve sig i en klients værdier, og man må i visse situationer også professionelt acceptere at nogle klienter opfatter en med en anden autoritet, end man selv gør. At vise interkulturel kompetence i disse situationer er at vide, hvordan man får den bedste kommunikation med sin klient.

3. Beskrivelse af kompetencens dimensioner

3.1 Første dimension: At respektere andre menneskers erfaringer som ligeværdige, selv om de strider med eget syn på virkeligheden

I 1966 udkom der en bog, der hed *Den samfundsskabte virkelighed* (Berger & Luckmann 1966). Den er i dag en sociologisk klassiker. Bogens pointe er, at vores forståelse af virkeligheden bliver skabt i det samfund, vi lever i. Barnet bliver socialiseret til at forstå det samfund, det vokser op i, som en objektiv virkelighed, med love og logikker det er nødt til at følge. Det betyder på den ene side, at barnet indordner sig under samfundets regler og lærer at værdsætte de værdier, der er givne i et samfund i en given periode. Alle i samfundet har naturligvis ikke lært præcist det samme. Vi har lært hvad der var rigtigt og forkert i forhold til vores familiers sociale placering i samfundet.

På den anden side pointerer Berger og Luckmann, at samfundet er menneskeskabt. Det er mennesker selv, der skaber de samfund, vi lever i. Dermed bliver samfundet en foranderlig størrelse, vi alle er deltager i at forandre eller søge at bevare uforandret. Denne dobbelthed er vigtig i forhold til udvikling af multietniske samfund. For på den ene side kan man sige, at vi alle er socialiseret til at tænke i nationale kulturer, men på den anden side kan man også mene, at vi som mennesker i multietniske samfund har forudsætninger for at ændre samfundet i den retning, vi ønsker det .

I praksis betyder Berger og Luckmanns forståelse at virkeligheden er skabt i det samfund vi er vokset op i, at man ikke bare kan lave om på de forestillinger, man har, om hvordan virkeligheden ser ud. Man kan fx ikke umiddelbart holde op med at have en 'dansk' opfattelse af tid, som fx betyder, at man har lært at komme præcist til tider på hospitaler, socialkontorer, til møder etc. Og lige så vigtigt at man har lært, at hvis man ikke kommer til den aftalte tid, mister man retten til at få sin sag behandlet. Interkulturel kompetence er blandt andet at være opmærksom på, at folks tidsopfattelser hænger sammen med, hvad de har lært var rigtigt i forskellige situationer³.

Den grundlæggende respekt for andre - uanset etnisk baggrund - kommer af, at man respekterer at den anden person kan have helt andre erfaringer end man selv har. Den grundlæggende respekt kommer altså i modsætning til hvad man måske skulle tro, ikke af at man sætter sig helt i den andens sted, men snarere af, at man gør sig klart at man ikke har de samme erfaringer og derfor ofte vil handle forskelligt.

3.2 Anden Dimension: At se kultur som et fagområde, man kan tilegne sig kvalificeret viden om i både teori og praksis. Fagområdet implicerer overordnet følgende emner: Globalisering, kulturbegreb, sprog, identitet og medier.

³ Der eksisterer mange tidsstudier, som dokumenterer at hvad man opfatter som passende at komme for sent, går fra 5 minutter til flere timer.

3.2.1 Globalisering

En del af den interkulturelle kompetence er at kende til en samfundsvidenskabelig forklaring på globalisering, så man har mulighed for at sætte situationen i Danmark i en global kontekst.

Berlin-murens fald i 1989 bliver i samfundsvidenskaben ofte brugt til at beskrive det tidspunkt, hvor man for alvor begyndte at tale om én global verden eller om globalisering af verden. Op gennem 1990'erne blev begrebet globalisering brugt til at beskrive to modsatrettede samfundsudviklinger. Gående i den ene retning ser man en *globaliseringsproces*, hvor de forskellige kulturer nærmer sig hinanden; man ser de samme medier, hører den samme musik og har transnationale økonomier. Gående i den anden retning ser man en *lokaliseringsproces*, hvor hver kultur i højere og højere grad gør opmærksom på, hvor meget de adskiller sig fra hinanden. Det er i denne proces, at man fremhæver det særlige, det nationale eller det etniske.

En relevant del af at have interkulturel kompetence er at være opmærksom på tre centrale bidrag fra globaliseringsteorien.

1. At man med globaliseringsteorien en gang for alle må afvise at kulturer er afgrænset af fysiske grænser. Forestillingen om at nationalkulturen som den vigtigste af alle kulturer, må derfor aflives. Kulturer må i stedet betragtes som blandingskulturer.
2. Globaliseringsteoriene peger på at etnicitet er vigtigt over hele kloden, der er altså ikke tale om et lokalt fænomen i Danmark. Der er altså ikke tale om, at man i Danmark kan vælge mellem at blive et multietnisk samfund, eller at vende tilbage til en tid med en relativt mere etnisk homogen befolkning.
3. Det afhænger tilsyneladende af det pågældendes samfunds historie, hvordan etnicitet får betydning. Der er klare lighedstræk med udviklingen i Norge og Sverige, hvor man ser ud til at have samme nationale problem som i Danmark. Det synes ganske svært at forene en henholdsvis dansk, norsk og svensk selvforståelse om humanisme og antiracisme, som alle tre lande tidligere har arbejdet for internationalt, med det politiske arbejde, der ligger i at tackle en demokratisk overgang til et multietnisk samfund.

- *Bevidsthed om kulturbegrebet og konsekvenser i hverdagen ved at arbejde med 'det beskrivende kulturbegreb', hvor kultur bliver årsag til folks handlinger frem for det komplekse kulturbegreb, hvor den enkelte er i forgrund i forhold til kulturen.* (se under 1. pkt.)

- *Sprog, navngivning og magt*

En del af den interkulturelle kompetence er at vide, at den måde vi benævner andre er med til at skabe forestillinger om, hvem der er inkluderet i samfundet og hvem der er ekskluderet.

Et af de stærkeste magtmidler i et samfund er navngivning. Derfor er der og har altid været strid om, hvordan sociale grupper skulle navngives. Sociale grupper har derfor altid skiftet navn, når betydninger og associationer for tydeligt viste et dominansforhold. I takt med indførelse af nye ord har man latterliggjort betegnelserne og spurgt, om man ikke bare kaldte tingene ved deres rette navn. Men hvis

man hævder, at det er underordnet om man kalder mennesker for 'negre', 'sorte' eller 'afroamerikanere', så afviser man, at sproget har en betydning for, hvordan virkeligheden bliver forstået. Man afviser, at man ved at navngive folk på bestemte og negative måder fastholder negative forestillinger.

Navngivningen alene ophæver naturligvis ikke dominans-forholdet, men man kan sige at det gør det muligt.

- Navngivning er et af de væsentligste magtmidler.
- For multietniske medier er målet at sprog og navngivning medvirker til at alle samfundets borgere føler sig inkluderet på lige fod.
- Debatten om navngivning vil blive ved med at være aktuell.

Fagligt kan man forholde sig til, om navngivningen opdeler i et 'os' og 'dem'. Det er fx tilfældet, hvis man bruger betegnelsen 'de fremmede' eller i lidt mildere grad 'udlændinge', som i princippet betyder det samme, at personen ikke betragtes som ligeværdigt inkluderet i det danske samfund.

Tidligere brugte man i medierne meget ofte betegnelsen 2. generationsindvandrere, når man ville beskrive de unge, hvis forældre var indvandret til Danmark i 1960'erne. Men da størstedelen af den gruppe unge netop er født og opvokset i Danmark, eller selv er kommet til Danmark som børn eller unge er betegnelsen ofte elementært urigtig. Sprogligt ligger der ingen afgrænsning af generationer, man vil kunne fortsætte med at tale om 3. 4. og 5. generationsindvandrere. Sprogligt kommer man dermed til at fastholde en eksklusion.

Betegnelsen etniske minoriteter, som i dag må betragtes som den officielle samlede betegnelse for flygtninge og indvandrere, er den betegnelse man bruger internationalt. I betegnelsen ligger en markering af, at man anerkender, at der i samfundet findes en gruppe, som udgør et etnisk mindretal, som man er forpligtet til at tage hensyn til i f.h.t, menneskerettigheder. Betegnelsen svarer samtidig til, hvad indvandrere og flygtningeorganisationerne selv foreslår som betegnelsen.

Nydansker er også en betegnelse, som foreslås af nogle af de etniske minoritetsorganisationer. Med betegnelsen definerer man sig selv som dansker, men markerer så at sige, at det er en "ny" slags. Initiativet har fungeret godt i debatten om navngivning men, fra et fagligt perspektiv lider betegnelsen lidt af den samme svaghed som 2. generationsindvandrer, man gør sprogligt opmærksom på, at nogle er nye og andre gamle danskere.

I udvikling af et demokratisk, multietnisk samfund finder jeg det vigtigt, at man benytter betegnelser, der understreger, at man kan være dansk på mange måder. USA er faktisk foregangsland med sin dobbelt betegnelse med fx 'afroamerikaner', 'dansk-amerikaner'. Man kan i Danmark bruge samme system og tale om tyrkisk-dansk, irakisk-dansk osv. Det første viser etnisk baggrund, og det andet viser det samfund, personen bor i. Problemet er imidlertid bare, at bindestreks-betegnelserne fungerer ret kluntet på skrift, og at det tvinger alle til at melde ud, hvilken etnisk oprindelse de har, selvom det måske er sagen ganske uvedkommende.

Interkulturel kompetence er også i stigende grad forbundet med en faglig viden om medierne. Det handler om hvordan medierne giver bud på måder at fortolke tilværelsen for os samt hvilke positioner medierne tilbyder forskellige befolkningsgrupper.

Nyhedsmedierne har en helt central betydning i vores opfattelse af virkeligheden. Medierne tilbyder alle seere sociale identiteter. Etniske danskere⁴ tilbydes en forestilling om sig selv som demokratiske, handlende, rationelle, med et udviklet sundhedssystem (trods kritik), en befolkning med sund fornuft og selvironi. Nyhedsmedierne tilbyder majoriteten af den danske befolkning at forstå sig selv som danskere, der sammen har opbygget velfærdssystemet. Etniske minoriteter er ikke inkluderet i forestillingen om hvem, der hører med til et 'vi'. Etniske minoriteter er derimod ganske anderledes og meget meget aktivt repræsenteret, når der er tale om brud med loven, kriminalitet, uansvarlighed, opfindsomhed omkring bistandssystemer eller krav etc. Man viser fortrinsvis etniske minoriteter som nogle, danskere gør noget for. 'De' vises i behandling, i projektføreløb eller som anonyme masser, der strømmer ind over grænserne. Billedsiden understøttes af ordvalg (Hervik 1999, Hussain m.fl. 1998).

Identitet skabes sammen med andre. Men identitet skabes også af de måder man ser sig selv beskrevet. Som etnisk minoritet har man således ikke mange muligheder for at identificere sig med positive billeder i nyhedsmedierne. Overordnet kan man sige, at der i medierne fremstilles tre identiteter, flerkulturelle danskere kan identificere sig med

For det første 2. generationsindvandrere som associeres med vold, kriminalitet og manglende mulighed for arbejde etc. For det andet 1. generationsindvandrere som ikke kan/vil lære sproget. En gruppe samfundet nok må opgive. Og for det tredje er der solstrålehistorien om indvandrere, der som personer adskiller sig fra mængden ved at klare sig godt i det danske samfund. Det er fx kultursociologen Mehmet Necef, journalisten Rushie Rashid, politikerens Naser Khader. Selvom journalisten søger solstrålehistorierne for at give en positiv historie - er historierne samtidig med til at fastholde forestillingen om, at disse få personer adskiller sig radikalt fra flertallet, som man dermed stadig kan opretholde et negativt billede af (Jensen 2001).

3.3 Tredje dimension: At arbejde med antidiskrimination og etnisk ligestilling som grundlæggende værdi på arbejdspladsen

Interkulturel kompetence er at have en faglig viden om antidiskrimination og etnisk ligestilling, så man i praksis er i stand til at pege på strukturelle uligheder, som oftest skjuler sig i det selvfølgelig.

I dag er etnisk ligestilling meget ofte sammenstillet med politisk korrekthed. Det er dels en sammenkædning som er skabt ud fra politiske interesser, fordi man derved kan afvise diskrimination. Samtidig er det også en negativ udvikling man har set i USA og England, hvor man i stedet for etnisk ligestilling, har fået en politisk korrekthed, der gør det meget vanskeligt for etniske minoriteter at påvise direkte diskrimination. Diskriminationen er blevet indirekte, hvilket stiller minoriteten retsligt svagere.

Interkulturel kompetence er at have bevidsthed og viden om forskellige former for diskrimination.

⁴ Betegnelsen etniske danskere betyder, danskere med etnisk dansk baggrund. Dvs. personer forstår sig selv som medlem af den etnisk danske gruppe.

Direkte diskrimination: kendetegnes ved særbehandling med grundlag i race, religion, alder etc. Det kan være, hvor stor ens socialydelse er, hvorvidt man har frit skolevalg etc.

I de nordiske lande finder der i dag en række former for accepteret diskrimination sted som fx ved diskoteker, ved privat udlejning, ved almennyttig udlejning, ved tørklæde i praktik etc. Fælles for denne form for diskrimination er, at dem der udøver den, selv giver udtryk for at det ikke er hver diskrimination eller forskelsbehandling, men noget som er en forudsætning for at skabe den bedste balance i tingene.

Indirekte diskrimination foregår selvsagt i det skjulte. Indirekte diskrimination er fx til stede ved adgangskravene til de danske journalsthøjskoler, hvor man ved at se, hvordan spørgsmål der relaterer sig til et demokratisk multietnisk samfund, ikke stilles (Jensen 2001). Indirekte diskrimination finder sted, hvis lærere over længere tid forventer mindre af elever med etnisk minoritetsbaggrund (Jensen 1998).

Interkulturel kompetence er at kunne identificere både direkte og indirekte diskrimination og forholde sig, så man undgår de forskellige former for diskrimination. Et af de redskaber man kan benytte til at identificere indirekte diskrimination er 'national kapital'.

3.3.1 National kapital

“Hvis der er en udlænding og en dansker, der er lige dygtige til deres fag - så tager de danskeren. Det gør ikke noget. Det ville vi nok også selv gøre. Det bliver vi ikke kedede af. Sådan er det. Men det, vi ikke kan lide, er når vi slet ikke bliver bedømt, men man bare tager os fra på grund af vores navn eller hudfarve.”

(Bosnisk journalist, i Jensen 2000)

Sådan forklarer en bosnisk journalist sit syn på forskelsbehandling i ansættelser. Han accepterer uden videre, at man vil vælge sin landsmand, hvis begge er lige kvalificerede. At give sin landsmand en anden værdi end en anden person, er dét, jeg med inspiration fra den franske sociolog Pierre Bourdieu, har kaldt for national kapital. Den danske ansøger besidder en særlig værdi, en særlig kapital - en national kapital som bosnierer ikke har i Danmark. Den bosniske journalist siger selv, at det ville man nok også gøre i hans land - for der har man sikkert samme værdi, at man tilgodeser sin egne landsmænd. For den bosniske journalist er det et vilkår, han har accepteret, men hvis vi erstattede landsmænd med bopæl inden for landets grænser og lod det være tydeligt, at mellem to lige kvalificerede ville man foretrække en ansøger fra Søllerød frem for en fra Hundige, - ja, så ville der sandsynligvis lyde et ramaskrig. For i forestillingen om dansk lighed mellem alle dets borgere kan stedet ikke accepteres som udvælgelseskræterium.

Med national kapital kan man gøre opmærksom på, at det i dag mange steder er legitimt at vælge på baggrund af nationalt tilhørsforhold. Med begrebet får man et fagligt perspektiv spørgsmål som: Hvor længe skal man have boet i et land, før man kan gøre sig fortjent til at være dansk? Vil vi have et

samfund, der bygger på de principper vi alle kender fra de lokalsamfund, hvor man stadig betragtes som tilflytter, selvom man har boet på stedet i 30 år. Fra et fagligt perspektiv er denne model ikke forenelig med moderne, globale samfund med stor mobilitet.

Interkulturel kompetence er at være bevidst om, hvorvidt der er nationale værdier på spil i en faglig afgørelse samt fra et fagligt standpunkt at tage stilling til rimeligheden heraf.

3.4 Fjerde dimension: Interkulturel kommunikation

At have faglige redskaber til at analysere/forstå interkulturel kommunikation, så man på stedet er i stand til at reflektere over, hvornår ens nationale eller etniske identitet spiller afgørende ind i kommunikation.

3.4.1 Kulturel forudforståelse

Uanset hvem vi taler med, har vi nogle forventninger om, hvordan samtalen vil forløbe. Hvis vi taler med vores venner, går vi ud fra, at de kan huske vores sidste oplevelser sammen. Hvis vi taler med nogle, vi ikke kender, opdeler vi dem i overordnede sociale kategorier for at have en form for orden. Den forenkede forståelse, man har om grupper af mennesker, som man ikke selv er del af kaldes jeg for kulturel forudforståelse. Det er en generel forståelse af mennesker, som ligger på linje med stereotyper. Teoretisk er begrebet funderet i den tyske filosof Hans Georg Gadamer's filosofi - hvori han siger, at al forståelse beror på forudforståelse. Det er en fordom at tro, at vi ikke har fordomme. Man kan ikke forstå en tekst eller noget information, hvis man ikke har en forestilling om, hvad der tales om. Hvis man ikke har en forudforståelse, er det ganske simpelt ikke muligt at skabe mening med det, man hører. Når medierne fortæller om emner, vi ikke kender meget til, når vi hører om krig, kup og katastrofer i udlandet. Når vi hører om 'militante muslimer', 'fundamentalistiske terrorister' etc. er flertallet af seerne nødt til at trække på deres forudforståelse om emnet for at danne sig en mening.

Den kulturelle forudforståelse kan både være positiv og negativ. I negative kulturmøder høres ofte etniske danskeres kulturelle forudforståelse om indvandrere og flygtninge som: "de er mere religiøse", "de er dårligere uddannede", og "de ved ikke hvad demokrati er". Ligeså ofte giver etniske minoriteter i Danmark udtryk for deres kulturelle forudforståelser om etniske danskere er, at "de ikke har respekt for deres forældre", og at "de altid drikker sig fulde". Som man kan se på eksemplerne er kulturelle forudforståelser generelle udtalelser, som man næsten altid vil kunne tilbagevise i en diskussion, men ikke desto mindre er de meget betydningsfulde i common sense argumenter og meget vigtige, fordi de udgør det grundlæggende (og udtalte) argument i en diskussion. Hvis man vil undersøge kulturel forudforståelse i praksis, kan man enten se på tekster (informationsmateriale, aviser, skolebøger etc.) eller tænke tilbage på samtaler og besvare følgende spørgsmål:

1. Hvordan beskrives 'de andre'? Hvor i teksten (eller i samtalen) er der beskrivelser af grupper? Hvornår bruges 'de'? Er der mønstre i, hvad man mener 'de' gør? Er det positive eller negative ord, der bruges i beskrivelserne af 'de andre'?
2. Hvordan træder egne værdier frem, når 'de andre' beskrives eller fortolkes? Er der beskrivelser af noget, der er indlysende rigtigt? Kommer der særlige værdier til udtryk?

I forhold til kommunikation er vores forudforståelse om andre vigtig. Forudforståelsen om 'de andre' er den ramme, som vi fortolker det modparten siger, indenfor.

Interkulturel kompetence er bevidsthed om, hvordan vores forudforståelse om andre etniske grupper, kan give ubensigtsmæssige og forenklede fortolkninger.

3.4.2 Kulturel selvforståelse

Kulturel selvforståelse hænger nært sammen med kulturel forudforståelse. For når man konstruerer 'de andre', begynder man samtidig på en fortælling om sig selv - især om, hvordan man ikke er.

Kulturel selvforståelse er derfor næsten altid idealiseret. Man beskriver ikke, hvordan samfundet *er*, men snarere principperne for, hvordan det *burde være*. Når man beskriver, hvordan tyskere er alt for ordentlige, svenskere har for mange forbud - så bliver det danske det normale og det fornuftige, og har en dejlig afbalanceret holdning til netop orden og forbud.

I debatter om kulturforskelle fremhæves næsten utrætteligt, at danskere – i modsætning til "dem, der går med tørklæde" – har ligestilling mellem kønnene. I disse diskussioner argumenteres der ud fra en viden om den *principielle ligestilling* mellem kønnene, som ganske rigtigt findes i Danmark. Men samtidig ser man bort fra, hvordan forholdet mellem de to køn i praksis er, med fx mandlig dominans på økonomisk tunge og ansvarsfulde poster.

Hvis man vil undersøge, hvordan kulturel selvforståelse kommer til udtryk i tekster og samtaler, kan man lægge mærke til:

1. Hvem hører med til et 'vi'? Hvem gør bestemt ikke? Er der emner der kobles sammen med 'vi'?
2. Beskrives alle, der opfattes som del af 'vi', på samme måde? Bliver personens eget kulturelle fællesskab ('vi') idealiseret? Er der i samtale eller tekst eksempler på idealiserede beskrivelser af fx 'hjemlandets skikke'? Beskrivelserne kan enten være tydelige som: I Danmark har vi et bedre sundhedssystem end i andre lande. Danskere taler bare alt for meget! (underforstået at andre har den normale og fornuftige talemængde).

I kulturmødet fortolker personerne, hvad hinanden siger, på baggrund af henholdsvis deres kulturelle selvforståelse og deres kulturelle forudforståelse. Det, der ofte låser sig fat i kommunikationsprocesser, er for det første, at begge parter idealiserer deres egne værdier. Og for det andet, at de fortolker den anden kultur på baggrund af de værdier, der ligger i deres egen kultur. Derfor kan den anden kultur blive ved med at fremstå som uforståelig, ulogisk og usammenhængende, fordi man ikke idealiserer den fremmede kultur på samme måde, som man gør med sin egen/egne.

3.4.3 Fix-punkter (kulturelle fikseringspunkter)

Når man beskæftiger sig med kulturmøder, opdager man hurtigt, at der er visse emner, der kan få folks temperament til at koge over på ganske kort tid. Hvad det er for emner, kan man finde frem til ved at lytte efter en særlig intensitet i samtalen. Jeg har kaldt disse emner for kulturelle fikseringspunkter. 'Punkter', fordi jeg vil understrege, at det ikke er alle emner, der hidser folk op. Og 'fiksering', fordi det

er som med fremkaldelse af fotografier, de kommer stille frem, fikseres og fastholdes dermed længe efter samtalen, og de kan fortælles videre og danne grundlag for nye fortællinger om, hvordan 'de andre er'. Eksempler på fix-punkter er: arrangerede ægteskaber, terrorisme, alkohol, respekt for ældre. Kulturelle fikseringspunkter er emner, som begge personer i en samtale brænder for eller identificerer sig med.

Til forståelse af interkulturel kommunikation er disse redskaber blot forslag, til hvordan man i kulturmøder kan blive mere bevidst om sine egne fortolkninger af andre. Interkulturel kommunikation er imidlertid stadig stærk følelsesbetonet, hvilket hænger sammen med at vi skaber identitet i mødet med andre og national/etnisk identitet i høj grad bevidstgøres i mødet med personer som repræsenterer for andre nationer/etniske grupper. Begrebet kulturel identitet er dermed blevet en væsentlig del af den interkulturelle forskning.

3.4.4 Kulturel identitet

Med begrebet kulturel identitet kan man sige, at de mange følelser involveres, fordi vi investerer dele af vores identitet i kulturmøder. Kulturel identitet er et begreb, der i de senere år er blevet stadig mere brugt. Da begrebet er afledt af kultur, følger brugen af begrebet de samme linier, som jeg skitserede omkring kultur. Nogle bruger kulturel identitet som udtryk for noget, der både kan bestemmes og fastsættes (essens). Fx at man har en fastlagt tyrkisk identitet, som er ægte, oprindelig - og som man kan finde frem til. Hvis man går ud fra denne opfattelse af identitet, vil man samtidig mene, at indvandrere er splittet mellem en ren dansk og en ren tyrkisk kultur. Derfor vil man også mene, at man som indvandrer må vælge mellem, om man vil være tyrker eller dansker.

Andre forskere forstår kulturel identitet i forlængelse af den komplekse kulturforståelse og mener derfor også, at kulturel identitet skabes mellem mennesker. Man går ud fra, at mennesker har flere identiteter, som skabes i mødet mellem mennesker.

Jeg tilslutter mig selv den sidste forståelse af kulturel identitet - og ser kulturel identitet som en samlebetegnelse for en række forskellige identiteter. Ved nationale sportsbegivenheder appelleres der til vores nationale identitet og vi identificerer os med henholdsvis mænd og kvinder, der kæmper for vores nationale fællesskab. I andre sammenhænge kan vi identificere os med vores job, med vores bydel, med vores køn. Alt efter hvad der bliver sagt, føler vi i mere eller mindre grad, at der også bliver talt om os. Og det er den følelse, den form for identitet, jeg mener kan forklare, hvordan der kan skabes så meget 'moralsk panik' omkring kulturmøder.

I kulturmøder er denne erkendelse eller forståelse af begrebet kulturel identitet frugtbar, fordi man hele tiden kan minde sig selv om, at den person, man taler til, ikke kun har en anden etnisk baggrund. Man skal fx i oplæg huske at tale til tilhørernes identitet som forældre, som kvinder, som vælgere - altså til andre identiteter end deres etniske identiteter. Det er vigtigt for at bryde med den almindelige forestilling om, at etnisk identitet altid er den vigtigste.

Begrebet kulturel identitet kan fungere som analyseredskab, hvis man forstår det som et værktøj til hele tiden at bryde med sine vante forestillinger om, at etnisk identitet eller national identitet altid vil være det vigtigste, når man samarbejder med mennesker fra andre kulturer. Med bevidsthed om at

mennesker har mange identiteter, som alle sammen kan være med til at opbygge nye fællesskaber, kan man bevidst appellere til fx fælles forældreidentitet, til fælles faglig identitet, beboeridentitet etc.

- Kulturel identitet er en samlebetegnelse for en række identiteter, som fx national identitet, social identitet, etnisk identitet, kønsidentitet, faglig identitet etc.
- I udvikling af multietniske medier er det vigtigt, at medierne tilbyder positiv identifikation for alle befolkningens sociale grupper.

Idealet for interkulturel kompetence er således:

1. At respektere andre menneskers erfaringer som ligeværdige, selv om de strider med eget syn på virkeligheden
2. At se kultur som et fagområde, der rummer viden om globalisering, kulturbegreb, sprog, identitet, medier og magt
3. At arbejde med anti-diskrimination og etnisk ligestilling som grundlæggende værdi på arbejdspladsen
4. At have kendskab til og erfaring med interkulturel kommunikation

4. Anvendelse af interkulturelle kompetencer

4.1 A) Uddannelse

I uddannelse anvendes interkulturel kompetence ved at undervisere skaber bevidsthed og viden om kulturs mulige betydninger. Som eksempel her på kan nævnes at interkulturel kompetence grundlæggende anvendes til at vurdere undervisningsmateriale på alle faglige niveauer i forhold til hvilke forestillinger om forskellige etniske grupper, der præsenteres. Er præsentationen ensidig kan materialet anvendes, men med en bevidst kritik af en ensidig fremstilling.

Interkulturel kompetence viser sig i praksis ved en pædagogik, hvor underviseren fagligt har fokuseret på at ekspliciterer så meget som muligt. Jo mere man ekspliciterer den fælles fortolkningsramme, jo mindre betydning får elevernes sociale eller etniske baggrund. Det giver alle elever en fordel, da de uanset bogligt miljø og læseegnethed har mulighed for at lytte til underviserens fortolkning af ”den almindelige viden”

I disse eksempler udvider underviseren *respekt* for alle, hvorved alle kan føle sig inkluderet. Dermed få en bedre motivation, indlæring og handlemuligheder. Underviseren vurderer undervisningsmateriale ud fra en *faglig indsigt* og er dermed også forberedt på mange diskussioner, som rummer mange politiske aspekter, men bliver i stand til at fremføre faglige standpunkter frem for politiske. Undervisningen foregår på et *anti-diskriminatorisk* grundlag, hvilket giver retningslinier for alle elever/studerende. Hermed bevidstgøres alle samtidig om kulturs betydning i kommunikation, og et fundamentalt kendskab til *interkulturel kommunikation*.

4.2 B) På arbejdsmarkedet

På de danske hospitaler har der i flere år været store problemer med forskellige opfattelser af hvordan man bedst viser den syge respekt. Blandt mange etniske minoritetsgrupper kommer der, set med etnisk

danske øjne, mange besøgende fordi de ønsker at vise den syge respekt. Det giver en række praktiske problemer i venteværelser, på hospitalsstuer etc. Sygeplejersken med interkulturel kompetence lader fx alle pårørende til en syg person komme ind og vise respekt overfor den syge, som det er praksis i nogle kulturer. Men af hensyn til patienter som er socialiseret til en stilhed som en nødvendig omsorg, beder sygeplejersken alle pårørende om at gå ind to og to, for ikke at genere andre patienter.

Det er et eksempel på en praktisk løsning på et praktisk problem, hvor man har fjernet symbolikken omkring, hvem der har den rigtigste opfattelse af hvordan man viser omsorg for de syge. Hermed er det lykkedes at komme i dialog, ved at respektere flere måder, som ligegyldige. I dette eksempel føler patienterne med etnisk minoritetsbaggrund respekteret, og dermed inkluderet som borgere med rettigheder til at skabe praktiske ændringer på fx et hospital.

Journalisten med interkulturel kompetence har taget stilling til hvilke ord, vedkommende vil anvende om forskellige etniske grupper. Hvornår det er relevant og i hvilken grad personen går ind for begrebet 'fair portrættering' (at alle etniske grupper skal være lige repræsenteret i medierne).

Ledelse med interkulturel kompetence indfører en handlingsplan med etnisk ligestilling som del af ledelses værdigrundlag, implementeret i personalepolitikken. I denne indgår faste milepæle og succeskriterier for en gennemførelse af etnisk ligestilling på arbejdspladsen.

- a) revurdering af rekruttering: Rekrutteres bredt nok? Tilbyder vi gode arbejdsforhold, hvor alle kan føle sig inkluderet?
- b) revurdering af jobsamtalen: Stiller vi de rigtige spørgsmål til alle? Vurderer vi på et ensidigt nationalt værdigrundlag?
- c) revurdering af rekruttering til ledelsesniveauer: Hvordan sikrer vi os etnisk ligestilling og udnyttelse af mangfoldige kompetencer?
- d) revurdering af organisationens mulighed for at fastholde medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund: Kan vi fastholde dygtige medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund med den måde vi i dag omtaler etniske minoriteter på arbejdspladsen?
- e) revurdering af sprog krav: Hvilke sprog krav er reelle? Hvilke er symbolske? Og hvilke former for efteruddannelse i dansk, vil vi fra organisationens side tilbyde?
- f) vurdering af efteruddannelse og konsulentbistand

4.2.1 Anvendelse i det civile liv

Respekt for andres erfaringer er en forudsætning for alle dialoger. En person med interkulturel kompetence bruger den i sit civile liv, ved at undgå negative generaliseringer, ved at gå i dialog ved familiefester, ved at tage initiativer der bringer fælles erfaringer sammen.

5. Udvikling af interkulturel kompetence⁵

⁵ Redaktionel anmærkning: Afsnittet forholder sig til punkterne 5. og 6. i forhold til NKR's opgavebeskrivelse (se bilag 3).

5.1 A) Uddannelse

I Danmark har danske uddannelsesinstitutioner endnu ikke forholdt sig tilstrækkeligt til, at samfundets borgere har blandet etnisk baggrund. På seminarierne, på journalistuddannelserne, på sygeplejeskolerne og blandt beboerrådgiverne er kulturforståelse ikke en vægtig faglig del af uddannelserne. Man uddanner stort set folk, som man tidligere har gjort. Enkelte steder udbydes kortere kurser som handler om kultur, interkulturel kompetence og etnicitet og medier, men man overlader i det store hele ansvaret til den enkelte institution, der oftest overlader det til den enkelte ansatte. Fælles for de fleste faglige uddannelser taget indtil for et par år siden er, at de er tænkt i forhold til etnisk danske personer. Socialrådgivere, læger, lærere har alle en faglig viden om, hvordan de skal forholde sig til etnisk danske personer som handler. I det multietniske samfund er målgruppen mere differentieret, hvilket betyder at mange professionelle står med en manglende faglig viden, om hvad de skal gøre. Derfor vil en vurdering af hvad der er fagligt forsvarligt oftest være baseret på et nationalt grundlag (Jensen 2001). Hermed bliver det en individuel sag, hvordan man tackler et kulturmøde. Hermed bliver det fx op til den enkelte lærer at beslutte, hvilket kultursyn vedkommende vil gå ud fra i skolen.

For at udvikle den interkulturelle kompetence optimalt i de kommende år, vil jeg argumentere for at kultur skal ses som et nyt fagområde, som bør integreres i alle uddannelser i de næste 10 år. Omfanget af et sådant kursus bør være på 18 – 24 timer. Indholdet af dette kursusforslag er lagt om efter den overordnede beskrivelse af den interkulturelle kompetence.

5.2 B) Arbejdsmarkedet

Der er stort behov for faglig kompetence omkring kultur, men det prioriteres generelt meget lavt på arbejdsmarkedet. Tiltag til efteruddannelser er at finde i enkelte fagforeninger, i enkelte kommuner og i enkelte større virksomheder. Men generelt forholder man sig afventende og betragter området som noget, ”man bør” tage stilling til, ”ligesom seniorpolitik”.

På arbejdsmarkedet er behovet for faglig viden den samme. Men på arbejdsmarkedet skal man i højere grad end i et uddannelsesforløb tænke i praktiske værktøjer, som er forenelige med det eksisterende arbejde.

Der bør derfor tilstræbes så meget efteruddannelse til interesserede som muligt. Det gælder særligt for personer, som i deres daglige arbejde oplever, at de ikke er fagligt rustet til at håndtere interkulturelle møder. Men det gælder også i vid udstrækning kolleger med forskellig etnisk baggrund, som har brug for nye værktøjer til at udvikle deres samarbejder.

At udvikle interkulturel kompetence på arbejdsmarkedet kræver en ledelse, som tydeligt markerer en prioritering af denne kompetence. I forhold til effektivitet på arbejdsmarkedet er der ingen tvivl om at man i dag ikke udnytter medarbejdernes kompetencer optimalt.

Indføring af etnisk ligestillingspolitik er samtidig en indikator for udvikling af interkulturel kompetence, fordi der i forbindelse med aktualisering af en etnisk ligestillingspolitik ligger så mange kvalificerende diskussioner, hvor man ikke er bevidst om diskrimination. Igennem denne proces vil man i vid udstrækning tilegne sig interkulturel kompetence.

5.3 C) Det civile liv

I det civile liv opnås interkulturel kompetence i fritidssfæren. Adskillige undersøgelser har vist at fordomme om mennesker med anden etnisk baggrund end en selv er størst, når kontakten er mindst. En undersøgelse om frivilligt flygtningearbejde dokumenterer at flygtninge som et af deres højeste ønsker havde kontakt med ”almindelige danskere”, hvilket vil sige danskere som ikke var professionelle. Blandt etniske danskere var der endvidere en meget stor interesse for at arbejde som frivillig med flygtninge. Undersøgelsen konkluderer at der ikke er mangel på personer med interesse for frivilligt flygtningearbejde, men for en måde at organisere det frivillige arbejde på, så det giver mening for alle (Jensen & Løngreen 1996).

Fra samfundets side kan man understøtte udvikling af interkulturelle kompetencer i det civile liv, ved at skabe fysiske rammer for at mødes i medborgerhuse, skoler, foreningslokaler mm. Og man kan i videst muligt omfang støtte op om frivilligt flygtningearbejde.

At udnytte frivilligt arbejde, give støtte til frivilligt arbejde, hvor man fx med udgangspunkt i børn og unge-arbejde kunne skabe fællesskaber for forældre. Det kan være tilbud om foredragsrækker, med fælles emner. Foredrag rettet mod alle forældre. Hvordan opdrages unge i det danske, multietniske samfund? Hvad må min søn på 18? Hvad må han ikke? Hvor i byen er det sikkert at gå?

Man skal imidlertid ikke regne med at integration på arbejdspladsen automatisk fører til mere samvær i det civile liv. Integration på arbejdsmarkedet kan give længerevarende sociale kontakter, men det er ikke almindeligt at det gør det. Undtagelsen herfra er naturligvis de virksomheder, der satser meget på at organisere deres medarbejderes fritid gennem mange fritidstilbud.

I det civile samfund er det statens opgave at skabe rammer for mødet mellem etniske grupper. Accept af forskellige gruppers forskellige interesser, men også understøttelse af inddragelse af etniske minoriteter i frivilligt arbejde. Det drejer sig om fritidslivet. Om den organiserede fritid gennem sportstilbud.

7. Interkulturel kompetence i forhold til andre kompetencer⁶

7.1 Social kompetence

En del af den interkulturelle kompetence er at skabe venskaber og fastholde dem på tværs af kulturel forskellighed. Denne kompetence udvikles på den ene side blandt børn og unge, som vokser op på tværs af etnisk baggrund. Undersøgelser viser imidlertid, at det omgivende samfund ikke blindt kan stole på, at de kommende generationer vil udvikle sig i en harmonisk retning. Tværtimod peger undersøgelser på, at unge godt kan have personlige venner med anden etnisk baggrund, men generelt forholder sig negativt til andre etniske grupper.

⁶ Redaktionel anmærkning: Afsnittet forholder sig til punkterne 7. og 8. i forhold til NKR's opgavebeskrivelse (se bilag 3).

Fra uddannelse og institutioner er det vigtigt at forældregenerationen involveres. Børn/unge kan ikke alene skabe langvarige sociale relationer, hvis de ikke gør det med opbakning fra deres forældre eller venner inden for den etniske gruppe (Jensen 2000).

En del af fremtidens sociale kompetence vil være at skabe venskaber og fastholde dem på tværs af kulturel forskellighed.

7.2 Literacy

Jeg vil primært se literacy i forhold til etnisk ligestilling. Undersøgelser viser en klar sammenhæng mellem arbejdsmangel og sprogkrav. Er der mangel på arbejdskraft stiller man meget få krav til sproget. Stiger arbejdsløsheden, stiger kravet til danskundskaberne også (Horst). I forhold til etnisk ligestilling er det vigtigt at være opmærksom på, at literacy som begreb kan blive en idealisering af etniske danskeres uddannelsesbaggrund. Man bør derfor være opmærksom på, at der er en relativt stor gruppe etniske danskere, som har mange års skolegang bag sig, men alligevel har læse/skrive problemer.

7.3 Læringskompetence

Interkulturel kompetence relaterer sig til læringskompetence i forhold til identitet. En forudsætning for forøget og positiv læring fra etniske minoriteters side er forestillingen om at komme på arbejdsmarkedet.

7.4 Kommunikationskompetence

Det fremhæves at der med denne kompetence er tænkt på sprog, hvilket vil sige beherskelse samt anvendelse af modersmål og fremmedsprog. Dertil kommer evnen til at forstå andre, gå i dialog og være i stand til at argumentere for sine holdninger.

I forhold til interkulturel kompetence viser alle undersøgelser (Anne Holmen m.fl.), at det er en forudsætning for tilegnelse af fremmedsprog, at man behersker sit modersmål. Modersmålsundervisning er en forudsætning for optimal sproglig udvikling.

7.5 Selvledelseskompetence

I relation til interkulturel kompetence er det fundamentalt vigtigt at selvledelsesidealer præciseres tydeligt. Hvilke logikker ligger bag? Hvad er det for usagte forventninger om, hvordan man skal lede. Det er vigtigt at klargøre de implicite forestillinger om hvad selvledelseskompetence er. Det vil være en nyttig dimension i denne kompetence at reflektere over andre måder at foretage selvledelse på. Det vil ikke mindst være relevant at se til de asiatiske former for ledelse, hvor man netop har tradition for at arbejde med andre team-orienterede ledelsesformer.

7.6 Demokratisk kompetence

Etnisk ligestilling er en forudsætning for, at etniske minoriteter føler sig inkluderet i det danske samfund. At føle sig inkluderet er forudsætningen for, at man bliver ved med at arbejde for udvikling af et demokratisk samfund. For hver gang en ung med etnisk minoritetsbaggrund bliver afvist, når han går til politiet for at anmelde diskrimination, fordi han ikke har kunnet komme ind på et diskotek. Bliver hans tillid til demokratiet rykket. For hver gang medierne nægter at forholde sig selvkritisk til deres egen

fremstilling af etniske minoriteter eller nægter at indføre en etnisk ligestillings personalepolitik, bliver det en lille smule sværere at fastholde og videreudvikle demokratiet i et multietnisk Danmark. Demokratisk kompetence bygger på forestillingen om ligeværdigt medlemskab af samfundet.

7.7 Miljø- og naturkompetence

(ingen kommentarer)

7.8 Helbreds og fysisk kompetence

Interkulturel kompetence på dette område kan relatere sig til idrætsliv, hvor det er en forudsætning at alle danske borgere har ret til de samme idrætstilbud. Men for at alle kan drage nytte af dem, er det nødvendigt at indføre nogle mindre ændringer som fx mulighed for at bade alene, som mulighed for madvarer uden svinekød, indtagelse af spiritus evt. opdeling af cafeteriaer i en afdeling med spiritus, en afdeling uden. Svømmehallers åbningstider kunne tilsvarende indeles fx efter køn i enkelte timer. Det er i denne forbindelse værd at bemærke at mange etnisk danske personer fx overvægtige, som netop har brug for motion, undlader at komme i offentlige svømmehaller fordi de ikke bryder sig om at blive betragtet nøgen. Et badeforhæng ville for dem være en positiv forbedring. De eksisterende normer udelukker allerede nogle.

9. Forslag til kvantitative indikatorer

9.1 A) Uddannelse

- Opgørelse over antal uddannelser som udbyder et kursus i kultur som fagområde, svarende til en uges kursus.

Nævnet for Etnisk Ligestilling har fx foretaget en registrering af universiteters udbud af undervisning i kultur som fagområde.

- Opgørelse over uddannelsesinstitutioner som arbejder systematisk med en antidiskriminatorisk praksis

9.2 B) Arbejdsmarked

- Opgørelse over ledighedsprocenten blandt etniske minoriteter sammenlignet med etnisk majoritet

- Registrering af personer som har taget efteruddannelse i kultur som fagområde

- Registrering af virksomheder, hvori der indgår etnisk ligestillingspolitik eller mangfoldighedsledelse i ledelsesgrundlag.

9.3 C) Civile liv

Antal medborgerhuse med aktiviteter for flere forskellige etniske minoriteter

Registrering af frivilligt flygtningearbejde

Litteratur

Berger, Peter & Luckmann, Thomas (1966/1972): *Den samfundsskabte virkelighed*. Lindhardt og Ringhof.

Hervik, Peter (red.) (1999): *Den generende forskellighed*. Hans Reitzels Forlag.

Hussain, Mustafa & Yilmaz, Ferruh & O'Connor, Tim (1997): *Medierne, minoriteterne og majoriteten - en undersøgelse af nyhedsmedier og den folkelige diskurs i Danmark*. Nævnet for Etnisk Ligestilling.

Hjarvard, Stig (1999): *TV-nyheder i konkurrence*. Samfundslitteratur.

Horst, Christian (1991): *Marginalisering og etnicisme*, I Dansk Sociologi, 2. årg., nr. 4.

Jensen, Iben (1998): *Interkulturel kommunikation i komplekse samfund*. Roskilde Universitetsforlag.

Jensen, Iben (2000): *Hvornår er man lige kvalificeret? - Etniske minoriteters professionelle adgang til etablerede danske medier* Nævnet for Etnisk Ligestilling.

Jensen, Iben (2000): *Kulturforståelse*, Center for Tværkulturelt boligarbejde.

Jensen, Iben & Løngreen, Hanne (red.) (1995): *Kultur og Kommunikation*. Samfundslitteratur.

Jensen, Iben & Løngreen, Hanne (1997): *Frivilligt flygtningearbejde*.

Liep, John & Olwig, Karen Fog (red.) (1994): *Komplekse liv - kulturel mangfoldighed i Danmark*. Akademisk Forlag.