

# Nøglebegreber i interkulturelle møder

---



# Kolofon

---

## Udgiver

kultKIT, Center for Kultur og Borgerservice, Næstved  
Kommune

## Forfatter

Anke Heier

## Redaktion

Erla Hallsteinsdóttir

## Forsidebillede

Mie Nørgaard Mouritsen

## Layout

Anne Birk Design

## Oversættelse til dansk

Stinna Krebs, Haus Lingua

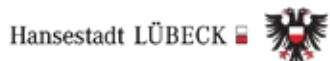
## 1. udgave

2022



CC BY-NC-SA 4.0

[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 Generic License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Denne publikation er udarbejdet i samarbejde med kultKIT-projektet. kultKIT er finansieret af Interreg Deutschland-Danmark med midler fra Den Europæiske Fond for Regionaludvikling.



KULT\_KIT

# Indhold

---

<b>Forord</b>	<b>4</b>
<b>Nøglebegreber</b>	<b>5</b>
Interkulturelle kommunikationssituationer	5
Kultur	5
Mangfoldighed, mønstre og fællesskaber	5
Interkulturel kompetence	6
Brug nærheden	6
Dimensioner i den interkulturelle kompetence: vilje, viden, kunnen	6
Interkulturel forståelse	7
Interkulturel kompetence afhænger af situationen	8
<b>Kilder</b>	<b>9</b>

# Forord

---

En fælles vidensbasis er en vigtig forudsætning for at kunne tale sammen om faglige fænomener. I denne tekst forklarer vi nogle af de vigtigste begreber, der er relevante for at kunne beskæftige sig med interkulturel kommunikation og interkulturelle kompetencer. Nøglebegreberne giver et indblik i den teoretiske ramme for interkulturalitet og samtidigt supplerer og udvider de vores vejledning om fremme af interkulturel forståelse og interkulturelle kompetencer.

Teksten er opstået som en del af arbejdsopgave 4 i det dansk-tyske Interreg 5A-Projekt [kultKIT 2.0](#) og i samarbejde med forskningsprojektet *Interkulturel kommunikation i dansk-tysk kontekst* som ledes af

Erla Hallsteinsdóttir og er finansieret med *AUFF starting grant* af Aarhus University Research Foundation.

En stor tak fortjener vores videnskabelige medarbejdere Anne Steensig og Max Jürgensen for inspiration, kommentarer og korrektur af teksten.

Roskilde, Aarhus og Odense, februar 2022

Anke Heier & Erla Hallsteinsdóttir

# Nøglebegreber

---

Interreg-projekter som kultKIT og KursKultur og de af sådanne paraplyprojekter finansierede projekter har til formål at styrke det sociale, politiske og økonomiske **sammenhold** i europæiske grænseregioner. Ved hjælp af forskellige projekter vil de støtte de mennesker, der bor, uddanner sig og arbejder i grænseregionerne i at **opbygge netværk, udveksle ideer, lære af hinanden og udvikle forståelse for hinanden**. Dette er forudsætningerne for velfungerende **samarbejder** på tværs af de nationale grænser og fortsat videreudvikling af grænseregionen.

For disse samarbejder er **interkulturel forståelse samt interkulturelle kompetencer til at samarbejde og kommunikere på tværs af kulturer** nøglebegreber man bør forstå og blive enige om, før man foreslår aktiviteter eller gennemfører projekter, som netop har til formål at fremme det interkulturelle samarbejde.

## Interkulturelle kommunikationssituationer

Alle projekter som går på tværs af landegrænser, har det til fælles, at de skaber interkulturelle kommunikationssituationer. Her mener vi situationer, hvor mennesker, der (i første omgang) tilhører forskellige grupper, mødes og udveksler ideer. De går ud fra, at deres samtalepartner har en anden adfærd og måde at tænke på, altså har en anden kultur end dem selv. Forskellige modersmål ses ofte som et tegn på dette. Herigennem kan der opstå en usikkerhed i det sociale og professionelle samvær, indtil man har udviklet nogle fælles rutiner og en fortrolighed med hinanden. Noget man uden tvivl kan gøre.

I interkulturelle kommunikationssituationer føler deltagerne tit, at de tilhører forskellige grupper med forskellige kulturer.

## Kultur

I lang tid herskede en forestilling om, at kulturer er grupper, hvor medlemmerne indadtil agerer på en ensartet måde, mens de enkelte grupper udadtil lader sig adskille fra hinanden. Denne forståelse passer dog ikke til beskrivelsen af kultur i vores samfund i dag. Kulturer er ikke grupper, der kan afgrænses fra hinanden. Det er tværtimod grupperne, der har og skaber kulturer. Gruppernes medlemmer deler forestillinger om det normale og det unormale. De udvikler fælles gængse måder at tænke og gøre ting på, opfattelser af typiske genstande og forventninger til institutioner. Disse fælles forhold kan man også betegne som en **fælles livspraksis eller netop kultur**. Og da mennesker udvikler sig for hver generation og for hver kontakt med mennesker fra andre grupper, er kulturer i stadig forandring.

En gruppe er ikke nogen kultur, men har og skaber en kultur, gruppens "fælles livspraksis".

## Mangfoldighed, mønstre og fællesskaber

Hvis man nu ser på en gruppes typiske eller normale adfærd og lader det atypiske falde lidt i baggrunden, altså zoomer man ud, så ser man først og fremmest de mønstre, der er i gruppen. Man ser det, som vi måske ville kalde typisk dansk eller tysk, nordtysk eller lollandsk. Vi kigger på grupperne med vores **kulturbriller**. Zoomer man derimod ind på forskellige situationer og mennesker enkeltvis, så viser sig hurtigt en mangfoldighed, der også altid findes i en gruppe.

Denne mangfoldighed udløses af, at vi alle tilhører mere end én gruppe, løbende tilslutter os eller forlader grupper og endda kan danne helt nye grupper. Vi opbygger fælles rutiner og skaber fortrolighed med hinanden, også på tværs af sproglige grænser. Vi er **multikollektive**, dvs. vi er en del af forskellige fællesskaber i familier, skoleklasser, sportsforenin-

ger, fangrupper, religioner, fritidsaktiviteter, aldersgrupper og arbejds kontekst osv. Og vi ved ofte, hvilken adfærd der forventes af os i den pågældende gruppes fællesskab. Netop dette giver os en sikkerhed, som vi i første omgang mangler i nye interkulturelle situationer.

Mennesker er en del af mange grupper. Denne multikollektivitet holder samfundet sammen.

## Interkulturel kompetence

Kultur- og kommunikationsforskeren Stefanie Rathje (2009) siger noget meget interessant om det at tilhøre flere grupper på én gang. Hun taler om, at vi nemlig slet ikke behøver at handle ens eller overtage hinandens rutiner for at kunne kommunikere med hinanden. Det er fuldt ud tilstrækkeligt at vi bare kender hinandens måde at gøre tingene på. Dette indebærer at vi søger kontakt, opbygger forståelse for og viden om hinanden og fokuserer på ligheder frem for forskelle. Således vil man også i ukendte og usikre situationer være i stand til at interagere med hinanden på en passende og målrettet (dvs. handlingskompetent) måde. Herved genskaber vi i sidste ende normalitet, nærhed og tryghed igen i den nye situation. Netop det kalder vi **interkulturelle kompetencer**. I arbejdssammenhæng kunne man også tale om **interkulturelle samarbejdsevner**. Fokuserer man på kommunikationen, så taler man om **interkulturelle kommunikative kompetencer**.

Interkulturelle kompetencer viser sig ved, at man også i nye situationer er i stand til at interagere med hinanden på en passende og målrettet måde og derved genskabe normalitet, fortrolighed og sikkerhed.

## Brug nærheden

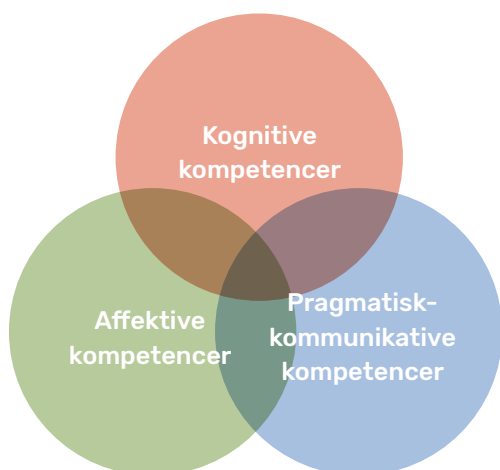
Forholdet mellem Danmark og Tyskland er kendetegnet ved en udpræget **nærhed**, selv om der helt sikkert også er forskelle mellem de to lande. Danmark og Tyskland er **nabolande**, der er tæt på hinanden både **sprogligt, historisk, geografisk** og **kulturelt**. Begge landes historie er tæt forbundet og de har en fælles grænse. Også sprogene har mange ens ord, og den kulturelle praksis i de to lande føles for de fleste forståelig og ikke helt fremmed. Dette er alt sammen gode forudsætninger for, at mennesker i grænseregionerne (og også i andre regioner) kan udvikle en **personlig nærhed**, opbygge forståelse for hinanden og måske vokse sammen til nye grupper med fælles interesser og mål. Dette er netop også målet for mange dansk-tyske projekter.

Geografisk, sproglig, historisk og kulturel nærhed har gode chancer for at blive til en personlig nærhed. Nærhed muliggør fortrolighed og tillid.

## Dimensioner i den interkulturelle kompetence: vilje, viden, kunnen

Hvad betyder det så at have interkulturel forståelse? Og hvad betyder det at kunne handle og genskabe sikkerhed i nye eller usikre situationer? Vi har indtil nu kun beskrevet disse begreber som mål og vist, at det teoretisk set er muligt at opnå dem.

Den **interkulturelle kompetence** som kompetencer i det hele taget deler man typisk op i tre dimensioner eller evner: vilje, viden og kunnen. Man kunne også sige, at man er kompetent, hvis man har en passende indstilling (affektive kompetencer), en passende viden (kognitive kompetencer) og passende handlingsstrategier (pragmatisk-kommunikative kompetencer) til den pågældende situation. Det er i praksis svært at adskille disse tre områder fra hinanden, fordi de påvirker hinanden gensidigt, som også vist i Erll og Gymnichs model i figur 1.



Figur 1: Dimensioner i den interkulturelle kompetence (citeret efter Erll & Gymnich 2013: 11)

Hvis man mangler bare én af dimensionerne, kan man ikke udvikle de andre. Vi vil dog alligevel forsøge at præsentere dem kort én for én:

**Vilje** handler om i hvor høj grad man er villig til at indgå i et interkulturelt møde og samarbejde. Der refereres her til indstillinger og holdninger, der er gavnlige for at kunne handle i fællesskab og skabe tillid. Hertil hører åbenhed, nysgerrighed og respekt over for ukendte mennesker, situationer og aktiviteter, at kunne bevare ro samt villighed og motivation til at lære, hvilket har vist sig at være særligt relevant i dansk-tyske projekter.

**Viden** omfatter på den ene side ens kendskab til og bevidsthed om, hvad der er normalt og særligt i ens egen gruppe og i andre grupper. Det handler om normer, værdier, verdensanskuelser, skikke, (hverdags)handlemåder og sociale omgangsformer. Hvis man også kender baggrunden for disse, så er det meget nemmere at forstå det hele. Herunder hører også sproglig viden, for sproget er altid en nøgle til kultur. På den anden side regner vi også evner som det at kunne lytte, betragte, tyde, vurdere og sammenligne, dvs. strategier til at erhverve og bearbejde viden, med til denne dimension.

Udviklingen af vidensdimensionen fremmer særligt empati, færdigheden til at reflektere over ens eget perspektiv, en mere differentieret perception og derved også interkulturel forståelse.

**Kunnen** er evnen til at handle passende og fleksibelt i autentiske situationer, reagere løsningsorienteret på konflikter og reducere usikkerhed. Dette udvikler

man nye strategier til, og udvider på den måde sit handlingsrepertoire og bruger den viden, man har opnået, også sin sproglige viden, produktivt i den interkulturelle situation. Metakommunikation, altså at kunne tale om sprog og kommunikation, er særligt relevant her.

## Nyttige færdigheder

**Nysgerrighed:** interesse for nye mennesker, steder og handlemåder osv.

**Ro:** at være afslappet og kunne afvente og udholde usikkerhed

**Kundskab:** at have eller kunne indhente viden om sig selv og partnerne

**Empati:** at kunne sætte sig ind i andre menneskers erfaringer, normer og tanke-mønstre

**Rolledistancering & (selv-)refleksionsevne:** at kunne reflektere over sig selv og sine egne og andres handlinger

**Fleksibilitet:** at have forskellige handlemuligheder og kunne vælge ud fra dem

**Metakommunikation:** at tale om kommunikation og om problemer i kommunikationen

## Interkulturel forståelse

**Interkulturel forståelse** er en forudsætning for at kunne handle i interkulturelle situationer og den kan beskrives som en del af den interkulturelle kompetence. Denne forståelse kan udvikle sig før, under og efter møder med mennesker fra andre kulturer. På den ene side ser vi interkulturel forståelse som evnen til at sætte sig i de andres sted og kunne forstå hvordan, hvorfor og hvornår andre mennesker tænker, handler, føler og opfatter ting på den måde, de gør. For at kunne det, er det nødvendigt at man også har en bevidsthed om sin egen kulturelle bagage.

---

Når man udvikler en forståelse for bestemte holdninger eller handlinger, så er det i øvrigt ikke ensbetydende med, at man ser dem som positive eller selv overtager dem. Vi behøver egentlig "kun" at kende de andres måder at tænke og gøre tingene på. På den anden side er interkulturel forståelse også en forståelse af, hvad der egentlig udgør en kultur, interkulturelle situationer og interkulturelle kompetencer, og hvilken betydning de har for det samfundsmæssige sammenhold.

Interkulturel forståelse er både at have almen viden om kultur og at kunne forstå hvordan, hvorfor og hvornår andre mennesker tænker, handler, føler og opfatter ting, som de gør.

## Interkulturel kompetence afhænger af situationen

I skolemæssige, det vil sige kontrollerede lærings-sammenhænge, kan tilegnelsen af dimensionerne – eller delkompetencerne – i den interkulturelle kompetence nogenlunde planlægges gradvist. Man taler om en konstant læringsspiral, som man kan

sætte i gang. Den starter som regel med at vække interessen, som skal gøre det muligt at tilegne sig viden for så at øve at kunne handle passende, som igen vækker ny motivation. I det "virkelige" liv og ikke mindst i projekter hænger alle dimensionerne dog så meget sammen, at vi synes, det er svært at fastlægge her, hvad man først eller især bør fremme. Det afhænger meget af de muligheder og ønsker, de enkelte projekter har. Og – det vil vi gerne understrege her – interkulturelle kompetencer og interkulturel forståelse afhænger af situationer og kontekster og er ikke statiske:

Selv om en person er interkulturel kompetent i én situation, er hun eller han det ikke nødvendigvis i en anden situation.

Det kan være meget forskelligt, hvilken viden der er relevant, hvilke sprog man skal kunne, hvilke indstillinger man har til de tilstedeværende og hvilke handlingsmuligheder der er passende i en given situation.

I vores vejledning til fremme af interkulturel forståelse og interkulturelle kompetencer præsenterer vi, hvilke muligheder vi ser for at fremme interkulturel forståelse, interkulturelle kompetencer og dermed også interkulturelle samarbejdsevner i dansk-tyske projekter.



# Kilder

---

- Bertelsmann Stiftung (2006): [Interkulturelle Kompetenz. Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff. Inkl. Policy Paper zur interkulturellen Kompetenz von Dr. Darla K. Deardorff.](#) Gütersloh.
- Bolten, Jürgen (2016): [Interkulturelle Kompetenz neu denken?! I: Polylog. Sonderheft „Interkulturelle Kompetenz in der Kritik“.](#) Wien.
- Bolten, Jürgen (2016): [Interkulturelle Trainings neu denken.](#) I: Interculture journal 15/26, 75-91.
- Bolten, Jürgen (2020): Interkulturalität neu denken: Strukturprozessurale Perspektiven. I: Gießen, H.W. und Rink, C. (red.): Migration, Diversität und kulturelle Identitäten. Springer, 85-104.
- Erll, Astrid & Gymnich, Marion (2013): Interkulturelle Kompetenzen: erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. Stuttgart.
- Gröschke, Daniela (2010): [Gruppenkompetenz in interkulturellen Situationen.](#) I: Interculture journal 9/12, 51-78.
- Hansen, Camilla F. & Hallsteinsdóttir, Erla (2022): [Nachbarsprachendidaktik in Theorie und Praxis am Beispiel Deutsch und Dänisch.](#) I: Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht. MehrSprachen Lernen und Lehren 27/1. Themenschwerpunkt: Nachbarsprachen und mehrsprachige Klassenzimmer, 17-46.
- Müller, Katharina Le & Hallsteinsdóttir, Erla (2016): [Man muss sich darauf einlassen, auf die dänische Mentalität. Funktionale Angemessenheit in der deutsch-dänischen interkulturellen Kommunikation.](#) I: Linguistik online 79/ 5, 253-290.
- Rathje, Stefanie (2009): [Der Kulturbegriff – Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung.](#) I: Moosmüller, Alois (red.): „Konzepte kultureller Differenz“. Münchner Beiträge zur interkulturellen Kommunikation. München, 83-106.
- Rathje, Stefanie (2014): [Multikollektivität. Schlüsselbegriff der modernen Kulturwissenschaften.](#) I: Wolting, Stephan (red.): Kultur und Kollektiv. Festschrift für Klaus P. Hansen. Berlin, 39-59.
- Rathje, Stefanie (2015): [Sinn und Unsinn interkultureller Kompetenz.](#) I: Kulturmanagement international 108, 2015, 23-26.
- Schulz von Thun, Friedemann (2010 / 2018): Verstehen – Verständnis – Einverständnis. I: Schulz von Thun, Friedemann & Kumbier, Dagmar (red.): Impulse für Kommunikation im Alltag. Kommunikationspsychologische Miniaturen 3, Reinbek bei Hamburg, 3-39.