

## AT BYGGE HUSE UDEN MØRTEL – OM INTERKULTUREL KOMPETENCE UDEN FREMMEDSPROG

Fremtidens kommunikationsmedarbejdere kan kun forventes at have en interkulturel kompetence, hvis det fremmedsproglige beredskab styrkes



Af Post.Doc. Lisbeth Verstraete-Hansen og lektor Mette Skovgaard Andersen, CBS

Kommunikatøren tog i aprilnummeret 2008 temaet 'Interkulturel kompetence' op. Anledningen var globaliseringens stadigt vekslende krav til de kompetencer, professionelle kommunikatører skal være i besiddelse af for at kunne klare sig overbevisende i den globale konkurrence. Vi hilser initiativet velkommen og er ikke det mindste i tvivl om, at Kommunikatøren har ret. Interkulturel kompetence er en mangelvare i dansk erhvervsliv og i Danmark generelt, og vi kan ikke komme hurtigt nok i gang med at finde måder, hvorpå vi kan styrke denne kompetence.

Derfor undrer vi os over, at den allermest oplagte mulighed for at styrke den interkulturelle kompetence kun omtales meget indirekte. Ingen synes for alvor at være opmærksom på, at det er ved at være sidste ud kald for, at det danske fremmedsprogsberedskab må styrkes – i uddannelsessektoren såvel som i erhvervslivet. Sprog og kultur er så tæt forbundne, at interkulturel kompetence uden fremmedsprogskendskab forekommer om ikke umulig, så i hvert fald lidt i retning af at bygge huse uden mørtel. Det kan se flot ud for en overfladisk betragtning, men huset bliver næppe stående!

Interkulturel kompetence hos den danske kommunikator kan defineres som evnen til at agere i det felt, der opstår i interaktionen mellem to kulturer. Dette felt er hverken statisk eller værdifrit, men indeholder elementer i bevægelse fra begge kulturer. Nøglen til at begå sig i feltet

vil ofte ligge i graden af kendskab til fremmedsproget parret med viden om den historiske, kulturelle og samfundsmæssige kontekst, det er indlejret i. Sidstnævnte vil man mest kvalificeret få adgang til gennem fremmedprog.

### Ikke en håndbog

Når snakken går i medierne, ser det ud til, at den gængse forestilling om interkulturel kompetence er, at man bare skal vide, hvad de gør i andre lande, så kan man agere efter det. Ja, lidt som om interkulturel kompetence kan opnås ved at slå op i en slags 'Håndbog for interkulturel kompetence' med stereotypiske udsagn som 'Tyskere er meget formelle, husk at sige 'De' i forhandlingssituationer'. En sådan tilgang forudsætter, at interkulturel kompetence er mere knyttet til handling end til forståelse.

Men hermed overser man, at handling er knyttet til konkrete situationer, der måske ikke altid udspiller sig lige efter håndbøgerne. Har man blot lært nogle situationsrelaterede sætninger på fremmedsproget uden forståelse for den kulturelle kontekst, er man ude af stand til at navigere frit i kommunikationen. Og omvendt: Hvad hjælper selv encyklopædisk kulturel viden i en kommunikationssituation, hvis mangel på solide sprogkundskaber gør det umuligt at deltage aktivt i den?

Og vel er det glimrende at have opholdt sig i udlandet og prøvet at købe mælk og brød og smør hos den lokale bager, men det forholder sig

ikke sådan, at den interkulturelle kompetence er en automatisk følgevirkning af at opholde sig i udlandet, sådan som det også ofte antages. Interkulturel kompetence kræver refleksion og derfor ikke bare 'kunnen' men også 'viden': Faglig viden.

### At kunne et sprog

Ikke desto mindre er der i dag en tydelig tendens til at negligere, at fremmedsprogsstudier er en akademisk beskæftigelse, der fører til faglig viden helt på linje med anden faglig viden. At 'kunne et sprog' er mere end at lyde som en indfødt eller kende vanskelige grammatiske regler. At 'kunne et sprog' på en måde, der gør sprogbrugeren interkulturelt kompetent er en faglighed, der opnås gennem videnskabeligt baserede indsigter i både sproget og den kulturelle, historiske og samfundsmæssige kontekst, som sproget er en del af. At opnå en sådan faglig viden er et langt sejt træk, som stadigt færre ønsker at give sig i kast med, hvilket man kan se af de faldende optagelsestal på sproglige uddannelser over hele landet. Det er der sikkert mange grunde til. Dels hænger det sammen med den ovenfor skitserede holdning, at 'interkulturel kompetence' og 'sprogviden' ikke har noget med hinanden at gøre. Dels hænger det sammen med det faktum, at den dybe sprogforståelse og sprogviden ikke anerkendes og honoreres som faglig akademisk viden hverken generelt i samfundet eller specifikt i erhvervslivet.

### Mere end sprog

Sidste år gennemførte DI og CBS en spørgeskemaundersøgelse 'Sproglige kompetencer i den globale økonomi', der viste, at virksomheder i stor udstrækning gerne vil ansætte medarbejdere med gode fremmedsproglige kompetencer. De skal bare kunne noget andet også!

Det har DI oversat til 'dobbeltkompetencer', hvilket i rapporten 'Mere (end) sprog' (2007) defineres som 'en medarbejder med to ekspertiseområder – f.eks. en ingeniør, der taler flydende tysk eller en cand.merc., der kan fransk' (s. 4). Det er en fremragende idé at give disse faggrupper bedre sprogkundskaber. Blot man ikke forventer, at de dermed kan erstatte de sprogligt uddannede kandidater.

### Dobbeltkompetencerne findes

Vores pointe er, at de sprogligt uddannede kandidater allerede har dobbeltkompetencer. De kan langt mere end at tale et fremmedsprog. De kan med udgangspunkt i deres viden om ikke bare sproglige mekanismer, men også om kulturforskelle, mentalitetsmønstre og organisationsforhold fortælle, hvorfor den danske virksomhed ikke bare kan oversætte sin ellers brandgode danske hjemmeside direkte til tysk, og hvad man i stedet kan gøre. De kan fortælle, at når franske samarbejdspartnere reagerer afvisende over for engelsk, er det ikke nødvendigvis udtryk for det, danskere skråsikkert karakteriserer som 'typisk fransk' arrogance, men måske en stressreaktion, der bunder i franskmandens fornemmelse af ikke at mestre engelsk på tilstrækkeligt højt niveau og dermed af at være kommunikationens svage part. At kunne møde franskmanden på fransk vil alt andet lige derfor give et langt bedre forhandlingsklima og – må man formode – resultat.

Medarbejdere med fremmedsprog som fag har en refleksiv tilgang til sproget, der sætter dem i stand til at agere interkulturelt kompetent i enhver tænkelig – og især utænkelig – situation! Derfor kan de – langt mere kvalificeret end de fleste andre medarbejdergrupper – højne virksomhedens interkulturelle kompetenceberedskab. Meget tyder på, at det er kvalifikationer, der kan ses på bundlinjen. Så det kan altså godt betale sig at opruste fremmedsprogsberedskabet. Der følger ekstra kompetencer med i købet! ■

## FLERE NYE ANSIGTER I UNGKOM

Af stud.merc.(kom.) Annemette Nielsen, CBS

Med opbakning fra Dansk Kommunikationsforening blev forbedringerne til årets hverveindsats i UngKom skudt i gang sidst i maj måned. Lige tids nok til, at det tunge artilleri kunne nå at blive kørt i stilling sommeren over ude i UngKom-regionerne. Således var UngKom på landsplan klar, da de nye kommunikationsstuderende traditionen tro mødte forventningsfulde op på universiteterne landet over.

### UngKom - et godt produkt!

Til forskel fra de tidligere års hvervekampagner kunne UngKom i år tilbyde potentielle medlemmer at deltage i to gratis gå-hjem-møder som en smagsprøve på et medlemskab i UngKom, og det viste sig hurtigt at være et effektivt middel i kampen om de nye studerendes opmærksomhed. Det vigtigste for os i UngKom er, at vi bliver betragtet som en seriøs studenterorganisation, der satser på fagligheden som det primære. Vi delte derfor ikke godteposer og grinagtige gadgets ud på studiestederne, men tilbød i stedet flere super stærke arrangementer i september og oktober måned, som fuldt ud levede op til det image, vi gerne vil skabe om UngKom, og som samtidig gik rent hjem hos de studerende. Et af gratis arrangementerne i København havde temaet 'Krisekommunikation nye tendenser og cases', hvor kriseguruerne lektor Winni Johansen og professor Finn Fransen fra Aarhus School of Business medvirkede som oplægsholdere sammen med SAS' kommunikationsdirektør Anne Bove-Nielsen. Hun kunne fortælle, hvordan

det kommunikative kriseberedskab havde kørt på den store klinge under hele Dash miseren. Arrangementet trak fuldt hus. Hele 210 havde tilmeldt sig arrangementet. Det vidner om en stor interesse for selve produktet, og det vi skal sælge os selv på – UngKoms gå-hjem-møder. I alt 455 var tilmeldt de gratis gå-hjem-møder landet over.

Stor indsats, men det kan blive endnu bedre næste år.

### Stor eksponering

Synligheden af UngKom har været massiv ude på universiteterne ved studiestart i år. I effektoplevelsen over UngKoms hvervekampagne fremgår det, at vi er nået ud til omkring 1200 nye kommunikationsstuderende på landsplan, hvilket i sig selv vidner om det kæmpe arbejde, der er blevet gjort under kampagnen. Vi håber, at den eksponering, som UngKom har fået i løbet af kampagnen, på længere sigt vil kaste en masse flere medlemmer af sig.

### Flere universiteter skal erobres

Der er et stort potentiale for UngKom i at gå nye veje med hvervingsaktiviteterne. Københavns Universitet, hvor vi indtil nu ikke har været så synlige, og det forholdsvis nye IT Universitets kommunikationsstuderende er mulige mål for fremtidige hverveaktiviteter. Jo bredere vi rammer de studerende, jo større bliver det faglige netværk, vi tilbyder vores medlemmer. ■

Læs mere på [www.ungkom.dk](http://www.ungkom.dk)