



SOSIALFILOSOFI OG POLITISK TEORI

*Rapportserie*

Line Hilt

# Interkulturalisme: En litteraturoversikt

GRUPPE FOR SOSIALFILOSOFI OG POLITISK TEORI  
UNIVERSITETET I BERGEN

Rapportserie 2008/2

ISSN 1891-0416



Line Hilt

**Interkulturalisme:  
En litteraturoversikt**



## *Innholdsfortegnelse*

<b>Innledning</b>	<b>s. 3</b>
<b>Arbeidsliv</b>	<b>s. 4</b>
<b>Mangfoldighetsledelse i norsk sammenheng:</b>	
<b>Mangfoldighetsledelse i dansk sammenheng.</b>	
<b>Mangfold i den svenske konteksten</b>	
<b>Annet innen arbeidsliv</b>	
<b>Utdanning</b>	<b>s. 9</b>
<b>Teater</b>	<b>s. 16</b>
<b>Psykologi</b>	<b>s. 16</b>
<b>Filosofi/sosiologi/politisk teori</b>	<b>s. 21</b>
<b>Kritiske perspektiver</b>	<b>s. 21</b>
<b>Religion</b>	<b>s. 22</b>
<b>Annet</b>	<b>s. 22</b>
<b>Avsluttende og konkluderende betraktninger: Hva er interkulturalisme?</b>	<b>s. 23</b>



## Innledning

Interkulturalisme er et konsept som kommer mer og mer til syne i ulike faglige og mediemessige sammenhenger. Denne litteraturoversikten ønsker å gi en oversikt over forskningsfeltet knyttet til dette konseptet. Som vi skal se er interkulturalisme et konsept som benyttes innen en rekke fagområder, som psykologi, pedagogikk, antropologi, religion, filosofi og arbeidslivsforskning - for å nevne noen. Utredningen har til dels som formål å avdekke om konseptet interkulturalisme anvendes på en konsistent måte på tvers av disse fagområdene, eller om det snarere er et konsept som tilpasses mer fagspesifikt.

Litteraturoversikten ble skrevet i forkant av oppstarten på forskningsprosjektet "Arbeidsmiljø på flerkulturelle arbeidsplasser". Prosjektet hører til på Institutt for filosofi og førstesemesterstudiet ved Universitetet i Bergen. Arbeidet med oversikten startet høsten 2007 og ble ferdigstilt i januar 2008 da prosjektet startet. Kun små justeringer er gjort i etterkant.

I søkeprosessen er det benyttet søkemotorer på internett, i hovedsak google. Det er også benyttet norske og danske biblioteksøkebaser, i hovedsak norske bibsys. Søkene har først og fremst konsentrert seg om ulike kombinasjoner av ordet interkulturalisme: "intercultural" "interkulturell" "interkulturalisme" "interculturalism" og "interkulturalitet". Også en del litteratur som knytter seg til begrepene "mangfold" og "mangfoldighetsledelse" er gjennomgått. Litteraturen som presenteres er både norsk og internasjonal, men hovedvekten ligger på skandinaviske bidrag.

Bidragene presenteres her tematisk og etter fagområde, og altså ikke i alfabetisk rekkefølge. Presentasjonen har form som utfyllende bibliografi og ved de bidragene som oppfattes som vesentlige, følger det også kommentarer fra undertegnede. Disse kommentarene sentrerer seg først og fremst omkring hvilke teoretiske forutsetninger artikkelen/verket eller rapporten opererer med når det skrives om interkulturalisme. Noen av bidragene presenteres kun kort og står ukommentert, andre presenteres mer omfattende.

Avslutningsvis vil det summeres opp og trekkes konklusjoner: *hva er interkulturalisme?* Her vil vi se på de ulike forskningsmessige forutsetninger de ulike bidragene opererte med. De strukturer som fremkom i arbeidet med denne utredningen drøftes og det påpekes hvite flekker og utfordringer for videre forskning innen feltet. Utredningen har altså et deskriptivt anliggende, og har som primære formål å klargjøre et forskningsfelt for videre arbeid med et begrep om interkulturalisme.

## **ARBEIDSLIV:**

De følgende bidragene er blitt til innen konteksten av arbeidslivsforskningen. Her må vi gå veien om konseptene ”mangfold” og ”mangfoldighetsledelse” for å finne frem til hvilket blikket som settes på det interkulturelle. Først presenteres de norske bidragene, deretter de danske og svenske-

### **Mangfoldighetsledelse i norsk sammenheng:**

Døving, Erik og Odd Nordhaug. ”Inkluderingsledelse i norske virksomheter” i *BETA* 2007 nr. 1

*Abstract:* Denne artikkelens formål er å drøfte utfordringer som bedrifter og andre virksomheter står ovenfor når det gjelder å *håndtere* et økende mangfold i arbeidslivet. Den ønsker å skissere framtidige forskningsutfordringer innenfor det relativt nye tematiske feltet *ledelse av mangfold* eller *inkluderingsledelse*. Det handler, i følge Døving og Nordhaug, om å flytte perspektivet fra egenskaper ved individer og grupper av arbeidstakere, til virksomheters og arbeidsgiveres strategier, tiltak, ledelse og atferd. (s. 51) Forfatterne baserer seg på nasjonal og internasjonal litteratursøk på emnene ”diversity management”, ”intergration of minorities” og ”affirmative action”.(s.51)

Artikkelen tar utgangspunkt i at økt mangfold gir nye utfordringer, og settingen er at Norge er blitt mer heterogent og flerkulturelt. (s. 52) Forfatterne definerer *mangfold* som: kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religiøs overbevisning, sivilstand, seksuell legning og utdanning. (s. 52) Og legger således til grunn en bred definisjon av mangfold.

*Ledelse av mangfold* handler i følge forfatterne om mer enn å få alle grupper inn i arbeidslivet. Som de selv skriver: ”Det handler også om i bred forstand å lede og organisere virksomheter uten noen snevert avgrenset ’normalarbeidstaker’. Ledelse av mangfold dreier seg med andre ord om bedriftenes strategier, ledelse og faktiske atferd i forhold til en mangfoldig arbeidsstyrke generelt, og er ikke avgrenset til tiltak for likestilling mellom kjønn eller tiltak for funksjonshemmede og andre utvalgte grupper.”(s.52)

Det neste emneområdet i artikkelen er de eksisterende skjevheter i arbeidslivet. Når det gjelder arbeidsledigheten skriver de at ”det synes ikke å være manglende kompetanse som er utslagsgivende – bare etnisk bakgrunn” ... (s. 53) De påpeker en aktuelt problem når det gjelder rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn.

Forfatterne går så videre til ”Sosialt ansvar og ledelse av mangfold” (s. 55) hvor de mener at: ”Mangfold kan i seg selv være fruktbart og stimulerende for virksomheten.” (Hagedorn-Rasmussen og Kamp. 2003) Mangfold bedrer det sosiale miljøet, og er kommersielt nyttig i møte med tilsvarende mangfoldige kunder og klienter (refererer her til Dahl mfl. 2001)

Hvorfor er det viktig med deltakelse i arbeidslivet? Forfatterne svarer at det er: ”fordi arbeid kan være en arena for anerkjennelse og selvrealisering, og fordi de som faller ut av arbeidslivet oftest ender opp med å belaste offentlige velferdsbudsjetter.” (s. 55) Artikkelen henviser i denne forbindelse til den såkalte ”Cranfieldundersøkelsen” (fra 1995, 1999 og 2004). I undersøkelsen fremkommer det at norske virksomheter ligger langt etter virksomheter i andre europeiske land når det gjelder å rekruttere og forholde seg systematisk til utsatte grupper i arbeidsmarkedet. (s. 55) Dette gjelder også etniske minoriteter. (S. 56)

Det neste emnet forfatterne tar for seg er ”Virksomhetenes strategier og ledelse”

Her dreier det seg om personalledelse: klassifisert som rekruttering, opplæring, karriere.

Forskningen har tidligere fokusert på kjennetegn ved personen og i mindre grad kjennetegn ved bransje og bedrift. Det er ifølge forfatterne lite empirisk forskning på virksomheters strategier/atferd og effekter av disse. (s. 56) Forskningen på etniske minoriteter i arbeidsmarkedet, bla i Norge, synes snarere å ha lagt vekt på ansettelsessituasjonen. Men man møter også barrierer i karrieren og innad i organisasjonen. Dette taler for forskning på virksomhetenes helhetlige strategi for mangfold og inkludering. (s.57) ”På bakgrunn av vår gjennomgang synes karriere og interne prosesser å være de mest fruktbare temaene på tvers av gruppene i det brede tematiske feltet inkluderingsledelse.” skriver Døving og Nordhaug.(s.57)

Avslutningsvis går artikkelen inn på internasjonal forskning på dette feltet. Her påpekes et skifte fra fokus på gruppebasert ulikhet til individuelle forskjeller, som kan gå på kryss og tvers av de gruppeorienterte båsene. ”Individene kan være ulike langs en rekke dimensjoner. De som er gitt og i praksis ikke valgfrie kan kalles primære forskjelligheter, og omfatter først og fremst alder, kjønn, etnisitet og (fysisk) funksjonsevne. Disse faktorene er oftest synlige og gir dermed opphav til det som kalles synlige minoriteter, og det er dermed i tilknytning til disse faktorene eventuell diskriminering foregår. (jf. Rogstad, 2001a) De sekundære faktorene er langt på vei valgfrie og er sjelden umiddelbart synlige for omverden. I praksis omfatter dette alt det andre som for eksempel sivilstand, familie, religion og formue.” (s. 58)

Artikkelen kommer selv med interessante kritiske aspekter i forhold til mangfoldighetsledelse avslutningsvis, spesielt basert på den danske rapporten om Mangfoldighetsledelse skrevet av Kamp og Hagedorn-Rasmussen som vi skal kommentere senere. De skriver: ”På den ene siden kan inkluderingsledelse bidra til å redusere stereotypisering ved å fokusere på at vi er individer som er forskjellige på mange måter. På den andre siden kan dette kritiseres for å forsterke sosiale konstruksjoner av forskjeller som er uvesentlige eller antatte” (Kamp og Hagedorn-Rasmussen, 2002).

Tiltak har dermed blitt kritisert for at de kan bidra til å konservere snarere enn å fjerne ulikheter på arbeidsplassen og samtidig opprettholde forestillinger om ulikhet knyttet til for eksempel etnisitet (Lorbiecki og Jack, 2000). Andre har på samme måte kritisert innsats for mangfoldighetsledelse for å begrense eller undertrykke åpen og produktiv dialog om rase og etnisitet. En kan tenke seg at når perspektivet er at alle er forskjellige fra alle kan ingen påberope seg behov for støtte eller særbehandling, og byrden ved å bli diskriminert kan dermed bli enda tyngre. Mangfoldighetsledelse har også blitt kritisert for å ha en underforstått antakelse om harmoni. Økt mangfold kan gi opphav til nye konfliktlinjer og strategier for å forvalte økt mangfold kan derfor ikke sees isolert fra maktforhold i organisasjonen(Kamp og Hagedorn-Rasmussen, 2002 s. 58) Helt til slutt går forfatterne inn på visjoner for norsk og fremtidig forskning.

*Kommentarer:* Her påpekes et forskningstomrom mht. hva som skjer når innvandrene er i arbeid. I stedet for å fokusere på individatferd slik man tidligere har gjort i teorier om utstøting, vil man her undersøke ”ledelse av mangfold”, altså virksomhetsinterne strategier for mangfold og integrering. Dette er et viktig bidrag til den norske litteraturen om mangfold og inkluderingsledelse, men et fokus som dette kan innebære at blikket låses fast til ledelsesstrategier og virksomhetsatferd. Det handler altså mer om styring eller ”management” enn et egentlig brukbart bidrag til hva mangfold og kultur egentlig er eller hva som skjer mellom individene på arbeidsplassen. Man kan videre spørre seg hva man egentlig ligger i dette ”etnisk tilhørighet”, og om ikke dette uttrykket også kan risikere å segmentere forskjeller. Individene sorteres her altså ikke etter ”raser” men etter ”etniske grupper”.

Berg, Berit og Tove Håpnes. 2001. "Mellom likhet og forskjellighet: Mangfoldighetsstrategier I arbeidslivet" SINTEF teknologiledelse.

Engelsk utgave: Berg, Berit og Tove Håpnes. 2003. "Desiring Diversity versus Equality. What is good practice to combat discrimination of ethnic minorities in employment?" SINTEF teknologiledelse

*Abstract:* Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet og inngår i et større forskningsprogram ved SINTEF kalt *Nye muligheter i arbeidslivet for innvandrere? Studier av rekrutterings- og integreringsprosesser i bedrifter og virksomheter*. Utgangspunktet er studier av innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet. Det handler om mangfold som begrep og perspektiv, hvordan det praktiseres og hva slags erfaringer ulike typer bedrifter og virksomheter har høstet. Det vektlegges kommunale erfaringer med handlingsplaner som virkemiddel. Her er det rekruttering som står i fokus. Hvordan få innlemmet innvandrere i arbeidslivet på bakgrunn av begrunnelser for verdien av mangfold, sosialt og samfunnsmessig, etisk og forretningsmessig.

### **Mangfoldighetsledelse i dansk sammenheng.**

Vi skal nå se nærmere på noen danske bidrag til "mangfold" og "mangfoldighetsledelse" innen arbeidslivsforskningen.

Hagerdorn-Rasmussen, Peter og Annette Kamp. (2003) *Mangfoldighetsledelse: mellom vision og praksis*. København: Socialforskningsinstituttet.

*Abstract:* Mangfoldighetsledelse er et ledelseskonsept som forbinder det globaliserte og multikulturelle samfunn med en positiv visjon: "forskjelligheten er en ressurs", hevder Annette Kamp, som er den ene av forfatterne til denne omfattende rapporten. Dette er en undersøkelse fra det danske sosialforskningsinstituttet som går nærmere inn på motiver og resultater blant de virksomheter som har gjort forsøk med det amerikanske ledelseskonseptet "diversity management", på dansk oversatt til "mangfoldighetsledelse".

Konseptet mangfoldighetsledelse tilbyr virksomhetene en lang rekke verktøy til å anskue de nye og annerledes medarbeidere som en mulighet i stedet for en barriere. Det handler altså om en strategi for å nyte fordel av denne "individualiteten". For eksempel drøftes hvordan man kan påvirke de ansattes holdninger ved måten det rekrutteres på, og de går inn på temaer som fastholdelse og mulighet for karriere.

Mangfoldighetsledelse er ikke et konsept som overføres direkte fra amerikanske til danske forhold. Den danske tilnærmingen til dette anliggende er annerledes. Som Kamp og Hagerdorn-Rasmussen selv skriver: "i USA er mangfoldighetsledelse ofte styret fra toppen, men i Danmark må det også være en oppgave for tillidsrepresentanter og fagforeninger. De kan være med til å øge accepten av mangfoldighet hos deres medlemmer".

*Kommentarer:* Rapporten er nyansert og kommer også med en rekke kritiske bemerkninger. Men optikken er begrenset til virksomhetsstrategier og management. Se kommentarene til neste artikkel for mer utfyllende kommentarer.

Hagerdorn-Rasmussen og Kamp. 2004. "Mangfoldighed på danske arbejdspladser: byrde eller styrke?" Artikkel i *Tidsskrift for arbejdsliv* nr. 2 2004, side 8-23.

*Abstract:* Forfatterne skriver selv om artikkelen: "'Mangfoldighedsledelse' er et ledelseskoncept, som opfordrer virksomheder til at se menneskers forskellighed som en styrke. Mangfoldighedsledelse er fra mange sider blevet modtaget som en tiltrængt ny røst i ligestillingsdebatten. Denne artikel belyser, hvorvidt mangfoldighedsledelse i praksis medvirker til at forbedre etniske minoriteters position på arbejdsmarkedet. Vi peger – via en undersøgelse blandt danske frontløbere – på, at mangfoldighedsledelse nok skaber forandring, men fortrinsvis fører til assimilation og ikke til en gensidig integration, sådan som retorikken lægger op til. En af forklaringerne er, at mangfoldighedsledelse i mødet med stærke samfundsmæssige institutioner 'oversættes' til lokale varianter. Her spiller diskursen om virksomhedernes sociale ansvar, hvor de etniske minoriteter snarere ses som en byrde, en vigtig rolle." (hentet fra artikkelen)

HR og K. forholder seg til en nyinstitusjonell forståelse av organisasjoner, ledelseskonsepter og forandring. Ledelseskonsepter er således tilbud om "reduksjon av kompleksitet". Og disse vil ikke nødvendigvis føre til mer ensretting, fordi man må konsekvent må oversette konseptene i den prosessen hvor de institusjonaliseres slik at man oppnår kontekstspesifikke variasjoner. Men både konseptet og organisasjonen forandres i prosessen.

De skriver selv om sitt utgangspunkt: "Ledelseskonsepter er altså i denne forståelse ikke en fast størrelse, men defineres og omdefineres løbende i sociale prosesser. Vi er således ikke på jagt etter, hvad praktisering af 'genuin' mangfoldighedsledelse kan føre til; vi er interesserede i, hvorvidt dette koncept, når det tages op i en specifik kontekst som den danske, er i stand til at ombyrde etablerede institutioner, og i hvilken grad det bliver formet af disse institutioner." (s. 14)

*Kommentarer:* Disse danske rapporter og artikler er noe mer nyansert enn de norske og innehar også en del kritiske perspektiver. De har et gjennomgående positivt fokus på at minoriteter på arbeidsplassen må ses som en ressurs, og ikke en byrde. Men man kommer ikke bort fra at dette også representerer en slags styringsteknologi, og at mangfold fremstilles som noe som skal håndteres, enten det er som byrde eller ressurs. Man blir altså ikke klokere i forhold til hva dette mangfoldet egentlig representerer, og hva som skjer mellom arbeidstakerne på virksomhetene. Blikket er låst til styringsnivå, som et slags organisatorisk tilbud om kompleksitetsreduksjon. Styrken er at artikkelen og rapporten til Hagerdorn-Rasmussen og Kamp går lite substansielt til verk, og fremstår dermed ikke som annet enn det det er: et tilbud om "reduksjon av kompleksitet". De er fullstendig klar over styrker og svakheter med konstruksjoner av enhet og forskjellighet, og går nøye gjennom ulike modeller for mangfoldighetsledelse.

Jacobs, Lützen og Plums. 2001. *Mangfoldighed som virksomhedsstrategi*. København: Gyldendal Uddannelse

*Abstract:* Denne artikkelen handler om hvordan man inndrar og understøtter menneskers forskjelligheter i sin organisasjon, fordi det er en forretningsstrategi "der kan betale sig". Innsatsen skal være betydningsfull for alle medarbeidere og samtidig sentral for virksomhetens effektivitet og strategi. Idealet er "den inkluderende organisasjon". Poenget med mangfoldighetstanken er her at vi må bort fra å oppfatte mennesker som representanter for en gruppe til å se dem som individer.

Kjeldgaard, Pernille. 2001. *Ledelse af mangfoldige ressourcer – integration af nydanskere på arbejdspladsen*. Medlemsrapport foreningen Nydanser.

Her blir mangfoldighetstanken knyttet tettere opp til integrasjon av etniske minoriteter. Foreningen ”Nydanser” tar begrepet til seg. Mangfoldighet innsnevres fra mer bredt å angi kjønn, etnisitet, funksjonshemming etc. til å kun gjelde etnisk/kulturelt mangfold. Mangfoldighetsledelse blir dermed en strategi til etnisk likestilling.

Brandi, Søren og Steen Hildebrandt. 2003. *Mangfoldighedsledelse – om mangfoldighed i virksomheds- og samfundsperspektiv*. Børsens forlag.

Den tredje bok i rekken av preskriptive bøker om mangfoldighetsledelse. Prologen er skrevet av formannen for Dansk industri, Hans Skov Christensen. Med denne boken autoriseres Mangfoldighetsledelse ytterligere som ledelseskonsept i dansk kontekst. Boken følger i høyere grad Jacobs spor, fremfor Kjeldgaards. De holder fast i et bredere begrep om mangfoldighet, kvinner, etniske minoriteter og funksjonshemmede. Det er imidlertid ledelse som står i fokus, og dette skiller boken fra de andre to. Boken problematiserer hva det vil si å lede mangfoldigheten.

*Kommentarer til de danske bidragene:*

I den danske sammenhengen har jeg notert meg tre poenger:

1. det kan synes som mangfoldighetsledelse befinner seg i et spenningfelt mellom integrasjon av etniske minoriteter og inklusjon av individer. Dette er interessant i forhold til konstruksjonen enhet/forskjell. Skal man vektlegge kollektiv identitet eller individuelle forskjeller? Hvilke semantikker produseres omkring disse forskjellighetene?
2. I denne typen virksomhetslitteratur knyttes forskjelligheten til ”human kapital” og dermed er det vel noen som definerer hvilken forskjellighet som er akseptabel og ønskelig (mht. ressursutnyttelse) og hvilken som svekker produktiviteten. Man har altså et instrumentelt forhold til forskjellighet. Det er ledelsen som har definisjonsmakten, det subjekt som inviterer inn og som definerer ønskelige og ikke ønskelige forskjelligheter.
3. En kritikk som er fremmet i den danske konteksten er hvordan vektleggingen av individuelle forskjeller fjerner oppmerksomheten omkring diskriminering av grupper. Dette er et poeng som er verdt å ta med seg.

### **Mangfold i den svenske konteksten**

Etter en gjennomgang av norsk og dansk litteratur om mangfold og mangfoldsledelse, skal vi nå se nærmere på et svensk bidrag til mangfoldsfeltet.

Reyes, Paulina de los. 2001. *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. SALTSA. Arbetslivsinstitutet.

*Abstract:* Dette arbeidet sentrerer seg omkring begrepet *mangfold*. Her åpnes for å analysere mangfold, ikke som managementstrategi, men som retorikk eller diskurs. Gjennom analyse av mangfoldsdiskursen og diskursen om etniske og kulturelle skiller fremvises prosessen som gjør inndelingen mellom ”innvandrere” og ”svensker” legitim og naturlig. Søkelyset rettes mot reproduksjonen av normer. Som utgangspunkt sier forfatteren ”Temat för denna studie är retoriken om mångfald inom forskning och offentlig debatt med fokus på den förståelse som förmedlas av svensk arbetslivsforskning.” Det analyseres hva mangfold innebærer som samlingsbegrep for hvordan relasjoner mellom individer oppfattes og kodifiseres

som ”skillnad” i arbeidsorganisasjonen. Dermed granskes hvordan en beretning vokser frem og etableres som selvvinnlysende utgangspunkt for strategier og problemformuleringer i arbeidslivet. Forfatteren vil altså dekonstruere begrepet mangfold gjennom å blottlegge hva det innebærer, kodes, antas og forestilles og assosieres til gjengse kategoriseringer basert på genus og etnisitet. Det handler altså om hvordan ulikheter mellom mennesker oppfattes, etableres og konseptualiseres,

*Kommentarer:* Svært interessant bok. Spesielt tredje kapittel er fruktbart. Det presenteres en diskusjon av etnisiteters betydning i svensk arbeidsliv. Her problematiseres ulike forklaringer på innvandreres særstilling i arbeidslivet som aktualiserer spørsmålet om etniske markører og diskursive konstruksjoner av etnisitet som ett problem.

#### **Annet innen arbeidsliv:**

Rygg, Kristin (2005) "Kva er interkulturell kommunikasjon?" i *Synaps* 17/2005, 35-47.

Rygg, Kristin (2006) "Kva er interkulturell kommunikasjon" i *Språk og språkundervisning* 1/2006, 16-18. (forkortet og omarbeidet versjon av artikkel i *Synaps* 17/2005)

*Kommentarer:* Kristin Rygg er Phd-stipendiat på NHH. Hun skriver om forretningskommunikasjon, i sær japansk vs. norsk kommunikasjon. Rygg skriver om ulike kommunikasjonsstiler i forretningsøyemed.

#### **UTDANNING**

I det følgende skal vi gå nærmere inn på den litteraturen som tar for seg interkulturalisme fra en pedagogisk synsvinkel eller med utgangspunkt i utdanningsforskning. Her presenteres de ulike bidragene for seg, og ikke kategorisert ut fra opprinnelsesland som i det foregående.

Briesling, Richard & Tokoko, Yoshida (1994): *Intercultural communication training: an introduction*. London, Sage publishers

Cushner, Kenneth.1998. *International Perspectives in Intercultural Education*. London: Lawrence Erlbaum associates

**Abstract:** Her analyseres interkulturell utdanning slik den praktiseres i land som Australia, New Zealand, Malaysia, Nederland, Romania, Spania, England, Sør Afrika, Ghana, Nigeria, USA, Canada og Mexico. Alle disse landene kjennetegnes ved en historie av rik kulturell kompleksitet, som har ulike tradisjoner på å håndtere dette mangfoldet. Undersøkelsen relateres til begrepet ”Diversity” – og perspektivet innsnevres til ulike nasjoners måter ”to deal with diversity”. Det er altså en form for komparativ utdanningsforskning. Boken har også som fokus å definere relaterte konsepter som multikulturalistisk, interkulturalistisk, internasjonal og ”cross-cultural” utdanning.

Noen ganger overlapper multikulturell og interkulturell utdanning hverandre, andre ganger orienterer de seg annerledes. Multikulturalistisk utdanning, sier forfatterne, relaterer seg i noen tilfeller til individer fra kulturelle og etniske grupper utenfor ”the mainstream”. Den partikularistiske tilnærming fokuserer på de oppfattede behovene for spesifikke etniske og kulturelle grupper – assimileringssideologi-. Minoriteten skal lære seg språk, atferd og tankemønster som gjør det mulig for dem å begå seg i mainstreamkulturen. Den universalistiske tilnærming derimot, rettes mot alle elevene og synes å karakterisere en

pluralistisk ideologi. Individ og gruppeidentitet anerkjennes, verdsettes og tillates å ”blomstre” side ved side.

Multikulturalistisk utdanning foretrekkes i amerikansk forskning, interkulturalisme i Europa, hevdes det. Multikulturalistisk utdanning handler om spesielle problemer mht læringsstil eller språkutvikling, mens interkulturell utdanning fokuserer på en ”genuin forståelse av kulturelle forskjeller og likheter”. Når Cushner skal gå inn på selve interkulturalismebegrepet, refererer han til Khoi, som er det neste bidraget vi skal gjennomgå.

Khoi, L.T. (1994) ”Intercultural education.” I *International yearbook of education, vol XLIV – 1994: Development, culture and education* (pp. 79-104) Paris: UNESCO

Cushner refererer til Khoi når det differensieres mellom multi- og interkulturell utdanning: ”Multicultural refers to unrelated juxtapositions of knowledge about particular groups without any apparent interconnection between them. Intercultural however, implies comparisons, exchanges, cooperation, and confrontation between groups.”(s. 4 i Cushner. 1998)

Fra et slikt perspektiv anses interkulturell utdanning som mer proaktivt og handlingsorientert enn multikulturell utdanning: ”and rather than focusing on specific problems such as learning style differences or language development, recognizes that a genuine understanding of cultural differences and similarities is necessary in order to build a foundation for working collaboratively with others. (s. 4) Et pluralistisk samfunn er en mulighet for både minoriteter og majoriteter til å lære fra hverandre, og ikke et problem.

*Mine kommentarer:* her er interkulturalisme relatert til dialog og samarbeid mellom grupper. Her tenker man altså ikke på multikulturalisme, som i følge Khoi er tanken om grupper som utvikler seg parallelt, men snarere på utvekslinger mellom gruppene. Interkulturalisme defineres altså som utveksling mellom kulturelle grupper. Men hva er disse gruppene? For å kunne drive komparativ forskning, må man forutsette en viss form for statisk kulturforståelse? Cushner og Khoi synes å fastholde en semantikk om kulturelle ulikheter og en viss form for statisk kulturoppfatning. Bidraget er mer interessant på det empiriske nivå, i det den gjennomgår ulike nasjonale praksiser, men den er ikke spesielt interessant teoretisk.

Bennet, M. (1993). ”Toward ethnorelativism: A developmental modell of intercultural sensitivity.” In R. M. Paige (Ed.) *Education for the intercultural experience*. (pp.21-71) Yarmouth, ME: Intercultural Press.

*Abstract:* Den forrige bidraget (Khoi) refererer til denne artikkelen av Bennet. Bennet påpeker at interkulturell interaksjon blant mennesker typisk er ledsaget av vold og aggresjon. Han sier ”Intercultural sensitivity is not natural” (s. 21), det må altså LÆRES. Utdanning i interkulturell kommunikasjon er en måte å endre vår ”naturlige” atferd. (Altså en form for sivilisering)

Gundara, Jagdish S. 2000. *Interculturalism, education and inclusion*. London: Paul Chapman

*Abstract:* Påpeker et empirisk utgangspunkt med økt grad av kulturell kompleksitet. Hvordan skal man forholde seg til dette i utdanningssystemet Gundara skriver kritisk om ”racial assimilation” som hverken innebærer endring i strukturer, utdannelsens innhold eller reflekterer eksistensen av ulike kulturelle grupperinger. Så har man integreringsmodeller hvor den dominerende gruppen likevel blir styrende, og man har modeller med separate skoler basert på religiøse ulikheter a la Taylors ”politics of recognition” (multikulturalisme).

Gundara tilkjenner sitt ståsted slik: "Intercultural education has the complex function of developing dynamic local cultures which lead to confederal links with other localities and identities." (s. viii)

Boken handler om hvordan pedagoger skal forholde seg til "social diversity", og Gundaras bud på løsning er "intercultural education". Han legger til grunn et syn på det multikulturelle Storbritannia, og viser hvordan utdanning på alle nivåer må omfavne en interkulturell posisjon. Det handler om både problemer og muligheter i forholdet mellom kulturer. Boken tar blant annet opp problemer med nasjonale og eurosentrisk pensum i skolen og det økende behovet for interkulturell lærerutdanning og pensum.

Kapitlene lyder som følger: "Multicultural Britain" "Basic issues in Intercultural Education" "Practising Intercultural Education" "Post-school Intercultural education" "Interculturalism in Europe" "The role of the State" "Building a common and shared value system" "Asian and global perspectives" og "Knowledge, Social Science and the curriculum".

*Mine kommentarer:* Også Gundara synes å bidra til konstruksjonen av diskursen om mangfold. Det handler altså her mer og dialog mellom kulturer, verdsetting av forskjell og problemer i forholdet mellom disse gruppene.

Tornberg, Ulrika. 2003. *Sprogdidaktik*, L&R Uddannelse

*Abstract:* Ulrika Tornberg skriver at mye ny forskning innenfor antropologi og etnografi nettopp setter spørsmålsteget ved forestillingen om de nasjonale enhetskulturer som kan sammenlignes med hverandre. Man mener heller ikke lengre, at "kultur" først og fremst er knyttet til nasjonalitet. Globaliseringen og bevisstheten om mangfoldigheten av kulturytringer innenfor hver "kultur" har bevirket at forestillingen om de store helhetsforklaringer for fremtiden må oppgis. Tornberg mener at intensjonen i læreplanene om at kulturer skal sammenlignes generelt er problematisk, da sammenligninger kun kan foretas mellom velavgrensede, noenlunde konstante enheter, og sammenligningen av kulturer i allminnelighet fremstår som et umulig prosjekt. I stedet mener Tornberg, med utgangspunkt i en Clair Kramsch, at kultur i språkundervisningen skal forstås som et forsøk på å skape en ny, tredje kultur i klasseværelset "gjennom en vekselvirkning mellom på den ene side de forskjellige kulturer, som elevene representerer, og som kan berige hinanden, og på den andre side de nye kulturytringer, som de møder i undervisningen". Ifølge Kramsch er det interessante altså forskjellene mellom de mange forskjellige menneskers erfaringer og kulturer i undervisningen her og nå, og ikke forskjellene mellom nasjonale kulturer. Kultur bliver på den måte ikke noe som skal undervises i, men noe som skapes mens undervisningen foregår.

*Kommentar:* Her bidrar Tornberg til et nytt perspektiv på kulturbegrepet, basert på nyere antropologisk forskning. En slik måte å tenke kultur på vektlegger det dynamiske ved begrepet. Kultur er noe som kontinuerlig skapes. Dette utgangspunktet kan bearbeides videre og bidra til å utvikle et nytt begrep om interkulturalisme. Også Hansen (se neste) forholder seg til en slik kulturoppfattelse.

Hansen, F.T. (2002). Umeå Universitet, Sverige: Nordisk Ministerråd. *Demokrati i skolans vardag*, et bidrag til bog/antologi/rapport *Om etisk og demokratisk dannelse på multietniske skoler*

Hansen, F.T.(1995): *Kunsten at navigere i kaos - dannelse og identitet i en multicultural verden* [The Art of navigating in Chaos - self cultivation and identity in a multicultural world]. Kroghs Forlag, Vejle.

*Abstract:* Her angis innholdet i boken ved hjelp av innholdsfortegnelsen: På vej mod en ny tid (Identiteter i skred ; Kaospiloterne går i luften ; Den rejsende dannelse) ; At navigere i kaos 1 - set fra en kulturpsykologisk synsvinkel (Rejsens fortrinligheder og ulyksaligheder ; Ind i kulturens univers ; Den rejsendes indre verden ; Den interkulturelle dannelsesproces ; Interkulturel træning og kommunikation

Hansen, F.T. (2005). Etik og vejledning på en multietnisk skoler?. [Ethic and Guidance Counseling on Multiethnic Schools?]. In Peter Plant (ed.) *Via Vejledning*. Electronic Journal of Career Guidance, Danish Ministry of Education & Forlaget Studie og Erhver, Copenhagen.

Hansen, F.T. (2002). Etisk og demokratisk dannelse på multietniske skoler [Ethical and Democratic Cultivation on Multi Ethnical Schools]. In G. Frånberg & D. Kallós (eds.) *Demokrati i skolans vardag - fem nordiska forskare rapporterar* (red.). Forskningsrapport fra Nordisk Ministeråd. Värdegrundscentrum, Fakultetsnämnden för lärar

Hansen, F.T. (1998). Interkulturel pædagogik - fra kulturelle rødder til eksistensielle rødder [Intercultural pedagogy - from cultural roots to existential roots]. In Niels Jørgen Bisgaard (ed.) *Pædagogiske Teorier*. Billesø & Baltzer, Copenhagen.

Hansen, F.T. (2000). Interkulturel kompetence er ikke nok [Intercultural Competence is not enough]. In *Unge Pædagoger*, no. 6.

*Om Hansens forskning:* Interkulturell kompetanse, som i følge Finn Thorbjørn Hansen er et dannelsesideal, handler om hvilke nye kompetanser man skal tilegne sig for å kunne navigere i det kulturelle kaos som overgangen fra nasjonalstat til det multietniske verdenssamfunn har skapt. Som en motpol til det statiske kulturbegreb ser Finn Thorbjørn Hansen altså muligheter i den interkulturelle pedagogikk, hvor utfordringen er å samtenke kultur, identitet og dannelse på det multietniske samfunns premisser. En utfordring som kan muliggjøre en kommunikasjon og læring på tvers av nasjonale og kulturelle grenser. Hansen beskriver, med utgangspunkt i den amerikanske interkulturalisme, samfunnet som et patchwork av sammenvevde livsformer, subkulturer, symboler og verdifelleskaper, som går på tvers av kulturelle og nasjonale grenser, og stiller seg dermed på samme side som Tornberg i forhold til spørsmålet om å sammenligne kulturer. Man må som individ i dag hele tiden justere sine oppfattelser og verdier, og den enkeltes identitet kan ikke lengre ses som værende lik med nasjonalkulturens, men snarere som ”en mosaik af mange forskjellige symboler, værdier og interesser, som det enkelte individ har sammenstykket mere eller mindre bevidst”

*Mine kommentarer:* Svært interessant bidrag til den pedagogiske filosofi. Hvordan tenke dannelse og kompetanse på ny, hinsides nasjonalstatlig styring. Presenterer et bidrag til diskusjonen om interkulturalisme basert på et ikke-statisk kulturbegrep.

Greg Tanaka. *The Intercultural Campus: Transcending Culture and Power in American Higher Education*. Counterpoints: Studies in the Postmodern Theory of Education, vol. 97. Joe L. Kincheloe and Shirley R. Steinberg, series eds. New York: Peter Lang, 2003. 218 pp

*Abstract:* Tanaka plasserer "interkulturalisme" midt i sentrum av moderne diskusjoner om mangfold (diversity) i høyere utdanning i USA. I kapittel 1, "Why Current Approaches Don't Work," kritiserer Tanaka identitetspolitikken og diskursen omkring multikulturalisme. Han problematiserer den "binære opposisjonaltet" og foreslår en alternativ visjon som dreier seg om "diversity work" i høyere utdanning. I kapittel 2, "The Problem with Multiculturalism," relaterer Tanaka seg til forsøkene på "Pico College," en liten Californisk skole som skulle transformere seg til the "first multicultural college in the United States" (s.17). Dette prosjektet mislykkes og Tanaka ser nærmere på hvorfor. I kapittel 3, "Why White Students Still Want Diversity," foretar han "24 regression analyses of survey data returned by some 25,000 white students attending U.S. colleges and universities between 1985 and 1989." Han syntetiserer noen interessante og overraskende funn og kommer med politiske anbefalinger ut fra dette.

I kapittel 4, "How to Build an Intercultural Campus," relaterer Tanaka seg til kulturelle endringforsøk ved et annet Sør Californisk college, "Del Rey University." I kontrast til det mislykkede programmet i Pico, presenteres her et suksessfylt program basert på "anticipatory action research." Til slutt, i kapittel 5, "The U.S. After 9/11: Diversity in the Twenty-First Century," foreslår Tanaka at den suksessfulle Del Rey modellen skal generaliseres for å skape et demokratisk autonomt samfunn på makro-nivå. Tanakas misjon er å vise den multikulturalistiske modells tilkortkommenheter og peke på en ny, alternativ modell. Hans primære ankepunkter mot den multikulturalistiske modellen er at den fragmenterer "the campus community" og "overlook the needs of white students" (s. 3). En interkulturell modell ville i kontrast til dette skape forhold for autentisk intersubjektivitet gjennom interkulturell historiefortelling, komplementaritet og muligheter for "soul creation."

Metodologisk presenterer boken en mengde både kvalitative og kvantitative tilnærminger, og teoretisk fremstår den som en blanding av postmoderne teori og kritisk antropologi. Han knytter an til teoretikere som Bakhtin, Foucault, Renato Rosaldo og en del feministiske teoretikere. Han vektlegger og problematiserer spesielt det flyktige og kontingente ved den postmoderne identitet.

*Mine kommentarer:* Interessante nye perspektiver på interkulturalisme basert på konkrete analyser. Her vektlegges det intersubjektive fremfor de statiske kulturmodellene. Men Tanaka problematiserer ikke hvorledes hans konstruksjoner av forskjellighet kan medføre segmentering. Det er uklart hvordan forholdet mellom individ og kultur blir i denne sammenhengen. Er det slik at individene her ses som bærere av kulturer, og hvor man altså ikke helt har frigjort seg helt fra det antropologiske kulturbegrepet? Samtidig vektlegger han også det flyktige og kontingente ved den postmoderne identitet, og trekker vekslers på post-strukturalistiske teoretikere. Det er en styrke at han tar utgangspunkt i konkrete undersøkelser.

Eklund, Monica (2000): "Interkulturellt lärande i skolan". I: Eva Alerby, Pertti Kansanen & Thomas Krogsmark (red.): *Lära om lärande*. Lund: Stidenlitteratur. S. 77-89. (12s) □

Nina Lewin. 2007. *En bedre kultur for læring - for hvem? En dekonstruksjon av begrepet "mangfold" sin diskursive flertydighet i St.meld.nr.30 (2003-2004) Kultur for læring* Masteroppgave i Pedagogikk, tilgjengelig fra:  
<[http://www.culcom.uio.no/publikasjoner/Nina\\_Lewin-Masteroppgave.pdf](http://www.culcom.uio.no/publikasjoner/Nina_Lewin-Masteroppgave.pdf)>

*Abstract:* Kunnskapsløftet som innføres i hele den norske grunnsopplæringen fra høsten 2006. I avhandlingen retter forfatteren et kritisk blikk mot begrepet "mangfold" og spør: *hva betyr "mangfold"?* Gjennom en diskursanalytisk tilnærming til stortingsmeldingens språklige formuleringer dekonstrueres begrepet "mangfold" i den hensikt å få en dypere forståelse av hvordan "mangfoldet" i skolen persiperes, ved å rette oppmerksomhet mot hvilket *innhold* begrepet "mangfold" refererer til i meldingen. I en analyse av stortingsmeldingen, søker forfatteren å avdekke hvordan og i hvilke sammenhenger "mangfold" blir meningsfylt å bruke, i lys av to forskjellige diskurser: en *kulturell kompleksitetsdiskurs* og en *multikulturalismediskurs*. Forfatteren viser hvordan disse to ulike diskursene konstruerer "mangfold" på ulike måter, og at disse kan avdekkes i teksten. Er det et mangfold av enkeltindivider, eller er det et mangfold av elever med ulik etnisk og/eller kulturell bakgrunn? Problemstillingen har utgangspunkt i en sosialkonstruktivistisk grunntanke. Formålet med oppgaven er å vise hvordan betydningen av begrepet ikke er entydig gitt, men tvert imot fremtrer som et flertydig begrep, der innholdet konstrueres diskursivt i stortingsmeldingens språklige formuleringer. Diskurser kan beskrives enkelt som en bestemt måte å snakke om og forstå verden, eller fenomener i verden, på. Hvordan vi forstår verden rundt oss, er samtidig med på å forme hva vi ser når vi betrakter virkeligheten. Hvordan vi differensierer et mangfold, kommer da an på *hvordan* vi ser, *når* vi ser et mangfold av elever i skolen, skriver forfatteren.  
Se også: <<http://www.culcom.uio.no/forskning/artikler/lewin.html>>

Porcher, Louis. 1981. *The Education of the children of migrant workers in Europe: interculturalism and teacher training*. Strasbourg: Council of Europe

Sabine Gruber. 2007. *SKOLAN GÖR SKILLNAD. Etnisitet och institutionell praktikk* Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier: Linköpings universitet

Tilgjengelig fra: <<http://www.ep.liu.se/theses/abstract.xsql?dbid=8775>>

*Abstract:* Studien undersøker hvordan etnisitet gjøres til en sentral kategori for skolens sosiale organisasjon og anvendes for å markere forskjeller og definere elever som "svensker" eller "innvandrere" (oss og dem). Det undersøkes også hvordan etnisitetskonstruksjoner er forbundet med sosial kompleksitet og hvordan dette spiller sammen med andre relasjoner, især kjønn og klasse.

Studien baserer seg på etnografiske feltstudier i en høystadieskole. Det omfatter observasjoner av klasseromssituasjoner, ulike typer personalemøter og uformelle samtaler hvor lærerne diskuterer sitt arbeid og elevene. Dette kompletteres med intervjuer. Av studien fremgår det at de forskjeller som genereres og opprettholdes via skolepersonalets handlinger, resonnementer og interaksjoner med elevene må forstås som sammensatte, varierende og nært forbundet med skolesammenhengen. Dette innebærer at enkelte elever ikke entydig og omvekslende identifiseres som innvandrere eller svensker, men i ulik omfatning beroende på ulike kontekster. For eksempel blir elever som presterer godt i skolearbeidet i mindre utstrekning identifisert som innvandrere

En viktig iakttagelse er at skolepersonalets daglige arbeid med elevene omgis av høye ambisjoner når det kommer til rettferdighet og toleranse, men at disse intensjonene sjelden forenes med innsikt om de maktspekter som omgir sosiale relasjoner. Den daglige praksisen overskygges av det som relaterer seg til å fullføre undervisningsmomenter, hvor oppmerksomheten konsentreres til klasseromssituasjonen fremfor å synliggjøre eller diskutere elevenes ulike erfaringer og livsvilkår. Dermed produserer og opprettholder skolen ujevne relasjoner.

Kemp, Peter. 2006. Verdensborgeren som Pædagogisk ideal. København: Hans Reitzels forlag

*Abstract:* Boken handler om verdensborgeren som ideal for dannelse og utdanning. Vi må klare å overskride motsetningen mellom det nasjonale og det globale, mener Kemp. Verdensborgerskapet er i realiteten et dobbelt borgerskap: Som den tyske filosofen Johann Gottlieb Fichte (1762– 1814) påpekte, må "kosmopolitismen bli patriotisme". Folk kan ikke bidra til verdensborgerskapet med mindre de tror på verdien av sin egen kultur. Det er ikke enten-eller, men både-og.

Inneholder: Indledning (verdensborgerens fravær; verdensborgerens genkomst; et pædagogisk ideal). Udfordringerne. Globaliseringens tvetydighed. Nationens paradoks. Bæredygtighedens utopi. Historien. Den før-moderne verdensborger. Den moderne verdensborger. Opgaven. Dannelse med og for de andre. Hermeneutik som dannelse: mimesis. Pædagogisk filosofi som hermeneutik. Den globale verdensborger.

Woodrow, Derek mfl. 1997. *Intercultural Education: Theories, Policies and Practice*. Sydney mfl. : Ashgate

*Abstract:* Boken er et resultat av en rekke initiativer fra EU. Den har to hovedfokus: først dreier det seg om gjensidig forståelse mellom nasjoner, samfunn og kulturelle grupper hvor man søker å lette spenninger og fremme meningsfull kommunikasjon mellom borgere av Europa og resten av verden. For det andre, gjelder det intrastatlige problemer ved å sikre like muligheter og individuelle rettigheter innenfor multikulturelle samfunn og hvordan man takler problemer med diskriminering.

*Kommentarer:* Boken er svært grundig og aktuell, men synes først og fremst å være komparativ i sin optikk: sammenligning av samfunn, kulturer med stor K og nasjoner, spesielt i undervisningsøyemed. Men boken tilbyr også en del andre konseptualiseringer, prioriteringer og anliggender. Spesielt interessant er del 1: "Educational policy and theories of identity" som byr på overskrifter som "Intercultural education: policies within Europe", "The epistemological status of the theories of identity", "Social construction of theoretical beliefs", "Inequality and intercultural education" og til sist "issues and problems of representation in a comparative European context."

## TEATER

Også innenfor teater anvendes konseptet interkulturalisme. Spesielt innenfor performance. Her presenteres noen av disse bidragene.

Marranda, Bonnie & Gautam Dasupta (ed). 1990. *Interculturalism and Performance: Writings from Paj*. New York. Paj Publications

*Abstract:* Boken er et bidrag til interkulturalisme og performance som revitaliserer diskusjonen omkring teateret, interseksjonalitet, interkulturalisme og performance. Inneholder bidragsyttere som: Victor Turner, Tadashi Suzuki, Richard Schechner, Daryl Chin, and Johannes Birringer as well as interviews with Edward Said, Peter Sellars, and Lee Breuer. En særlig sentral figure innen interkulturalisme er Richard Schechner.

Schechner, Richard & Willa Appel. 1990. *By means of performance : intercultural studies of theatre and ritual*. Cambridge: Cambridge University Press

Chin, Daryl. "Interculturalism, postmodernism, pluralism" I *Performance: Vol. 2* 2003  
London: Routledge

Ley, Graham. 1999. *From mimesis to interculturalism : readings of theatrical theory before and after 'modernism'*, Exeter: University of Exeter Press.

Barba, Eugenio. 2002. *Negotiating cultures: Eugenio Barba and the intercultural debate*. Manchester: Manchester University Press.

Uno, Roberta & Lucy Mae Burns. 2002. *The colour of theatre: race, culture and contemporary performance*. London: Continuum

Um,Hae-kyung. 2005. *Diasporas and interculturalism in Asian performing arts*. London: Routledge

## PSYKOLOGI

Innenfor psykologien dukker konseptet interkulturalisme opp i stadig flere sammenhenger. Vi skal nå se nærmere på hvordan denne fagdisiplinen nærmer seg det interkulturelle.

Bandura, A. (2001). "The changing face of psychology at the dawning of a globalization era" *Canadian Psychology*, 42, 12–24.

*Abstract:* Ifølge Bandura er psykologi den disiplinen som er best egnet til å integrere og utvikle kunnskap om menneskers tilpasning og mestring. Den fanger det komplekse samspillet mellom intrapersonlige og interpersonlige, biologiske og sosiostrukturelle aspekter ved menneskelig fungering: «With the growing primacy of human agency in virtually all spheres of life, the field of psychology should be articulating a broad vision of human beings, not a reductive fragmentary one.» Her presenteres altså en visjon for psykologien i den globaliserte tidsalder. Psykologien må ta innover seg samfunnsendringene.

Stout, C. E. (2004). Global initiatives. *American Psychologist*. 59, 844–853.

Abstract: I kjølvannet av krig og katastrofer har krisepsykologer involvert seg i hjelpearbeid i andre land. Stout (2004) hevder at psykologer gjennom sin utdanning bør ha spesielle forutsetninger for flerkulturell bevissthet, og med alle våre redskaper for endring har vi enorme påvirkningsmuligheter. Derfor må psykologer engasjere seg globalt.

Duckert, F. & Lie, G. T. (). Møter med det flerkulturelle Norge. Temanummer i *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*.

Abstract: (hentet fra temanummeret) Vestlig psykologi anvendes også overfor minoritetskulturer og immigranter i vårt eget land. Norske psykologer må forholde seg til et stadig mer mangfoldig og sammensatt samfunn, og til klienter med variert etnisk bakgrunn. Spørsmålet er om vi har den nødvendige multikulturelle skolering og sensitivitet for å håndtere det flerkulturelle Norge. Vestlig psykologi representerer teori og empiri fra et bestemt kulturelt ståsted, men anvendes ofte som om vårt perspektiv er nøytralt og har allmenngyldig status. Vi har en tendens til å undervurdere betydningen av kultur. Derfor trenger vi forskningsbasert kunnskap. Temanummeret vil bidra til økt kunnskap og debatt om utfordringer og muligheter i dette arbeidet. Det handler både om tilrettelegging av helsetjenestene og om gode kulturmøter og flerkulturell identitet. Bidragsyterne representerer det flerkulturelle Norge, både i kraft av sitt engasjement, sin yrkespraksis og sin personlige identitet.

Julio G. Arenas. 1996. *Interkulturell Psykologi*. København: Hans Reitzels Forlag,

*Abstract:* Mennesker med livshistorier preget av vold, krig, fengsling, tortur og sosial deprivasjon i opprinnelseslandet, samt av desintegrasjon og sosial marginalisering i eksil/migranttilværelsen i mottaker-/vertslandet. Det handler om en lang rekke tap, traumer og stressfaktorer, samt intensiteten og varigheten som er knyttet til det å leve i eksil. Men det presiseres at hvordan det enkelte individ reagerer overfor organisert vold, den tvungne migrasjon, stigmatisering og marginalisering i vertssamfunnet, er meget forskjellig.

Hvordan en mestrer denne tilværelsen er avhengig av den enkeltes alder, kjønn, personlighet, klassetilhørighet samt politisk, religiøs og kulturell tilknytning. Hvilke muligheter vertssamfunnet gir, har selvsagt stor betydning i så henseende. Antologien er derfor både introduserende og analytisk i sin form. Her formidles det intellektuell viten og konkrete erfaringer om svært forskjellige problemstillinger og ulike handlingsstrategier i relasjon til målgruppen og arbeidsfeltet. Det handler om barn, ungdom, voksne og familier som av en eller annen – trolig mange kompliserte og sammensatte grunner, lever i eksil. Forfatterne tar for seg psykososiale aspekter som på den ene siden kan betegnes som felles og generelle for de fleste som lever i eksil, og individuelle og spesielle på den andre siden. Det er bevegelse mellom det generelle, spesielle og unike.

Boken tar videre for seg noen utviklingstrekk, spesielt med hensyn til begrepsanvendelse innen psykologien, og hvordan «eksilpsykologien» og «migrasjonspsykologien» har forvandlet seg til «interkulturell psykologi». I følge redaktøren handler interkulturell psykologi om relasjon mellom kultur, migrasjon, mental helse og psykologi. Med andre ord legges det i antologien vekt på et samspill mellom både det som er generelt og det som er spesielt innenfor ovennevnte begreper. Interkulturelle innfallsvinkler på psykososialt arbeid med flyktninger forutsetter en del overveielser over psykoterapiens egnethet som behandlingsform.

Hentet fra nettet: <<http://209.85.129.104/search?q=cache:3LIsh-L4RcAJ:www.nkvts.no/bibliotek/Publikasjoner/PSSF/linjer/1997-2/arenas.pdf+interkulturel+psykologi&hl=no&ct=clnk&cd=2&gl=no&client=firefox-a>>

Selskapet Interkulturell Psykologi (Danmark)

<http://www.dp.dk/Kreds%20Sektion%20Selskab/Selskaber/Interkulturel%20psykologi.aspx>

Singla, Rashimi. "Refleksjoner over multikulturalisme" i *Psykolog nyt*. - Årg. 60, nr. 18 (2006). - S. 14-17 : ill. I anledning av den 18. IACCP-kongres (International Cross-cultural Psychology Congress)

Tilgjengelig fra: <<http://193.89.230.12/PsyNyt/Dokumenter/doc/14441.pdf>>

*Abstract:* Rashimi er psykoterapeut og arbeider ved Roskilde Universitetscenter i Roskilde, Danmark. Hun reflekterer omkring interkulturell psykologi og multikulturalisme. Mye oppsummeres i konklusjonen: "På en overordnet faglig plan kunne vi psykologer bestræbe os på at overskride de snævre grænser, bevæge os fra tværkulturel psykologi til kulturel psykologi og interkulturel psykologi, hvor fokus ikke er på sammenligning, men derimod på samspil mellem de forskellige kulturer. Mine refleksjoner viser forhåpentlig også, at i interkulturel psykologi drejer det sig ikke om et valg mellem brede sociopolitiske faktorer og enkle adfærdsenheder, men snarere om sammenhænge og samspil mellem dem – mellem makrokosmos og mikrokosmos."

Singla, Rashimi. 2005. Interkulturell psykologi i praksis: dilemmaer og utfordringer.

Arbeidsnotat på nettet: [http://209.85.129.104/search?q=cache:X\\_nRrvl-9TAJ:www.ruc.dk/psyk/Uddannelser/psykologiuddannelsen/15-9-05\\_Interkulturel\\_psykologi\\_i\\_praksis\\_v\\_Rashmi\\_Singla/+interkulturel+psykologi&hl=no&ct=clnk&cd=7&gl=no&client=firefox-a](http://209.85.129.104/search?q=cache:X_nRrvl-9TAJ:www.ruc.dk/psyk/Uddannelser/psykologiuddannelsen/15-9-05_Interkulturel_psykologi_i_praksis_v_Rashmi_Singla/+interkulturel+psykologi&hl=no&ct=clnk&cd=7&gl=no&client=firefox-a)

[http://209.85.129.104/search?q=cache:X\\_nRrvl-9TAJ:www.ruc.dk/psyk/Uddannelser/psykologiuddannelsen/15-9-05\\_Interkulturel\\_psykologi\\_i\\_praksis\\_v\\_Rashmi\\_Singla/+interkulturel+psykologi&hl=no&ct=clnk&cd=7&gl=no&client=firefox-a](http://209.85.129.104/search?q=cache:X_nRrvl-9TAJ:www.ruc.dk/psyk/Uddannelser/psykologiuddannelsen/15-9-05_Interkulturel_psykologi_i_praksis_v_Rashmi_Singla/+interkulturel+psykologi&hl=no&ct=clnk&cd=7&gl=no&client=firefox-a)

[http://209.85.129.104/search?q=cache:X\\_nRrvl-9TAJ:www.ruc.dk/psyk/Uddannelser/psykologiuddannelsen/15-9-05\\_Interkulturel\\_psykologi\\_i\\_praksis\\_v\\_Rashmi\\_Singla/+interkulturel+psykologi&hl=no&ct=clnk&cd=7&gl=no&client=firefox-a](http://209.85.129.104/search?q=cache:X_nRrvl-9TAJ:www.ruc.dk/psyk/Uddannelser/psykologiuddannelsen/15-9-05_Interkulturel_psykologi_i_praksis_v_Rashmi_Singla/+interkulturel+psykologi&hl=no&ct=clnk&cd=7&gl=no&client=firefox-a)

*Abstract:* Singla definerer Interkulturell psykologi som en subdisiplin innenfor Kulturpsykologi som handler om "relationerne mellem kultur, migration, mental sundhed i en bred forstand. Interkulturel psykologi drejer sig endvidere om forskelligheder i sammenheng med såvel kultur som magt. I Interkulturel psykologi er det ikke selve kulturene, men deres samspil, altså en overkulturel helhet, der er fokus." Hun skriver mye om utfordringer og dilemmaer mht. disse problemstillinger. Men dette bærer form av notater mer enn et ferdig arbeid.

Landis, Dan; Bennett, Janet M.; Bennett Milton J. (2004) *Handbook of intercultural training*. London: Sage

*Abstract:* Dette er en håndbok i interkulturell psykologi som skriver seg inn i emneområder som interkulturell kommunikasjon, kulturforskjeller, interkulturell psykologi og interkulturell undervisning. De kaller det selv "State of the art of intercultural training". Håndboken består av følgende bidrag: (Margaret D. Pusch: Intercultural training in historical perspective. Sandra M. Fowler: An analysis of methods for intercultural training / Sandra M. Fowler, Judith M. Blohm. R. Michael Paige: Instrumentation in intercultural training. Mark E. Mendenhall: Evaluation studies of cross-cultural training programs / Mark E. Mendenhall ... et al.). Theory into practice (Janet M. Bennett: Developing intercultural sensitivity / Janet M. Bennett, Milton J. Bennett. John W. Berry: Fundamental psychological processes in intercultural relations. Colleen Ward: Psychological theories of culture contact and their implications for intercultural training and interventions.

Jessen, Tatiana; Khanna, Enlisa (2003) *Veje til mangfoldighed*. København: Frydenlund

*Presentasjon av boken* : (Hentet fra:

[http://www.frydenlund.dk/boeger/b654/B654\\_indledning.htm](http://www.frydenlund.dk/boeger/b654/B654_indledning.htm) )

Denne boken omhandler utvalgte problemstillinger innenfor arbeidsfeltet som beskjeftiger seg med etniske minoriteter – innvandrere og flyktninger. Hensikten er dels å bidra til videreutvikling av arbeidsmetoder og teoridannelser og dels å formidle disse overveielser til en bredere krets. En undersøkelse, foretatt av Den Europeiske Føderasjonen av Psykologiske Foreninger – EFPPA ( ) (1997) om europeiske psykologers arbeid med etniske minoriteter, viser at psykologer fortrinnsvis arbeider i direkte kontakt med denne målgruppe – enten som kliniske psykologer med behandling og vurderinger, eller som psykologer innenfor undervisning og rådgivning av andre profesjonelle faggrupper.

Undersøkelsen peker videre på noen dilemmaer i arbeidet med etniske minoriteter. Blant annet beskrives det, at europeiske psykologer arbeider med teoretiske referanser og metoder som har utgangspunkt i en vestlig tradisjon. Det vil si, at denne kulturelle tradisjonen har innflytelse på den profesjonelles eget etniske ståsted og likeledes på de verbale og nonverbale kontaktmønstre, som de profesjonelle etablerer med klienter av annen etnisk bakgrunn. Undersøkelsen viser også, at det er enighet blant forskere om, at den profesjonelles etniske ståsted kan beskrives med ord og være gjenstand for rasjonaliseringer, men at det samtidig også er viktig at uuttalte og ubevisste aspekter inndras (EFPPA, 1997). Denne boken forsøker å bidra ytterligere til dette arbeidsfeltet gjennom en belysning av hvordan etniske minoriteters og behandleres egne kulturelle bakgrunn preger forståelsen av lidelser og sykdommer, behandlingsmetoder og andre faktorer, som fremmer restituerende av menneskelige så vel som samfunnsmessige ressurser.

Det første kapitlet ”Menneskelighed og mangfoldighed” (Tatiana Jessen og Enlisa Khanna) søker via et historisk riss å belyse hvordan oppfattelsen av »de fremmede« og »det annerledes« har utviklet seg gjennom flere årtusener. Leseren får innblikk i hvordan den vestlige sivilisasjon har sementert visse fastlåste fordommer og antagelser om »de fremmede« og »det annerledes« – et forhold som har den samme aktualitet i dag. Videre presenteres en forståelse av arbeidsfeltet ut fra en ny disiplin innenfor psykologien, nemlig ”interkulturell psykologi”. ”Det er vores antagelse, at de komplekse sammenhænge, der opstår i samspillet mellem mennesker af forskellig kulturel oprindelse, må undersøges ved hjælp af forskningsmetoder og hypotesedannelse suppleret med tværfaglig komplementaritet med bidrag fra psykologi, psykiatri, etnografi, antropologi samt historie.”

Det andre kapitlet tar for seg begrepet ”interkulturell kompetanse” med særlig henblikk på formidlingsaspektet (Kirsten Jæger) Kapitlet belyser, hva psykologer egentlig har bruk for med henblikk på en saklig og utviklingsfremmende måte i praksis å kunne skape en positiv kontakt med etniske minoriteter. Med denne tankegang er det hentet inspirasjon innenfor så vel psykologien som voksenpedagogikken. Interkulturell kompetanse i fremmedspråkspedagogikkens regi, er et begrep som må kunne bidra til utvidelse av psykologens kvalifikasjoner. Med Kirsten Jægers artikkel blir leseren innviet i hvordan voksenpedagogikken ser på de interkulturelle og interpersonelle relasjoner innenfor den internasjonale og globale handel.

Artikkelen belyser noen interessante og samtidig kontroversielle synspunkter i relasjon til begrepene »interkulturell kompetanse« og »kulturformidler« (mediator) som et kommunikativt samspill mellom mennesker som har forskjellige kulturelle og språklige opprinnelser. Ut fra en kognitiv innfallsvinkel handler interkulturell kompetanse om å etablere kontakt på tross av kulturelle forskjeller, samt evnen til å formidle og forstå den andres premisser og kommunikasjon. Begrepet »mediator« ses som en hjørnestein i disse utvekslingene. Mediatoren skal innlære og trene visse ferdigheter for å kunne etablere en kommunikasjon som fremmer forståelse på tross av kulturelle og språklige forskjeller. Dermed kombineres viten og innsikt med en »selvrefleksiv og selverkendende læreprosess«.

I tredje kapittel »Interkulturelle aspekter i psykoterapi« skriver Rashmi Singlas (RS) om kultur- og maktforskjeller i psykologisk praksis: Det tas utgangspunkt i et sitat fra Rudyard Kipling: »east is east and west is west and never the twain will meet«. Her uttrykkes den europeiske avstandstaken fra et likeverdig møte med gjensidig påvirkning. I en kontekst, som omfatter det koloniale herredømme i India, innebar denne holdningen at man ikke kun oppfattet Vesten som annerledes, men også som overlegen i forhold til Østen. RS beskriver hvordan dette »Kipling Syndromet« er aktuelt også i dag, bl.a. i forbindelse med psykologisk rådgivning og behandling av etniske minoriteter i Danmark. Videre fremheves det, hvordan det asymmetriske maktforholdet mellom psykologen og den som søker hjelp kan virke hemmende for den terapeutiske kontakten. Samtidig kommer RS med en appell om at psykologer i deres praksis må inndra emner som rasisme og diskriminering fremfor å betrakte disse temaer som tabu i det terapeutiske rommet. RS mener at hvis man ignorerer disse emnene, kan det i den terapeutiske relasjonen oppstå hindringer for empati og helbredende aspekter. Hovedpoenget i RS's artikkel er at vestlig psykologi kan berikes gjennom inndragelse av østlig psykologi, idet det skaffes viten om de flertydige uttrykksformer for den menneskelige bevissthet og psykologisk restituerende.

Tatiana Jessen (TJ) søker i det fjerde kapittelet »Interkulturelle aspekter i behandling« å innkretse hvordan det kan oppbygges en interkulturell kompetanse i behandlingssammenheng. TJ mener at de konfliktfylte, så vel som de berikende problemstillinger i det interkulturelle samspill i det psykoterapeutiske forhold er et av psykoterapiens anliggender. Derfor vektet det sosiale og kulturelle særpreget side om side med de allmennmenneskelige aspekter. TJ foreslår, at psykologens muligheter til å innfange både det allmenne og det spesifikke, kan oppnås ved økt kjennskap til egen etnisitet, verdigrunnlag og forholdet mellom makt, kultur og selvet. Likeledes er åpenhet ovenfor den menneskelige mangfoldighet en forutsetning for å kunne skape et utviklingsfremmende terapeutisk forhold. På denne måten mener TJ, at psykologen blir bedre rustet til å avdekke egen maktposisjon, samt å identifisere og italesette interkulturelle faktorer. Nettopp fordi psykologer danner hypoteser og kommer med faglige overveielser om deres klienter som tilhører etniske minoriteter, arbeider den enkelte psykolog ut fra egen etnisitet. Her dreier det seg om å være oppmerksom på eget kulturelt verdigrunnlag og å fokusere på dette grunnlagets innflytelse på den praksis psykologen arbeider ut fra. I den terapeutiske relasjonen har denne bevisstheten betydning for den psykologiske intervensjon. Etnisitet forstås her som en kulturell ramme for tenkning, følelsesmessig engasjement og kommunikasjonsform, som anvendes i psykoterapi. Med utgangspunkt i disse betraktningene mener TJ at psykoterapien kan brukes til å styrke (empower) minoriteters ressurser.

## **FILOSOFI/SOSIOLOGI/POLITISK TEORI:**

Ibanez, Beatriz Penas & Carmen Lopez Saenz (ed) 2006. *Interculturalism: between identity and diversity*. Bern: Lang

*Abstract:* Boken undersøker relasjonen mellom identitet og diversitet som interkulturalismens essensielle utgangspunkt. Det undersøkes hvorledes identitet og diversitet spiller både en positiv og negativ rolle innen den interkulturelle dialogen i dagens globaliserte samfunn. Boken er skrevet på bakgrunn av konferansen "identity and diversity: philological and philosophical reflections" i Madrid Oktober 2003. Bidragene undersøker identitetens dynamikk som en prosess som er åpen for forskjeller. For selv om identitet og forskjell ikke er helt og holdent diskursivt, er det diskursen og språket som inkorporerer dem, hevdes det.

*Kommentar:* dette synes å være det første, omfattende filosofiske bidraget til interkulturalismedebatten. Her presenteres både fenomenologiske og diskursteoretiske perspektiver, med utgangspunkt i et mangfold av filosofiske orienteringer, Hume, Shaftesbury, Merleau-Ponty, Rorty, Habermas og Butler for å nevne noen.

## **KRITISKE PERSPEKTIVER**

Til sist noen kritiske perspektiver på kultur:

Eriksen, Thomas Hylland. 1994. *Kulturelle veikryss. Essays om kreolisering*. Oslo: Universitetsforlaget

Eriksen, Thomas Hylland (2001) *Between universalism and relativism: A critique of the UNESCO concept of culture*. In Jane Cowan, Marie-Bénédicte Dembour and Richard Wilson, eds., *Culture and Rights*, pp. 127-148. Cambridge: Cambridge University Press.

*Abstract:* En viktig UNESCO rapport om kulturelle rettigheter og kulturell variasjon (World Commission on Culture and Development 1995) hadde tittelen "Our Creative Diversity", og presterer en kombinasjon av sterkt forsvar for lokale kulturer med et tilsvarende sterkt engasjement for universelle, globale verdier. Hylland-Eriksen spør seg hvordan dette er mulig, og kritiserer det å anse verdier som noe uavhengig av kultur. Verdier og mangfold ses altså som forskjellige domener.

Thomas Hylland Eriksen. "Diversity versus difference: Neo-liberalism in the minority debate" In *The Making and Unmaking of Difference*, eds. Richard Rottenburg, Burkhard Schnepel Shingo Shimada, pp. 13-36. Bielefeld: Transaction 2006

Tilgjengelig fra: <http://folk.uio.no/geirthe/Diversity.html>

*Abstract:* Hylland-Eriksen går her inn på forskjellighet vs. Mangfold, hvor mangfold (diversity) ses som en positiv størrelse, mens forskjellighet (difference) ses på som barriere og problem. Man får altså en dobbelhet mellom akseptable og ikke-akseptable kulturelle former. Han går også inn på ulike multikulturalisme-modeller og knytter an til neo-liberalisme. Som han selv skriver: "In sum, diversity is economically profitable and morally harmless while difference threatens the individualism underpinning and justifying neo-liberalism."

Antropologer som peker på samhandling mellom kulturer heller enn kulturer og samfunn som selvbevarende størrelser: Marcus, Fischer, Clifford

J Clifford. (1997) *Routes: Travels and Translation in the Twentieth Century*. Cambridge Mass, Harvard University Press

GE Marcus & MJ Fischer. 1986. *Anthropology as Cultural Critique: An Experimental Moment in the Human Sciences*. Chicago, the University of Chicago Press.

## RELIGION

Bektovic, Safet. 2004. *Kulturmøder og religion: identitetsdannelse blant kristne og muslimske unge*. København: Museum Tusculanums Forlag

*Abstract:* Boken baserer seg på en rekke samtaler med unge fra ulike etniske grupper i Københavnsområdet, og boken sammenligner kristne og muslimske unges identitetsutvikling. Kulturmøtet betraktes som en prosess hvor mennesker med forskjellige bakgrunner lærer hverandre å kjenne, artikulere kulturelle likheter og forskjeller, utveksler erfaringer og påvirker hverandre.

Kommentar: Spesielt interessant er avsnittet ”Multikulturalisme og interkulturalisme” (s. 198) hvor det presenteres en mer teoretisk refleksjon over disse begrepene. Bektovic anser interkulturalisme som et teoretisk alternativ til multikulturalisme, som relaterer seg til åpenhet, interaksjon og gjensidighet. Men avsnittet er dessverre kun på vel 2 sider, og konseptet interkulturalisme blir mer introdusert som alternativ enn reflektert og presentert fullstendig teoretisk. Likevel er dette en bok som, basert på konkrete undersøkelser i form av intervjuer, innehar mange interessante erfaringer og poenger som det kan være verdt å tilslutte.

## ANNET

Nettside:

[http://209.85.135.104/search?q=cache:Cc1RW-qq\\_QcJ:www.drcenter.dk/html/diskrimination/andet/handlingsplan.pdf+interkulturalisme&hl=no&ct=clnk&cd=40&gl=no](http://209.85.135.104/search?q=cache:Cc1RW-qq_QcJ:www.drcenter.dk/html/diskrimination/andet/handlingsplan.pdf+interkulturalisme&hl=no&ct=clnk&cd=40&gl=no)

Dette er en handlingsplan for NGOer mot rasisme, etnisk diskriminering og fremmedfrykt fra København 2003, hvor det skilles mellom multikulturalisme og interkulturalisme. Spesielt interessant er kapittel 3.1 fra integrasjon til inklusjon, hvor integrasjon knyttes mer til multikulturalisme og toleranse, mens inklusjon knyttes mer til interkulturalisme.

De Cuzzani. 2007. *Multiculturalism and Universalism facing violence*. UIB: Upublisert manuskript

Paola de Cuzzani påpeker her at det finnes en rekke undersøkelser av interkulturelle strategier og kompetanse, men lite om interkulturalisme som teoretisk posisjon. Et av MUVS hovedanliggender er nettopp å utvikle et konsistent teoretisk rammeverk for konseptet interkulturalisme.

## Avsluttende og konkluderende betraktninger: Hva er interkulturalisme?

I litteraturen som er gjennomgått her, fremgår det at interkulturalisme er et konsept som anvendes i økende grad og i flere og flere sammenhenger. I søkebasen GOOGLE gir ordet interkulturalisme hele 114 danske og norske treff. Men interkulturalisme er et relativt nytt konsept som opprinnelig oppsto innen feltet pedagogisk antropologi. Spesielt i Europa og Latin-Amerika har konseptet “interculturalidad” en historie som går tilbake til 60-tallet, når Ivan Illich etablerte “Center for Intercultural Documentation” i Mexico.<sup>1</sup>

Den første observasjon, som gjøres på bakgrunn av denne utredningen, er at det er forsvinnende lite i norske sammenhenger om interkulturalisme. Mye av den litteraturen som legges til grunn i denne rapporten er derfor hentet fra svenske, danske, engelske og amerikanske forskningssammenhenger.

Interkulturalisme kan heller ikke sies å være et konsistent begrep. I noen tilfeller brukes interkulturalisme og multikulturalisme om hverandre. I andre tilfeller bruker man tilsvarende statiske kulturbegrep som i multikulturalisme-tenkningen, men definerer interkulturalisme som en dialog og utveksling *mellom* kulturene. Prefikset *inter* blir da til et mellomværende mellom kulturer med stor K, eller en overnasjonal enhet, og ikke noe som handler om intersubjektivitet eller kommunikasjon mellom individer. Individene blir antatt å være bærer av disse kulturene i kraft av deres etniske tilhørighet. Det vil si at man mer eller mindre kan slutte seg til individatferd ut fra den kulturen individet tilhører.

I arbeidslivssammenhenger er det begrepet ”diversity”, på norsk ”mangfold”, som står sentralt. Det avgjørende blir da hvorledes man skal håndtere eller lede dette mangfoldet. I pedagogiske sammenhenger veksles det mellom å bruke multikulturalisme og interkulturalisme om hverandre, og en slags komparativ utdanningsforskning, både ut fra sammenstilling av utdanningssystemer og en tanke om interkulturalisme som en læringsprosess mellom kulturer. I psykologisammenhenger veksles det mellom å tenke seg dette samspillet mellom kulturer, og å tenke interkulturalisme ut fra forholdet mellom terapeut/pasient, hvor kultur dermed anses å være noe som individer bærer med seg og som kan være både berikende og en barriere for den terapeutiske kommunikasjonsprosess. Man skal dermed lære om og gjøre seg kjent med kulturene for å kunne forstå individatferden i det terapeutiske rom.

Konseptet interkulturalisme viser seg svært ofte å være en slags tredje vei som bringes på banen etter mislykkede forsøk med modeller som baserer seg på universalisme og multikulturalisme. Dermed synes konseptet interkulturalisme snarere å være et symptom på forlegenhet enn et egentlig seriøst teoretisk alternativ. Konseptet benyttes som regel i forbindelse med løsningsmodeller og strategier i forhold til problemer med kompleksitetsøkning og pluralisme i vestlige samfunn. Noen systematisk refleksjon omkring

---

<sup>1</sup> “Daring to Change: The Potential of Intercultural Education in Aymara Communities in Chile Arratia,” M. Arratia, *Anthropology & Education Quarterly*, 28[2]: 229–250; “Bilingual Education Policy and Practice in the Andes: Ideological Paradox and Intercultural Possibility,” N. Hornberger, *Anthropology & Education Quarterly*, 31[2]: 173–201; “Constructing Diversity and Civility in the United States and Latin America: Implications for Ethnographic Educational Research,” E. Rockwell, *Ethnography and Education Policy Across the Americas*, 33[1]: 3–19

hvilken teoretisk ramme disse løsningsmodellene skal ha, er altså ennå ikke satt i gang.<sup>2</sup> På bakgrunn av denne litteraturgjennomgangen, kan vi konkludere med at konseptet opptrer på mange ulike måter avhengig av den faglige konteksten, uten noen egentlig refleksjon over hvilke forutsetninger man opererer med, spesielt med henblikk på forholdet mellom individene og deres ”kulturer”.

Likevel kan man spore en del alternative modeller og teoretisk refleksjon *in spe*, i sær innenfor feltet pedagogisk filosofi. Finn Torbjørn Hansen, som baserer teoriene sine på undersøkelser av skoler med minoritets elever på Nørrebro i Danmark, synes å reflektere mer over begrepet ”interkulturell kompetanse” som en slags måte å kunne navigere i det kompleksitetskaos som eksisterer i det moderne samfunn. Han trekker også veksler på Tornbergs kulturbegrep, hvor man tenker seg en rekke kulturelle mønstre som individer betjener seg av. Dette må sies å være et alternativ til tendensen til å beholde det statiske ved kulturbegrepet, men utvikle det videre til å være kjennemerker med individer. Man går i slike tilfeller fra semantiske konstruksjoner av enhetsmessige kulturelle oppfatninger, til konstruksjoner av forskjelligheter på individnivå. Tornberg og Hansen vinkler interkulturalisme inn mot nye sosiale skapelsesprosesser, hvor kultur altså anses som noe som kontinuerlig skapes.

I og med at begrepet interkulturalisme synes å ha oppstått innen pedagogisk antropologi, er konseptet beheftet med de teoretiske forutsetninger som dette feltet stiller til rådighet. Slik kan man si at man videreutvikler multikulturalisme-modellen, men beholder så å si en antropologisk rest i form av at kultur anses som noe som ”er” og som bæres av mennesker. Det etterlyses forskning som ser på det å leve kulturelt, snarere enn å leve i kulturer. Og det etterlyses her en sammenhengende teoretisk refleksjon over hva interkulturalisme egentlig innebærer. Hvordan skal man ramme inn alle disse løsningsforslagene og strategiene i en sammenhengende teoretisk kontekst?

---

<sup>2</sup> Dette påpekes også av Paola de Cuzzani i prosjektbeskrivelsen ”multiculturalism and universalism facing violence.” UIB: Upublisert manuskript

## **Utgitt i Sosialfilosofi og politisk teori: SPT rapportserie**

2008/1 - Line Hilt: Flerkulturelle arbeidsplasser: En litteraturoversikt



## Rapportserie for Sosialfilosofi og Politisk Teori

Gruppe for sosialfilosofi og politisk teori er en forskningsinitierende gruppe knyttet til Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, Universitetet i Bergen. Gruppen er flerfaglig sammensatt og konsentrerer seg om sentrale sosiale og politiske utfordringer i globaliseringens tidsalder. Den opererer ut fra ulike filosofiske tradisjoner, ulike sosiale teorier og ulike teorier om det politiske feltet.

Gruppen er tenkt som et samlingspunkt for folk som er opptatt av det sosiale ut fra forskjellige vinklinger. Det er lagt opp til møter og større samlinger. Initiering av forskningsprogram og enkeltprosjekter står sentralt, men først og fremst er gruppen tenkt som et forum for åpen og kritisk diskusjon. I rapportserien trykkes rapporter fra gruppens forskningsprosjekter.

*Henvendelse til rapportserien kan gjøres til:*

Gruppe for sosialfilosofi og politisk teori  
Universitetet i Bergen  
Sydnesplassen 12/13  
5007 Bergen



UNIVERSITETET I BERGEN

ISSN 1891-0416