

## Werkblad Zelfscan Interculturele competentie

bij leeractiviteit 6.4 en 6.9

Volgens Shadid (1998, pp. 85-100) bestaat de persoonlijke dimensie van de interculturele competentie – als belangrijke factor voor effectieve interculturele communicatie – uit drie componenten die onderling sterk samenhangen: *motivatie*, *kennis* en *vaardigheden*. Kennis over anderen en hun (sub)cultuur heeft weinig nut als er geen motivatie en vaardigheden aan gebonden zijn om deze kennis in praktijk te brengen. Om de mate waarin je intercultureel competent bent (volgens de visie van Shadid) vast te stellen en leerpunten ter ontwikkeling te bepalen, kun je deze zelfscan individueel of in samenspraak met anderen invullen. De zelfscan is gebaseerd op Shadid (1998), Geffen (2007; 2012) en Matheusen (2016). Geffen en Matheusen hebben ieder op een eigen manier voortgebouwd op de indeling van Shadid. Geffen (2012) heeft de aspecten van interculturele competenties van Shadid vertaald naar dertig *diversiteitscompetenties*, onderscheiden naar motivatie (m), vaardigheden (v) en kennis (k). Matheusen (2016, pp. 71-72) is in haar interculturele communicatie trainingen voor hulpverleners tot een onderscheid van de volgende negen culturele deelcompetenties gekomen:

- culturele zelfkennis (k);
- culturele flexibiliteit (m);
- culturele veerkracht (m);
- culturele ontvankelijkheid (m);
- culturele kennis (k);
- cultureel-relationale competentie (v);
- cultureel-communicatieve competentie (v);
- culturele conflicthantering (v);
- culturele multi-perspectiviteit (k).

In de volgende scan zijn de genoemde uitwerkingen geïntegreerd tot 15 deelcompetenties, evenwichtig ingedeeld naar motivatie, vaardigheden en kennis.

Maak bij elk competentieaspect aan de hand van een voorbeeld duidelijk op welke manier dit meer of minder tot uiting kwam in een bepaalde gespreksituatie. Op deze manier kun je ontdekken over welke motivatie, vaardigheden en kennis je reeds beschikt en welke je meer zou kunnen ontwikkelen. Anderen kunnen je daarbij ondersteunen en feedback geven.

### Motivatie

- Ik sta open en heb respect voor de visie en deskundigheid van de ander en ben bereid deze te integreren, waarbij ik de relativiteit van mijn eigen visies en ideeën aanvaard.
- Ik ben bereid om tijd en energie te investeren in het creëren van vertrouwen en ik ben bereid om in relatie te treden.
- Ik sta open om mijn vooroordelen te onderzoeken, alternatieven te verkennen en mij aan te passen.
- Ik toon sociaal initiatief en nieuwsgierigheid naar personen die ik neig te vermijden omdat ze heel anders lijken te zijn, denken en doen dan de subculturele/sociale groep(en) waar ik deel van uitmaak.
- Ik ben niet bang dat de ander mij zal domineren en durf te laten zien wie ik ben en wat ik vind.

### Vaardigheden

- Ik ben in staat om een situatie, vraagstuk of probleem vanuit meerdere culturele perspectieven te benaderen en te onderzoeken.
- Ik onderzoek de specifieke kenmerken van mijn eigen communicatiestijl en die van de ander en stel mijn communicatiestijl makkelijk bij indien nodig.
- Ik laat op een empathische manier blijken dat ik de wereld door de bril van de ander kan zien.
- Ik ben me bewust van (het effect van) mijn eigen beeldvorming en conflicthanteerstijl en beschouw interculturele conflictsituaties als leerkansen.
- Ik kan onderscheid maken tussen individuele, culturele en structurele factoren die van invloed zijn op de interpersoonlijke communicatie.

### Kennis

- Ik heb kennis over mijn eigen referentiekader en eigen wereldbeeld.
- Ik zet me in om kennis over een andere cultuur te verwerven en kan deze kennis op een gepaste manier toepassen zonder de uniciteit van ieder persoon in een specifieke situatie onrecht aan te doen.
- Ik ben goed op de hoogte van communicatiestijlen en verbale en non-verbale codes.
- Ik heb de nodige kennis over uitsluitingsmechanismen zoals vooroordelen, stereotypen, stigmatisering en discriminatie.
- Ik ken verschillende normen en waarden voor vriendschap, gastvrijheid, professionele afstand en nabijheid, en weet wat er in verschillende contexten verwacht wordt.

## Bronnen

Geffen, G. van (2007). *Vershil moeten er zijn. De kritische succesfactoren van diversiteitsmanagment*. Amsterdam: Business Contact.

Geffen, G. van (2012). *Makeda. Spelen met diversiteitscompetenties*. Amsterdam: SEBA cultuurmanagement.

Matheusen, F. (2016). *Mijn held is een hulpverlener. Over zorg in een superdiverse wereld*. Leuven: Lanno Campus.

Shadid, W.A. (1998, eerste druk, eerste oplage; 2002, vierde druk, eerste oplage). *Grondslagen van communicatie. Studieveld en werkterrein*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu van Loghum.