



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INTERKULTUREL PLEJE I SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN (I-CARE)

MODUL 1: KULTUREL MANGFOLDIGHED OG ØGET OPMÆRKSOMHED

www.i-care-project.net

Projektinformation

Projekttitel:	INTERKULTUREL PLEJE I SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN (I-CARE)
Projektnummer:	2019-1-UK01-KA202-061433
Delprogram eller KA:	Key Action 2: Cooperation for innovation and the exchange of good practices
Forfatterpartnere:	Apricot & ENAIP
Dato for udarbejdelse:	Juni 2021



This work is licensed under the Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 License
© 2021 by I-CARE Consortium






Europa-Kommissionens støtte til produktionen af denne publikation indebærer ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatterens synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for den brug, der kan gøres af oplysningerne heri.

Indhold

Introduktion (Rationalet)	1
Modulets mål og formål.....	1
Læringsmål.....	1
Udvikling af forståelse, færdigheder og kompetencer:	1
Anvendt undervisningsmetode/hvad du skal gøre.....	1
Supplerende læsning	2
Afsnit 1: Kultur, diversitet og øget opmærksomhed	3
Afsnit 2: Diversitet og ubevidste fordomme.....	8
Underviserens input – At tænke over forskellige kulturelle baggrunde (slides 17, 18)	8
Afsnit 3: At arbejde på tværs af kulturer	12
Section 4. At arbejde i kulturelt mangfoldige teams	18



NØGLE

	AKTIVITET		UNDERSISERENS NOTER		SAMMENFATNING
	HANDLINGSPLAN		UNDERSISERENS INPUT		

Introduktion (Rationalet)

Dette modul øger bevidstheden om kulturel mangfoldighed og ubevidst fordomme.

Modulets mål og formål

Formålet med dette modul er at være en introduktion til udvikling af kulturel kompetence.

Læringsmål

Ved modulets afslutning vil du

- ◆ Have tænkt over din egen kulturelle baggrund, og hvordan denne kan påvirke dig.
- ◆ Have udforsket definitioner af kultur.
- ◆ Have diskuteret og anerkendt kulturelle ligheder og forskelle.
- ◆ Forstå forskellen mellem generaliseringer og stereotyper.
- ◆ Forstå hvordan man arbejder effektivt med mennesker på tværs af forskellige kulturer.

Udvikling af forståelse, færdigheder og kompetencer:

- ◆ Øget interkulturel bevidsthed.
- ◆ Forbedring af livsfærdigheder
- ◆ Bedre udviklede sociale færdigheder i forbindelse med levering af ydelser til personer fra en anden kultur end den, man selv har.
- ◆ Personlige færdigheder i arbejdet i multikulturelle miljøer.

Anvendt undervisningsmetode/hvad du skal gøre

Dette modul er tilgængeligt som e-learning og kan anvendes ansigt-til-ansigt i et klasseværelse, via en virtuel platform eller som blandet læring.

Det omfatter:

- ◆ Læsning af baggrundsinformation om modulets emne.
- ◆ Gennemførelse af øvelser og aktiviteter enten ved e-learning eller ved at deltage i et kursus ansigt-til-ansigt eller via en virtuel platform.
- ◆ Selvevalueringer til refleksion og til at sikre forståelsen



Varighed: 2 timer

Supplerende læsning

Du finder også en række understøttende ressourcematerialer, der er tilgængelige i [I-CARE Værktøjskasse](#) og i [I-CARE-appen](#).



Afsnit 1: Kultur, diversitet og øget opmærksomhed



Underviserens input (dias 3)

Jeg talte med min kollega i går, om at hendes svigermor kommer og bor hos hende og hendes mand. Hun fortalte mig, at der vil være lidt overfyldt, og at børnene bliver nødt til at dele et soveværelse. Jeg spurgte hende, om det ville være midlertidig eller permanent. Hun så overrasket ud over mit spørgsmål og sagde, at det selvfølgelig ville være permanent. Jeg begyndte at undre mig over, hvorfor hun sagde "selvfølgelig". Hvorfor tror du, hun sagde det?



Underviserens noter (dias 3)



Aktivitet - Tænk på dig selv - Hvem er du kulturelt set? (dias 4)

- a) Hvor blev du født?
- b) Hvor blev din mor og far født?
- c) Hvor blev dine bedsteforældre født?
- d) Hvilken kultur blev du født ind i?
- e) Hvilken kultur føler du, at du passer bedst til?



Underviserens input (dias 5)

Der er mange forskellige definitioner af kulturer. Dette er kun 4 af dem.

- A. Kultur er en fælles måde at leve på. (Berry)
- B. Kultur er de tillærte og fælles værdier, overbevisninger og adfærd, der findes hos en gruppe af interagerende mennesker. (Bennett M.)
- C. Kultur er en kollektiv programmering af sindet. (Hofstede)
- D. Kultur er hele spektret af menneskelige aktiviteter, som ikke er instinktive, men som læres og overføres fra generation til generation gennem forskellige læringsprocesser. (J. Beattie)



Underviserens noter (dias 6)



Aktivitet - Beskrivelse af kultur (dias 6)

Efter at have læst definitionerne, hvilken mener du så bedst beskriver kultur? Diskuter og forklar hvorfor. Er det: A, B, C eller D? Hvorfor synes du, at det er den bedste beskrivelse?



Underviserens input - Kulturelle kontaktlinser (dias 7, 8)

En meget enkel måde at tænke på forskellige kulturer på, er at tænke på at hver kultur har et sæt farvede kontaktlinser på, hvor nogle farver er mere ens, mens andre har større kontrast. Ved fødslen får et barn sin kulturs kontaktlinser på, som det begynder og fortsætter med at se verden gennem. Forklar isbjergteorien, og bed derefter eleverne om at bidrage med ting, der ligger over 'vandlinjen'; TØJ - hvad har folk på til et bryllup? ARKITEKTUR – hvad er den mest almindelige byggestil? MAD – hvilken mad spiser folk dagligt?



Aktivitet – Se på kultur (dias 9)

Tænk på din egen kulturelle baggrund. Find et eksempel på de følgende punkter, som alle er over vandlinjen.

TØJ - hvad har folk på til et bryllup?

ARKITEKTUR – hvad er den mest almindelige byggestil?

MAD – hvilken mad spiser folk dagligt?



Underviserens input - Kultur under vandlinjen (dias 10, 11, 12)

De ting i en kultur, der ligger under vandlinjen, er de ting, som vi ikke så nemt kan se, identificere og i nogle tilfælde forstå. Det er de værdier og overbevisninger, der er en del af en kultur, og som kan betegnes som "den måde, vi gør tingene på". Et eksempel er vores holdninger til familien. Vores holdning til vores familie vil ofte afhænge af, om vi tilhører en kultur, der ikke ser mennesker som individer, men som en del af en familiegruppe og derfor har brug for støtte fra familie og som skal yde støtte til familien. Familiens behov og ønsker er vigtigere end den enkeltes behov og ønsker. I andre kulturer lærer de enkelte familiemedlemmer at være uafhængige af familien og at gå deres egne veje i verden. Den enkeltes behov og

ønsker er vigtigere end familiegruppens behov og ønsker. Forklar derefter de 3 unikke niveauer i menneskets mentale programmering og følg op med kultur i hverdagen. Hvert menneske bærer rundt på flere lag af kulturel "programmering". Det begynder, når et barn lærer de grundlæggende værdier om, hvad der er rigtigt og forkert, godt og dårligt, logisk eller ulogisk og hvad, der anses for at være smukt eller grimt. Denne indlæring bliver til ubevidste vurderinger, som bruges dagligt og også påvirkes af den enkeltes personlighed. Kulturelle værdier er vanskelige at diskutere, fordi de tages for givet. Det er først, når en persons antagelser bliver udfordret, eller når vedkommende aktivt tænker over dem og selv udfordrer dem, at vedkommende bliver klar over, at de eksisterer.



Vis dias 13 og bed eleverne om at tage stilling til, hvilke udsagn de er enige i og følg dette op med det næste input. Der er ikke behov for en diskussion, da der ikke er rigtige eller forkerte svar.



Aktivitet – Udforskning af kultur og dig selv (dias 13)

Markér de udsagn, du er enig i.

- a) Jeg forventer at træffe mine egne valg om, hvad og hvor jeg vil studere / arbejde.
- b) Fri vilje og selvbestemmelse er meget vigtigt for mig.
- c) Jeg ved, at jeg altid bør rådføre mig med min familie om vigtige beslutninger.
- d) Familiens behov er vigtigere, end at jeg gør præcis, hvad jeg vil.
- e) Jeg har altid været opmuntret til at være uafhængig og træffe mine egne beslutninger.
- f) Jeg tror den bedste ting at gøre, er altid at sige min mening og sige præcis, hvad jeg mener.
- g) Jeg blev opdraget til ikke at sige min mening, men at lytte til dem der er ældre end mig.



Underviserens input – Kulturelt rigtigt og forkert (dias 14)

Der er ingen rigtige eller forkerte svar til udsagnene. Dine svar vil afhænge af din egen kultur og din personlighed. Det er vigtigt, at vi ikke antager, at andre mennesker tager fejl, hvis de har et andet svar. Det er nødvendigt, at personalet i sundhedssektoren forstår deres egne kulturelle værdier og erkender, at personer fra andre kulturer kan have anderledes værdier.



Der er 2 forskellige lag i kultur. De observerbare ting som mad, tøj og arkitektur. Så er der de værdier og de grundlæggende antagelser, der får folk til at tænke og opføre sig på bestemte måder. Det kan være svært at opdage de værdier, der styrer folks reaktioner og adfærd i kulturer, der er forskellige fra vores egne. Men vi må bestræbe os på at finde ud af, hvad de kunne være. Det kan også være svært for os at identificere, hvad vores egne værdier og antagelser, der styrer vores adfærd, er. Vi bør forsøge at være opmærksomme på dem. For at arbejde effektivt på tværs af kulturer er vi nødt til at stille spørgsmål, lytte effektivt og tilsidesætte vores egne kulturelle vurderinger. Vi bør også forsøge at identificere vores ubevidste tanker, der styrer vores svar i situationer. Der er ofte omtalt som ubevidste fordomme.



Afsnit 2: Diversitet og ubevidste fordomme

Underviserens input – At tænke over forskellige kulturelle baggrunde (slides 17, 18)

Vi lever i samfund med stor diversitet, men vi kan have ubevidste holdninger om dem, der har andre kulturelle baggrunde end os selv. Vi kan blive påvirket af stereotyper, der både kan være negative og positive og som kan påvirke den måde, vi interagerer og forstår andre på.

Stereotyper og generalisering: Stereotyper er et slutpunkt. Der bliver ikke gjort noget for at fastslå, om det er hensigtsmæssigt at anvende dem på den pågældende person eller gruppe. Generaliseringer: tjener som et udgangspunkt. De kan hjælpe os med at få mening ud af vores verden ved hjælp af oplysninger, vi allerede kender.



Alice baserede sine antagelser på en stereotype, der går ud på, at alle asiater har store familier og at de bor i husstande med flere generationer. Det er sandt for nogle asiater, men ikke for alle. Hun kunne have tænkt, at asiater har en tendens til at tilhøre store familiegrupper. Jeg spekulerer på, om Priti gør det. Alice kunne så have taget sig tid til at finde ud af, om det, hun havde tænkt, var sandt eller ej. Hvis vi bruger stereotyper, kan det få os til at foretage uretfærdige og ubegrundede vurderinger af mennesker og deres kulturelle baggrund, hvilket kan påvirke den omsorg, vi yder dem.

Gå derefter videre til en klassediskussion om, hvorvidt nogen nogensinde har lavet antagelser om nogen, og hvad disse antagelser var.

Aktivitet – Alice og Priti (dias 19,20)

Alice har fået en ny borger ved navn Priti, som er en kvinde med asiatisk baggrund. Da Alice diskuterer pleje med Priti, fortæller Priti, at hun kommer fra en stor familie. Da Alice hører dette, går hun ud fra, at Priti tilhører en stor familie, og at tre generationer af familien bor sammen i samme hus, og at hun derfor vil have meget støtte i hjemmet.

Hvilke antagelser har Alice gjort sig om Priti?

- b. Tror du, at Alice havde ret i sine antagelser om Priti?
- c. Tror du, at Alice brugte en stereotyp til at forme sine antagelser?
- d. Tror du, at de antagelser, som Alice har, kunne have indflydelse på den pleje, som hun diskuterer med Priti?



Aktivitet – Om dig (dias 22)

1. Har nogen nogensinde haft en antagelse om dig?
2. Hvad tror du, antagelsen var baseret på? Var det en stereotype?
3. Var det korrekt?
4. Hvorfor tror du, folk har antagelser om andre?



Underviserens input – Ubevidst bias (dias 23, 24, 25)

Vi har antagelser om mennesker, som både kan være positive og negative på grund af vores ubevidste fordomme. Ubevidste fordomme er hjernens automatiske tendens til at tage mentale genveje baseret på stereotyper og forudfattede meninger om, hvad der er rigtigt og forkert. Det er en

evne, som vi ubevidst bruger til hurtigt at behandle millioner af oplysninger, men det kan give problemer, når vi skal yde en god service på tværs af kulturer. Hvis vi skulle tænke længe og grundigt over hver eneste beslutning, vi skulle træffe i løbet af dagen, ville vi blive udmattede. Så for at lette belastningen er vores hjernes beslutningstagning opdelt i to systemer, et hurtigt tænkende system (system 1-tænkning) og et langsomt og bevidst tænkende system (system 2-tænkning). Vi er nødt til at vælge den rigtige type tænkning til forskellige situationer. System 1 til hverdagsituationer. System 2 til mere vigtige beslutninger. Kort sagt har vores hjerne to systemer, som vi bruger, når vi træffer de tusindvis af beslutninger, som vi skal træffe hver dag. **System 1 Tænkning, HURTIG**, ubevidst, automatisk, ubesværet, uden selvindsigt eller kontrol. Den vurderer situationen og træffer hurtige beslutninger. Dette udgør 98 % af al vores tænkning. **System 2-tænkning: LANGSOM**, bevidst, kontrolleret mental proces og rationel tænkning, med selvindsigt eller kontrol. Den søger nye/manglende oplysninger for at kunne træffe beslutninger. Den udgør 2 % af al vores tænkning.



Bed eleverne sige, hvilket system de ville bruge til udsagnene på dias 26. Dette er bare for at kontrollere forståelsen af de forskellige måder, vi bruger vores hjerner på. Gennemgå derefter svarene på næste dias eller gennemgå dem hen ad vejen.



Aktivitet – Systemtænkning (dias 26. 27)

Hvilken type tænkning, enten 1 eller 2, skal du bruge i disse situationer.

1. Hvor meget mælk der skal i din te eller kaffe.
2. Hvilken top eller skjorte du skal have på.
3. Hvordan du besvarer spørgsmål til en jobsamtale.
4. Hvordan man planlægger en tur.
5. Hvordan man skal spørge en borger om, hvad han/hun har brug for.

6. Hvad man skal spise til frokost.
7. Hvordan man identificerer de faktorer, der er nødvendige for at beslutte, hvilken måde man bedst plejer nogen på.



Vi bruger system 1-tænkning til de daglige beslutninger. Hvis vi skulle tænke længe og grundigt over alting, ville livet være meget vanskeligt for os. Vores hjerne bruger genveje og mønstre til at drage konklusioner ved hjælp af de oplysninger, der ubevidst er lagret i vores mentale skabe. Dette giver os mulighed for at foretage hurtige vurderinger af situationer.

Vi bruger ofte system 1-tænkning, når vi burde bruge system 2-tænkning. På den måde kan vi lade vores ubevidste fordomme påvirke vores beslutninger og ikke altid træffe de bedste beslutninger. Det kan føre til, at vi træffer beslutninger om den pleje, vi yder, på grundlag af det, vi tror, vi ved, og ikke finder ud af, hvad vi ikke ved.

Hvis vi udvikler vores kompetence til at blive kulturelt bevidste, vil det hjælpe os til at gå over til system 2-tænkning i situationer, hvor vi har brug for at vide mere for bedre at forstå behovene og ønskerne hos mennesker fra andre kulturer end vores egen.

Afsnit 3: At arbejde på tværs af kulturer



Underviserens input - Betydningen af at anerkende vores egen og andre kulturer (slide 30)

Ingen kultur er bedre end andre. Når vi forsøger at bedømme en anden kulturs relative værdier, bruger vi vores egen kultur som målestok for denne bedømmelse. For at kunne yde en kulturelt hensigtsmæssig service skal vi være opmærksomme på vores egne kulturelle værdier og forventninger og tage os tid til at undersøge de mulige forskelle i holdninger, værdier, overbevisninger og måder at gøre tingene på i andre kulturer.



Underviserens noter – Casestudie (dias 31)

Læs casestudiet for eleverne / vis det på diasset og bed dem enten om at diskutere det og besvare spørgsmålene parvis eller diskuter det på klassen. Få deres feedback og konklusioner.



Aktivitet – Casestudie (dias 31, 32)

Arbejdsdagen var slut og en af medarbejderne følte sig særligt træt den dag. Hun havde brugt eftermiddagen på at tage sig af en ældre kvinde, som tilsyneladende ikke var i stand til at træffe nogen beslutninger om sine præferencer for behandling og pleje. Det var en stor kontrast til den ældre kvinde, som hun havde haft at gøre med om morgenen. Hun havde været højløyd og selvsikker med hensyn til, hvad hun ville have og hvordan hun ville have det. De havde drøftet, hvad der var muligt, forhandlet lidt og nu var kvinden tilfreds og vidste, hvad hun kunne forvente. Hendes borger om eftermiddagen havde ikke haft øjenkontakt med hende, svarede "ja" til de fleste spørgsmål og sagde, at hun var "tilfreds" med planerne, men at hun havde brug for at tale med sin familie om det. Hun havde ikke set glad ud, mens de havde snakket - hun så bekymret og ulykkelig ud. Jo mere hun blev presset til at træffe en beslutning, som hun sagtens var i stand til at træffe, jo mere gentog hun: "Du må spørge min familie, jeg er kun en gammel kvinde".

Spørgsmål

1. Hvad tror du, at problemerne er i denne historie?
2. Tror du, at der var nogle tværkulturelle misforståelser?
3. Hvilke værdier tror du, at borgeren, hun arbejdede med om morgenen, havde?
4. Hvilke værdier tror du, at borgeren, hun arbejdede med om eftermiddagen, havde?
5. Hvad synes du, medarbejderen kunne have gjort for at forbedre den måde, hun håndterede situationen på om eftermiddagen for at få borgeren til at føle sig mere glad og tryk i samtalen?



Bed eleverne om at skrive, hvilke udsagn, de er enige i og start derefter en diskussion om, hvem der er enig i hvilket udsagn og hvorfor. Essensen af denne øvelse er at få en række svar, hvoraf ingen er rigtige eller forkerte, men kommer fra forskellige kulturelle perspektiver.



Aktivitet – Kulturelle værdier (dias 33)

Vælg det udsagn, som du er mest enig i.

Jeg har en ubetinget respekt for ældre. ELLER
Respekt skal fortjenes og gives ikke frit.

Det forventes, at man lærer af autoriteter. ELLER
Der opfordres til at lære af erfaring.

Ambitioner er familiecentrerede og ses som måder at forbedre familien på. ELLER
Den enkelte er fri til at forfølge sine egne ambitioner.

Afhængighed af familien værdsættes. ELLER
Uafhængighed værdsættes.

Familiebaserede aktiviteter betragtes som normen. ELLER
Det anses for normen at tilbringe tid sammen med ens gruppe af jævnaldrende.



For at forbedre dine interkulturelle kompetencer skal du kende dig selv, dine holdninger, fordomme og værdier og forstå, hvilken indflydelse din egen kulturelle baggrund har på dig. I interkulturelle møder skal du tage dig tid til at undersøge, hvordan den anden person ser verden og ikke antage, at den er den samme som din egen. Antag ikke, at der kun er én måde at gøre tingene på eller én løsning på et problem eller et spørgsmål. Der kan være andre løsninger, som du ikke har tænkt på fra et andet kulturelt perspektiv. Vær opmærksom på, at folk, der taler dit sprog som deres andetsprog, måske ikke bruger det på samme måde som dig. De oversætter måske direkte fra deres eget sprog. Sørg for at bruge et klart og utvetydigt sprog, når du stiller spørgsmål og lyt til og tjek svarene for at sikre en fælles forståelse, så du kan yde en service af høj kvalitet.

Afsnit 4 At arbejde i kulturelt mangfoldige teams



Underviserens input - Fordele ved at arbejde i kulturelt mangfoldige teams (dias 36)

Det kan være en udfordring at lede og arbejde i et kulturelt mangfoldigt team. Forståelse af kulturel mangfoldighed og et positivt syn på fordelene ved kulturel mangfoldighed resulterer i, at forskellige teams er i stand til at yde en bedre service til borgerne. At forstå kulturelle forskelle og anerkende sine egne kulturelle værdier og hvordan disse kan påvirke opbygningen af et effektivt team, er en del af udviklingen af følelsesmæssig intelligens.



Bed eleverne om at liste 3 fordele for teamet og derefter 3 fordele for borgerne/patienterne. Saml dem på en liste på flipover / whiteboard og diskuter hver af dem. Læs efterfølgende dias 38.



Aktivitet – Fordele ved at arbejde i kulturelt mangfoldige teams (dias 37)

Fordele ved at arbejde i et kulturelt mangfoldigt team (for teamet)

Fordele ved at arbejde i et kulturelt mangfoldigt team (for borgere/ patienter)



Underviserens input (dias 38)

Anerkendelse og respekt for kulturelle forskelle. Sikring af, at alle kan bidrage til teamets "normer" (måder at gøre tingene på). Opfordring til at dele erfaringer i forbindelse med problemløsning for at udnytte alles kulturelle erfaringer og overbevisninger. Overkommunikation - det vil sige, at man tager sig længere tid for at sikre, at alle forstår præcis, hvad "problemet" er, og hvad "resultatet" vil være i alle situationer. At tage sig tid til at opbygge en relation og skabe tillid i teamet og udnytte kulturel mangfoldighed og anvende den som en vigtig ressource for at sætte teamet i stand til at yde den bedste service.



Afslut sessionen ved at bede eleverne om at lave en handlingsplan. Dette kan gøres individuelt, i slutningen af sessionen eller på et senere tidspunkt uden for sessionen, eller du kan gå rundt i gruppen og bede hver person om at bidrage med en ting, de har lært, og en handling / adfærd, de vil ændre som følge af undervisningen.



Refleksion og handlingsplan

Identificer 3 ting, du har lært i dette modul.

Skriv 3 handlinger eller en adfærd, du vil ændre, som et resultat af din læring.