

Ett interkulturellt Botkyrka

Om vikten av
ett interkulturellt perspektiv
i kommunal verksamhet

René León Rosales

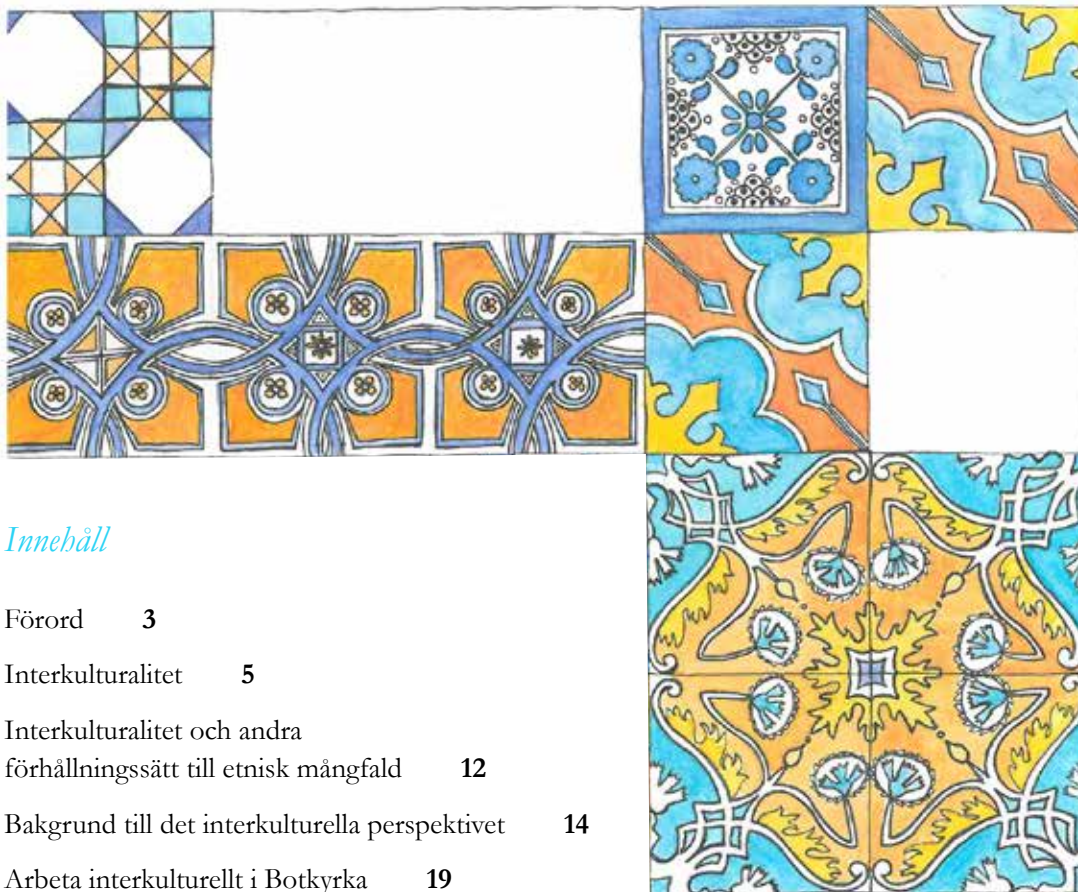
Ett interkulturellt Botkyrka

Om vikten av ett interkulturellt perspektiv
i kommunal verksamhet

René León Rosales

Mångkulturellt centrum





Innehåll

Förord	3
Interkulturalitet	5
Interkulturalitet och andra förhållningssätt till etnisk mångfald	12
Bakgrund till det interkulturella perspektivet	14
Arbeta interkulturellt i Botkyrka	19
Främja hållbar utveckling	21
Utvecklingsområden	23
Goda exempel	29
Lästips och källor	33

Förord

Vardagen i många av Sveriges kommuner präglas idag av en etnisk och språklig mångfald som gör att alltför i sin yrkesutövning möter situationer som kräver eller väcker behov av fördjupade kunskaper och färdigheter. För de anställda handlar det om att säkerställa de mål och intentioner som finns i uppdraget. Behovet av att bättre kunna orientera sig kan bli en intressant utvecklingsprocess, både mänskligt och professionellt. Det som den här skriften för fram som centralt i sammanhanget är det *interkulturella perspektivet*. Mycket arbete ligger framför oss och mycket görs också redan – något de följande sidorna sätter ord på.

Begreppet interkultur och interkulturalitet började diskuteras på allvar i Europa i efterdyningarna av 11 september 2001. Då tog Europarådet ett initiativ som gick ut på att utforska och fördjupa förståelsen av interkulturell dialog. Hur skulle en värdegemenskap och ett gott samtalsklimat kunna formuleras, som inte byggde på relativisering? Ett arbete påbörjades kring en så kallad vitbok om just interkulturell förståelse och dialog. Mångkulturellt centrum var som enda organisation i Sverige inbjuden att diskutera utgångspunkten för denna vitbok, tillsammans med representanter för olika departement. 2007 publicerades resultatet, en policyrekommendation kring interkulturell dialog och samhällsutveckling: *Living together as equals in dignity: The Council of Europe's White Paper on Intercultural dialogue – a key contribution to peace and sustainable development in Europe and its neighbouring regions*.

Denna skrift är frukten av ett flerårigt arbete på Mångkulturellt centrum att med lokalsamhället som utgångspunkt fördjupa och tydliggöra banden mellan individer med olika bakgrund och historia, boende likväl som kommunens många tjänstemän och servicegivare i deras möten med invånarna. År 2014 gav Botkyrka kommun Mångkulturellt centrum i särskilt uppdrag att skriva en rapport om *vad ett interkulturellt perspektiv betyder för kommunal verksamhet*. Denna skrift är en bearbetad och förkortad version av den rapport som skrevs av forskaren René León Rosales.

René León Rosales benär ut begreppet utifrån ett tydligt kommunorganisatoriskt perspektiv. Botkyrka, med sina 160 nationaliteter bland 90 000 invånare, antog år 2010 en interkulturell strategi med kort- och långsiktiga mål. Kommunen avsikt var att byta

fokus från ett oklart normativt integrationsbegrepp till ett interkulturellt perspektiv – en utmaning som behöver diskuteras och bearbetas för att kunna verksamhetsanpassas och göra nytta i vardagen. Denna skrift skissar en bakgrund och utgångspunkt till hjälp för var och en att ta med till den egna verklighetens verkstad.

Så här reflekterade världsreportern Ryszard Kapuściński år 1994:

En kliché bygger inte på kunskap, utan på emotioner, och är därför så farlig. Den försvårar för oss att på riktigt nå fram till den andra människan, komma till en verklig förståelse av hennes motiv – och av det skälet är schablontänkande så till den grad av ondo. Jag stöter ständigt på det, eftersom mitt arbete är interkulturellt och jag ser min författarmission, om det går att använda en sådan beteckning, som en strävan att övervinna klichéerna, ta sig förbi dem. Jag befarar dock att allting, i synnerhet massmedierna, verkar i motsatt riktning – bevarar, förstärker schablonerna. Och kampen är ojäm, framför allt mot televisionen, för den som använder skriven text. Men att förmedla sanningar om andra kulturer, andra sorters människor och deras motiv är en nödvändighet. All humanism i vårt skrivande ligger just i att man bemödar sig att förmedla en sannfärdig bild av världen, och inte en samling schabloner – det är en av de viktigaste uppgifter som litteraturen, konsten och kulturen i allmänhet står inför.

Att bemöda sig om att förmedla sannfärdigt om världen i Botkyrka ... Att navigera så att platsen Botkyrka och dess invånare delar självbilden av ett samhälle där mångfalden utgör en gemensam realitet och resurs ... Så skulle den interkulturella strategins långsiktiga mål kunna sammanfattas.

Ett aktivt och positivt intresse för det som händer och skapas mellan människor – det är min förhoppning att denna skrift ska fungera som inspiration i detta sökande.

Fittja gård i april 2015

Leif Magnusson

Chef, Mångkulturellt centrum

Interkulturalitet

Regeringsformen är den grundlag som utgör grunden för demokratin i Sverige. Den beskriver vilka demokratiska rättigheter Sveriges medborgare har och hur makten fördelas i landet. I Regeringsformen formuleras mycket av det skydd för de mänskliga rättigheterna som beskrivs i *Förenta Nationernas Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna*,¹ och i de efterföljande internationella konventioner som Sverige ratificerat.² I Regeringsformen kapitel 1, paragraf 1 framgår att ”all offentlig makt i Sverige utgår från folket”, och att detta ”förverkligas genom ett representativt och parlamentariskt statsskick och genom kommunal självstyrelse”. I den paragraf som sedan följer fastslås att:

1. FN 1948/2008

2. Abiri, Brodin & Johansson 2008

§2

Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten. Särskilt ska det allmänna trygga rätten till arbete, bostad och utbildning samt verka för social omsorg och trygghet och för goda förutsättningar för hälsa.

Det allmänna ska främja en hållbar utveckling som leder till en god miljö för nuvarande och kommande generationer.

Det allmänna ska verka för att demokratins idéer blir vägledande inom samhällets alla områden samt värna den enskildes privatliv och familjeliv.

Det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och för att barns rätt tas till vara. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.

Samiska folkets och etniska, språkliga och religiösa minoriteters möjligheter att behålla och utveckla ett eget kultur- och samfundsliv ska främjas.³

3. Lag 2010:1408

Det offentliga, eller det allmänna, ska alltså verka för uppfyllandet av grundläggande mänskliga rättigheter. I Sverige är det kommunerna som ansvarar för flertalet av de samhällstjänster som enskilda medborgare har rätt till, exempelvis rätten till utbildning och bostad, liksom rättigheter kopplade till funktionsnedsättning eller till de nationella minoriteterna. Det allmänna ska vidare verka för människors delaktighet och jämlikhet i samhället, motverka diskriminering utifrån bland annat hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung och språklig eller religiös tillhörighet, samt främja kulturell mångfald i samhället. Att skapa förutsättningar för delaktighet, inflytande och jämlikhet i samhället, att arbeta förebyggande mot etnisk diskriminering och främja kulturell mångfald är centrala aspekter i det som brukar kallas ett *interkulturellt perspektiv*, eller *interkulturalitet*. Det handlar om ett normativt perspektiv, som alltså säger hur något *bör* vara, och som betonar⁴:

4. Lahdenperä 2004:15

- ▶ **Mångfald som utgångspunkt och resurs.** Interkulturalitet är ett perspektiv som utgår från att den etniska och kulturella mångfalden som finns i samhället ska bejakas och synliggöras. Denna mångfald utgör och har alltid utgjort en viktig del av Sverige.
- ▶ **Vikten av att skapa ”inter”.** Prefixet inter- är latin och betyder det som existerar mellan, det gemensamma. Det är just detta som står i fokus: allt det som skapas i interaktionsprocesser mellan de individer och grupper som både utgör och möjliggör ett mångkulturellt, mångetniskt samhälle. Det kan handla om ömsesidig förståelse, dialog och samverkan, om jämlika och inkluderande mötesplatser och om praktiker som möjliggör allas likvärdiga deltagande i samhället.
- ▶ **Vikten av social jämlikhet och mänskliga rättigheter.** Kopplingen till de mänskliga rättigheterna är central eftersom diskussionerna om interkulturalitet vuxit fram inom de organisationer som länge försvarat och kämpat för dessa rättigheter. Tillsammans med principerna för demokratin och rättsstaten utgör de det interkulturella perspektivets grundval. Det handlar alltså inte om moralisk relativism där praktiker som krockar med de grundläggande värderingarna (de mänskliga rättigheterna, demokratin och rättsstaten) accepteras som del av samhällets mångfald.
- ▶ **Arbete mot diskriminering.** Ett interkulturellt perspektiv innebär att motverka etnisk diskriminering, exempelvis från individer, grupper och politiska organisationer som predikar hat och intolerans. Institutioner måste skapa förutsättningar som ger alla likvärdig tillgång till de tjänster de erbjuder, samt garantera att bemötande och utfall av tjänsterna också är likvärdigt.

IMI er än att skapa ”möten mellan
kulturer” handlar alltså ett
interkulturellt perspektiv

om att skapa förutsättningar för *en kultur av demokratiska, inkluderande möten*. En kommunal organisation behöver verka för detta på flera sätt.

En nivå rör det som händer mellan individer: bemötande och mellanmänniska relationer. Vilka bilder av ”de andra” cirkulerar i samhället och hur påverkar de oss? Hur motverkar vi själva stereotyper, rykten och diskriminering? Reflektionen kring olika uppdrag behöver grundas på en individuell förståelse av maktrelationer och hierarkier i samhället.

En annan nivå handlar om de krav ett interkulturellt perspektiv ställer på strukturer i organisationer: på styrdokument, målformuleringar, budgetberedningsprocesser, uppföljningar av utfall med mera. Denna strukturella nivå är särskilt viktig för kommunen, som ju har i uppgift att garantera många grundläggande rättigheter.

Ett interkulturellt perspektiv innebär att säkra att den egna verksamheten verkligen främjar och skapar förutsättningar för *alla människors likvärdiga delaktighet* i samhället.

- ▶ Hur kan vi garantera att våra institutioner bidrar till demokratiska, inkluderande processer?
- ▶ Motsvarar våra organisationer den mångfald som finns i samhället?
- ▶ Har alla människor likvärdiga möjligheter att ta del av de tjänster som våra förvaltningar erbjuder, oberoende av etnisk och religiös bakgrund?
- ▶ Är utfallet av våra tjänster likvärdigt för alla minoriteter i samhället?
- ▶ Hur vet vi det?

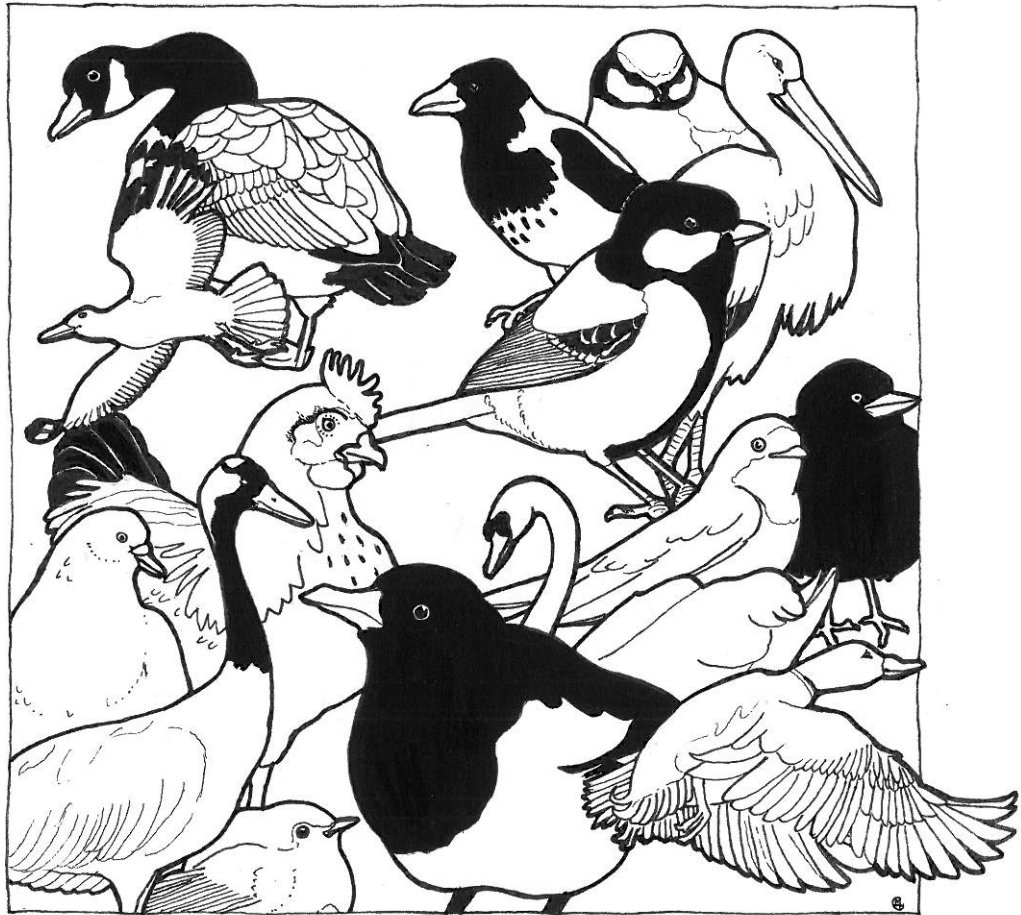
Arbetet för jämlikhet och delaktighet i samhället kräver vilja.

De mekanismer som leder till ojämlikhet och uteslutning av vissa grupper försvinner inte av sig själva och går inte över med tiden.

Det krävs ett medvetet åtagande och ett aktivt engagemang

– en politisk vilja.⁵

5. För ett fördjupat resonemang kring ojämlikhetens följder och vikten av en politisk vilja, se Wilkinson & Pickett 2010.



Interkulturalitet och andra förhållningssätt till etnisk mångfald



ett sätt att tydliggöra vad som utmärker

ett interkulturellt perspektiv är

att jämföra det med andra sätt att

förhålla sig till etnisk mångfald och migranter. I boken

The Intercultural City (2008), finns följande tabell:

	Ekonomiska rättigheter	Medborgerliga rättigheter och grundläggande sociala rättigheter	Kulturella rättigheter (rätten till sin identitet)	Medborgaren som aktiv medskapare (community building)
Gästarbetare	•			
Assimilation	•	•		
Mångkultur	•	•	•	
Interkultur	•	•	•	•

- ▶ **”Gästarbetarprogram”**, exempelvis det som utvecklades i dåvarande Västtyskland under 1960- och 70-talen, inriktar sig på ekonomiska rättigheter som arbetsförhållanden och ersättning. De berörda ses som arbetare som befinner sig i landet temporärt och därför inte behöver garanteras medborgerska rättigheter som till exempel rösträtt.
- ▶ **Assimilation** ger personer med migrant- och minoritetsbakgrund tillgång till medborgerska och grundläggande sociala rättigheter. Samtidigt förväntas de överge de aspekter av den egna kulturella identiteten som inte överensstämmer med majoritetsbefolkningens självbild vad gäller traditionella kulturella särdrag. Modellen präglar till exempel Frankrike, där det länge funnits ett ideal att betrakta alla i landet som fransmän, samtidigt som det funnits tendenser till att betrakta olika minoriteters vilja att behålla en kulturell särprägel som uttryck för en farlig ”communautarisme”, det vill säga en vilja att isolera sig som hotar den nationella gemenskapen.
- ▶ **Mångkulturalism** inkluderar utöver ekonomiska och medborgerska rättigheter även tanken att minoritetsgrupper ska kunna behålla kulturella särdrag och få dem erkända som del av samhällets kulturella rikedom. England kan beskrivas som präglad av mångkulturalism. En risk med modellen är att minoriteter utvecklas parallellt, och till och med segregerat från övriga samhället.
- ▶ **Interkulturalitet** tar hänsyn till individers ekonomiska, sociala/medborgerska och kulturella rättigheter, men lyfter dessutom fram vikten av att se alla individer som aktiva medskapare, som i dialog med andra får och behöver engagera sig i skapandet av ett samhälle för alla.

Bakgrund till det interkulturella perspektivet

Dagens diskussioner om det interkulturella perspektivet har sin bakgrund i de fruktansvärda händelserna under andra världskriget.

Vid krigets slut, år 1945, grundades *Förenta Nationerna* (FN) med syftet att verka för internationell fred och säkerhet, utveckla vänskapliga relationer mellan nationer samt främja sociala framsteg, bättre levnadsstandard och mänskliga rättigheter.

Samma år bildades *Unesco*, ett så kallat fackorgan inom FN. Namnet betyder United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, det vill säga Förenta nationernas organisation för utbildning, vetenskap och kultur. Syftet med Unesco är att verka för fred och säkerhet genom främjande av internationellt samarbete inom utbildning, vetenskap och kultur, utan åtskillnad med avseende på ras, kön, språk eller religion.

Europarådet slutligen, bildat 1949, är en mellanstatlig europeisk samarbetsorganisation som arbetar i huvudsak med att främja demokrati, mänskliga rättigheter och rättsstatsutveckling.

FN, Unesco och Europarådet – alla tre bildades alltså med syfte att främja internationellt samarbete och därigenom förhindra att de oerhörda grymheter som begicks under andra världskriget upprepas. Det är just dessa organisationer som identifierat ett interkulturellt perspektiv som centralt för arbetet med att främja, försvara och fullfölja de mänskliga rättigheterna.

Begreppet interkulturalitet användes till en början främst i utbildnings-
sammanhang, för att peka på vikten av att genom utbildning verka för
ömsesidig respekt, tolerans och rättsäkerhet. År 1974 antog Unesco
rekommendationer gällande *Utbildning för internationell förståelse, samarbete och fred
samt undervisning om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna*.⁶ Detta
dokument uppmanar medlemsländerna att genom alla nivåer i respektive
utbildningsystem verka för att:

främja studiet av skilda kulturer, deras ömsesidiga inflytande, deras framtids-
utsikter och levnadssätt, för att befordra ömsesidig förståelse av skillnaderna
mellan dem. Sådana studier bör bl. a. lägga tillbörlig vikt på undervisning i
främmande språk, civilisationer och kulturarv som ett medel att främja
internationell och interkulturell förståelse.⁷

Från att inledningsvis mest ha handlat om relationen *mellan* olika länder och
mellan det globala ”nord” och ”syd”, har frågan utvecklats till att mer och mer
fokusera etnisk och kulturell mångfald *inom* varje land.⁸

En för kommunal verksamhet intressant utveckling är diskussionen om så
kallade interkulturella städer. Sedan några år tillbaka finns det ett europeiskt
stödprogram för städer i Europa som vill uppdatera sina policydokument och
utveckla interkulturella strategier för att främja en utveckling där den etniska
mångfalden ses som en resurs. Botkyrka är en del av detta *Intercultural cities*-
nätverk sedan 2011.

6. Svenska Unescorådet 1976/1993

7. Svenska Unescorådet 1976/1993:9

8. Bunjes 2013:43

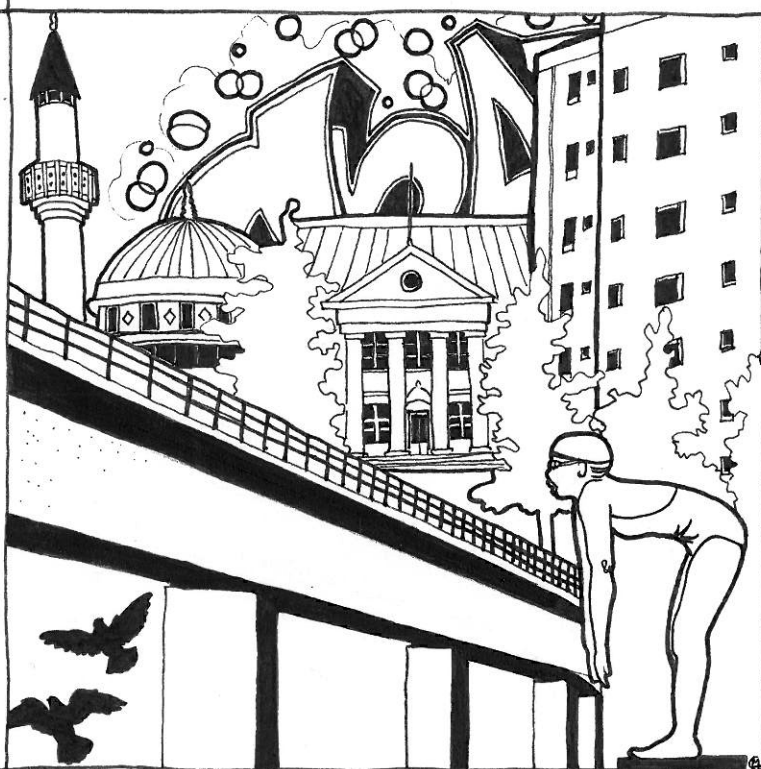
I den ovan nämnda boken *The Intercultural City* finns följande definition av en ideal interkulturell stad:

Den interkulturella staden har en blandad befolkning, med människor med olika nationaliteter, ursprung, språk eller religioner/åskådningar. De flesta medborgare ser mångfald som en resurs och inte som ett problem och accepterar att alla kulturer förändras när de möter varandra i det offentliga rummet. Stadens tjänstemän förespråkar offentligt respekt för mångfald och en stadsidentitet som bygger på mångfald. Staden bekämpar aktivt fördomar och diskriminering och garanterar lika möjligheter för alla genom att anpassa sina styrningssystem, institutioner och tjänster till behoven i en blandad befolkning, utan att kompromissa med mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatens principer. Genom samarbete mellan näringslivet, det civila samhället och det offentliga utvecklar den interkulturella staden en rad riktlinjer och insatser som främjar en ökad blandning och interaktion mellan olika grupper. Den höga graden av tillit och social sammanhållning bidrar till att förebygga konflikter och våld, öka politikens effektivitet och gör staden attraktiv för människor och investerare.⁹

Betoningen på kommunens avgörande betydelse för främjandet av interkulturella processer, som citatet uttrycker, kan fungera som inspiration och vision för det samhälle som Botkyrka kommun genom sina tjänster och anställda ska bidra till att förverkliga.

9. Wood 2009:17, min översättning.

Diskussionen om interkulturalitet har alltså rört sig från att handla om internationella relationer till att även innefatta etnisk och religiös mångfald inom varje nation, och från att främst röra frågor om utbildning till att idag koppas till flera olika verksamheter som städer och kommuner ansvarar för. Botkyrka kommuns arbete kan ses som en del av denna utveckling.



Arbeta interkulturellt i Botkyrka



tt arbeta med ett interkulturellt perspektiv

är viktigt för alla kommuner,

oberoende av befolknings-

sammansättning. Det är dock av speciell vikt i en kommun som

Botkyrka, där det finns en rik etnisk och religiös mångfald som både

möjliggör och nödvändiggör interkulturella processer. Kommunen

har genom åren blivit känd för sin satsning på kultur och ungdomar.

Men Botkyrka har också blivit uppmärksammat negativt på grund av

den påtagliga ekonomiska och etniska segregationen.

Segregation betyder ett rumsligt åtskiljande av befolkningsgrupper baserat på socioekonomisk bakgrund, etnicitet, hudfärg, religion med mera. I svenska städer idag är det i många fall samma områden som har en hög andel människor med utomeuropeisk bakgrund som också är de mest resurssvaga områdena.¹⁰ Jämfört med situationen i andra länder har personer med utländsk bakgrund ofta större svårigheter att komma in på arbetsmarknaden eller att få arbeten som motsvarar deras utbildningsnivå. Segregationen och dess negativa konsekvenser är ett problem också i Botkyrka.

Det som kallas ekonomisk och etnisk segregation brukar ses som centrala mekanismer för hur det kommer sig att ojämlika maktrelationer mellan olika grupper i samhället kan fortleva över tid. En grundorsak är att alla människor inte har tillgång till samma resurser och nätverk. En annan orsak hör samman med stigmatiseringen av vissa områden, det vill säga att vissa områden får dåligt ”rykte” och förknippas med otrygghet och kriminalitet. Det kan försvåra för vissa grupper att komma in på arbetsmarknaden på samma villkor som andra. Segregation främjar ett ”vi och de-tänkande”, som föder misstänksamhet, rädsla och sämre social sammanhållning. Den bidrar även till känslor av otrygghet och vanmakt. Samtliga dessa segregationsprocesser motverkar möjligheter till skapandet av ett interkulturellt samhälle som kännetecknas av jämlikt deltagande, rättvis fördelning av resurser samt överskridande och jämlika möten.

10. Socialstyrelsen 2010.

Främja hållbar utveckling



etnisk och ekonomisk segregation på

bostads- och arbetsmarknaden

är både en effekt av och en

orsak till social ojämlikhet. Segregation leder till bristande social sammanhållning och försvårar människors deltagande i samhället på lika villkor. Det gör den till ett stort hinder för interkulturella processer i ett samhälle. Att motverka segregation och verka för social jämlikhet blir därmed centralt för främjandet av ett interkulturellt perspektiv. Det innebär att arbetet för att underlätta för marginaliserade grupper att komma in på bostads- och arbetsmarknaden blir centralt. Det räcker alltså inte att motverka fördomar på individnivå eller att bara skapa möten mellan personer från olika etniska grupper.

För att främja en positiv utveckling har Botkyrka kommun antagit styrdokumentet *Strategi för ett interkulturellt Botkyrka*.¹¹ I strategin identifieras tre huvudområden för kommunens interkulturella utvecklingsarbete:

- ▶ **Antidiskriminering.** Arbetet med att säkerställa att alla invånare på ett likvärdigt sätt kan delta i samhället och har tillgång till en god kommunal service kräver ett medvetet arbete mot diskriminering, både den direkta och den indirekta. Detta arbete måste självklart utgå från gällande diskrimineringslagstiftning.
- ▶ **Kommunen som plats.** För att motverka segregationens negativa effekter och möjliggöra för alla, även de mest utsatta grupperna och individerna, att kunna delta i och känna samhörighet med samhället på lika villkor, måste kommunen arbeta med att uppmärksamma och uppfylla allas behov av arbete, utbildning och boende.
- ▶ **Kommunen som organisation.** De två första punkterna ställer stora krav på kommunen som organisation, både som arbetsgivare och som utförare av service. Ett interkulturellt perspektiv väcker frågor om representation och påverkar därmed rekrytering och vad som ses som nödvändiga kompetenser hos medarbetarna. För att säkra nödvändig kunskap, gott bemötande och likvärdig service till medborgarna, samt ett arbetssätt som främjar dialog och samverkan med brukare och föreningslivet, behövs kontinuerlig och relevant utbildning och fortbildning.

11. Botkyrka kommun 2010.

Utvecklings- områden



tt interkulturellt perspektiv ställer vissa krav på verksamheterna i en kommunal organisation. Arbetet ska självfallet bedrivas inom de ramar som reglerar all offentlig verksamhet, det vill säga med rättssäkerhet, demokrati och effektivitet i fokus. Det måste också vara *långsiktigt* och *systematiskt* för att kunna leda till hållbar förändring. *Hög medvetenhet* hos både medarbetare och chefer är en annan nyckelfråga. Särskilt ledarna behöver verka för att skapa en kultur som möjliggör dialog mellan olika aktörer och verksamhetsdelar, för att motverka ”cementerade grupperingar och grupptänkande”.¹² Ett interkulturellt perspektiv bidrar till att öka kvaliteten i den kommunala verksamheten.

12. Lahdenperä 2008:32.

Indikatorer

Ett långsiktigt och systematiskt arbete med ett interkulturellt perspektiv förutsätter att man utvecklar *indikatorer* för att kunna göra nulägesanalyser, diskutera relevanta åtgärder och mäta utvecklingen över tid i frågor som berör utfallet av verksamheten bland olika grupper, framför allt när det gäller arbetet mot marginalisering och diskriminering av minoriteter. Ställ frågor som:

- ▶ Hur vet vi att de tjänster vi tillhandahåller ger ett likvärdigt utfall bland olika minoritetsgrupper?
- ▶ Finns det sådant i våra verksamheter som gör det svårare för vissa grupper att ta del av tjänsterna?
- ▶ Hur kan vi följa utvecklingen över tid?

Fortbildning

Chefer, medarbetare och förtroendevalda behöver kunskap om vad ett interkulturellt perspektiv innebär och hur det bäst kan omsättas i handling i en kommunal organisation. En aspekt handlar om främjandet av *interkulturell kompetens* hos medarbetarna, det vill säga egenskaper som empati, öppet sinne, förmågan att se en sak från flera olika håll, förmågan och viljan att anpassa sig till skiftande kulturella sammanhang samt språkliga färdigheter.¹³ Kompetens av detta slag kan främja en kritisk kulturell medvetenhet samt motverka etnocentriska tendenser, det vill säga tendenser att se den egna kulturen som unik, central och bättre än allt som uppfattas

13. Barret 2013:26

vara kulturellt annorlunda.¹⁴ Interkulturell kompetens är inte medfödd, utan måste förmedlas och praktiseras aktivt, inte minst genom utbildning och fortbildning bland kommunens medarbetare. Här är skolan central; interkulturell kompetens ska främjas i undervisningen på alla nivåer i skolan. I samtliga dessa processer kan föreningar och media spela en viktig roll. Ställ frågor som:

- ▶ Vilka kunskaper och kompetenser behöver vi främja hos våra medarbetare för att de på bästa sätt ska kunna utföra sitt arbete i en kommun som präglas av mångfald och segregation?
- ▶ Kan vi samverka med lokala föreningar eller andra organisationer när det gäller fortbildning?

Representation och rekrytering

När vi talar om delaktighet och rättigheter blir frågan om representation med nödvändighet alltid aktuell. Det är viktigt att organisationer, till exempel en kommun, genom sina medarbetare speglar den mångfald som finns i det omgivande samhälle. Argumenten för detta brukar fokusera mångfald antingen som nytta eller som rättvisa.¹⁵

Nyttoargument kan till exempel ta fasta på att våra erfarenheter som människor tenderar att se olika ut på grund av kön och etnicitet, samt att dessa olika erfarenheter och därmed kunskaper om samhället, måste finnas representerade i organisationer som vill nå så många som möjligt. En kommun behöver ju per definition kunna nå

14. Lahdenperä 2004:18

15. Edström & Hyllén-Cavallius 2011

och nås av alla. Organisationer som har en mångfald i sin personal brukar också beskrivas som mer dynamiska än andra.

Rättviseargument brukar ta fasta på att en strukturell underrepresentation av en viss grupp också tyder på existensen av mekanismer som utesluter dessa grupper ifrån vissa positioner och befattningar. Det vill säga att det förekommer indirekt och strukturell diskriminering. Detta är i grunden ett demokratiskt problem när det gäller möjligheten för olika grupper att påverka och delta.

Oavsett vilket argument som betonas mest, så gör ett medvetet arbete kring representation och mångfald en organisation mer relevant för sin samtid och ger den ökad trovärdighet. Detta ställer så klart vissa krav på hur rekryteringar sker.¹⁶ Fokus bör ligga på vilka konkreta erfarenheter och kunskaper, utbildningar eller nätverk som är önskvärda för organisationen och för en viss tjänst. Här måste interkulturella kompetenser synliggöras och efterfrågas. Genom denna tanke- och arbetsgång kan man undvika essentialiserande antaganden om medarbetare, det vill säga föreställningar om att vissa personer automatiskt har vissa egenskaper eller kunskaper. Ställ frågor som:

- ▶ Hur ser den etniska mångfalden ut bland dem vi arbetar för?
- ▶ Speglar vår organisation denna mångfald?
- ▶ Har vi svårt att nå vissa grupper?
- ▶ Vilka kompetenser behöver vi för att nå grupper som vi inte når?

16. Edström 2001

Flerspråkighet

Språk är på många sätt centralt för ett interkulturellt perspektiv. Människor behöver kunna uttrycka sig, få tillgång till information, utbyta tankar och åsikter för att kunna delta i samhället. Detta kräver ett inkluderande och uppskattande förhållningssätt till den mångfald av språk som pratas bland medborgarna. Forskning visar vilka stora fördelar det finns för organisationer som medvetet använder flerspråkighet som en resurs i alltmer komplexa och globaliserade samhällen.¹⁷ Det finns parallella spår i detta arbete. Inlärnigen av majoritetsspråket bland olika minoritetsgrupper måste främjas. Samtidigt måste undervisning i och på olika minoritetsspråk ges stöd. Central samhällsinformation måste finnas tillgänglig på olika språk. Flerspråkighet, slutligen, måste uppmärksammas som den viktiga kompetens det är. Ställ frågor som:

- ▶ Vilka är de största språken i vår kommun?
- ▶ Vilka språk vore bra att ha i vår organisation för att på bästa sätt arbeta med olika grupper?
- ▶ Kan vi göra viktig information tillgänglig på andra språk än svenska?
- ▶ Ser vi på flerspråkighet som en resurs bland vår personal?

17. Hyltenstam, Axelson & Lindberg 2012, Bel Habib 2013

Dialoger och mötesplatser

Främjandet av möten och dialoger i samhället är en av de viktigaste aspekterna av ett interkulturellt perspektiv. Det innebär ett fokus på att skapa jämlika, öppna och respektfulla utbyten av ståndpunkter mellan människor i ett samhälle som präglas av etnisk mångfald. Förhoppningen är att härigenom kunna främja ömsesidig förståelse, tolerans, respekt samt social sammanhållning. Men detta förutsätter naturligtvis att det finns fysiska mötesplatser där människor kan träffas, spontant eller organiserat. I detta arbete är det också viktigt att ta hänsyn till de maktrelationer som finns i samhället som gör att människor inte har samma förutsättningar att engagera sig i dialoger.

Kommunen har stora möjligheter att integrera ett interkulturellt perspektiv i sitt arbete med områdesutveckling och stöd till föreningar och organisationer. Kommunen är en central aktör när det gäller att skapa och stödja mötesplatser och rum för dialog. Det handlar om torg, parker, sporthallar med mera, men också om att arbeta för att förskolor, ungdomsgårdar, skolor, bibliotek och även religiösa institutioner utvecklar ett interkulturellt tänk. Ställ frågor som:

- ▶ Vilka är mötesplatserna som främjar interkulturella dialoger i vår kommun?
- ▶ Kan vi stärka dem?
- ▶ Hur skapar vi förutsättningar för alla människor att delta på likvärdig grund?
- ▶ Kan arbetet utvecklas med hjälp av referensgrupper, fokusgrupper och brukarundersökningar?

Goda exempel



ånga av de tankar som
redovisats i denna skrift
är sådana som Botkyrka

kommun arbetar med sedan länge. Det interkulturella perspektivet kan sägas sammanfatta och vidareutveckla tankarna om vikten av att arbeta inkluderande i ett mångkulturellt samhälle. Här följer två exempel på det slags erfarenheter som finns att bygga på när fler förvaltningar och verksamheter nu bjuds in att engagera sig mer systematiskt.

Sommarjobb för alla

Sedan år 2008 erbjuder Botkyrka kommun sommarjobb till ungdomar. Inför 2014 gick erbjudandet för första gången till samtliga i åldersgruppen 16 till 18 år. Satsningen gav unga möjligheten att under tre veckors tid tjäna egna pengar, lära sig nya saker och lägga arbetslivserfarenhet till sina cv:n.

Tjänstemannen som koordinerade sommarjobb i Botkyrka berättar att en viktig tanke bakom hens arbetsupplägg var att ungdomarna skulle få en chans att skaffa sig nya sociala nätverk. En strategi var att fördela sommarjobben så att ungdomarna fick röra sig i kommunens geografi och lära känna nya platser – sommarjobbet skulle helst inte finnas i anslutning till det egna boendet.

Genom åren har utbudet av praktikplatser utvecklats, bland annat genom aktivt nätverkande från den ansvariga tjänstemannen. Gensvaret från potentiella arbetsgivare har varit stort. Många vill hjälpa till i arbetet med att ge ungdomar i Botkyrka en bra framtid. Förutom de sedvanliga sommarjobben som fastighets- och markskötsel, barn- och äldreomsorg, administration, kultur och lokalvård, erbjöd sig flera föreningar att ta emot och handleda sommarjobbare. Sommaren 2014 fick exempelvis sju ungdomar hjälpa en regissör att hitta inspelningsplatser för film, andra deltog vid konstbiennalen i Venedig eller lärde sig mer om närodlat tillsammans med en odlarförening.

Varför är detta interkulturellt?

En konsekvens av ekonomisk och etnisk segregation är att människor lever under mycket olika villkor. Barns och ungdomars liv påverkas i hög grad av vilken ställning deras föräldrar har på arbetsmarknaden. De med god ekonomi och god förankring på arbetsmarknaden bor ofta på andra ställen än de med sämre ekonomi och arbetsmarknadsförankring. I Botkyrka är andelen arbetslösa och människor med en prekär situation på arbetsmarknaden högre i de norra kommundelarna. I dessa områden är också andelen boende med utländsk bakgrund högre. Känslor av utanförskap bland ungdomar i dessa områden har därför både en ekonomisk och en etnisk dimension.

Satsningen är ett exempel på hur kommunen genom en hög medvetenhet kan arbeta på flera fronter parallellt. Dels förbättrar man möjligheten till en bra ingång i arbetslivet för ungdomar, dels banar man väg för nya möten och gör det möjligt att bryta segregationens mentala gränser.

Områdesgrupper för alla

Det så kallade områdesarbetet i Botkyrka utgår från en analys som visat att det finns ett behov av kontaktytor mellan aktörer som arbetar lokalt i kommundelarna: alltifrån kommunala förvaltningar och andra myndigheter till föreningar och andra representanter för civilsamhället.

Ett av kommunens mål är att motverka att olika förvaltningar arbetar med samma problemområden eller uppgifter utan att samverka, eller se utanför sitt eget ”stuprör”, som man ibland kallar det. Då riskerar nämligen viktiga frågor att hamna mellan stolarna, eller dubbelarbete att uppstå. Det får extra svåra konsekvenser för människor som har problem med att navigera i en kommunal administration på grund av språk eller livsituation.

Ursprunget till områdesgrupperna var de satsningar som staten på nittioalet drog igång i socioekonomiskt utsatta bostadsområden runt om i landet. I norra Botkyrka utvecklades och samordnades många satsningar på demokratiutveckling, utbildning, trygghet etc. i just områdesgrupperna.

När det särskilda statliga stödet upphörde beslutade Botkyrka att permanenta och införa områdesgrupper i alla kommundelar. På så vis blev fokuset på det lokala något som alla Botkyrkabor kunde dra nytta av, och det upphörde att vara ett kvitto på att ett område var ”utsatt”.

Områdesgruppernas viktigaste uppdrag idag är att underlätta samarbete mellan alla som bor och arbetar i en viss kommundel. Grupperna strävar också efter att den kommunala verksamheten ska anpassas bättre till lokala förhållanden och att de boendes delaktighet ska öka. Områdesutvecklarna som finns i varje område bjuder in till dialog kring olika frågor och deltar också i de regelbundna dialogforum där politiker och boende träffas för att diskutera lokalt aktuella frågor. De arbetar bland annat med frågor som trygghet, folkhälsa och miljö. Till områdestänket i Botkyrka hör också

de medborgarkontor som finns i alla kommundelar, där kommuninvånarna kan få information och service inom kommunens ansvarsområden och även få kontakt med andra myndigheter.

Varför är detta interkulturellt?

Kommunens organisation kan ibland få ej avsedda, negativa effekter som ställer till problem för exempelvis människor som inte har språket med sig i mötet med en administration, eller som på andra sätt har svårt att göra sin röst hörd. Detta är en viktig arbetsförutsättning i en kommun som Botkyrka där många har andra språk än svenska som förstaspråk och där graden av svenskkunskaper varierar mycket. Genom att utveckla ett områdesperspektiv kan kommunen bättre anpassa de kommunala verksamheterna till lokala förhållanden. Detta underlättar ett likvärdigt möte mellan kommunen och invånare med olika förutsättningar.

Lästips och källor

- Abiri, Elisabeth, Anna Brodin & Peter Johansson
2008. *Mänskliga rättigheter ...? "Jag vet att dom finns och jag tror att Sverige är bra på dom."*
Handbok i mänskliga rättigheter på kommunal nivå.
Stockholm: Fritze
- Barrett, Martyn, red. 2013. *Interculturalism and Multiculturalism. Similarities and Differences.*
Strasbourg: Council of Europe
- Bel Habib, Ingela 2013. *Språkets ekonomiska värde för individer, företag och nationer. En introduktion till språkekonomi.* Kompendium. Stockholm: Stockholms universitet
- Botkyrka kommun 2010. *Strategi för ett interkulturellt Botkyrka.* Tumba: Botkyrka kommun
- Bunar, Nihad 2001. *Skolan mitt i förorten – fyra studier om skola, segregation, integration och multikulturalism.* Diss. Växjö universitet. Stehag/ Stockholm: Brutus Östlings Symposium
- Bunjes, Ulrich 2013. The intercultural milestone. The history of the Council of Europe's White Paper on intercultural dialogue. I *Interculturalism and Multiculturalism. Similarities and Differences*, red. Martyn Barrett. Strasbourg: Council of Europe
- Edström, Nina 2001. *Gott och blandat. Om rekrytering och exkludering.* Botkyrka: Mångkulturellt centrum
- Edström, Nina & Charlotte Hyltén-Cavallius 2011. *Osmos. Inkluderingsprocesser i kulturlivet.* Botkyrka: Mångkulturellt centrum
- Europarådet 2008. *White Paper on Intercultural Dialog. "Living Together As Equals in Dignity".* Strasbourg: Council of Europe
- FN 1948/2008. *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna.* Svenska FN-förbundet
- Hyltenstam, Kenneth, Monica Axelsson & Inger Lindberg, red. 2012. *Flerspråkighet. En forskningsöversikt.* Stockholm: Vetenskapsrådet
- Lahdenperä, Pirjo 2004. *Interkulturell pedagogik – vad, hur och varför? I Interkulturell pedagogik i teori och praktik*, red. Pirjo Lahdenperä. Lund: Studentlitteratur
- Lahdenperä, Pirjo 2008. *Interkulturellt ledarskap – förändring i mångfald.* Lund: Studentlitteratur
- Perotti, Antonio 1994. *The Case for Intercultural Education.* Strasbourg: Council of Europe
- SKL 2008. *Systematiskt arbete för mänskliga rättigheter – en utmaning för kommuner, landsting och regioner.* Stockholm: Sveriges kommuner och landsting
- Socialstyrelsen 2010. *Social rapport 2010.* Stockholm: Socialstyrelsen
- Spånge, Mikael 2009. *Kommunernas ansvar för att förverkliga mänskliga rättigheter – en kartläggning av 16 kommuner i Sverige.* Malmö: Malmö högskola
- Svenska Unescorådet 1976/1993. *Rekommendation om utbildning för internationell förståelse.* Stockholm: Svenska Unescorådet
- Svenska Unescorådet 1999. *Den internationella grunden för interkulturell undervisning.* Stockholm: Svenska Unescorådet
- UNESCO 2007. *UNESCO Guidelines on Intercultural Education.* Paris: UNESCO
- Wilkinson, Richard & Kate Pickett 2010. *Jämlikhetsanden. Därför är mer jämlika samhällen nästan alltid bättre samhällen.* Stockholm: Karneval
- Wood, Phil & Charles Landry 2008. *The Intercultural City. Planning for Diversity Advantage.* London: Earthscan

Mångkulturellt centrum, Botkyrka, 147 85 Tumba

www.mkcentrum.se

08-120 259 00

Ett interkulturellt Botkyrka

© Mångkulturellt centrum och författaren 2015

Mångkulturellt centrum 2015:1 ISSN 1401-2316

ISBN 978-91-86429-38-6

Omslag och illustrationer Loredana Mutis Canales.

Ett interkulturellt perspektiv handlar om att skapa förutsättningar för en kultur av demokratiska, inkluderande möten. En kommunal organisation behöver verka för detta på flera sätt. Dels genom ett medvetet fokus på bemötande och mellanmännsliga relationer, dels genom att granska och utveckla strukturer i organisationer.

Den här skriften ger en bas att stå på när det gäller bakgrunden till det interkulturella perspektivet och den ger också exempel på hur detta perspektiv kan integreras i en kommunal vardagspraktik.