

## Kapitel 1

# Mångfald, jämlikhet och jämställdhet – interkulturellt lärande och integration

## Pirjo Lahdenperä

Att bli intresserad och engagerad i ett projekt beror på dess betingelser att erbjuda kunskapsmässiga utmaningar och att man personligen kan vidga sin egen horisont med nya perspektiv. För mig som arbetar inom akademien är det viktigt att forska, det vill säga att vara med och skapa ny kunskap som förhoppningsvis kommer till användning och nytta när man utvecklar olika verksamheter. När det gäller JämBredd var projektets grundval ett annat. I stället för att utgå från den teoretiska kunskapen som vi forskare hade inom kunskapsområdet skulle vi tillsammans med fältet samproducera ny kunskap. Utgångspunkten var en verksamhetsnära forskning där praktiker och forskare tillsammans undersöker hur och om skilda verksamheter kunde utvecklas mot utökad jämlikhet, mångfald och jämställdhet. Självfallet fanns det redan vissa teoretiska och analytiska begrepp och ramar som hjälpte oss att planera våra insatser, men läroprocesser både i forskningscirklarna såväl i processledarutbildningen samt i chefsutbildningen i Flen var oförutsägbara och därmed fulla med nya upptäckter och forskningsmöjligheter.

För mig personligen var det en utmaning och samtidigt en ny och spännande möjlighet att som vetenskaplig ledare för projektet skapa betingelser för interkulturell forskning inom det kunskapsområde som jag har forskat i. Projektet JämBredd erbjöd också med sin utbildningsmässiga ansats möjligheten att pröva tankar och teorier om *interkulturalitet* och att omsätta dessa i praktiken och undersöka hur de fungerar som tankemodeller i arbetet med utökad mångfald och jämlikhet.

Låt mig i det här inledande kapitlet ge den teoretiska ramen för projektet JämBredd. I projektansökan till Europeiska socialfonden betonades att *intersektionalitet*, *normkritik* och *interkulturalitet* som teoretiska förhållningssätt när det gäller att uppnå utökad mångfald, jämlikhet och jämställdhet inom olika verksamheter. Vad dessa begrepp betyder och hur de

kan användas som teoretiska utgångspunkter samt som praktiska verktyg för att utveckla verksamheter mot utökad mångfald kommer jag att konkretisera i detta kapitel.

Alla teoretiska begrepp kan betraktas som konstruerade tankemodeller med vars hjälp vi kan samordna vår förståelse och kommunikation. Teoretiska begrepp och teorier kan även användas som analysinstrument för att beskriva och studera vardagliga fenomen i syfte att utöka ”det praktiska förnuftet” (Ricoeur, 1993).<sup>1</sup> Detta innebär en förståelse för olika teoretiska begrepp som har varit centrala för arbetet inom JämBredd. Därför initierar jag mitt teoretiska kapitel med att problematisera begreppet *mångfald* och ge det en definition som vi har använt i JämBredd. I detta sammanhang är det även viktigt att beskriva olika former av diskriminering samt ge en definition på *intersektionalitet* som analysinstrument. Därefter kommer jag även att beskriva vad *interkulturalitet* och *interkulturella läroprocesser* kan bidra med som perspektiv och verktyg när man arbetar mot utökad mångfald, jämlikhet och jämställdhet. Dessa interkulturella läroprocesser är centrala utgångspunkter för den process som det innebär att förändra olika strukturer som hindrar utökad mångfald och jämlikhet i olika verksamheter.

## **Mångfald, diskriminering och intersektionalitet**

### ***Mångfald – ett problematiskt begrepp***

Trots att mångfald för det mesta associeras med positiva värden är det inte ett oproblematiskt och entydigt begrepp. Allmänt kan sägas att begreppet mångfald bland annat används i betydelsen mångfald av kulturer och att det ger en bild av att det finns kulturella skillnader. Utifrån denna förståelse används också det närliggande begreppet *mångkultur* eller *mångkulturalism*. Ett av de problem som är förknippade med diskussioner om mångfalden handlar om vem som bestämmer eller definierar olikheterna och på vilka grunder. Lacky Lumby (2006) beskriver en smal och en bred definition av mångfaldsskillnader. Den breda definitionen innehåller flera olika kriterier såsom ålder, funktionsnedsättning, religion, sexuell läggning, värderingar, etnicitet, nationalitet eller nationellt ursprung, utbildning, livsstil, värden, utseende, social klass och ekonomisk status. Enligt Rönnqvist (2008) fokuserar den smala definitionen på aspekter som kan betecknas som nedsättande för individen, som ras eller etnicitet, kön och funktionsnedsättning. Dessa aspekter utgör primära dimensioner och är en del av ens identiteter som är förhållandevis svåra att förändra. Till de sekundära

---

<sup>1</sup> I essän *Det praktiska förnuftet* introducerade Paul Ricoeur (1979, 1993) begreppet *praktiskt förnuft*, vilket enligt honom är lika med ”betingelser för förståelse av den meningsfulla handlingen. Med meningsfull handling avses den handling som den handlande kan redogöra för inför en annan eller inför sig själv, på ett sådant sätt att den som mottar redogörelsen kan godta den som begriplig” (Ricoeur, 1993, s. 171).

dimensionerna räknas exempelvis utbildning, arbetslivserfarenheter, civilstånd, geografisk hemvist och inkomst. Dessa dimensioner påverkar individens självbild och tolkningsrepertoar men går ändå att förändra.

Ett annat sätt att kategorisera mångfaldsaspekter är synliga aspekter och icke-synliga aspekter. Enligt Frances Milliken och Luis Martins (1996) framkallar synliga aspekter mer fördomar och diskriminering än icke-synliga aspekter. Man kan ha mer eller mindre grad av ”minoritiness”.<sup>2</sup> Lacky Lumby (2006) menar dessutom att politiker styr vilka mångfaldsaspekter som är viktiga att framhålla utifrån föreställningar om vilka aspekter som majoritetsbefolkningens har svårt att acceptera. Några aspekter är mer problematiska än andra. Hennes slutsats är att *mångfald* som begrepp är majoritetssamhällets politiska och sociala konstruktion och som sådan fyller den dess syften. Enligt Peter Wood (2003) handlar detta om ett ideologiskt mångfaldsbegrepp med starka kopplingar till kulturell pluralism och mångkulturalism.

När det gäller det praktiska arbetet med mångfald kan man skilja mellan olika nivåer av verksamheten: den officiella respektive den pragmatiska. Den officiella nivån med policydokument och verksamhetsplaner innehåller centrala värden och verksamhetens mål, vilka i sig kan tolkas som ett premierande av demokrati, jämlikhet, jämställdhet, varje människans egenvärde, medmänsklighet, integration, det vill säga *grundvärden* för den mångkulturella verksamheten (jfr Hedin & Lahdenperä, 2000). Den pragmatiska nivån är att där tjänstemän egentligen ska förmedla och förverkliga de officiella ideologierna och målen arbetar de i stället med att hålla verksamheten i gång. Det består av dagliga problem som brist på resurser, lokaler, rekrytering, språksvårigheter, diskriminering och talet om kulturella skillnader. Konsekvensen kan bli att ett gap uppstår mellan den officiella arenan för målformulering och den pragmatiska verksamhetsnivån.

Gapet mellan målformuleringsarenan och den praktiska nivån kan även bero på en monokulturell verksamhetsledning. I mina studier av interkulturellt ledarskap (Lahdenperä 2008) påpekade flera kommunala ledare i intervjuerna, beträffande verksamhetsledningen, att desto högre upp i hierarkin desto mer homogen och monokulturell var ledningen. Detta gällde inte enbart svenska värderingar i allmänhet utan också att en viss grupp hade makten och ville att alla skulle bete sig på samma sätt och ha likadana värderingar. Förvaltningsledningen består i allmänhet av monoetniska svenskar. Desto högre upp i hierarkin desto mer minskar mångfalden bland personalen och värderingsutrymme krymper. Det blir en pyramid-

---

<sup>2</sup> Åsa Andersson (2003) skriver i sin avhandling *Inte samma lika* om hur flickor använde ordet invandrare som adjektiv, det vill säga om personen var mer eller mindre *invandrig*.

organisation. Det finns en klyfta mellan myndighetsutövning och den multietniska och mångkulturella befolkningen, påpekades i intervjuerna.

Det finns många olika sätt att förstå och använda begreppet mångfald beroende på den organisatoriska nivån eller verksamhetens art som har just mångfald på agendan (Lahdenperä, 2008). Det ideologiska mångfaldsbegreppet kan med sina normativa ansatser om ett gott och modernt organisatoriskt liv ge upphov till verksamhetsplaner med mångkulturella inslag. För att visa utåt att man arbetar med utökad mångfald kan den användas i måldokumentet eller i profilbeskrivningen som ett ”politiskt korrekt paradmål” som lever sitt eget liv som organisationens självbild och hur man vill bli uppfattad av omvärlden, eller för att erhålla extra resurser (Lahdenperä, 1995, 2006). På verksamhetsnivån ger denna mångfald inte alltid avtryck. Mångfald kan också användas som ett epitet på en så kallad ”invandrartät skola” eller ”invandrarskola” vilket enligt Nihad Bunar (2001), Pirjo Lahdenperä (2001) och Johannes Lunneblad (2006) ger en bild av en skola med problem och svårigheter. Lena Grip (2010) påpekar i sin avhandling *Likhetens rum – olikhetens praktik* att paradoxalt nog kan representationer av det mångkulturella Sverige befästa snarare än motsäga tanken om svensk enhetlighet i och med det bara är vissa delar av samhället som står för mångkultur. Frågan är emellertid om begreppet mångfald, trots sin positiva betydelse, i denna kontext förknippas med problem, svårigheter och dåliga resultat och därmed blir en förklarande kategori på misslyckande och utökad segregation.

I ljuset av ovanstående resonemang kan det konstateras att *mångfald* är ett komplext begrepp som i praktiken kan innebära olika aspekter beroende på verksamhetsnivån och individerna i fråga. Därför medför det att i arbetet för utökad mångfald och jämlikhet måste begreppet få olika narrativa innebörder och tolkningshorisont, vilket försvårar och samtidigt berikar forskningsfältet.

### ***Diskriminering***

Ett återkommande begrepp i diskussioner om mångfald och etnicitet är diskrimineringsbegreppet. Sofia Rönnqvist (2008) delar in diskriminering i preferensdiskriminering, statisk, strukturell och institutionell diskriminering. *Preferensdiskriminering* innebär en negativ särbehandling av en person på grund av personens grupptillhörighet. *Statisk diskriminering* innebär att generaliseringar om en grups påstådda beteende gör att enskilda individer sorteras bort i exempelvis rekryteringsprocesser eller i andra sammanhang. Romer som folkgrupp kan utgöra ett exempel på statisk diskriminering. *Strukturell diskriminering* innebär en över- och underordning som genomsyrar hela samhällets organisering och där grunden för

denna ordning är en ojämlik fördelning av makt, inflytande och materiella resurser.

*Institutionell diskriminering* har sin grund i den strukturella diskrimineringen och manifesteras genom regelverk, normsystem och rutiner.

Diskriminering av enskilda individer eller grupper är enligt svensk lag ett brott mot principen om likabehandling. I diskrimineringslagen (2008:567) under paragraf 4 ges följande definitioner av diskriminering:

1. *Direkt diskriminering*: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
2. *Indirekt diskriminering*: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. *Trakasserier*: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
4. *Sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. *Instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Diskrimineringslagen identifierar olika typer av diskrimineringsformer. Direkt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera kan ses som handlingar som är avsedda att särbehandla och missgynna. Indirekt diskriminering däremot äger rum genom handlingar som kan framstå som neutrala men vars effekter är att vissa kategorier av människor särbehandlas och missgynnas.

René León Rosales påpekar i skriften *Om behovet av att utveckla indikatorer för ett kommunalt arbete mot diskriminering i Botkyrka* (2011) att denna distinktion är viktig eftersom den innebär att det inte bara är individers fördomar som sätts i fokus, utan även institutionella praktiker som kan verka neutrala men som i praktiken innebär att individer missgynnas på grund av ett visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder.

Denna uppdelning mellan direkt och indirekt diskriminering återfinns till exempel i artikel 2, *Europarådets direktiv 2000/78/EG*, som inrättar en allmän ram för likabehandling i EU. Givet denna enkla uppdelning kan ett kommunalt arbete mot diskriminering analyseras dels

utifrån den beredskap som finns i kommunen att motverka eventuella uttryck för direkt diskriminering som äger rum i kommunen i själva organisationen och i kontakten mellan kommuninvånare och de olika verksamheter som kommunen ansvarar för, dels utifrån beredskapen att inom dessa verksamheter motverka indirekt diskriminering (León Rosales, 2011).

Som jag har påpekat tidigare kan inte bara enskilda individer utan även organisationer och institutioner fungera diskriminerande mot olika grupper såsom kvinnor, människor med arbetarbakgrund, invandrare, människor med funktionshinder, hbt- personer (homosexuella, bisexuella och transpersoner) et cetera. Mary Douglas beskriver i sin bok *How Institutions Think* (1986) den institutionella diskriminering och rasism som finns i organisationer och institutioner. Om man applicerar hennes tänkande till svenska förhållanden är det tänkbart att svenska institutioner och organisationer fungerar "svenskt", det vill säga premierar det som anses vara normalt i Sverige och diskriminerar det som anses vara avvikande.

Diskriminerande värderingar återspeglas i styrdokument, lagar, regler, värderingar, normer och maktförhållanden som styr vardagslivet.

När både de individuella och de organisatoriska förhållandena i en verksamhet är föremål för analyser av konstruktioner av normalitet och avvikande är det viktigt att även ta arbetsmodeller och bemötande av olika grupper i beaktande och hur stereotypa föreställningar reproduceras och maktstrukturer upprätthålls. Därför erbjuder *intersektionalitet* som tankemodell ett analysinstrument. Med dess hjälp kan man synliggöra hur olika maktstrukturer och ojämlikheter påverkar olika verksamheter och dess praktik.

### ***Intersektionalitet***

Innebörden av intersektionalitet kan härledas till det engelskan ordet *intersection*, vilket betyder "korsning" eller "skärningspunkt". Intersektionalitet handlar om att undersöka och visa på ojämlikheter och maktförhållanden mellan samhällsgrupper. I analyserna fokuseras vanligtvis kön, sexualitet, klass och etnicitet som sociala kategorier. Den intersektionella ambitionen är att belysa hur olika maktstrukturer och kategorier vävs samman och påverkar varandra (Mattsson, 2010).

Med maktstrukturer menas de krafter i samhället som skapar kategorier och grupper och som ordnar dessa hierarkiskt i förhållande till varandra. Maktstrukturerna verkar på en övergripande och strukturell nivå i samhället, samtidigt som de bärs upp av oss människor, genom institutioner och människors agerande. Enligt Tina Mattsson (2010) är maktstrukturer och ojämlikheter mellan olika grupper på strukturell nivå relativt lätta att synliggöra och

acceptera. Däremot kan det på den individuella nivån vara mycket svårare att se strukturella mönster.

När det gäller diskussionen om det mångkulturella samhället ligger tyngdpunkten i en intersektionell analys vid problematisering av hur skillnader skapas och representeras snarare än att undersöka om det finns skillnader mellan olika grupper. Därför kan intersektionalitet och kritisk reflektion öka vår egen medvetenhet om hur vi människor bidrar till och upprätthåller maktstrukturer och förtryck, men också hur vi kan utmana dessa. Genom en ökad medvetenhet kan vi således undvika att reproducera maktstrukturerna.

I JämBredd-projektet har vi inte i förhand definierat eller begränsat vilka mångfalds-aspekter eller sociala kategorier som är viktiga att fokusera i arbetet mot ojämlikheter och diskriminering. Vi har utgått från att fältet självt, det vill säga de som deltar i projektet, kan definiera de mångfaldsaspekter som är viktiga för dem. Vi har heller inte laborerat med enkla samband för att inte enbart *kulturalisera* eller förenkla orsakssammanhang och mångfald. Det var viktigt att undvika att se olika företeelser som kulturbundna utifrån till exempel enbart etnicitet eller nationella kulturer. Däremot har vi försökt inta en intersektionell hållning med de kategorier som anges i diskrimineringslagen. På samma gång vet vi att en person eller en grupp kan diskrimineras av oändligt många olika anledningar som exempelvis utbildning, livsstil, värden, utseende, politiska värderingar, språkkunskaper, dialekt, sjukdom, bostadsort, föräldrars missbruk et cetera, eller på grund av en allmän ”annorlundahet”. I ljuset av denna breda syn av diskrimineringsgrunder har vi försökt att vara öppna för deltagarnas värderingar och sorteringsgrunder. Den gemensamma nämnaren har varit både ett individ- och organisationsperspektiv på arbetet mot diskriminering och för utökad mångfald, jämlikhet och jämställdhet i kombination med en nyttoaspekt, det vill säga idén om att olikheter kan vara nyttiga och utvecklande såväl för individen som för organisationen.

### **Interkulturalitet som förändringsverktyg**

*Interkulturalitet* har varit ett centralt begrepp för arbetet i såväl i forskningscirklarna som i chefsutbildningarna, det vill säga i samtliga aktiviteter inom JämBredd. Det har funnits en gemensam uppfattning, i planeringen av åtgärder och utbildningsinsatser, att projektet med hjälp av ett interkulturellt förhållningssätt kan utöka integrationen av olikheterna. Genom ett interkulturellt synsätt i detta integrationsarbete kan man synliggöra de tankemässiga och praktiska tillämpningar som bygger på etnocentrism och kulturbundna antaganden och som hindrar utökad mångfald och leder till diskriminering. Låt mig därför beskriva

*interkulturalitet* som begrepp mer ingående för att frambringa förståelse för dess grundantaganden och hur det har använts som förändringsverktyg.

Historiskt sett startade Förenta Nationerna, FN, och dess organ diskussioner om *interkulturalitet* som ett utbildningsideal som skulle gynna fred och förståelse mellan olika nationer och folkgrupper. 1974 antog UNESCO:s, *Förenta Nationernas organisation för utbildning, vetenskap och kultur*, generalkonferens i Paris en rekommendation om utbildning för internationell förståelse, samarbete och fred samt undervisning om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. I denna rekommendation står att medlemsstaterna på olika sätt och i olika typer av utbildning bör främja studier av skilda kulturer, deras ömsesidiga inflytande och deras framtidsutsikter och levnadssätt för att gynna ömsesidig förståelse av skillnaderna mellan dem. Vidare fastslås i samma dokument att ökade ansträngningar bör göras för att utveckla och förmedla ett internationellt och *interkulturellt* synsätt på alla stadier och i alla former av utbildningar.

I Europarådets rekommendation (1984) om *Training of Teachers in Education for Inter-cultural Understanding* (Rolandi-Ricci, 1996) proklamerades interkulturell undervisning som lösningen på de utbildningsproblem som härrör från invandringen och på andra sociala problem vilka migrationen synliggör i samhället. Dessa problem kan handla om diskriminering, rasism och etniska fördomar och om invandrarelevens ”svaga” skolprestationer. Målsättningen för denna deklaration var att främja intergruppsinläring (jfr Banks, 1992) och syftar till att utveckla positiva attityder och värderingar i förhållande till olika etniska grupper hos elever och studenter. Ett annat viktigt mål är att olika slags minoriteter, handikappade och så vidare utvecklar mer positiva känslor till den egna gruppen och identiteten. *Interkulturalism* ansågs utgöra en stimulerande utgångspunkt för åtgärder och en metod och ett medel för alla rådets program och aktiviteter inom så skilda områden som till exempel kulturell utveckling i städer, erkännande av minoriteter, studerandemobilitet och erkännande av meriter (Lahdenperä, 1995). Den interkulturella undervisningen var Europarådets metod för att bland annat integrera olika kulturer, länder och minoriteter i det gemensamma Europa och skapa europeisk samhörighet (Lahdenperä, 1995, 1996).

Utöver utbildningssammanhang har interkulturalitet använts som ett forsknings- och undervisningsämne inom kommunikationsteorier och internationella affärer. Per Lundberg (1991) tar i sin avhandling *Utbildning och träning för interkulturell kommunikativ kompetens* (1991) upp att termen *interkulturell kommunikation* används flitigast i USA och då speciellt som en särskild gren inom ämnet kommunikation och inom tvärkulturell psykologi. Med interkulturell kommunikation avser Lundberg (1991) interaktion med ömsesidig tolkning och



påverkan mellan människor med olika kulturbakgrunder. Detta borde betyda att termen *interkulturell* refererar till en interaktionsprocess med en ömsesidig kontakt mellan personer med olika kulturella bakgrunder. Men *kulturella bakgrunder* syftar vanligen, i interkulturella sammanhang, till olika etniska och nationella kulturer.

### ***Kultur som meningssystem***

Det finns synnerligen många olika definitioner av begreppet *kultur* beroende av vetenskapligt perspektiv, ämne, vilket kulturområde exempelvis folkkultur, finkultur och populärkultur som är i fråga et cetera. Kultur som fenomen kan således studeras på många olika sätt och utifrån många olika perspektiv. Det som skiljer sig åt är synen på tolkningen av den sociala verkligheten, det vill säga om våra sinnen kan förmedla en objektiv bild av den sociala verkligheten eller om det handlar om en tolkning av densamma där kultur är den kontext där mening skapas och ges (Lahdenperä, 2004). Därför har jag valt ett socialkonstruktionistiskt perspektiv eftersom *socialkonstruktivismen* förhåller sig kritisk gentemot de fenomen och den kunskap som vi ofta tar för givna i samhället. Utifrån ett socialkonstruktionistiskt perspektiv ses fenomen som produkter av historiska, sociala och ideologiska skeenden och inte som naturliga och universella (Burr, 1995; Rosenau 1992). Socialkonstruktivismen ställer sig kritisk till synen på kunskap som sann och objektiv eftersom all kunskap är historisk och kulturellt specifik (Holm, 2001).

Kunskap är kontextuell, det vill säga den skapas, är beroende av och vidmakthålls av specifika sociala och ekonomiska förhållanden som är rådande i en bestämd kultur, plats, tid och rum (Foucault, 1972; Burr, 1995). Kategorier som ras, kön, etnicitet, kultur, klass et cetera skapas och vidmakthålls genom diskurser med konkurrerande maktanspråk. Dessa kategorier blir således laddade med skillnader i makt och samhällsliga värden. Därför är det viktigt att veta vem eller vilka som har makten över språket eftersom de även har makt över tänkandet. Även kunskap om verkligheten bestäms av faktorer såsom makt och dess intressen som i förlängningen bestämmer vad som är och kommer att bli kunskap.

När det gäller definition av *etnisk kultur* lägger kommunikationsteoretikerna Vernon Cronen och Barnett Pearce (1980) tonvikten på meningsskapandet och konstruktionen av verkligheten med delad förståelse, mening och känsla för olika företeelser mellan individer i en grupp. De framhåller att genom att observera mönster av interaktion, språk som används, normer som innehåller olika ritualer och dominerande attityder och värderingar lär vi oss det karakteristiska i kulturen. Vi känner till, lär oss och relaterar till vår omgivning i enlighet med det trossystem som guidar och filtrerar våra tolkningar och handlingar.

Kenneth Gergen (1985) applicerar socialkonstruktionistiskt tänkande och använder sig av begreppet *meningssystem*. Han hävdar att olika företeelser och begrepp får mening i interaktion mellan människor. Meningssystem kan studeras genom de processer och strukturer som finns i interaktionen. Detta lyfter fram olika narrativa skapelser som idéer, myter, värden, upplevelser, fantasier, metaforer, troföreställningar och fördomar hos individer och grupper i en verksamhet och som analysredskap i tänkandet och handlandet. När det gäller arbetet i forskningscirkelarna har gruppernas narrativa skapelser varit det centrala elementet för att kunna medvetandegöra olika etnocentriska och andra diskriminerande föreställningar.

Då kultur definieras som *meningssystem* vidgas interkulturalitet till att gälla olika typer av meningsbärande kulturer och den är inte enbart begränsade till etniska eller nationella kulturer. Interkulturalitet och ett interkulturellt förhållningssätt kan således appliceras på olika typer av meningsskapande kulturer, till exempel etniska, religiösa, språkmässiga, tankemässiga, livsstilsrelaterade, könsmissiga och klassmissiga och synliggöra hur dessa olika kulturer samverkar och berikar varandra. I JämBredd-projektet har det varit viktigt att använda oss av denna vidare definition av *interkulturalitet* för att inte begränsa oss till endast etniska eller nationella kulturer som en del av mångfaldsaspekterna.

### ***Värdemissiga hörnstenar och normkritik***

Eftersom ”inter” betyder växelverkan eller mellanmänsklig interaktion, och ”kultur” innebär att någonting är kulturellt, det vill säga ”meningssystem vilka ger ordning och inriktning i människans liv” antyder *interkulturellt* ett växelspel mellan olika parter (Lahdenperä, 2004, s. 21). Mening eller innebörd skapas genom att parterna kommer i samspel med varandra och är medskapare och delaktiga i att producera mening (Nejadmehr, 2008).

För att lyckas med denna ömsesidiga dialog och meningsskapande behöver kommunikationen präglas av jämlikhet, respekt, öppenhet och gränsöverskridande. Därför gör interkulturalitet anspråk på kvalitativa och värdemissiga aspekter på kommunikation och relationer mellan människor. Ömsesidig respekt, tolerans, jämlikhet, jämställdhet och social rättvisa är några av de etiska värden som ofta förekommer som mål för interkulturalitet (se bild 1). Dessa normativa, och samtidigt moraliska aspekter tar fasta på att man som medlem i en mångkulturell organisation kan leva med mångfald utifrån demokratiska värden, det vill säga jämlikhet, jämställdhet och respekt för andra människors och minoriteters behov och livsvärden. För att kunna göra det måste man lära sig om och förstå hur stereotyper, fördomar, rasism, sexism, diskriminering och sociala ojämlikheter påverkar vår kommunikation och sociala relationer (Lahdenperä, 2004).

Den *kritiska* aspekten av interkulturalitet handlar om att förhålla sig kritiskt till sin egen historia, kultur och kulturella värderingar och att utveckla en kritisk självmedvetenhet. Olika kulturbundna antaganden, perspektiv, referensramar och föreställningar, det vill säga gängse konstruktioner, behöver problematiseras och kontrasteras med andra synsätt. Kultur som en social konstruktion och ett meningssystem måste sättas i sitt sammanhang, globalt, samhälleligt, historiskt, organisationsmässigt, värdemässigt och så vidare, för att kunna analyseras, förstås och kritiseras (Lahdenperä, 2008).

Människors föreställningar om rätt och fel, bra och dåligt, acceptabelt eller oacceptabelt, kränkande eller inte är beroende av de normer som delas av den gruppen eller organisationen i fråga. Dessa föreställningar om hur någonting är eller bör vara är oftast omedvetna, implicita och oskrivna. Barnett Pearce (1994) talar om ”att ta något för givet” och ”att se något som normalt” hos en grupp människor som har en gemensam kulturhorisont. Normer påverkar människors handlingar samtidigt som människor påverkar normer (Ekman, 2003). Eftersom informella normer alltid är gaderade av sanktioner och bestraffningar, exempelvis i form av uteslutning, är det viktigt att synliggöra de normer som verkar diskriminerande i organisationen. Därför förutsätter ett interkulturellt synsätt även ett *normkritiskt* förhållningssätt.

Etablering av och fasthållande av en kultur, mono, är viktigt för dem som har makt och privilegier på arbetsplatsen. Därför kan ifrågasättanden uppfattas som ett hot med påföljande negativa sanktioner och repressalier mot dem som ifrågasätter. Det finns många områden i diskussioner om mångfalden som uppfattas som hotande, stötande, kontroversiella eller konfliktskapande. Samtidigt utgör ifrågasättandet, en möjlighet till ökad social rättvisa och en utmaning att skapa någonting nytt. Interkulturalitet är inte värdeneutral och är inte befäst med värderelativistiska ideal utan har en socialpolitisk värdegrund där rättviseperspektivet är det centrala. Det handlar även om att utifrån moraliska och etiska, juridiska och företags-ekonomiska aspekter korrigera missförhållanden i samhälls- och arbetslivet och skapa ett arbetsliv där samtliga medborgares resurser kan tillvaratas.

Den *innovativa* aspekten av interkulturalitet tar fasta på möjligheten att via interkulturalitet skapa någonting som är nydanande. Interkulturalitet innebär gränsöverskridande där olika kulturella barriärer bearbetas och vidgas (Lahdenperä, 2008). Därmed kan man finna och synliggöra fler och nya handlingsalternativ. I interkulturella möten pågår exempelvis förhandlingar om eller rekonstruering av identiteter och olika sociala tillhörigheter. Dessa är därmed inte givna eller konstanta över tid utan föränderliga och även i någon mån oförutsägbara. Kulturell och etnisk mångfald kan således vara en stor tillgång till samhället, men kan också förorsaka spänningar, motsättningar och sociala konflikter om det saknas vilja att skapa

mötesplatser för samverkan och delaktighet. Kulturella konflikter måste konfronteras genom omprövning av idéer, föreställningar och uppfattningar. Det finns en utmaning att på arbetsplatser skapa en interkulturell lärandemiljö där nyfikenhet och kommunikation uppmuntras och där öppenhet att pröva nya tankesätt och idéer premieras. Katarina Mlekov och Gill Widell (2003) presenterar ett företagsekonomiskt perspektiv på mångfald och hävdar att utifrån effektivitets- och produktivitetsaspekter är det viktigt att tillvarata medborgarnas kompetens optimalt.

Bild 1: Interkulturalitetens värdemässiga hörnstenar

<b>Interkulturalitet</b>		
<b>Normativ</b>	<b>Kritisk</b>	<b>Innovativ</b>
demokrati	kontrastera	gränsöverskridande
jämlikhet	problematisera	rekonstruera
social rättvisa	ifrågasätta makt normer	kreativ
inkludering	och gängse konstruktioner etnocentrism	oförutsägbarhet
tolerans	kontextualisering	
ömsesidighet		transformativ

Källa: Omarbetning av bilden i Lahdenperä (2008:31)

## Interkulturell integration - hinder och möjligheter

### *Integration*

I JämBredd var målsättningen att uppnå utökad jämlikhet, mångfald och jämställdhet i deltagarnas verksamheter. En av de bärande idéerna för arbetet var att den breda mångfald som existerade i olika samhällsinstanter samt en inkludering av olikheterna och det som uppfattas om annorlunda skulle tillvaratas för verksamhetens utveckling. När man i organisatoriska och i samhällsliga sammanhang diskuterar och problematiserar mångfald och inkludering används begreppet *integration* som ett politiskt värdeladdat ord. Integration är dock, liksom mångfald, ett mångtydigt begrepp som behöver beskrivas och kontextualiseras för att skapa förståelse för de problem och dilemman som är förknippade med ett mångfaldsarbete mot utökad jämlikhet och jämställdhet.

*Integration* betyder rent språkligt en ”process som leder till att skilda enheter förenas” (Nationalencyklopedin), men i praktiken finns det olika sätt att definiera integration och vad det innebär. Den officiella integrationspolitiken gäller alla verksamheter i landet och är formulerat i regeringens skrivelse *Egenmakt mot utanförskap – regeringens strategi för integration* (Regeringens Skrivelse 2008/09, s. 24). I detta lyfts fyra övergripande mål med integrationspolitiken fram:

1. lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund,
2. en samhällsgemenskap med samhällets mångfald som grund,
3. en samhällsutveckling som kännetecknas av ömsesidig respekt för olikheter inom de gränser som följer av samhällets grundläggande demokratiska värderingar och som alla oavsett bakgrund ska vara delaktiga i och medansvariga för, och
4. ett samhälle fritt från diskriminering.

Den *etniska integrationen* är emellertid problematiserad och debatterad både i forskning och i massmedia. Åke Daun (2009) ställer frågan om att *integreras* eller *assimileras* i artikeln *Integration förr och nu*. Han menar att politiken och begreppen har varierat över tid. Enligt Daun övergavs assimilationstanken efter 1940- och 50-talens arbetskraftinvandring. De flesta i Sverige insåg det omöjliga att få människor att överge sin kulturella bakgrund. Termen assimilation ersattes med integration. Integration sågs som mindre strikt variant av assimilation där anslutning till majoritetssamhällets kultur bara skulle ske till viss del (Daun,

2009, s. 13). På senare tid har integrationspolitiska strävanden utvidgats till att även inbegripa majoritetsbefolkningen.

Osman Aytar (2009) utgår från forskningen om integration och hävdar däremot att trots förändringar i den officiella integrationspolitiken, enligt vilken integration uppfattas som en ömsesidig process i ett samhälle som präglas av etnisk och kulturell mångfald, finns det fortfarande en dominerande praxis med ”integrationsfrämjande aktiviteter” med syfte att anpassa minoriteter till majoritetssamhället (Aytar, 2009).

I Lena Grips (2010) analys av förståelsen av integrationsbegreppets innebörd i fyra olika kommuner fann hon existensen av otydlighet i samtliga kommuner om vem som egentligen ska integreras och vilka grupper i samhället som integrationen berör. Hon lyfter fram motsägande föreställningar om vad integration ska innebära. Ska alla integreras med varandra, invandrade personer integreras i det svenska samhället eller ska människor i utanförskap integreras i svensk kultur? (Grip, 2010, s. 68). Hon menar vidare att de svenska kommunerna spelar en viktig roll i integrationsarbetet eftersom det är där det konkreta integrationsarbetet sker. Olika kommuner har valt att organisera och strukturera sitt integrationsarbete på olika sätt och variationer kan bero på faktorer såsom kommunstorlek, vana vid invandring, de kommunala målen samt politiska och ekonomiska prioriteringar (Grip, 2010).

Charles Westin och Mehrdad Darvishpour (2008) tar upp olika kollektiva och socio-ekonomiska faktorer som uppväxtmiljö, ålder, kön, individens position i det nya samhället, vistelsetiden, sociala nätverk och interaktion med omgivningen som kan påverka graden av integration i det nya landet. Enligt mina erfarenheter som exempelvis kommunal professor i Södertälje kommun har även invandrargruppens storlek, bakgrund, organisering och vistelsetid i kommunen en viktig betydelse för integrationsarbete. Enligt mina erfarenheter påverkar framför allt majoritetssamhällets inställning till olika minoriteter integrationsprocessen och möjligheter till delaktighet och ömsesidiga kontakter.

Rasoul Nejadmehr (2008) problematiserar hur mångkulturalism används i integrationsivern. Han menar att normkulturen tycks sammanfalla med majoritetens etnicitet och mångkultur med ”de andras”: mångkultur måste integreras i kultur och de andras etnicitet i den svenska. Människor förväntas träda ur sin egen kultur och etnicitet och träda in i en annans för att betraktas som integrerade och normala.

I resonemanget om utmaningar för integrationsforskare påstår Bo Bengtsson, Clarissa Kugelberg och Gunnar Myrberg (2009) att det finns få samhällsvetenskapliga forskningsområden som är så känslomässigt och politiskt laddade som integrationsområdet. Aytar (2009) diskuterar synen på integration i samband med forskning om föreningsliv och

integration. ”Vem skall integreras till vad? Är integration ett tillstånd eller en process eller bådadera? Vilka är aktörer i integrationsprocesser? Hur påverkar dagens globalisering integrationsprocessen?” (Aytar, 2009, s. 241).

I artikeln med titeln *Om konsten att spegla det samhälle vi lever i dag. Erfarenheter av Danmark* av Emil Plisch (2004) presteras analytiska instrument som institutionerna kan använda sig av i sitt arbete med främjande av den kulturella mångfalden: för, med, av och om. Plisch hävdar att det inte enbart handlar om att producera någonting för eller om etniska minoriteter, ett tankesätt som under de senaste decennierna har varit vanligt förekommande och dominerat stora delar av de svenska kulturinstitutionernas tänkande och agerande i mångkulturella frågor, utan också *med* och *av* etniska minoriteter.

Frågorna är många i samband med integration. Vilken samhälllig integration är önskvärd, nödvändig och hur kan den skapas? Enligt Masoud Kamali (2006) är tillgång till makt och inflytande på samma villkor i samhället en nyckelfråga för integration. Enligt honom skapar olika tillgång till maktmedel och inflytande ojämlika livsvillkor och därmed ojämlikheter. I forskningen om integration lyfts svårigheter med att få delaktighet och ömsesidighet i integrationsprocessen fram. Hur skapar man integration med delaktighet och ömsesidighet, var en central fråga för JämBredd samt: Kan *interkulturella läroprocesser* i forskningscirklar användas som redskap i inkludering och integration?

### ***Hinder för ömsesidig integration***

Flera skilda vetenskapliga inriktningar tar upp ”Vi och de Andra – konstruktioner” som centrala mekanismer hos individer och grupper för inkludering och exkludering. Den psyko-dynamiska inriktningen har riktat in sig på hur identitet konstrueras i det globala samhället och i kolonialismens kölvatten. Här blir begreppet ”de Andra” centralt. Människans identitet konstrueras genom att vi speglar oss i andra och i kulturella representationer och stereotyper. Enligt Tina Mattson (2008) är identitetskonstruktionen kontinuerlig, den skapas och förstärks hela tiden.

Den socialpsykologiska (Tajfel, 1979; Tajfel & Forgas, 1981) inriktningen talar om social kategorisering. *Social kategorisering* innebär att den sociala omgivningen ordnas i sociala kategorier och grupperingar som är meningsfulla för individen. Med hjälp av stereotyper och enkla kategoriseringar kan den komplexa sociala verkligheten kognitivt struktureras och för-enklas. Denna kategorisering spelar en central roll i teorin om social identitet och stereotyper. Enligt teorin om social identitet hjälper den sociala kategoriseringsprocessen, på ett känslomässigt plan, betraktaren att skapa och befästa sin egen positiva självuppfattning och sociala

identitet. Henri Tajfel (1979, 1980) och Anders Lange och Charles Westin (1981) använder begreppen ut- och ingrupper, det vill säga vi och de andra, för att beskriva den funktion som särskiljandet av sociala relationer har för att upprätta självrespekt, självkänsla och en positiv självbild. Grupptillhörigheten, särskiljande mellan dem som tillhör vi-gruppen och dem som tillhör dem-gruppen, ger näring åt individens självkänsla. Dessa olika positioner "Vi och de Andra" laddas psykologiskt med värden. "Vi" laddas med positiva värden och de andra med negativa. "De andra" blir mer annorlunda än de i själva verket är och "Vi" blir laddade med kollektiva likheter. Kollektiva stereotyper och fördomar om "de Andra" kan också användas för att försvara och bevara personliga värderingar samt för att skapa och upprätthålla gruppideologier som legitimerar skilda sociala handlingar, diskriminering och förtryck kan i efterhand rättfärdigas med hjälp av negativa fördomar, stereotyper om "de Andra" och diskriminering av "de Andra" (Lahdenperä, 1997).

Att dela upp världen i "vi" och "de" är dock inte på något sätt ett modernt fenomen. Edward Said (2000) menar att människan alltid har delat upp världen i regioner, som skilt sig från varandra genom verkliga eller inbillade egenskaper. Föreställningar om "den Andra" har omstöpts och förändrats av ett otal historiska möten med andra människor. Niclas Månsson (2009) talar om skapandet av främlingar i skriften *Varför finns det främlingar – den sociala konstruktionen av oönskade människor*. Att använda främlingen som metafor för de individer och grupper som inte ges eller som förvägras delaktighet i samhällslivet tydliggör att främlingen inte är vem som helst utan den sociala ordningens "Andra". Han anser att uteslutningen och marginaliseringen av vissa individer och grupper är ett socialt fenomen som existerar och praktiseras där det finns människor som håller vissa normaliserade föreställningar gemensamt.

Benedict Anderson (1996) tar upp konstruktionen av nationalism som enligt honom bygger på föreställd gemenskap. Denna nationalism ställer krav på en ständig distinktion mellan dem som anses "höra hemma" och dem som inte anses göra det. Å ena sidan fungerar främlingen som en figur för det okända, för det som inte uppfattas som hörande hemma i den nationella gemenskapen. Å andra sidan tillrättalägger främlingen gränserna för nationell tillhörighet. Nationen "Andra" utgör i den meningen oundgängliga inslag i berättelsen om vi-et. Med andra ord behöver skapandet av Vi skapandet av dem.

Eftersom konstruktionen av "Vi och de Andra" fyller en viktig funktion för den enskilda individens och kollektivets identitetskonstruktion går inte att enbart teoretiskt, det vill säga kognitivt, lära sig att bli medveten om sina kulturella konstruktioner, föreställningar och begränsningar; etnocentriska föreställningar och värderingar måste konfronteras med andra



uppfattningar och känslomässigt bearbetas (Lahdenperä, 2004, 2006). Denna bearbetning förutsätter varaktiga interkulturella läroprocesser. Låt mig nu ge några tankegångar om interkulturella läroprocesser och hur de kan användas som redskap för inkludering och integration.

### ***Interkulturella läroprocesser för inkludering***

Vi kan av skilda anledningar konstatera, utifrån det som jag har tagit upp tidigare i detta kapitel, att det finns mångahanda hinder hos individer, institutioner och organisationer för att kunna acceptera och tillvarata olikheter. Framgång i mångfaldsarbete är ingen självklarhet. En av de basala frågorna blir hur man kan skapa organisatoriska förutsättningar som måste till för att det ska bli möjligt att arbeta förändrande och inkluderande?

I mångfaldsarbetet är det således viktigt att skapa förutsättningar för interkulturalitet och ömsesidig kommunikation i olika verksamheter och organisationer samt utveckla personalens medvetenhet om fenomen som motverkar jämlikhet och jämställdhet. Organisationer är komplexa och inre strukturer är svåra att förändra. Detta betyder att olika problem ofta uppstår när mångfaldsidén ska implementeras. Dessa problem kan till exempel handla om att olika aktörer gör motstånd eller att de nyttoaspekter som framhålls av förespråkarna inte identifieras av den aktuella organisationen. Inte minst kan det vara komplicerat och svårt att utmana diskriminerande och rasistiska strukturer i organisationer, hävdar Sofia Rönnqvist (2008).

Att utveckla system för analys och utvärdering av organisationskulturen gällande exempelvis snedfördelningar mellan anställda och grupper av anställda blir ett viktigt incitament för mångfaldsarbetet. Att kartlägga och eliminera institutionella hinder för möjligheter till rekrytering, karriär och kompetensutveckling oberoende av kön, religion, etnicitet, ålder, funktionalitet, sexualitet och social bakgrund måste vara som ett mål för denna kartläggning och utvärdering av verksamheten.

Att arbeta med en verksamhetsutveckling från monokulturellt till interkulturellt kan mobilisera olika typer av motstånd eftersom inte bara gamla uppfattningar och förhållningssätt blir utmanade även utan personalens yrkeskunnande och relationer samt verksamhetens kollektiva identitet. En anledning till motståndet, enligt Thor Egerblad och Tom Tiller (1998), kan handla om dolda maktkamper. Personer med informell makt kan naturligtvis bli oroade när organisationen riskerar att börja förändras och öppnar upp för maktförskjutningar. Därför mobiliseras olika typer av motstånd och mångfaldsarbetet får ofta fiender.

Det är emellertid viktigt att skapa en arena för interkulturella möten med möjlighet att lära sig av andra och av sig själv samt bearbeta det motstånd som ofta är förknippat med förändring och utveckling. Därför förutsätter interkulturellt lärande även ett organisatoriskt lärande där hela organisationen har som mål att utvecklas till en interkulturell lärandemiljö. I interkulturella dialoger, exempelvis forskningscirklar, kan man skapa en öppenhet för ifrågasättande av gamla byråkratiska tillvägagångssätt, hierarkier, kategoriseringar, normer och rådande strukturer. När det gäller utvecklingen av organisationens kultur till en mångkulturell inkluderande organisation beskriver Gabriella Nilsson Fägerlind (2004) generella verktyg såsom medveten rekrytering, förändring av utvärderings- och belönings-system, pågående utvecklingsinsatser samt säkerställandet mångfalden i viktiga arbetsgrupper och kommittéer.

*Interkulturellt lärande* kan beskrivas som varaktiga läroprocesser där man på olika sätt bearbetar de hinder och motstånd för lärande och utveckling som utgörs av den egna uppfostran och de egna erfarenheterna, gruppstillhörigheter och kulturella värderingar (Lahdenperä, 2005). Vi kan röra oss "obehindrat" ochoreflekterat inom vår egen kulturella synfält eftersom vi inte vet vad det är som vi inte vet. Därmed ger vår kulturella horisont begränsningar för tolkningen av vår sociala värld. Genom interkulturell kommunikation kan deltagare i kommunikationen bli medvetna om att deras egen kulturella horisont sätter dessa begränsningar men deltagarna är beredda att ompröva och vidga horisonten genom kommunikationen och interaktionen.

Det finns emellertid många olika sätt och varierande betingelser för att skapa ett interkulturellt lärande. Det gemensamma målet för ett interkulturellt arbete är att sätta i gång, vidmakthålla och följa upp dessa läroprocesser. Den springande punkten är att man kontrasteras med ett annat sätt att se och uppfatta olika företeelser och alternativa kulturella uttryck.

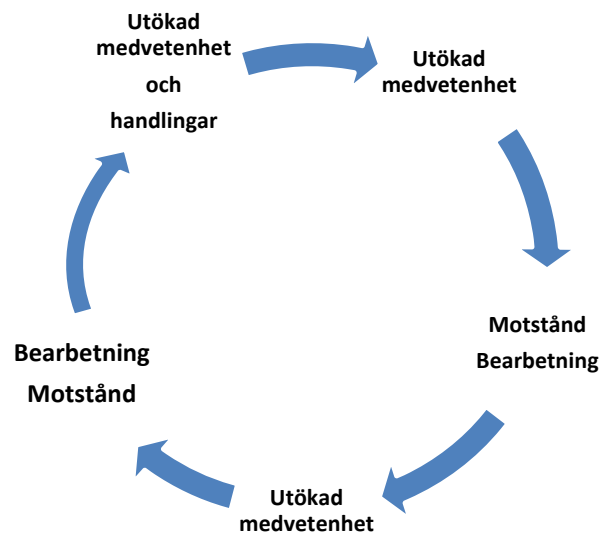
I slutändan leder förhoppningsvis interkulturell medvetenhet och förändringsprocesser till att var och en kan förstå och bli förstådd, förändra sin omgivning och förändras. Jag har tidigare, exempelvis i boken *Interkulturell pedagogik i teori och praktik*, tagit upp olika aspekter kring hur interkulturella läroprocesser kan struktureras (Lahdenperä, 2005). Arbetet i JämBredd har emellertid givit nya inblickar och kunskaper om interkulturalitet och hur den kan användas som verktyg för lärandet. Därför presenterar jag nu några tankegångar om de olika aspekter av hur interkulturella läroprocessen i organisationer kan struktureras:

- 1) Interaktiv och erfarenhetsbaserad utbildning och träning där deltagarnas erfarenheter, upplevelser, tänkande och kunskaper utgör en viktig bas för den interkulturella lärandeprocessen. Det är värdefullt att i arbetet skapa möjligheter till inlevelse för de ”andra och annorlunda” människornas situation och behov. Exempelvis rollspel, olika typer av övningar, litteraturläsning, andra människors berättelser et cetera kan användas som pedagogiska arbetsätt för att utveckla förmågan att tänka *reciprokt*.<sup>3</sup> Detta reciproka förhållningssätt innebär en förmåga till, både känslomässigt och kognitivt, samt en vilja eller intention att behandla den andre ömsesidigt och med respekt utifrån denna förståelse.
- 2) Den andra delen i interkulturella läroprocesser utgörs av ett *kulturkontrastivt* förhållningssätt där man konfronteras med andra sätt att tänka och värdera, så att man blir varse om sitt eget sätt att tolka, värdera, kategorisera och handla. I denna medvetandeprocess är det viktigt att problematisera och omarbete konstruktionen av ”Vi och de Andra” och bli medveten om sitt eget värde- och meningssystem.
- 3) Att *kontextualisera*, det vill säga att se olika företeelser i sitt sammanhang, skapar förståelse för det som uppfattas som annorlunda och utökar kunskaper om samhällsliga, intersektionella, betingelser för mångfalden.
- 4) *Känslomässig bearbetning* av den egna etnocentrismen, där den egna uppfostran, kulturen, samhällsliga förhållanden och betingelser, det vill säga det egna meningssystemet, står som referensram för tolkning, värdering och bemötande av andra och olika grupper. Denna känslomässiga bearbetning kan ta tid i anspråk och förutsätter ofta en ömsesidig relation. Det finns individuella variationer för öppenhet och interkulturell medvetenhet vilket kan vara beroende av faktiska möjligheter till interkulturella möten och erfarenheter av olika typer av minoritetspositioner.

---

<sup>3</sup> Ordet reciprocitet översätts som förmåga till inlevelse eller förmågan att sätta sig in i andra människors situation, det vill säga tänka ömsesidigt. Frances Aboud och Frank Mitchell (1977) har använt en motsvarande term: rollövertagande. Se vidare i beskrivning om hur förmågan till reciprocitet kan utvecklas i skolan i rapporten: ”En riktig svensk ropar inte svartskalle!”(Johnson & Lahdenperä, 1982, s. 51).

Bild 2: Interkulturell läroprocess för utökad medvetenhet



### **Interkulturell forskning i JämBredd**

I JämBredd-projektet hade vi valt ett samarbete mellan forskning och praktik med en interkulturell forskningsansats. Detta betyder att vi har försökt använda olikheterna i forskargruppen och deltagargruppen som en resurs och ett komplement för kunskapsproduktion. För att utveckla hela projektet till en interkulturell lärandemiljö har vi engagerat personer med olika kompetenser, kunskapsmässiga och etniska och vetenskapliga bakgrunder för att åstadkomma en läroprocess som möjliggjorde bearbetning av olika kulturbundna föreställningar, normer, rekonstruktion av gamla meningssystem och praktiker samt skapandet av nya kunskaper. I forskargruppen arbetade vi med en medveten interkulturell läroprocess där olika företeelser betraktades från och konfronteras genom olika personliga, kulturella, forskningsmässiga och vetenskapliga utgångspunkter. Därför var det en fördel att forskningsgruppen bestod av personer med olika etniciteter och olika akademiska ämnen med egna forskningsintressen.<sup>4</sup> Med projektets mångetniska team, med personer med rötter i Iran, Finland, Kurdistan, Kenya, Ungern och Sverige, samt med olika ämnesområden och vetenskapliga perspektiv har vi haft en unik möjlighet att vidga våra kulturella och ämnesmässiga horisonter och använda våra olika erfarenheter för att planera, genomföra och utvärdera projektarbetet.

---

<sup>4</sup> Se författarpresentationen i denna bok.

Deltagarnas rika erfarenheter av mångfaldsarbete har emellertid varit den avgörande och väsentliga basen för verksamhetsnära interkulturell forskning. Deltagarna har erfarenheter av olika verksamheter i skilda delar av samhället och kommer från varierande organisationsnivåer. Att tillsammans med cirkelledarna få lyfta fram dilemman och frågeställningar och kunna knyta dessa till teorier som analysinstrument samt till forskning bidrar till ny kunskapsproduktion som gynnar både fältet och högskolan. I denna process blev olika aktörer delaktiga och tog ansvar för både sin egen kunskapsutveckling och utvecklingen av en process där reflektion och aktion förutsätter varandra. Interkulturell aktionsforskning har därmed blivit ett verktyg för praktikers kompetensutökning, professionalisering och för verksamhetsutveckling. Forskare kunde tillföra en utomstående och kontrasterande syn med teorier, forskningsresultat och ett forskande förhållningssätt. Praktiker bidrog med kulturkompetenser beträffande verksamhetens problem, organisation, personer, innehåll, arbetssätt och processer. Den utomstående medforskaren i egenskap av cirkelledare och praktiker kunde därmed tillvarata olika kompetenser och perspektiv för att tillsammans skapa en bild av problemen och utöka medvetenhet och handlingspotentialer i forskningscirkeln.

Den här bokens olika textbidrag om forskningscirkelarbete ger en bild av hur forskningscirkelar kan användas för att arbeta med olika mångfaldsaspekter i en interkulturell läroprocess. Utan alla involverade personers genuina bidrag skulle vi inte kunnat åstadkomma det lyckade projektet: JämBredd.

## Referenser

- Aboud, Frances., & Mitchell, Frank. (1977). Ethnic role taking: The effects of preference and self-identification. In *International Journal of Psychology*. 12(1), 1–17.
- Anderson, Benedict. (1993). *Den föreställda gemenskapen: reflexioner kring nationalismens ursprung och spridning*. Göteborg: Daidalos.
- Andersson, Åsa. (2003). *Inte samma lika. Identifikation hos tonårsflickor i en multietnisk stadsdel*. Eslöv: Symposium.
- Aytar, Osman. (2009). Organisering, diaspora och statslöshet. I Bengtsson, Bo & Kugelberg, Clarissa (Red.), *Föreningsliv, delaktighet och lokal politik i det mångkulturella samhället* (s. 233-260). Malmö: Égalité.
- Banks, James A. (1992). Multicultural Education: Approaches, Development and Dimensions. In J. Lynch, S. Modgil & C. Mogdil (Eds.), *Cultural Diversity and the Schools. Volume one. Education for Cultural Diversity: Convergence and Divergency*. Vol. 1, The Falmer Press, Great Britain, pp. 83–94.
- Bengtsson, Bo, Kugelberg, Clarissa & Myrberg, Gunnar. (2009). Föreningsliv, delaktighet och lokal politik i det mångkulturella samhället – ett inledande perspektiv. I Bengtsson, Bo & Kugelberg, Clarissa (Red.). *Föreningsliv, delaktighet och lokal politik i det mångkulturella samhället* (s. 9-29). Malmö: Égalité.
- Bunar, Nihad. (2001). *Skolan mitt i förorten: fyra studier om skola, segregation, integration och multikulturalism*. Eslöv, Sweden: Brutus Östlings bokförlag Symposium.
- Burr, Vivien. (1995). *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Cronen, Vernon., & Pearce, Barnett (1980). *Communication, Action and Meaning. The Creation of Social Realities*. New York: Praeger Publishers.
- Darvishpour, Mehrdad & Westin, Charles. (2008). Inledning. I Darvishpour, Mehrdad &

Westin, Charles (Red.), *Migration och etnicitet. Perspektiv på ett mångkulturellt Sverige.* (s. 13-20) Malmö: Studentlitteratur.

*Diskrimineringslagen*, (2008:567), Svensk författningssamling. Regeringskansliet.

Douglas, Mary. (1986). *How Institutions Think*. New York: Syracuse University Press.

Daun, Åke. (2009). Integration förr och nu. I *Invandrare & Minoriteter (i&m)*, 3(36), 13-15.

Europarådet 2000. *Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling*. Hämtad från: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

European Commission 2007. *European handbook on equality data*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Hämtad från: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1427&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1427&langId=en)

Egerblad, Thor & Tiller, Tom. (1998). *Forskning i skolans vardag*. Lund: Studentlitteratur.

Ekman, Gunnar. (2003). *Från prat till resultat – Om vardagensledarskap*. Malmö: Liber AB.

Foucault, Michel. (1972). *The archaeology of knowledge and the discourse on language*. New York: Pantheon.

Fägerlind Nilsson, Gabriella. (2004). *Mångfald i praktiken – handbok för verksamhetsutveckling*, Uppsala: Konsultförlaget.

Gergen, Kenneth J. (1985). The Social Constructionist Movement in Modern Psychology. In *American Psychologist*. 40(3), 266–275.

Grip, Lena. (2010). *Likhetens rum – olikhetens praktik: om produktion av integration i fyra svenska kommuner*. Karlstads universitet. Fakulteten för samhälls- och livsvetenskaper, Kulturgeografi. Karlstad University Studies 210:2.

- Hedin, Christer & Lahdenperä, Pirjo. (2000). *Värdegrund och samhällsutveckling*. Stockholm: HLS Förlag.
- Holm, Kerstin. (2000). Är naturvetenskapen ”mångkulturell”? Eller vad handlar ”vetenskapskriget” om? I Bredänge, Hedin, Holm och Tesfahuney (Red.), *Utbildning i det mångkulturella samhället*. Volym2, IPD-rapporter, Nr 2001:11, Göteborgs universitet, Institutionen för pedagogik och didaktik.
- Johnson, Björn & Lahdenperä, Pirjo. (1982). *En riktig svensk ropar inte svartskalle!* Utvärdering av en påverkansmetod mot etniska fördomar och mobbning. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, Psykologexamensarbete, Stockholm: Gotab.
- Kamali, Masoud. (2006). Indelning. I SOU 2006:79 *Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*. Slutbetänkande av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering, Stockholm: Regeringskansliet.
- Lahdenperä, Pirjo. (1995). Internationalisering och interkulturellt synsätt i lärarutbildningen. I P. Lahdenperä (Red.), *Interkulturella läroprocesser*. (s. 105–127). Stockholm: HLS Förlag.
- Lahdenperä, Pirjo. (1996). An analysis of internationalisation and intercultural outlook in Swedish teacher education. *European Journal of Intercultural Studies*. 7(2), 24–34.
- Lahdenperä, Pirjo. (1997). *Invandrarbakgrund eller skolsvårigheter? En textanalytisk studie av åtgärdsprogram för elever med invandrarbakgrund*. Lärarhögskolan, Studies in Educational Sciences 7. Stockholm: HLS-Förlag.
- Lahdenperä, Pirjo. (2004). Interkulturell pedagogik – vad, hur och varför. I P. Lahdenperä (Red.), *Interkulturell pedagogik i teori och praktik* (s. 11–33). Lund: Studentlitteratur.
- Lahdenperä, Pirjo. (2006). From a monocultural to an intercultural approach in education. In M.-T. Talib (Eds.), *Diversity – a challenge for education* (p. 67–83). Finnish Educational Research Association, Painosalama Oy, Turku, Finland.



- Lahdenperä, Pirjo. (2008). *Interkulturellt ledarskap – förändring i mångfald*. Lund: Studentlitteratur.
- Lange, Anders & Westin, Charles. (1981). *Etnisk diskriminering och social identitet*. En rapport från Diskrimineringsutredningen. Stockholm: Liber Förlag.
- León, Rosales René. (2011). *Om behovet av att utveckla indikatorer för ett kommunalt arbete mot diskriminering i Botkyrka*. Tumba: Mångkulturellt centrum.
- Lundberg, Per. (1991). *Utbildning och träning för interkulturell kommunikativ kompetens*. Pedagogiska institutionen, Lunds universitet, Lund: Studentlitteratur
- Lunneblad, Johannes. (2006). *Förskolan och mångfalden. En etnografisk studie på en förskola i ett multietniskt område*. Acta Univeristatis Gothoburgensis, Göteborg Studies in Educational Sciences 247, Göteborgs universitet.
- Lumby, Lacky. (2006). Conceptualizing Diversity and Leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, London: Sage Publications, 34(2), 151-165.
- Mattsson, Tina. (2010). *Intersektionalitet i socialt arbete. Teori, reflektion och praxis*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Milliken, Frances J., & Martins, Luis L. (1996). Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402-434.
- Mlekov, Katarina & Widell, Gill. (2003). *Hur vi möter mångfald på arbetsplatsen*, Lund: Studentlitteratur.
- Månsson, Niclas. (2009). *Varför finns det främlingar? – den sociala konstruktionen av önskade människor*. Stockholm: Liber AB.
- Nationalencyklopedien. Hämtad [www.ne.se](http://www.ne.se)

- Nejadmehr, Rasoul. (2008). Mångkultur som vår kultur. I Nejadmehr R, Liedman S-E, Doust, M.D. (Red.), *Befria oss från mångkulturalism*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Pearce, Barnett. (1994). *Interpersonal communication*. New York: HarperCollins College Publishers Inc.
- Plisch, Emil. (2004). Om konsten att spegla det samhälle vi lever i dag. Erfarenheter från Danmark. I Pripp O. (Red.), *Mångfald i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt Centrum.
- Regeringens skrivelse Skr 2008/09:24*. (2008). Egenmakt mot utanförskap: regeringens strategi för integration. Stockholm: Integrations-och jämställdhetsdepartementet. Hämtad från: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/14/83/16/7c02c38f.pdf>
- Rosenau, Pauline (1992). *Post-Modernism and the Social Sciences*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ricoeur, Paul. (1979). "La raison pratique". I T Geraets (Red.), *La Rationalité aujourd'hui*. Ottawa, s. 225–241. Svensk översättning: "Det praktiska förnuftet" i *Från text till handling*. Brutus Östlings Bokförlag, Stockholm: Stehag, 1993.
- Roland-Ricci, Maura. (1996). Training Teacher for Intercultural Education. In Dragonas, Frangoudaki, Inglessi (Red.), *The Work of the Council of Europe. In Beyond One's Own Backyard. Intercultural Teacher Education in Europe*. Athens.
- Rönnqvist, Sofia. (2008). *Från diversity management till mångfaldsplaner? Om mångfaldsidén spridning i Sverige och Malmö stad*. Lund Studies in Economic History 48. Lunds universitet.
- Said, Edward. (2000). *Orientalism*. Stockholm: Ordfront.
- Tajfel, Henri. (1979). Individuals and Groups in Social Psychology. I *British Journal of Social and Clinical Psychology*. Vol 18, pp. 183–190.
- Tajfel, Henri (1980). Social stereotypes and social groups. In Turner, J, C & Giles, H. (Eds.),

*Intergroup Behavior*. Oxford: Blackwell.

Tajfel, Henri., & Forgas, Joseph P. (1981). Social Categorization: Cognitions, Values and Groups In Forgas, J P (Eds.), *Social Cognition* (pp. 113–138). London: Academic Press.

UNESCO: *Recommendation concerning education for international understanding, cooperation and peace and education relating to human rights and fundamental freedoms*. Adopted by the general Conference at its eighteenth sessions. Paris, 19 November 1974.

Wood, Peter. (2003). *Diversity – The Invention of a Concept*. San Francisco: Encounter Books.