

**LÅNGT  
IFRÅN LAGOM**

# **STRATEGI FÖR ETT INTERKULTURELLT BOTKYRKA**

Antagen i kommunfullmäktige 17 juni 2010 (§128)



## Strategi för ett interkulturellt Botkyrka

### Sammanfattning

Botkyrka har i årtionden arbetat för att skapa samma möjligheter och livschanser för vår befolkning som för det svenska genomsnittet. Fortfarande är förhållandena för många av Botkyrkas invånare ogynnsamma, och vi behöver ta ett helhetsgrepp om utmaningarna.

Botkyrka får hela tiden nya invånare från världens alla hörn. Samtidigt är allt fler av våra invånare födda och rotade i Sverige utan egna minnen av invandring, trots att de har en annan etnisk bakgrund än svensk. Kommunens ungdomsfullmäktige har uttryckt att de nya generationerna måste kunna vara stolta över familjens historia och identitet och ändå vara svenskar. Framför allt vill de inte betraktas som ”icke-svenskar”. Detta är en ödesfråga för Botkyrka och ställer särskilda krav på oss som Sveriges mest etniskt blandade kommun. Om vi lyckas hantera utmaningen rätt, kommer erfarenheten av att leva och verka i en mångkulturell miljö att ge alla våra kommuninvånare oavsett bakgrund ett försprång i en alltmer globaliserad värld. Botkyrka arbetar för att uppnå en utveckling som är positiv för alla våra kommuninvånare både nu och i framtiden.

Strategin är en viktig pusselbit i arbetet för ett hållbart Botkyrka, och är utgångspunkten för ett långsiktigt och systematiskt arbete i kommunen. Den uppmärksammar föreställningar om kön samt social, etnisk och religiös bakgrund, som begränsar den enskildes utveckling och leder till försämrade livschanser. Strategin tar upp tre huvudområden med tillhörande handlingsvägar: antidiskriminering, kommunen som plats och kommunen som organisation. De ambitioner som slås fast i strategin ska ligga till grund för mål och åtaganden inom ramarna för det ordinarie styrsystemet, såväl kommunövergripande som på förvaltnings- och verksamhetsnivå. De handlingsvägar som pekas ut ska uttryckas i mål och åtaganden i kommande ettårsplaner för nämnderna, och ska sedan brytas ner till konkreta insatser i kommunens verksamheter. Strategin gäller hela Botkyrka kommun, inklusive alla nämnder, styrelser och helägda kommunala bolag. Den ersätter tidigare riktlinjer för etnisk mångfald mot etnisk diskriminering. Andra lokalt framtagna dokument för att utveckla arbetet för mångfald och mot diskriminering behö-

ver därmed uppdateras, så att de följer mål och handlingsvägar i den interkulturella strategin.

### **Varför behövs en interkulturell strategi?**

Botkyrka är en mångkulturell men segregerad kommun, med stora skillnader i livsvillkor där kön samt social, etnisk och religiös bakgrund samverkar. Effekten blir inlåsningar som hindrar människor från att frigöra sin kapacitet och sina livschanser. Många av Botkyrkas invånare har en gång lämnat sina tidigare nätverk av familj, vänner och arbetskontakter och startat om sitt liv i Sverige utan naturliga ingångar till det nya samhället. Det har inneburit att många av våra invånare inte fått tillträde till samhället på samma villkor som majoritetsbefolkningen. En bidragande orsak är också Stockholmsregionens bristande förmåga att slussa in regionens internationella befolkning i arbete, som OECD<sup>1</sup> har uppmärksammat. Många av våra invånare lever i fattigdom på grund av olika begränsande faktorer som ofta samverkar och förstärker varandra.

Genom att ta fram en interkulturell strategi visar vi en medvetenhet om att vi bara kan uppnå en hållbar utveckling genom att ge utrymme för fler perspektiv i våra verksamheter. Det krävs också att vi samarbetar med lokala aktörer för att tillsammans med dem som är berörda analysera och bygga de kulturella och samhälleliga rum som vi befinner oss i och delar.

För att skapa tillväxt och ett hållbart samhälle behövs ett interkulturellt samhälle som präglas av möten och rörelser mellan individer och grupper. Utmaningen är att komma dit från ett nuläge där olika etniska och socioekonomiska grupper lever nära varandra, men är främmande och okunniga om varandra.

För att nå dit vi vill måste vi arbeta långsiktigt och medvetet från flera håll och tillsammans med andra aktörer inom offentlig, frivillig och privat sektor. Strategin ger stöd till att utveckla strukturer och verksamheter, så att de matchar de samhällsförändringar som skett under de senaste 40 åren. Utvecklingen har ännu inte lämnat avtryck i hur vi organiserar och leder samhällsutvecklingen i tillräckligt hög grad. Vi som kommun måste ha den enskilda kvinnans och mannens medborgerliga rättigheter, möjligheter och

skyldigheter som utgångspunkt när vi ska utveckla den sociala och ekonomiska tillväxten.

Strategin tydliggör vilket fokus kommunens arbete ska ha. Den ger en tydlig grund för hur medarbetare ska agera i sin yrkesroll, både i den direkta servicen till medborgare och brukare och i planeringsfrågor. Att vår befolkning vill och kan växa är av avgörande betydelse för kommunen. Tillsammans måste vi skapa de bästa förutsättningarna för olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män att växa, oavsett social och etnisk bakgrund. Det gör vi genom att i kommunen, regionalt och nationellt, aktivt arbeta för att våra invånares kapacitet och livschanser ska tas tillvara och genom att undanröja diskriminering i kommunen som organisation. Strategin ska skapa förutsättningar för att individer och grupper inte bara ska samexistera, utan också samspela för att nå gemensamma mål. På så sätt ska vi skapa en positiv spiral som ger kommunens invånare ökad framtidstro, fler arbetstillfällen och ökad tillväxt. Det kommer också att bidra till att förebygga konflikter, social splittring och utslagning.

### **Från mångkulturell till interkulturell**

Interkulturalitet är ett relativt nytt begrepp i Sverige. Medan begreppet ”mångkulturell” beskriver ett tillstånd, anger ”interkulturell” en handling. Interkulturalitet beskriver ett utbyte (en interaktion) mellan människor med olika utgångspunkter och referensramar. Det här utbytet utgår från alla människors lika värde och rättigheter oavsett social, etnisk eller religiös bakgrund. Syftet är att hitta lösningar för att hantera kulturell olikhet inom ramen för grundläggande demokratiska värden och utifrån internationella konventioner om mänskliga rättigheter.

Det handlar om att skapa gemensamma spelregler som bygger på erkännande, deltagande, identitet, självreflektion och insikten om ett ömsesidigt bildningsbehov. Begreppet rymmer också en bearbetning av fördomar och diskriminering och av de beteenden som reglerar sociala relationer (på olika nivåer – staten, familjen, det civila samhället och arbetet).

Interkulturell kompetens förutsätter därmed dels ett förhållningssätt till andra som präglas av öppenhet och flexibilitet, dels en medvetenhet om olika kulturella uttryck, inklusive sina egna.

Begreppet rymmer förväntningar på att skapa ökad rättvisa och jämlikhet mellan medborgare för att bryta segregationens negativa konsekvenser. Det är en nödvändig grund för en hållbar samhällsutveckling.

Ett interkulturellt arbetssätt i Botkyrka bygger på att alla förtroendevalda, medarbetare och samarbetspartner utanför kommunorganisationen tar ansvar för att uppnå följande:

- Kommunen ska arbeta för att nå kommunens mål för alla flickor och pojkar, kvinnor och män, oavsett social och etnisk bakgrund i alla våra kommundelar. Utgångspunkten är svensk lagstiftning och FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.
- Kommunen ska i ännu större utsträckning utveckla en respektfull och ömsesidig dialog och ett bra samarbete med brukare, medborgare och det civila samhällets institutioner.
- Alla medarbetare och chefer ska i sitt yrkesutövande utveckla förmågan att kritisk reflektera över sina egna kulturella uttryck. Vi tenderar alla, oavsett svensk eller annan etnisk bakgrund, att ta de egna uttrycken för givna och se dem som de enda rätta.

### **Detta ska vi uppnå**

De strategiska handlingsvägar som pekas ut ska tillsammans skapa ett förändrat tillstånd för kommunens invånare inom 15 år. Då ska flickor och pojkar, kvinnor och män som har Botkyrka som sin hembygd, oavsett social och etnisk bakgrund, inte bara ha samma möjligheter till utbildning, arbete och bostadskarriär som befolkningen i övriga länet – de ska också ha ett försprång på en globaliserad arbetsmarknad och i samhället i stort.

Det förutsätter att vi uppfyller följande målbild:

- Om 15 år har vår kraftsamling bidragit till att utveckla samhälls- och arbetskulturen i Sverige, så att erfarenheterna och kompetensen hos vår befolkning tas till vara i samhällets sociala och ekonomiska utveckling. Då har vi brutit dagens mönster och byggt förutsättningar för ett interkulturellt samhälle där social och etnisk bakgrund eller trosuppfattning inte är ett hinder för att få tillgång till makt och resurser på lika villkor.
- Om 10 år är Botkyrka en plats där flickor och pojkar, kvinnor och män vidgar sina sociala nätverk och möjligheter i en globaliserad värld.
- Om 10 år ses etnisk mångfald i första hand som en grund för tillväxt och utveckling i Botkyrka och regionen.

- Om 5 år är ett icke-diskriminerande, interkulturellt förhållningssätt en av de kompetenser som kännetecknar verksamheten och bemötandet från chefer och medarbetare i Botkyrka kommun.

#### Utgångspunkter för arbetet

I arbetet för ett interkulturellt Botkyrka finns en mängd värdefulla erfarenheter av utvecklingsarbete som skapar bättre villkor för våra invånare. En viktig grund är Ålborgarbetet, som resulterade i att vi ringade in sex avgörande utmaningar för en hållbar utveckling i kommunen i ett generationsperspektiv. Parallellt började vi ett strategiskt arbete för att säkra servicen till medborgarna från diskriminerande inslag. Vi började också kommunicera den bild av sig själv som kommunen vill ge till omvärlden och våra invånare, för att skapa stolthet över platsen Botkyrka och en ökad social sammanhållning.

Ungefär samtidigt gick vi in i den europeiska koalitionen av städer mot rasism och diskriminering (ECCAR). Där samarbetar vi med kommuner och städer i Europa med liknande befolkningssammansättning och utmaningar som Botkyrka, men med diskrimineringsfrågan i fokus. Koalitionen erbjuder en given struktur för alla städer i nätverket för att synliggöra och åtgärda två olika samhällsfenomen: strukturell<sup>3</sup> diskriminering och vardagsrasism. Kommunens sex utmaningar för ett hållbart Botkyrka passar väl in i den europeiska koalitionen tiopunktsprogram, som kommunen åtagit sig att följa.

#### **Vi tar täten för lika villkor i ett blandat Sverige**

För att nå ambitionerna med ett interkulturellt Botkyrka behövs en bred kraftsamling. Statliga insatser, regionala satsningar och kommunala verksamheter måste samspela för att stärka en positiv utveckling. Samtidigt är en hållbar framtid beroende av att de som tolkar och beslutar om vägar framåt är representativa, både i fråga om kunskap och erfarenhet och för den plats och de människor där förändringen ska ske. Dialogen med medborgare och brukare är därför viktig.

Här pekar vi ut tre huvudområden tillsammans med handlingsvägar. De ska konkretiseras inom ramarna för det ordinarie styrsystemet på såväl kommunövergripande som på förvaltnings- och verksamhetsnivå.

Utöver dessa är en grundläggande insats att utveckla relevant statistik, indikatorer och rutiner för att följa utvecklingen inom dessa områden.

## **Tre huvudområden för att gå från ord till handling**

### **1. Antidiskriminering**

Antidiskriminering är en övergripande handlingsväg och rör alla lagstiftade diskrimineringsgrunder. Utgångspunkten är FN:s konventioner om de mänskliga rättigheterna och gällande diskrimineringslagstiftning. Syftet är att inga invånare eller medarbetare ska utsättas för diskriminerande behandling på grund av kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. När vi planerar, styr, fördelar resurser och genomför kommunens verksamheter ska vi motverka maktordningar som leder till ojämlika villkor bland våra invånare. Kommunen ska säkerställa att alla invånare, på lika villkor och på ett likvärdigt sätt, har tillgång till makt och inflytande i kommunen samt få ett bra bemötande och en god kommunal service.

### **2. Kommunen som plats**

Kommunen som plats omfattar områden där vi kan göra egna insatser, men även områden som är nödvändiga att lösa tillsammans med andra aktörer på regional eller nationell nivå. Här är det viktigt att uppmärksamma att olika grupper har olika behov av insatser. Nyanlända behöver veta mer om Sverige som samhälle. Människor som levt länge i Botkyrka, är födda eller upp-vuxna här, behöver få stabilitet, tillhörighet och framtidstro. Kommunen som plats har tre dimensioner:

- Arbete, utbildning och kompetensförsörjning
- Boende och segregation
- Identitet, hemkänsla och delaktighet.

### **3. Kommunen som organisation**

Här är kommunens ansvar som arbetsgivare och utförare av service i fokus. Kommunen måste utveckla interna processer för att säkerställa att alla får

del av verksamheten på lika villkor oavsett bakgrund. Samtidigt måste kommunen komma till rätta med de ojämlikheter som idag finns bland annat inom utbildning, arbetsmarknad och boende. Kommunen som organisation har tre fokus:

- Rekrytering och arbetsvillkor
- Bemötande och service till medborgarna
- Dialog och samverkan med brukare och föreningslivet.

#### **1. Handlingsvägar: Antidiskriminering**

Botkyrka kommun ska

- genomföra förvaltningsöverskridande insatser för att tillsammans med berörda grupper i civilsamhället identifiera, förebygga och skapa beredskap för kulturella vanor och beteendemönster som begränsar den enskilda kvinnans och mannens handlingsutrymme och livschanser, till exempel destruktiv social kontroll i form av hedersrelaterat förtryck
- utveckla samverkan med lokala aktörer som rådgivare, för att få en verklighetsnära bild av rasism och diskriminering i kommunens olika delar
- förebygga och skapa beredskap för att hantera konflikter och hatbrott som handlar om rasism och diskriminering, bland annat genom information och förebyggande arbete, som en del i kommunens arbete med trygghet och säkerhet
- genomföra kompetensutveckling för förvaltningar och nämnder, för att öka medvetenheten om rasism och diskriminering som samhällsproblem
- undersöka möjligheten att skärpa upphandlingskraven på kommunens leverantörer genom att utveckla kommunens nuvarande antidiskrimineringsklausul, vilket kan ge strategin större genomslagskraft
- genomföra insatser i samarbete med bostadsbolag, för att aktivt motverka diskriminering och verka för att alla har lika rättigheter på bostadsmarknaden oavsett etnisk bakgrund



- arbeta aktivt mot diskriminering och för lika möjligheter och rättigheter för flickor och pojkar inom skola och högre utbildning, särskilt pedagogik och bemötande av elever och föräldrar
- arbeta aktivt för mångfald och mot diskriminering inom kultur- och fritidsområdet både i representation och i utbud, så att det motsvarar intresset hos och är tillgängligt för kommunens invånare, oavsett kön och bakgrund
- stödja utvecklingen av Mångkulturellt centrum till nationellt kunskapscentrum för diskrimineringsfrågorna.

## **2. Handlingsvägar: Kommunen som plats Arbete, utbildning och kompetensförsörjning**

Kvinnor och män ska, oavsett social och etnisk bakgrund eller trosuppfattning, ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Botkyrka kommun ska

- genomföra insatser för att fler av Botkyrkas förskolor och skolor ska utveckla en interkulturell pedagogik och ett interkulturellt ledarskap
- genomföra insatser som strävar efter en jämn socioekonomisk och etnisk sammansättning bland elever i alla våra förskolor och skolor
- genomföra insatser för att vända den etniska sammansättningen i skolorna från problem till konkurrensfördel, t.ex. genom att utveckla och marknadsföra en internationell eller en interkulturell inriktning i fler av kommunens förskolor, grundskolor och gymnasier
- utveckla ett interkulturellt förhållningssätt i pedagogik och bemötande av elever och föräldrar inom skola och utbildning för både barn och vuxna
- utveckla inkubatorsmiljöer<sup>4</sup> som lockar en bredare kompetensbas bland våra invånare
- utveckla regionalt samarbete som kan ge nyanlända en snabbare och långsiktigt hållbar väg till självförsörjning, samt kunna möta studiebakgrunden och språkkunskapen hos varje ung immigrant och få en mer effektiv inslussning av nyanlända elever i grund- och gymnasieskolan

- utveckla den kommunala introduktionen av nyanlända, inklusive sfi (svenskundervisning för invandrare), så att nya invånare får förutsättningar att snabbare aktivera sina medborgerliga rättigheter och skyldigheter, till exempel genom att förenkla rutinerna för validering av utländsk utbildning så att våra invånares kompetens fullt ut kan tas tillvara. Fokus ska ligga på att möjliggöra ett snabbt inträde till samhällslivet i stort.
- organisera en konsekvent och permanent samverkan för bättre matchning mellan näringslivets och offentliga verksamheters personalbehov och kompetensutvecklad arbetskraft.

### **Boende och segregation**

Genom att fysiskt länka samman olika kommundelar och skapa attraktiva mötesplatser för att få mer social interaktion bidrar vi till ett interkulturellt Botkyrka. För att minska begränsande grannskapseffekter<sup>5</sup> och frigöra livschanser för kvinnor och män med olika social och etnisk bakgrund ska segregationen brytas inom och mellan våra bostadsområden.

Botkyrka kommun ska

- arbeta för insatser på regional nivå som vill bryta negativa effekter av segregation och arbeta mot inlåsningar av våra invånares livschanser
- utveckla kommunens arbete med stadsförnyelse i alla våra kommundelar, så att det bidrar till att skapa bostadsområden som är socialt och etniskt blandade, och anpassa sättet att utföra arbetet så att dialogen med de boende får en central plats i all översiktlig planering
- skapa och behålla mötesplatser där kvinnor och män från olika kommundelar i olika åldrar och med olika social och etnisk bakgrund kan träffas. Vi ska också säkra att alla medborgare har tillgång till mötesplatser oavsett funktionshinder och över sociala, etniska och religiösa gränser. Det gäller inte minst våra förskolor och skolor, fritidsgårdar, bibliotek och andra naturliga mötesplatser.
- göra insatser inom respektive nämnd, för att utveckla invånarnas nätverk utanför det egna området och den egna sociala och etniska gruppen.

### **Identitet, hemkänsla och delaktighet**

Flickor och pojkar, kvinnor och män i alla våra kommundelar ska oavsett social, etnisk eller religiös bakgrund känna sig hemma samt ha förtroende för varandra och för demokratin.

Botkyrka kommun ska

- stödja en mobilisering av det civila samhället och dess ideella organisationer kring gemensamma insatser för en interkulturell samhällsutveckling
- utveckla förvaltningsöverskridande insatser i samarbete med lokala aktörer, för att stärka invånares känsla av samhörighet och hemkänsla i kommunen och i den kommunedel där de bor. Skolans roll är viktig, medan kommunens fastslagna principer för den sociala ekonomin (KS 2005:392) är en bra utgångspunkt för andra former av samarbete.
- använda kommunens satsning på upplevelse och kreativitet som ett konkret verktyg för att uppnå målen om identitet, hemkänsla och delaktighet
- genomföra insatser för att öka valdeltagandet och känslan av delaktighet bland olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män, oavsett social, etnisk eller religiös identitet
- stödja ett konkret samarbete mellan föreningar och olika trossamfund över sociala, etniska och religiösa gränser samt mellan stadsdelar, för att minska den sociala distansen mellan områden och grupper som ett led i att motverka grannskapseffekter och stärka den sociala sammanhållningen
- utveckla former för dialog med trossamfund. Syftet är att skapa ömsesidigt förtroende och en stabil grund för samverkan mellan kommunen och de religiösa samfundet, där många medborgare upplever tillhörighet och trygghet, för att hantera problem och utmaningar av ömsesidigt intresse.

### **3. Handlingsvägar: Kommunen som organisation**

#### **Rekrytering och arbetsvillkor**

Fördelningen av chefer och medarbetare i kommunorganisationen ska på sikt avspegla sammansättningen av kvinnor och män med olika etnisk bakgrund bland kommuninvånarna. Vidare ska chefer och medarbetare i kommunens verksamheter ha de kompetenser som krävs för att de ska kunna bidra till ett interkulturellt Botkyrka, s.k. generic skills<sup>6</sup>.

Botkyrka kommun ska

- bygga vidare på kompetensprofiler för tjänster i kommunen genom att fastställa vilka grundläggande kunskaper och färdigheter som krävs för att chefer och medarbetare i olika verksamheter ska kunna bidra till ett håll-

bart interkulturellt Botkyrka. Vid rekrytering ska kommunen aktivt söka personer som har de här färdigheterna.

- genomföra ett utvecklingsarbete för att ge förvaltningarna stöd i att identifiera vilka grundläggande kompetenskrav utöver den teoretiska utbildningen som krävs på respektive förvaltning, för att bidra till att den här strategin uppfylls inom 15 år
- genomföra insatser för att säkra hela rekryteringskedjan, karriärmöjligheterna och löneutvecklingen från diskriminerande inslag eller begränsningar p.g.a. kön samt etnisk och social bakgrund
- säkerställa att kommunens utbildning för förtroendevalda, ledarskapsutveckling och utbildning för medarbetare ger en god grund för genomförandet av kommunens strategier för demokrati och delaktighet, ett jämställt och interkulturellt Botkyrka
- skapa interkulturella arbetsplatser på alla förvaltningar genom ett aktivt arbete för att säkra förhållningssätt och arbetssätt från diskriminerande inslag. Det handlar bland annat om att synliggöra outtalade normer och värderingar som bas för att möta och hantera mångfald.

### **Bemötande och service till medborgarna**

Verksamheten i Botkyrka kommun ska präglas av ett bemötande på lika villkor och ett interkulturellt förhållningssätt.

Botkyrka kommun ska

- vidareutveckla kommunens ordinarie planering och uppföljning, så att vi kan arbeta ännu mer målinriktat för att uppnå goda resultat för alla våra medborgare och brukare
- stödja en utveckling av förvaltningarnas verksamheter, så att flerspråkighet uppfattas och används som en resurs i mötet med brukaren när så är möjligt och lämpligt
- utveckla kommunens webbplats som komplement till det personliga bemötandet, för att ge ökad kunskap om samhällsservice, olika vägar till utbildning och arbete samt om medborgerliga rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Verkytyget ska också kunna användas inom utbildning.

## **Dialog och samverkan med brukare och med föreningslivet**

Botkyrka kommun ska

- genomföra fortbildningsinsatser i interkulturellt förhållningssätt, för att stödja alla medarbetare och chefer att utveckla förmågan att kritisk reflektera över de egna kulturella uttrycken som vi ofta tar för givna och ser som de enda rätta
- arbeta med pilotarbetsplatser för att identifiera avgörande s.k. generic skills hos chefer och medarbetare i Botkyrka
- utveckla formerna för dialog och samverkan med brukare och det civila samhällets organisationer, för att säkerställa att verksamheternas kvalitet erbjuds och fördelas likvärdigt mellan flickor och pojkar, kvinnor och män utifrån behov oavsett social och etnisk bakgrund
- utveckla kommunens information till medborgarna som ett medel att tillgodogöra sig sina medborgerliga rättigheter
- genomföra insatser i alla nämnder, för att stödja förtroendevalda och medarbetare att utveckla förutsättningar för en respektfull och ömsesidig dialog med medborgare och brukare. Syftet är att nå kommunens mål för alla flickor och pojkar, kvinnor och män oavsett social, etnisk och religiös bakgrund i alla våra kommundelar.

## **Genomförande, ansvar och organisation**

För att uppnå ett interkulturellt Botkyrka krävs ett långsiktigt och systematiskt förändringsarbete. Målen och styrningen måste vara tydliga, samtidigt som förtroendevalda, chefer och medarbetare har tillräcklig kunskap och tillgång till verksamhetsanpassade metoder, arbetssätt och stöd för att i sitt dagliga arbete axla sin del av ansvaret för genomförandet. Fyra strategiska framgångsfaktorer behöver särskilt beaktas: mål och styrning; utbildning och kunskap; metoder och arbetssätt; stöd och samordning.

På kommunövergripande nivå ansvarar kommunledningsförvaltningen för att bygga upp och kontinuerligt utveckla ett arbete som omfattar de fyra framgångsfaktorerna. Förvaltningarna har motsvarande ansvar för förvaltningsspecifik styrning, utbildning, metodutveckling, stöd och samordning.

Kommunfullmäktige har gett kommunstyrelsen det yttersta ansvaret för att skapa ett interkulturellt Botkyrka. Demokrati- och integrationsberedningen bereder underlag för övergripande beslut om insatser, uppföljning och ut-

värdering. Personalutskottet har motsvarande roll för kommunen som organisation. Varje nämnd ansvarar för att dess verksamheter lever upp till inriktningen i den här strategin.

Förvaltningscheferna ansvarar för genomförandet på sina respektive förvaltningar. De har huvudansvaret för att medarbetarna ger det interkulturella förhållningssättet genomslag i yrkesutövandet, och för utvecklingen av interkulturella arbetsplatser. Respektive förvaltning ansvarar för att identifiera vilka chefer och medarbetare som är nyckelpersoner för att nå strategins mål.

Kommundirektören har ytterst det förvaltningsmässiga ansvaret för att genomföra arbetet för ett interkulturellt Botkyrka mot diskriminering i enlighet med den här strategin.

### **Kommunledningens stöd**

Kommunledningsförvaltningen har huvudansvaret för att kommunövergripande leda, samordna och stödja arbetet, liksom för att utveckla arbetsformer.

Kommunledningsförvaltningen har huvudansvaret för att personalarbetet utvecklas enligt de ambitioner som uttrycks i den här strategin. Förvaltningscheferna har ansvaret för genomförandet.

De fackliga organisationerna är en viktig part när det gäller att skapa likvärdiga villkor på arbetsplatsen. Deras medverkan och inflytande säkras inom ramarna för gällande samverkansavtal.

### **Uppföljning och utvärdering av arbetet för ett interkulturellt Botkyrka**

Uppföljningen av resultatet av arbetet för ett interkulturellt Botkyrka sker kommunövergripande genom processen med flerårsplanen som grund för en rapportering till kommunstyrelsen. En extern utvärdering av arbetet för ett interkulturellt Botkyrka kommer också att genomföras en gång per mandatperiod.

Uppföljningen ska fokusera på processen med att ge det interkulturella förhållningssättet genomslag, samt på verksamhetsresultat och indikatorer som speglar utvecklingen inom nyckelområden för ett interkulturellt Botkyrka mot diskriminering ur ett medborgar-, brukar- och medarbetarperspektiv. Dessa indikatorer kommer så långt möjligt att fastställas i samband med re-

videringen av de indikatorer som är kopplade till kommunens program för ett hållbart Botkyrka.

Som en del av vårt medlemskap i Europeiska koalitionen av städer mot rasism (ECCAR) har vi också ett åtagande att årligen rapportera till koalitionen med utgångspunkt från det fastslagna 10 punktprogrammet.

## Fotnoter

1 OECD Territorial Reviews, Stockholm Sverige, maj 2006 (ISBN 91-86-57497-3).

2 Källor: Interkulturellt ledarskap: förändring i mångfald, Pirjo Lahdenperä (Studentlitteratur AB, 2008). Europarådet ([www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept\\_EN.asp](http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept_EN.asp)). Sociologiska institutionen, Lunds universitet. "En monokulturell eller interkulturell utbildning?" Tiina Karlsson, (Karlstad universitet, 2009). Statliga Språk- och kulturavsnittet (SOU 1983:57, "Olika ursprung – Gemenskap i Sverige").

3 Strukturell diskriminering uppstår när regler, normer och rådande handlingsmönster hos samhällsinstitutioner innebär en begränsning och ett hinder för vissa etniska grupper och invandrargrupper att uppnå samma livsvillkor som majoritetsbefolkningen. Strukturell diskriminering sker ofta, men inte alltid, omedvetet och är resultatet av ett system där olika etniska grupper har ett ojämlikt handlings- och tolkningsutrymme. Den strukturella diskrimineringen finns i samhällsinstitutionernas arbetssätt och rutiner, men kan också innebära att man osynliggör dessa grupper (vid analyser, planering etc.).

4 Med en inkubator menar vi en miljö som stärker entreprenörens förmåga till idéutveckling liksom förmågan att gå från idé till att driva ett företag. Inkubatorn erbjuder exempelvis coaching, nätverk, tillgång till en dynamisk plats och finansiering. Sammantaget stödjer en inkubator unga företag att förbereda sig för att klara de hinder som ofta ligger till grund för misslyckanden, utveckla entreprenörens förmåga att driva ett företag samt att fungera som guide till extern finansiering.

5 Teorin om grannskapseffekter säger att individer påverkas av vilka grannar de har. En ekonomiskt svag person påverkas negativt av att många i samma område är i samma situation, eller snarare av att det finns få som är i ett bättre läge. Teorin utgår ifrån att det finns en kritisk gräns när sammansättningen av individens nära sociogeografiska omgivning "smittar av sig". Individens sociala kapital, dvs. nätverk utanför den egna gruppen och det egna området, har betydelse för möjligheten att bryta negativa grannskapseffekter. Grannskapseffekter kan identifieras genom att följa utbildnings-, sysselsättnings- och inkomstutvecklingen. Teorier om grannskapseffekter är centrala i urbanforskning och inom forskning om socialisation, nätverk och stigmatiseringsteori.

Källor: Neighborhood Effects and the Welfare State. Towards a European research agenda? Roger Andersson (Institutet för urbanforskning, Uppsala universitet, 2008). Are immigrants' earnings influenced by the characteristics of their neighbours? Environment and Planning" S. Musterd, R. Andersson, G. Galster & Kauppinen, T. (Institutet för urbanforskning, Uppsala universitet, 2008).

<sup>6</sup> "Generic skills" är områdesbaserade kunskaper och färdigheter som är nödvändiga utöver den teoretiska yrkeskunskapen. Generic skills är ett samlingsbegrepp för de färdigheter som behövs i organisationen för att kunna arbeta i områden med skilda förhållanden. Begreppet rymmer en medvetenhet om behovet att kontinuerligt ompröva organisationens arbetsformer för att svara mot behoven hos olika grupper i området. Fokus ligger på att uppmärksamma hur verksamheterna kan förbättras i praktiken, genom erfarenhet av och kunskap om de områden där vi arbetar.



Ett exempel från skolans värld kan vara att vi, utöver yrkeskompetens, lägger ett avgörande värde i förmågan att bemöta och arbeta med omotiverade eller ”stökiga” elever. I en del av Sverige kan grundproblemet ligga i att samhället och/eller familjen tilldelar individen en begränsad ”bruksidentitet”, medan det i Botkyrka kan ligga i att samhället och/eller familjen har tilldelat den enskilde individen en begränsad etnisk och/eller manlig/kvinnlig identitet. Problematiken kan ta sig liknanden uttryck hos dessa båda grupper, men lösningen ser delvis olika ut. En viktig förmåga i båda fallen är att utifrån en god kännedom om och insikt i lokala förhållanden kunna bygga förtroende och dialog med medborgare och brukare, i det här fallet med både elever och föräldrar.

Källa: [www.eukn.org/eukn/themes/Urban\\_Policy/Social-inclusion-and-integration/qucc-eran-skills-audit\\_2007.html](http://www.eukn.org/eukn/themes/Urban_Policy/Social-inclusion-and-integration/qucc-eran-skills-audit_2007.html)