

Södertörns rådslag 2010

2010-03-25



INTERKULTURELLT LEDARSKAP – EN FRAMGÅNGSFAKTOR I SÖDERTÖRN

PIRJO LAHDENPERÄ, PROFESSOR, MDH

PIRJO.LAHDENPERA@MDH.SE

Innehåll:



- Olika kunskapsarenor
- Ledarskapets olika delar
- Konkurrerande tankemodeller
 - ✦ Vad är interkulturellt
- Eniska identiteter
- Interkulturella identitetsformeringar
- Monokulturell kontra interkulturell organisationskultur – beskrivning av en organisation

Olika kunskapsarenor för ”mångfald”



A. Teoretisk – och filosofisk arena /forskningsbaserad

- Problematiserande

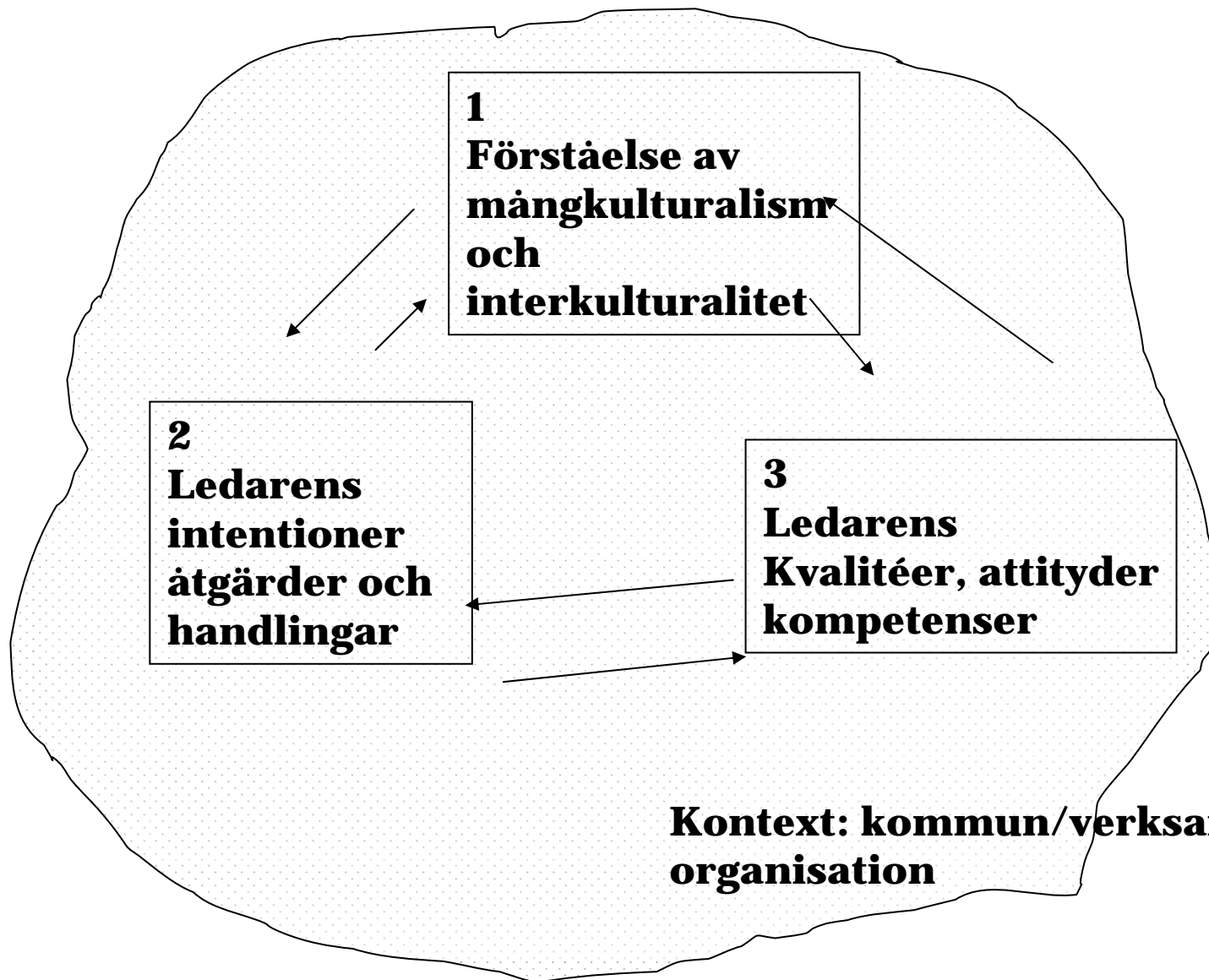
B. Politisk – och ideologisk styrning

- Normativ

C. Det praktiska fältet

- Verksamhetsbaserad

- Aktionsforskning
- Praktisk kunskap



Olika och konkurrerande tankemodeller:



- **MONOKULTURELLA**
- **MÅNGKULTURELLA**
- **INTERKULTURELLA**

Interkulturellt

Att olika kulturer: etniska och nationella kulturer, religioner, livsstilar, livsuppfattningar, tankesätt, språk, perspektiv, etc. samverkar, kompletterar och berikar varandra

Kultur som meningssystem

Aktivitet och process

Innovativt

Etniska identiteter



postnationella

interkulturell

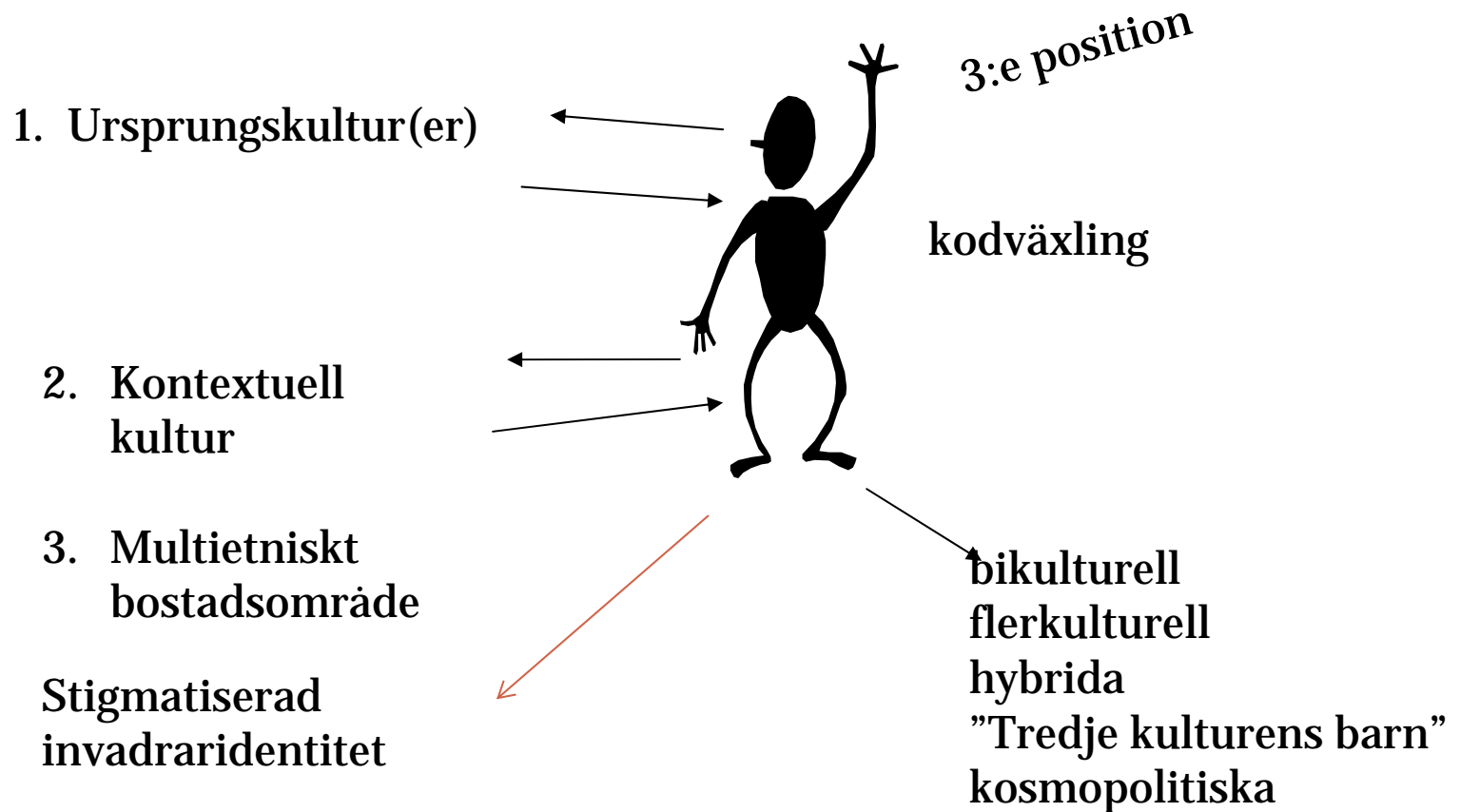
konstanta

konstruerade

nationella

Interkulturella identitetsformeringar

Postnationella personer ungdomar



Monokulturellt och interkulturellt



- **Homogenitet som norm och ideal**
- **Mångfald som problem som måste åtgärdas och hanteras**
- **Yrkessegregering/etnisk segregering – fasta grupper**
- **Etnocentrisk kommunikation - vi och de andra – ”annorlundahet”**
- **Majoriteten har tolkningsföreträdare**
- **”Kulturpoliser” som värnar om den rådande organisationskulturen**
- **Byråkrati, anpassning och lydnad – chefskap**
- **Kompensatorisk hållning**

- **Heterogenitet som utgångspunkt och resurs**
- **Planering och rekrytering utifrån mångfalden**
- **Inkludering av det ”annorlunda” och nykomlingar**
- **Mötesplatser för samverkan och interkulturell kommunikation – debatter och dialoger – öppet klimat**
- **Lärande organisation med utvecklad problemlösningsförmåga**
- **Konflikter och motsättningar tydliggörs**
- **Komplementär hållning**
- **Kontinuerlig kompetensutveckling**

Grupper och organisationer

Synliga aspekter

mål
verksamhetsplaner
regler och förordningar
struktur arbetsuppgifter
formellt ledarskap - beslutssystem
formella kommunikationskanaler uppträdande klädsel

grupperingar och relationer

värderingar och normer

informell makt

konflikter mellan olika grupper

statushierarkier

känslor

fantasier, fördomar, idéer, myter, föreställningar

omedvetna processer

Osynliga aspekter

Verksamhetsutveckling från monokulturellt till interkulturellt



- **Analys av organisationskulturen och värderingar – fördelning av makt och resurser**
- **Förändringskunskap och processkunskap – ”motstånd” – utomstående ögon och stöd**
- **Interkulturell kommunikativ kompetens**
- **Innovativ och problemlösande ledarskap**

<http://www.mdh.se/hogskolan>

