



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

Mångfald

En diskursanalys av ett begrepp i tiden

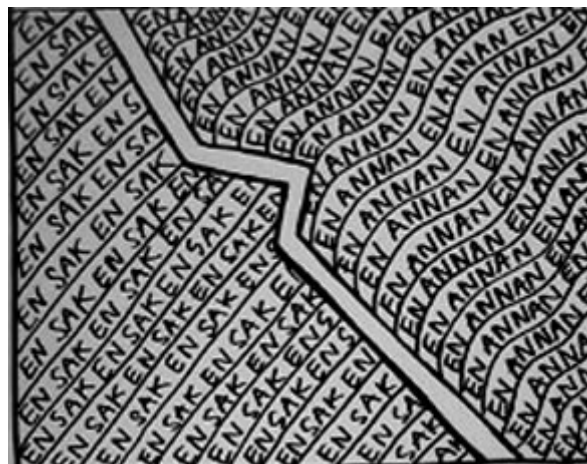


Illustration: Sofia Olsson ur *Gränser* 2007

Socionomprogrammet

C-uppsats, vt 2007

Författare: Emma Hallgren & Malin Johansson

Handledare: Helena Johansson

Abstract

Titel: *Mångfald. En diskursanalys av ett begrepp i tiden.*

Författare: Emma Hallgren och Malin Johansson

Nyckelord: Mångfald, socialkonstruktionism, diskursanalys, postkolonialism, arbetsgrupper.

Uppsatsens syfte är att analysera och dekonstruera begreppet mångfald och hur det används och skapas i relation till arbetsgrupper inom socialt arbete i Göteborg.

De centrala frågeställningarna för uppsatsen är: Hur ser mångfaldsdiskursen ut i mångfaldsplanerna och för personer med ansvar för rekrytering inom Göteborgs Stad? Vilka grupper kan identifieras? Hur beskrivs dessa grupper? Vilka egenskaper tillskrivs grupperna? Vilka grupper ses som eftersträvansvärda att rekrytera ifrån för att uppnå mångfald? Vad uttrycks vara syftet med mångfalden?

Uppsatsen bygger på postkoloniala teorier, socialkonstruktionism och diskurs som ett teoretiskt ramverk. Datainsamling har skett med hjälp av intervjuer och genom studiet av mångfaldsplaner från 15 av Göteborgs stadsdelar. Metoden som har använts är kritisk diskursanalys.

Vi har funnit att mångfaldsdiskursen är problematisk eftersom den bygger på olikhet mellan ett antal olika grupper, och att den därför återskapar och förstärker dessa olikheter. Den oundvikliga konsekvensen av denna ständiga kategorisering är en uppdelning i ”vi” och ”de”.

Vi är inte intresserade av att komma med en utopisk lösning på hur man skall prata om verkligheten eller komma ifrån den kategorisering som vi kritiserar. Vår ambition är att lyfta blicken och ge perspektiv på vad kategoriseringen kan innebära för den verklighet vi skapar och återskapar genom vårt sätt att använda språket.

Tack...

Vi vill inleda med att tacka de personer som hjälpt oss igenom den process det har inneburit att skriva denna uppsats: vår eminenta handledare Helena för morot och piska, Hanna och Gustav för tålamod och uppmuntran, Sofia för illustration samt Dolori för genomläsning och konstruktiv kritik. Sist men inte minst vill vi tacka de personer som ställt upp för intervjuer till denna uppsats.

Innehåll:

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Disposition	2
2 Syfte och frågeställningar	3
2.1 Syfte	3
2.2 Frågeställningar	3
3 Tidigare forskning	4
4 Teoretiska perspektiv och metod	6
4.1 Socialkonstruktionism	6
4.2 Postkolonial teoribildning.....	7
4.3 Diskurs som teoretiskt begrepp.....	9
4.4 Kritisk diskursanalys.....	10
4.5 Material och urval	13
4.5.1 Mångfaldsplanerna.....	13
4.5.2 Intervjuerna.....	14
4.6 Etiska ställningstaganden.....	16
4.7 Giltighet	17
5 Resultat och analys	18
5.1 Vad är mångfald?.....	18
5.2 Mångfald och olikhet	22
5.3 Varför mångfald?	29
5.4 När mångfalden blir problematisk	39
6 Avslutande diskussion	45
Referenser	49
Bilagor	52

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Bakgrunden till vårt arbete är den ofta oproblematiserade och positiva diskussionen kring mångfald som vi upplever finns i den allmänna debatten. Få talar om vad denna mångfald egentligen omfattar och innebär, vilka föreställningar den bygger på och vad dessa föreställningar kan få för konsekvenser, men mångfald antas likväl vara något att eftersträva.

Många av Göteborgs stadsdelar har för att strukturera upp sitt arbete med mångfaldsfrågor upprättat en mångfaldsplan där mångfaldsarbetet preciseras med mål relaterade till detta arbete. I Göteborgs kommunfullmäktiges budget för 2007 står kommunens övergripande mångfaldspolicy. Uppåt i den politiska ordningen finns kraven på mångfaldsarbete från regeringens håll i form av lagstiftning, och detta baseras i sin tur på internationella konventioner om mänskliga rättigheter och åtgärder mot diskriminering.

I FNs konvention om mänskliga rättigheter från år 1948 skall alla – oavsett ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt – vara berättigade till samtliga de fri- och rättigheter som uttalas i konventionen.

Enligt Europakonventionens artikel 14 gäller i stort sett samma kategorisering, men här har även tillhörighet till nationell minoritet lagts till.

Enligt *lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning* skall arbetsgivaren verka för att lediga anställningar är öppna att sökas av alla oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det finns idag lagstöd i Sverige för positiv särbehandling¹ på grund av kön. Enligt EG:s direktiv 2000/43/EG artikel 5 och direktiv 2000/78/EG artikel 7 är det även tillåtet att genom positiv särbehandling avseende etniskt ursprung, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder minska underrepresentation av vissa grupper, men detta förutsätter nationell reglering.

Mångfaldsarbete uttrycks inom Göteborgs kommun vara viktigt och kommunen var också först i Sverige med att inrätta en separat enhet för dessa

¹ ”positiv särbehandling, *omvänd diskriminering*, särbehandling med syfte att främja en jämnare fördelning mellan grupper genom att medlemmar av en underrepresenterad grupp ges företräde. Den kan ske genom kvotering eller annan objektiv metod men också i enskilda fall, vilket dock kan leda till godtycke. I Sverige tillåter jämställdhetslagen positiv särbehandling av underrepresenterat kön, vanligen kvinnor, om den sker planmässigt för att främja jämställdhet i arbetslivet.” (Nationalencyklopedin, 2007)

frågor – Mångfaldsenheten – som är organiserad under Stadskansliet (Twedberg, 2003). Denna enhet arbetar bland annat konsultativt gentemot olika förvaltningar vid exempelvis upprättandet av mångfaldsplaner och utbildande genom att föreläsa för personal inom kommunens olika verksamheter om det man inom kommunen kallar mångfaldsfrågor.

Enligt Göteborgs stads budget för år 2007 förutsätts mångfald i kommunens verksamheter skapa förbättrad service, kreativitet, effektivitet och även stärka demokratin. Begreppet mångfald innefattar enligt texten olikheter beroende på kön, kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, sexuell läggning och funktionshinder. Vilka dessa olikheter är framgår inte av texten, men det antas uppenbart finnas olikheter mellan dessa grupper.

I denna uppsats vill vi studera mångfaldsbegreppet, som vi upplever väldigt sällan diskuteras inom kommunen. Överallt pratas det om mångfald, men i dessa diskussioner stöter man sällan på en problematisering av själva begreppet eller en motivering till varför de olikheter som mångfald bygger på anses finnas. Rimmar inte ett begrepp som bygger på olikheter mellan grupper i själva verket ganska illa med tanken om alla människors lika värde som individer? Det var med utgångspunkt i dessa tankar som vårt uppsatsarbete tog sin början.

1.2 Disposition

Vi har valt att strukturera uppsatsen på följande sätt:

I kapitel 2 diskuterar vi uppsatsens syfte (2.1) och våra centrala frågeställningar (2.2).

I kapitel 3 kartlägger vi forskningsfältet och går igenom tidigare forskning inom området.

I kapitel 4 redogör vi för de teoretiska perspektiv och metoder vi valt att använda oss av (4.1-4.4). Vi redovisar även hur materialinsamling och urval gått till (4.5) samt diskuterar våra etiska ställningstaganden i arbetet med uppsatsen (4.6) och uppsatsens giltighet (4.7).

I kapitel 5 presenterar vi resultat och analys. Denna presentation inleds med en översikt av hur mångfaldsbegreppet beskrivs (5.1) och belyser därefter begreppet utifrån tre olika teman: *Mångfald och olikhet* (5.2), *Varför mångfald?* (5.3) och *När mångfalden blir problematisk* (5.4).

Det sista kapitlet är en avslutande diskussion där vi återknyter resultat och analys till vårt syfte och våra frågeställningar, sammanfattar uppsatsen och slutligen blickar framåt.

2 Syfte och frågeställningar

I följande kapitel kommer vi att behandla uppsatsens syfte och de centrala frågeställningar vi utgår ifrån.

2.1 Syfte

Det vi är intresserade av att studera i vår uppsats är hur mångfald konstrueras i tal och text inom Göteborgs stad. Uppsatsens studieobjekt är således det som sägs och skrivs om begreppet mångfald. I fokus är det som uttrycks i tal och skrift, snarare än underliggande åsikter kring mångfald, faktiska arbetssätt eller hur de studerade stadsdelarna uppfyller sina eventuella mål kring mångfaldsfrågor.

Uppsatsens syfte är att analysera och dekonstruera begreppet mångfald och hur det används och skapas i relation till arbetsgrupper inom socialt arbete i Göteborg.

2.2 Frågeställningar

Uppsatsens frågeställningar är:

- Hur ser mångfaldsdiskursen ut i mångfaldsplanerna från Göteborgs stadsdelar? Vilka grupper kan identifieras? Hur beskrivs dessa grupper i texterna? Vilka egenskaper tillskrivs grupperna?
- Vad innebär begreppet för och hur används begreppet av personer med ansvar för rekrytering inom socialt arbete inom Göteborgs kommun? Vilka grupper uttrycks utgöra det mångfaldiga samhället? Vilka grupper ses som eftersträvarvärda att rekrytera ifrån för att uppnå mångfald? Vad finns det för förväntningar på dessa grupper? Vilka grupper framstår som mindre viktiga? Vad uttrycks vara syftet med mångfalden?

3 Tidigare forskning

Vi har valt att främst titta på den tidigare forskning som rör den språkliga konstruktionen av mångfald, eftersom det är denna konstruktion vi studerar. Eftersom vi i vår uppsats inte begränsar oss till kulturell eller etnisk mångfald, tittar vi i detta kapitel inte på den forskning som enbart tar upp den kulturella eller etniska aspekten av mångfaldsbegreppet.

Vid en första översikt av forskningsfältet kring mångfaldsbegreppet kan vi urskilja tre huvudinriktningar. Den första rör sig inom det ekonomiska fältet och fokuserar främst på hur mångfald kan bidra till lönsamhet och organisationsutveckling. Själva mångfaldsbegreppet ifrågasätts eller behandlas dock inte inom denna inriktning.

Den andra inriktningen utgörs av statliga utredningar och rapporter rörande mångfald. I Integrations- och jämställdhetsdepartementets rapport *Alla är lika olika – mångfald i arbetslivet* (Ds 2000:69) diskuteras hur olika utsatta grupper – såsom homo-/bisexuella, funktionshindrade och invandrare – skall kunna medverka i arbetslivet på samma villkor som den grupp som sägs utgöra normen. I denna rapport liksom i den forskning som bedrivs inom det ekonomiska fältet, utgår man från ett antal utsatta grupper. Utifrån hur dessa gruppers situation ser ut i arbetslivet diskuteras i rapporten hur de i framtiden skall kunna integreras i arbetslivet. Syftet med denna integrering uttrycks vara att landets hela arbetskraft skall utnyttjas, att arbetsplatsen skall bli mer kreativ, samt att allas lika värde skall beaktas. Inte heller inom denna inriktning problematiseras mångfaldsbegreppet.

Den tredje inriktningen, som är den som främst är av intresse för oss i detta fall, fokuserar mer på mångfald som konstruktion. Inom denna inriktning är det främst ekonomihistorikern Paulina de los Reyes som märks. Hon har i ett flertal böcker problematiserat mångfaldsbegreppet, ofta utifrån en postkolonial utgångspunkt. I *Mångfald och differentiering: diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt* (2001) beskriver hon konsekvensen av användandet av mångfaldsbegreppet som ett cementskapande och återskapande av ett ”vi” och ett ”de”. Hon menar att begreppet bygger på att vi grupperar människor utifrån vissa bestämda olikhetskriterier, där varje grupp problematiseras mot en normgivande grupp som i sin tur aldrig behöver utstå någon problematisering. Hon menar vidare att den positiva och konfliktfria synen på mångfaldens olikheter gör att få ifrågasätter innebörden av ordet och dess användning (de los Reyes, 2001).

I *Olikhetens paradigm: Intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetsskapande* (2005) tar de los Reyes och Martinsson vidare upp det som de identifierar som centrala komponenter i det nya olikhetstänkandet. Dels görs olikhet till individuella egenskaper som delas kollektivt, och dels beskrivs dessa olikheter som stabila och oföränderliga. De olika kategorierna blir därmed meningsbärande på så sätt att med tillhörigheten till en kategori följer förväntningar om vissa egenskaper. Vidare görs i detta olikhetstänkande en koppling mellan det som definieras som effektivt resursutnyttjande och individernas möjlighet att vara ”det

de är” (jfr ovanstående refererad regeringsrapport). De los Reyes och Martinsson menar att detta olikhetstänkande inte ifrågasätter de socialt konstruerade skillnaderna mellan olika kategorier och den därmed socialt skapade ojämlikheten mellan dessa kategorier.

Det engelska ordet för mångfald är *diversity*. Då den korrekta svenska översättningen av *diversity* egentligen är olikhet, blir en internationell jämförelse av diskurser kring mångfaldsbegreppet inte helt okomplicerad, men vi har valt att ändå lyfta fram en internationell studie från tidigare forskning. I en intervjustudie studerar Zanoni och Janssen (2004) en grupp belgiska personalchefers definition av mångfald/olikhet (*diversity*), hur diskursen kring olikhet återspeglas i ledningsarbetet och underliggande maktrelationer, samt hur personalcheferna bekräftar/återskapar eller utmanar rådande diskurser.

Den olikhetsdiskurs som presenteras i studien innebär att olikhet definieras utifrån ett fåtal olikhetsvariabler, och att olikhet ses som ett kollektivt fenomen utifrån dessa variabler. Man är således olik i egenskap medlem av ett större kollektiv såsom kvinna, invandrare, funktionshindrad etc. Det man är olik i relation till är den grupp som utgör normen: män, belgare, icke-funktionshindrad etc.

Studien visar vidare att olikhet formuleras antingen som en brist eller en tillgång: Då den kompetens som uttrycks krävas för vissa befattningar utformas utifrån den grupp som utgör normen i befolkningen, görs personer som är olika utifrån denna norm inkompetenta att klara arbetsuppgifterna. Olikhet görs därmed till en brist. I de fall olikhet i stället ses som en tillgång är det som lyfts fram av personalcheferna främst att de kategorier som tillskrivs olikhet oftare accepterar lägre löner och sämre arbetsvillkor och därmed är gynnsamma för organisationen ur ett ekonomiskt perspektiv.

Inom litteraturen om mångfald finns även ett flertal handböcker om hur man åstadkommer mångfald på arbetsplatsen och hur man kan arbeta med mångfald i arbetsgrupper. Dessa har vi inte fördjupat oss i, då de inte är användbara för vårt syfte.

4 Teoretiska perspektiv och metod

Då fokus i vår uppsats ligger på språket som konstruktion, tar vi vår teoretiska utgångspunkt i teorier som har ett konstruktionistiskt förhållningssätt. Nedan redogör vi för de teorier som ligger till grund för vår analys. Vi beskriver även metod, samt material och urval. Slutligen för vi en diskussion kring de etiska ställningstaganden vi gjort samt kring uppsatsens validitet och reliabilitet.

4.1 Socialkonstruktionism

Det socialkonstruktionistiska perspektivet utgår från att förståelsen av ett fenomen eller ett ting är beroende av språket och hur vi genom detta uttrycker och tolkar och därigenom också formar omvärlden (Börjesson, 2003). Eftersom språkanvändningen inte är konstant över tid, är därför även förståelsen av världen beroende av vilken tidskontext vi rör oss inom. Skapandet av grupper eller identiteter är således beroende av historien och hur denna beskrivs och förstås (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000). Sociala förändringar leder enligt detta perspektiv även till en omdaning av dessa grupper och identiteter, eftersom de är skapade i relation till kontexten och inte på något sätt ses som konstanta eller absoluta. Sociala handlingar – såsom exempelvis indelning av människor i olika kategorier, som är studieobjektet i denna uppsats – sker enligt ett socialkonstruktionistiskt perspektiv för att de har ett syfte, inte för att de är naturgivna (Börjesson, 2003).

En vanlig kritik mot det socialkonstruktionistiska perspektivet är att det skulle innebära att ingenting egentligen finns, att allt är konstruerat. Vi sällar oss till den skara som bemöter denna kritik genom att hävda att det ena inte utesluter det andra: även om exempelvis förtryck bygger på konstruerade föreställningar om människor upplevs förtrycket självklart som verkligt av den som utsätts för det. På samma sätt kan konstruerade gruppstillhörigheter kännas verkliga för de som identifierar sig med gruppen. Således kan vi säga att något som upplevs som verkligt också blir verkligt i sina konsekvenser. Detta resonemang har sammanfattats i det numera berömda Thomasteoremet² (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000).

Dekonstruktion

Med det konstruktionistiska synsätt vi har och vårt intresse för språket som social konstruktion, följer att vi är intresserade av dekonstruktion. Syftet med dekonstruktion är att man genom att plocka isär begrepp skall kunna se hur de är uppbyggda, vad de är uppbyggda av och i vilken kontext de byggdes upp. Detta

² Thomasteoremet lyder ungefär: ”om något definieras som verkligt så blir det verkligt i sina konsekvenser” (Börjesson, 2003, s 64)

för att sedan kunna se om och hur andra tolkningar av skeenden hade kunnat vara möjliga (Johansson, 2006). Dekonstruktionen innebär att man försöker visa på hur den givna ordningen inte måste organiseras på det sätt den är organiserad. Man kan också med dekonstruktion visa hur denna organisering är sprungen ur politiska processer och att den får samhällsliga konsekvenser (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000). Om exempelvis smålänningar i en diskurs karaktäriseras som snåla blir en diskursanalytisk ansats att försöka härleda denna föreställning, hur den har uppstått, och ta reda på vilka konsekvenser den får för både smålänningar, Småland och resten av Sverige.

Att använda sig av dekonstruktion i kombination med kritisk diskursanalys innebär för oss att vi försöker att förhålla oss väldigt nära texten och skala av så mycket som möjligt för att kunna se bortom det som i materialet presenteras som rådande sanningar.

4.2 Postkolonial teoribildning

Postkoloniala teorier utgörs av ett antal olika teoribildningar med det gemensamt att de alla är sprungna ur föreställningen om hur kolonisationen möjliggjordes genom att de koloniserade länderna och områdena framställdes som fundamentalt annorlunda och lägre stående än den europeiska kolonisationskulturen. Den europeiska kulturen och vetenskapen gjordes till norm, mot vilken alla andra kulturer mättes och värderades.

Postkolonialismen bygger på skapandet av dikotomier³, där den västerländska identiteten är skapad utifrån föreställningen om den västerländska befolkningen som rationell, upplyst och frihetssträvande, medan de koloniserade människorna och "deras kultur" motsvaras av de motsatta egenskaperna. De koloniserade länderna/områdena, och de människor som bebott dem, har tillskrivits (och tillskrivs fortfarande) egenskaper som radikalt skiljer dem från kolonisatörerna (Said, 1978/2000).

Prefixet post- är omtvistat på grund av att många postkoloniala tänkare menar att koloniseringen inte är över än, utan att det fortfarande finns länder som är koloniserade och/eller att koloniseringen fortsätter men inte på samma uppenbara sätt, utan med mer förfinade metoder, såsom kapitalismens och globaliseringens utnyttjande av länder och befolkningar i Syd, samt i de länder som av många fortfarande anses vara koloniserade, exempelvis Palestina. De los Reyes och Mulinari (2005) menar att det finns en koppling mellan de resonemang som möjliggjorde koloniseringen av andra länder och områden utanför Europa, och de resonemang som syns i dagens rasism och etniska diskriminering. Dessa

³ "dikotomi (grek. *dichotomi* 'a' 'tudelning', av *dicho* 'tomos' 'skuren i två delar'), inom samhällsvetenskaperna: variabel eller egenskap som är delad i två varandra ömsesidigt uteslutande kategorier. Variabeln kön är ett exempel på en sträng eller naturlig dikotomi, dvs. den kan endast anta två värden. Andra variabler konstrueras som dikotomier för att underlätta bearbetning och analys, t.ex. indelning av variabeln ålder i kategorierna yngre och äldre, eller inkomst i högre och lägre." (Nationalencyklopedin, 2007)

resonemang är dock inte begränsade till explicit rasistiska diskussioner, utan återfinns även i dagens fokusering på mångkultur och (etnisk) mångfald (Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn, 1999). Här finns dock en paradox: diskussionen pendlar mellan att handla om år ena sidan en odelbar mänsklighet där varje individ skall tilldelas rättigheter utifrån varande människa, och å andra sidan att ständigt dela upp och kategorisera människor (de los Reyes & Mulinari, 2005). Det är bland annat denna paradox vi vill synliggöra i vår uppsats.

Den postkoloniala teoretikern Homi Bhabha (1999) menar att det finns två olika ideologier som styr tanken om ”mångkultur”, den *partikularistiska* och den *universalistiska*. Enligt den partikularistiska ideologin är olika kulturer fundamentalt olika varandra och samhället gagnas av att olika kulturer hålls åtskilda då de inte är förenliga med varandra. Dessa resonemang återfinns inom den nyrasism som finns i samhället idag.

Den universalistiska ideologin ser visserligen även den kulturen som homogena och i grunden olika, men menar till skillnad från den partikularistiska synen att det snarare bör finnas en strävan att blanda olika kulturer eftersom de då kan komplettera varandra. Enligt denna ideologi finns det dock en dominerande kultur som ses som norm och ett antal särartskulturer som hela tiden värderas i relation till majoritetskulturen.

Bhabha själv menar att båda dessa ideologier är missvisande då de beskriver kulturer som homogena enheter. Bhabha hävdar att vi i stället måste se kulturer som ständigt föränderliga och kontextbundna. Det finns således inte exempelvis *en* svensk kultur eller *en* iransk kultur, utan dessa ser olika ut beroende på i vilket sammanhang – såväl tidsmässigt som geografiskt eller samhällsligt – det rör sig om. Han pekar vidare på vikten av att uppmärksamma såväl skillnader inom som likheter mellan olika grupper.

Det finns olika sätt att tillskriva olika grupper olikheter: det ena innebär att vi baserar olikheterna på gemensamma erfarenheter som ett kollektiv av historiska och samhällspolitiska skäl kan ha, medan det andra är mer essentialistiskt till sin karaktär och utgår ifrån att man som medlem av ett visst kollektiv nästan naturgivet är bärare av vissa egenskaper (Hall, 1990/1999). Dessa två olika synsätt ger olika förutsättningar för förändring, och vi kommer att använda oss av dessa begrepp i analysen av vårt material.

De centrala utgångspunkter i postkolonial teori som vi främst kommer att använda oss av är:

- skapandet av ”den andre” eller ”de andra” som en motsats till ”oss”
- dikotomiseringen av företeelser bestående av – till synes – oförenliga motsatspar

Said, Bhabha och Hall, liksom övriga postkoloniala tänkare, talar främst om kulturella och etniska grupper. Vi har valt att använda oss av postkoloniala teorier och begrepp eftersom det i mångfaldsdiskussionen främst är just etnicitet och kultur som tenderar att hamna i fokus. Vi menar dock att resonemangen och sättet

att dela in människor i dikotomier, i ”vi” och ”de”, är desamma oavsett om man talar om olika grupper utifrån kön, sexualitet, funktionshinder eller etnicitet/kultur.

4.3 Diskurs som teoretiskt begrepp

Diskursbegreppet i sig är inte helt oomstritt eller entydigt, utan definitionerna skiljer sig något i fråga om vad begreppet omfattar och vad diskurser anses ha för betydelse. En enkel definition av begreppet diskurs är ”*ett bestämt sätt att tala om och förstå världen (eller ett utsnitt av världen)*” (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000:7). Genom att avgränsa den värld vi lever i skapar vi olika diskurser, som vi använder för att beskriva olika delar av världen (ibid.) – exempelvis mångfaldsdiskursen inom några av stadsdelarna i Göteborgs kommun, vilket är fallet i denna uppsats. Foucault (1971/1993) menar att det är meningslöst att söka efter en bakomliggande, hittills outtalad sanning om verklighetens beskaffenhet, eftersom en sådan sanning helt enkelt inte finns. Det enda vi kan göra är att studera de diskurser som råder för att förklara och tolka verkligheten eller delar av verkligheten, diskurser som även vi själva är en del av. Diskursanalysens mål är således inte att klarlägga vad människor *egentligen* menar eller hur saker och ting *egentligen* ligger till, eftersom den socialkonstruktionistiska tanke som diskursanalys bygger på menar att detta ”egentligen” inte existerar. Det enda som finns är språket och dess representation av världen. Således är språket en konstruktion, och det enda vi kan studera är just hur olika begrepp eller diskurser är konstruerade (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000).

Men varför behöver vi då diskurser? Varför inte bara säga och prata om saker och ting som de är? Svaret enligt en diskursanalytiker är att saker och ting aldrig ”bara är”, utan att vi så fort vi använder språket även tolkar vår omvärld. Diskursen blir alltså ett nödvändigt sätt att ordna vår tillvaro och kategorisera vår kunskap (Burr, 1995). Utan diskurser skulle vi ständigt behöva förklara vad vi menar då inget av det vi yttrar eller skriver kan tas för givet. Det skulle inte finnas någon förförståelse utan varje enskild situation och företeelse skulle behöva förklaras på nytt med icke-värderande ord varenda gång den omnämndes. Detta är i sin tur inte möjligt eftersom språkets alla ord är laddade med värderingar. Det finns således inget neutralt sätt att med hjälp av språket beskriva världen, utan all språkanvändning skapar eller återskapar diskurser (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000).

Diskursbegreppet utgår alltså ifrån en konstruktionistisk grundidé, som innebär att språket konstruerar verkligheten eller åtminstone hur vi förhåller oss till den verklighet som omger oss och som vi är en del av. Det är således omöjligt att tala eller skriva om verkligheten utan att förenkla, tolka och i viss utsträckning även förvränga. Det handlar därför enligt diskursanalysen inte om att med hjälp av språket återge verkligheten, utan om att konstruera och forma den. Det vi säger eller skriver blir oundvikligen en subjektiv representation av verkligheten, inte ett objektivt återgivande av den (Bergström & Boréus, 2000; Börjesson, 2003).

Diskurserna har också en normskapande effekt, vare sig denna effekt än önskad eller inte. De styr vad som "kan" eller "inte kan" sägas eller skrivas inom vissa specifika sammanhang (Bergström & Boréus, 2000). Detta blir tydligt exempelvis genom utestängningsprocesser, bland vilka förbudet kanske är den mest använda. Förbudet reglerar helt enkelt på ett effektivt sätt vad som sägs och inte sägs, och när det sägs, om ett visst ämne. Förbudet behöver inte heller vara uttalat för att styra vad som får eller inte får yttras (Foucault, 1971/1993). Politisk korrekthet är en form av ett sådant förbud: vissa saker anses helt enkelt inte acceptabelt att tycka eller säga i vissa sammanhang. Vissa företeelser är i princip aldrig accepterade att säga eller tycka. I dessa fall säger vi att det förbjudna ämnet är tabu. Vad som är politiskt korrekt eller tabu är föränderligt över tid, och således inte statiskt.

Utifrån detta synsätt blir det intressant att studera vem eller vilka som har inflytande över utformandet av diskurser, för att på så sätt se vem som har makten att skapa styrande normer. Det blir även intressant att titta på vilka normer det är som skapas och vad detta får för konsekvenser för maktrelationer mellan olika grupper i samhället. Det är främst det senare vi fokuserar på i vår uppsats.

4.4 Kritisk diskursanalys

Det finns ett flertal olika inriktningar inom den kritiska diskursanalysen. De skiljer sig något sinsemellan men har vissa grunddrag gemensamt, av vilka vi återger de väsentligaste nedan.

Samtliga inriktningar av kritisk diskursanalys betraktar sociala identiteter och relationer åtminstone delvis som produkter av hur vi använder språket. De är således socialkonstruktionistiska och följer det socialkonstruktionistiska resonemang vi tar upp ovan (4.1). De menar vidare att diskurser är konstituerade såväl som konstituerande, det vill säga att diskurser inte är höjda över all påverkan från andra sociala praktiker och samhällsliga processer utan formas av såväl som formar världen runtomkring. Detta synsätt skiljer sig från exempelvis diskursteorin, där diskurser ses som enbart konstituerande (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000).

Eftersom diskurser bidrar till att konstituera världen hävdas det inom den kritiska diskursanalysen att de har ideologiska effekter genom att de bidrar till att konstruera och rekonstruera maktrelationer mellan olika grupper i samhället. Det kritiska elementet i den kritiska diskursanalysen utgörs av att blottlägga dessa ideologiska effekter, för att på så sätt bidra till social förändring och mer jämlika maktförhållanden. Eftersom ett kritiskt förhållningssätt förutsätter att det finns en kritisk ståndpunkt kan den kritiska diskursanalytikern aldrig hävda opartiskhet i sin forskning (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000).

Norman Fairclough är lingvist och samhällsvetare och är den som formulerat den kritiska diskursanalys som vi i vårt analysarbete kommer att utgå ifrån. Fairclough (1992) definierar diskurs dels som språkbruk som en form av social praktik bland

andra sociala praktiker, såväl diskursiva som icke-diskursiva, dels som ett sätt att tala eller skriva utifrån ett bestämt perspektiv, som i detta fall mångfaldsperspektivet. Till skillnad från exempelvis Laclau & Mouffe⁴ skiljer Fairclough mellan diskursiva praktiker och andra sociala praktiker. Den diskursiva praktiken begränsas enligt Fairclough till att enbart omfatta språkliga eller lingvistiska praktiker, medan Laclau & Mouffe inte gör denna åtskillnad utan menar att alla praktiker är diskursiva (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000). Skillnaden mellan de två teoribildningarna i detta avseende är alltså, att enligt Fairclough är enbart det som talas eller skrivs det som utgör en diskurs, medan Laclau & Mouffe menar att alla handlingar, allt vi säger och gör, utgör diskurser (ibid.).

Diskursen bidrar enligt Fairclough (1992) till att konstituera:

- sociala identiteter eller grupper,
- sociala relationer mellan dessa identiteter eller grupper, samt
- ett större sammanhang som dessa identiteter, grupper och relationer rör sig inom – ett så kallat kunskaps- och betydelsesystem.

För att studera dessa nivåer har Fairclough utarbetat *den tredimensionella modellen*. Enligt denna modell skiljer man i analysprocessen mellan de tre dimensionerna *text*, *diskursiv praktik* och *social praktik*. I analysen av texten fokuserar man på hur diskursen skapar identiteter och grupper, i analysen av den diskursiva praktiken på relationerna mellan de grupper som deltar i diskursen, och slutligen i analysen av den större sociala praktiken på diskursen i relation till ett större sammanhang (Fairclough, 1992).

Vi kommer att analysera vårt material med utgångspunkt i denna modell – även om vi inte kommer att lägga lika stor vikt vid alla tre dimensioner. Vi kommer främst att fokusera på textanalysen, men vi kommer även att komma in på den sociala praktiken och i viss mån även den diskursiva praktiken.

I analysen av vårt textmaterial – som utgörs av mångfaldsplanerna och intervjumaterialet – kommer vi att titta på *transitiviteten* i texten, genom att studera hur processer och relationer förbinds med subjekt och objekt. Genom att fokusera på transitivitet bygger Fairclough på en lingvistisk forskningstradition som innebär att studera hur olika element i texten förhåller sig till varandra. Transitivitet kan förklaras som ett sätt att genom att studera hur texten (eller talet) är uppbyggt och ordnat grammatiskt blottlägga på vilket sätt sociala, kulturella, ideologiska, politiska eller teoretiska faktorer avgör hur en process är av betydelse i en specifik diskurs eller en specifik text (Fairclough, 1992). Med andra ord: vem som beskrivs göra vad mot vem kopplas till sociala, kulturella, ideologiska, politiska och teoretiska faktorer och begrepp. Vi kommer att fokusera på vilka

⁴ Ernesto Laclau och Chantal Mouffe är politiska teoretiker som författat vad som kan kallas huvudverket om diskursteori, *Hegemony and Socialist Strategy* (Winther Jørgensen & Phillips, 2000).

grupper eller individer som uttrycks vara *agenter*, det vill säga aktiva, i materialet samt vilka grupper som uttrycks som passiva (ibid.). Vilka grupper beskrivs i materialet, vad tilldelas dessa grupper för position i form av subjekt och objekt, och vilka egenskaper tillskrivs de?

Vi kommer vidare att studera *nominaliseringen* i texten. Nominalisering handlar om hur sociala processer och handlingar "förtingligas" och görs till självständiga företeelser (ibid.). På detta sätt tonas agenten ned och effekten av handlingen är det som ställs i centrum. För att förtydliga detta kan vi titta på exempelvis uttrycket "skövling av regnskog". Skövlingen är en handling som utförs av någon, annars hade den med största sannolikhet inte kunnat ske. Men i stället för att nämna den som är ansvarig för handlingen att skövla skogen, förvandlas själva skövlingen från att vara en handling som någon utför, till att vara en egen företeelse som existerar till synes för sig själv utan att vara beroende av någon som agerar eller handlar. Begreppet har *nominaliserats*.

Slutligen kommer vi att studera *strukturen* i främst mångfaldsplanerna. Genom att studera var de olika kategorierna förekommer i texten försöker vi synliggöra vad det är för syn på de olika grupperna som görs gällande.

I analysen av den diskursiva praktiken ligger fokus på att studera hur texten är producerad och hur den konsumeras. Genom att studera hur texten bygger på tidigare diskursiva texter i så kallade *intertextuella kedjor* kan vi se hur diskursen skapas, återskapas och/eller förändras i de olika versionerna eller utsagorna (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000).

För vårt arbete hade detta kunnat innebära att studera hur de olika mångfaldsplanerna har kommit till, att titta på de förarbeten och diskussioner som föregått de färdiga mångfaldsplanerna, samt hur de förhåller sig till de andra texter som finns skrivna om mångfald och mångfaldsarbete, såsom lagtexter, rekommendationer och direktiv. Som vi redan nämnt kommer vi bara att snudda vid den diskursiva praktiken i uppsatsen men inte i vår analys gå närmare in på den. Gränsen mellan text och diskursiv praktik är dock vag och det är oundvikligt – och inte heller särskilt eftersträvänsvärt – att helt undvika den diskursiva praktiken, varför vi kommer att beröra den i analysen av texten. Främst kommer dock fokus att ligga på analys av text och hur denna text utifrån postkoloniala begrepp kan tänkas forma det större sociala sammanhang inom vilket den existerar.

När det kommer till att studera den sociala praktiken kan man titta på andra rådande diskurser och sociala praktiker i samhället för att se hur de står i ett dialektiskt förhållande till – det vill säga påverkar såväl som påverkas av – den diskursordning⁵ vi främst analyserar. Detta ligger dock utanför området för vår uppsats, varför vi som vi redan konstaterat kommer att fokusera på texten och den diskurs som konstitueras däri.

⁵ En diskursordning är en uppsättning diskurser som samexisterar inom en viss begränsad social kontext (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Exempelvis finns det på en arbetsplats ett antal olika diskurser som formas av och formar arbetsplatsen.

Diskursanalys är inte en enhetlig metod med givna ramar för hur analysen skall genomföras, utan metoden måste i varje undersökning skraddarsys utifrån de frågeställningar och det material som finns (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000). Eftersom våra frågeställningar och vårt material endast i ringa grad tar upp sådant som inte har med den direkta texten – mångfaldsplanerna och intervjumaterialet – att göra finns det för oss anledning att begränsa vårt analysarbete till främst textanalys.

4.5 Material och urval

I följande avsnitt kommer vi att gå igenom valet av det material som ligger till grund för vår uppsats. Vi har valt att dela upp kapitlet i de två avsnitt som vårt material utgör: mångfaldsplaner och intervjuer. Vi betraktar båda materialen som texter, men med olika ursprung. I vart och ett av avsnitten går vi därefter igenom urval och metod för respektive empiri.

4.5.1 Mångfaldsplanerna

Vårt insamlade material utgörs i första hand av mångfaldsplaner från 15 av Göteborgs 21 stadsdelar. Anledningen till att samtliga stadsdelar inte finns representerade i materialet är att vissa stadsdelar vid tidpunkten för vårt uppsatsarbete inte hade färdigställt sin mångfaldsplan, samt att vissa stadsdelar valt att inte arbeta med mångfaldsfrågor utifrån en specifik mångfaldsplan utan att i stället säga sig ha mångfaldsperspektivet integrerat i de olika verksamhetsplanerna.

Motivet bakom att använda sig av mångfaldsplanerna, som upprättats på stadsdelsnivå, och inte andra dokument som finns längre ner i organisationen, exempelvis på nivån för Individ- och Familjeomsorg, är att dessa dokument är ringa i sin omfattning och det därför skulle vara svårare att utläsa en diskurs ur dem. De hänvisar allt som oftast till mångfaldsplanerna, varför vi anser att det är intressantare att titta på mångfaldsplanerna direkt.

Mångfaldsplanerna varierar i omfattning, allt ifrån en sida till omkring 40 sidor. Det totala antalet sidor uppgår till drygt 200 sidor. Merparten av mångfaldsplanerna fanns lättillgängligt publicerade på stadsdelarnas hemsidor, men en del har vi fått skicka till oss via e-post.

De flesta mångfaldsplaner i vår empiri är uppbyggda med liknande struktur. De inleds med en definition av vilka grupper som ingår i mångfaldsbegreppet, ofta med hänvisning till den definition av mångfald som finns i Göteborgs Stads budget. De går därefter igenom den juridiska grunden (exempelvis diskrimineringslagar), arbetsmiljö, rekrytering, mål samt hur dessa mål skall nås. Ibland redovisas även statistik (över exempelvis löner och föräldraledighet) för olika grupper.

En del av mångfaldsplanerna behandlar även jämställdhetsfrågor, då de anser att jämställdhet ingår som en del i mångfaldsbegreppet, medan andra har valt att göra en separat jämställdhetsplan.

När vi gjorde vår analys inledde vi vårt arbete med att läsa igenom alla mångfaldsplaner för att få översikt av materialet. Vi fortsatte sedan med att strukturera upp teman som vi delade upp i mindre frågor. De teman och frågor som vi ställde till materialet var operationaliserade utifrån våra frågeställningar. För översikt av dessa teman och frågor, se bilaga 1.

Dessa frågor och teman markerade vi sedan i mångfaldsplanerna och plockade ut områden av särskilt intresse, antingen citat som var anmärkningsvärda på grund av att de var avvikande, eller citat som visade på samstämmighet planerna emellan.

4.5.2 Intervjuerna

Mångfaldsplanerna, som får sägas utgöra vårt huvudmaterial, är övergripande och handlar inte specifikt om hur begreppet används i sammansättningen av och synen på arbetsgrupper inom socialt arbete i Göteborgs kommun. Därför ansåg vi det lämpligt att intervjua personer med ledningsansvar inom socialt arbete i Göteborgs kommun.

Den andra delen av vårt material utgörs således av intervjuer med fyra enhetschefer samt en verksamhetschef inom socialt arbete i Göteborgs kommun. Vår tanke var från början att intervjua de personer eller grupper av personer med ansvar för rekrytering i de av Göteborgs stadsdelar som vid tidpunkten för vårt uppsatsarbete sökte nya medarbetare med socionomkompetens. Då vi ville göra omkring fem intervjuer och led av viss tidsbrist för att hinna få ihop ett någorlunda omfattande material, visade det sig bli svårt att få ihop tillräckligt många intervjupersoner med denna urvalsmetod.

Vi valde då i stället att via mail och/eller telefon tillfråga enhetschefer och verksamhetschefer inom Individ- och familjeomsorg i Göteborgs olika stadsdelar. Drygt femtio enhetschefer tillfrågades. Många av dessa avböjde att medverka, och angav ett pressat tidsschema som anledning. Det kan även tänkas att en anledning till att det kan ta emot att medverka är att ämnet är laddat med ett visst mått av ”politisk korrekthet” och att man som enhetschef förväntas vara påläst och veta vad mångfald innebär och att man kan redovisa sin enhets aktiva insatser på mångfaldsområdet. Detta skulle i så fall innebära ett merarbete för intervjupersonen i form av inläsning på området. Vi har dock inte fått några indikationer på att detta skulle vara fallet, utan detta är en spekulering från vår sida.

Faircloughs (1992) inställning till intervju som metod för empiriinsamling för ett diskursanalytiskt arbete är att det enbart bör tjäna som komplement till andra typer av empiriska material. I vårt fall handlar det om att få in ett arbetsledningsperspektiv i undersökningen för att se hur mångfald ser ut och skapas i relation till arbetsgruppen.

Intervjun har enligt Kvale (1997) sju stadier: tematisering, planering, intervjusituation, utskrift, analys, verifiering och rapportering. Vi har i stora drag följt hans indelning. Vi inledde vårt intervjuarbete genom att vi konstruerade en intervjuguide (se bilaga 2) utifrån vårt syfte och frågeställningar. Vi bestämde oss för att göra semistrukturerade intervjuer då det vi ville uppnå var en mer diskussionsinriktad intervju, där innehållet skulle komma att formas i stor utsträckning utifrån det intervjupersonen valde att fokusera på. Kvale (ibid.) beskriver den humanvetenskapliga intervjuaren som en "resenär" som konstruerar berättelser och får ny kunskap efter vägen. Vårt syfte med våra intervjuer var explorativt och vi upplevde också intervjuerna så.

Intervjuerna genomfördes på respektive intervjupersons arbetsplats i slutet av mars 2007. De pågick ungefär en timme vardera. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades i sin helhet för att sedan analyseras.

Vi deltog båda i intervjuerna men turades om att vara ansvariga för att styra intervjun. Vi resonerade inför intervjuerna huruvida det är klokt att vara två intervjuare. Det kan uppfattas som en ojämn maktfördelning och situationen kan bli obekvämt för intervjupersonen. Fördelen med att vara två är dels att man kan hjälpa varandra och komplettera med olika följdfrågor om den ene kör fast, vilket vi tyckte var en stor fördel då våra intervjuer skulle vara löst strukturerade och mer diskussionsinriktade. Detta kommer att beröras vidare i vår avslutande diskussion.

En forskningsintervju kan anta många former, och våra intervjupersoner hade inte sett några frågor i förväg. Att sedan förvandla de sagda orden till text är en vanskelig process. Samtalet blir fryst och kan sättas in i en annan kontext. Sagda ord upplevs inte alltid på samma sätt när de ses i skriven text (ibid.). Orden får en annan prägel än vad som kanske var avsikten i samtalssituationen, så en avskrift av en intervju kan aldrig göra ett mänskligt samtal rättvisa. Många ingredienser går förlorade såsom tonfall, volym och ansiktsuttryck. Men för att kunna använda intervjuerna är det ändå nödvändigt att göra om dem till text (Fairclough, 1992).

Transkriptionen av våra intervjuer har i princip varit ordagrann, utom vid enstaka tillfällen. När samtalet lett in på områden som helt saknat relevans för vårt syfte eller när konversationen varit så otydlig att det inte gått att urskilja enstaka ord har vi utelämnat dessa delar av intervjun. När intervjupersonerna angett verksamheter, personnamn eller stadsdelar som kunnat röja deras identitet har vi undvikit att skriva detta och i stället angett XX.

Vårt val av analysmetod har gjort att vi ansåg det nödvändigt att i transkriptionerna göra markeringar för pauser med (...), skratt, och harklingar i intervjuerna med respektive verb inom parentes, detta för att möjliggöra en analys av till exempel tvekan hos intervjupersonerna.

Vi har varit mycket noga med transkriptionen och exempelvis konsekvent noterat upprepningar, och dröjsmålsjud som "eh ...". Vi har transkriberat i talspråk. Vi har också noterat i de fall när något har avbrutit intervjupersonen eller oss själva exempelvis när en telefon har ringt, detta för att undvika feltolkningar av pauser.

Vi har valt att även redovisa våra frågor i så stor utsträckning som möjligt när vi tagit med citat från intervjuerna, och vi har även valt att citera långa stycken ur intervjuerna. Detta har vi gjort för att underlätta för läsaren att göra egna tolkningar av materialet.

Varje intervju resulterade i omkring 10 sidor utskrivet material, så sammanlagt hade vi drygt 60 sidor text från intervjuerna. Dessa har vi sedan läst igenom ett antal gånger var och markerat relevanta passager med utgångspunkt från våra frågeställningar, samt använt de frågeställningar och teman som vi använde till mångfaldsplanerna.

4.6 Etiska ställningstaganden

Vi har i arbetet med intervjuerna som ingår i uppsatsen utgått från de forskningsetiska principer som Vetenskapsrådet (2007) tagit fram för forskning inom det humanistiska och samhällsvetenskapliga forskningsområdet. I vissa fall kan individens/intervjupersonens skydd hamna i konflikt med forskningens skydd, varför det kan anses klokt att som forskare hålla sig till dessa principer, som är framtagna för att värna individens integritet och skydda mot kränkning.

De forskningsetiska principerna utgörs i korthet av fyra huvudregler:

1. *Informationskravet*, vilket vi har tillgodosett genom att informera samtliga intervjupersoner om vad uppsatsen handlar om och hur den information vi får av dem kommer att användas.
2. *Samtyckeskravet* innebär att intervjupersonen har rätt att själv bestämma över sin medverkan. Våra intervjupersoner informerades innan intervjuens start att de var i sin fulla rätt att, närhelst de önskade, avbryta intervjun eller låta bli att svara på frågor. De gavs även möjlighet att läsa de citat vi ville använda oss av innan uppsatsen gick i tryck.
3. *Konfidentialitetskravet* har uppfyllts genom att det inspelade och transkriberade materialet från intervjuerna har förvarats på ett sådant sätt att ingen obehörig har kunnat ta del av det. Vi nämner inte heller några namn i de citat som finns med i uppsatsen, och omständigheter som kunnat röja intervjupersonernas identitet har skrivits om i de fall vi bedömt det nödvändigt för att kunna garantera intervjupersonernas anonymitet.
4. *Nyttjandekravet* innebär att materialet inte får lov att användas på annat sätt än i rent vetenskapliga syften. Detta har inte heller gjorts.

Samtliga intervjupersoner har fått möjlighet att ta del av den färdiga uppsatsen.

Vad gäller mångfaldsplanerna har vi bedömt att eftersom dessa dokument inte har upprättats av någon specifik individ, kan studier av dessa dokument inte antas kränka någon individs personliga integritet. Vi har därför inte tagit specifika etiska hänsyn vad gäller studiet av mångfaldsplanerna. Eftersom planerna dessutom är offentliga dokument som vem som helst har rätt att ta del av har vi valt att ange från vilka mångfaldsplaner vi hämtat utdrag.

4.7 Giltighet

En undersöknings förmåga att mäta det den avser att mäta benämns validitet. Validiteten anger hur väl undersökningen lyckas fånga den verklighet som studeras (Svenning, 2003).

Det socialkonstruktionistiska perspektivet gör det per definition svårt att tala om validitet, då det enligt detta perspektiv inte existerar några "sanningar" eller någon "sann" kunskap, och därmed inte heller någon "verklighet" som kan fångas (Johansson, 2006). Detta gör dock inte att kraven på vetenskaplighet minskar. Fortfarande finns kraven på noggrannhet, vetenskaplighet, transparens och relevans, men socialkonstruktionistisk forskning ställer validitets- och giltighetskravet på sin spets, då det problematiserar just vad som är verkligt eller vad som är sanning och inte, samt vilken roll vetenskapen spelar i detta (ibid.)

Det är även relevant att här diskutera vår roll i skapandet av diskursen. Då vi inte har möjlighet att ställa oss utanför diskursen och på så sätt inta en objektiv position i relation till det vi studerar, är vi oundvikligen som intervjuare och uppsatsförfattare formade och utformare av diskursen. Eftersom vi är delaktiga i utformandet av intervjusamtalen, är vi också oundvikligen med och skapar den diskurs vi har för avsikt att dekonstruera (Winther Jørgensen & Phillips, 1999/2000).

Vi har med utgångspunkt i ovanstående resonemang tagit vissa hänsyn för att ge läsaren möjlighet att göra egna tolkningar av det material vi presenterar. Dessa hänsyn redovisas i kapitel 4.5.1 och 4.5.2, men för tydlighetens skull redovisar vi en sammanfattning av dem nedan:

- Vi har använt oss av långa intervjuцитat/textutdrag, i största möjliga mån återgivna i sitt sammanhang, för att på så sätt ge läsaren möjlighet att göra egna tolkningar. Vi redovisar därför även våra frågor. Detta tydliggör även de situationer där vi är med och formar diskursen tillsammans med intervjupersonen.
- Vid intervjuцитat/textutdrag har vi valt att redovisa vår analys i direkt anslutning *efter* citatet/utdraget, även detta för att läsaren skall ges möjlighet att dra egna slutsatser.
- Vi har varit noggranna i transkriberingen av intervjuerna, för att i minsta möjliga mån gå miste om nyanser i språket.

Vårt syfte med ovanstående hänsyn är att höja vetenskapligheten i vår uppsats.

5 Resultat och analys

I följande kapitel kommer vi att redogöra för vårt resultat och analysera detta. Vi inleder med en övergripande genomgång av vad mångfald uttrycks vara i mångfaldsplanerna och intervjuerna, för att sedan belysa begreppet ur tre olika infallsvinklar: *Mångfald och olikhet*, *Varför mångfald?* samt *När mångfalden blir problematisk*.

5.1 Vad är mångfald?

I Göteborgs Stads budget 2007 står följande skrivet om mångfald:

För oss innefattar begreppet mångfald olikheter beroende på kön, kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, sexuell läggning och funktionshinder.
(s 11)

Vid en första anblick på mångfaldsplanerna är det en relativt enhetlig bild av mångfaldsbegreppet som framkommer, där ovanstående olikheter tas upp som kriterier för mångfald. Detta beror troligtvis på att de alla bygger på Göteborgs Stads budget.

Kriterierna leder till en uppdelning av människor i olika kategorier, t ex kvinna/man, invandrare/svensk, homo- bi- eller transsexuell/heterosexuell, funktionshindrad/icke-funktionshindrad. Alla dessa kategorier är dikotomier – motsatspar – där det ena ofta är norm eller åtminstone ges en högre status.

Att organisera begrepp i motsatspar på detta sätt görs för att skapa mening, enligt postkoloniala teoretiker:

Språket ses som strukturerat kring binära oppositioner, som man/kvinna, vit/svart, förnuft/känsla, normalt/onormalt etc. Begreppet man ges mening genom dess kontrast – kvinna, liksom begreppet vit ges mening genom dess motsats – svart. Det är således skillnaden som alstrar betydelser. Detta innebär att begrepp som presenteras som antiteser egentligen är beroende av varandra. Utan oppositionen kvinna skulle begreppet man vara meningslöst. Derrida poängterar också att förhållandet mellan de binära oppositionerna inte är symmetriskt. En del i oppositionen är dominerande – den ges företräde över den andra, som ses som svagare och beroende av den första. Begreppet man har på detta sätt fungerat som överordnat kvinna, liksom vit fungerat som överordnat svart. Binära oppositioner är således verksamma i skapandet och upprätthållandet av sociala hierarkier.
(Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn, 1999:18)

Genomgående i vårt material ser vi hur denna dikotomisering görs. I en av intervjuerna blir det tydligt hur frustrerande intervjupersonen upplever att det är när det är svårt att göra denna uppdelning:

IP 1: och under de här eh ... 90-talets början, när de här stora strömmarna kom från eh ... Balkan, Då hade vi en socialarbetare som jag nästan inte tänkte på att hon hade en invandrabakgrund för hon var ju sven – född i Sverige och hon var det svenskaste som egentligen jag, jag hade uppfattat henne som svensk men hon, hennes pappa kommer från eh ... Kroatien och har därmed också då ett eh ... kroatiskt hade ett eh ... ja ett efternamn så. Å ... å det blev också då komplikationer för att där och jag hade, det var en ekonomigrupp då som det liksom bara strömmade in folk som man bara tog emot på löpande band och så rätt som det var så kunde det vara klienter som man nej, man kan inte sätta dom i samma rum som henne det var ju otroligt mycket, det blev ju en jättekomplication givetvis då va.

Intervjupersonen får svårigheter när hon upptäcker att den anställda inte med lätthet kan placeras in i vare sig kategorin svensk eller invandrare. Ingenstans i hennes resonemang avviker hon från denna indelning utan försöker – dock utan någon större framgång – att definiera den anställda kvinnan som antingen svensk eller invandrare. Intervjupersonen hade uppfattat kvinnan som svensk, men antyder att hon *egentligen* inte var det: då intervjupersonen upptäcker att det finns klienter som definierar kvinnan som invandrare (eller i detta fall som kroat, men därmed icke-svensk) blir även hon tvungen att tänka på kvinnan som invandrare.

Om mångfaldsplanerna, som vi berört ovan, ger en någorlunda enhetlig definition av begreppet mångfald så är det en mer komplex bild som framträder i intervjuerna och det är tydligt att begreppet är svårt att definiera och formulera sig kring:

Malin: Så första frågan är egentligen vad innebär mångfald för dig som arbetsledare?

IP 3: Ja mångfald, ja det innebär ju att man så att säga ser till... alltså, mång-, både det här då att man tänker utifrån, ja, etnicitet och så, alltså människor med olika bakgrund så... men också kan det ju handla om... tycker jag man tänker in det här med både män och kvinnor... och kanske ålder också... eh och... för det är ju rätt mycket så i socialtjänsten att det... ja många i en viss ålder så va... men också det här med, med, med sexuell läggning och sånt också... alltså mångfald är inte bara det här med... med att man tänker... från olika kulturer tycker jag, utan det är mer helheten så va...

Intervjupersonen inleder med att prata om att ”man tänker utifrån etnicitet”, men lägger därefter till att det även kan handla om kön, sexualitet och ålder. Intervjupersonen avslutar med att inte begränsa sig till kategorier utan ”det är mer helheten” som räknas. Detta kan tolkas som en strävan att inte missa någon grupp.

Flera av intervjupersonerna tar även upp olika utbildnings- och arbetslivserfarenhet som exempel på vad som kan utgöra mångfald. Ytterligare faktorer som nämns i materialet är intressen, familjeförhållanden och personlighetstyper. Värt att tillägga är att en del av mångfaldsplanerna inte tar upp kön överhuvudtaget, på grund av att dessa stadsdelar valt att ha en separat jämställdhetsplan för de frågor som rör kön och jämställdhet.

Det går att finna avvikande fall bland mångfaldsplanerna. Det som skiljer sig åt planerna emellan är vad som utgör mångfalden och hur den skapas. I en mångfaldsplan kopplas mångfald exempelvis samman med mänskliga rättigheter:

Mångfald hör ihop med mänskliga rättigheter. Ytterst om människovärde och rätten att bli respekterad och behandlad rättvist oavsett olikheter. Mångfald handlar om attityder och värderingar hos oss som individer och om normer och värderingar i samhället runt omkring oss.

(SDF Örgryte, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 5)

Här definieras mångfald av omgivningens normer. Mångfald uppges inte utgöras av personer med olika egenskaper eller bakgrund utan beror snarare på hur det omgivande samhället agerar. Mångfald skapas således inte internt inom gruppen, utan snarare av externa påtryckningar. Även i en av intervjuerna uttrycks mångfald utgöras av attityder:

Emma: [...] vad innebär mångfald för dig, som arbetsledare?

IP 5: Ja, den första svåra frågan. Ja, mångfald för mig, det innebär väl att man... har en tillåtande inställning och attityd, och då tänker jag på personal, men jag vet inte vad det är... alltså frågan rör, om den rör, alltså personal, så rör den ju då rekrytering, jag tror att det var det vi pratade om inledningsvis, så va.

Här anses mångfald i stället kunna skapas internt, och utgörs av en attityd hos personalen snarare än en representation av olika grupper/egenskaper i arbetsgruppen. Inget av de två exemplen ovan beskriver således mångfald som en blandning av olika kategorier.

Planerna beskriver vidare vissa olikheter som oföränderliga, medan andra beskrivs som föränderliga:

Vissa av dessa [olikheter] är oföränderliga (ex. kön och etnicitet) och andra föränderliga (ex. ålder, utbildning).

(SDF Frölunda, *Mångfaldsplan 2007 för Frölunda stadsdelsförvaltning*, s 3)

Ovanstående utdrag visar på en statisk syn på kön och etnicitet, där dessa olikheter är inte verkar vara beroende av andra faktorer. Varken kön eller etnicitet uttrycks därmed vara något som är konstruerat utan snarare "av naturen givet" och således oföränderligt.

Genom att beskriva ålder som föränderlig, i stället för att handla om i vilken tidsmässig kontext man är född och uppvuxen, blir den faktiska åldern den meningsbärande faktorn. En viss ålder anges därmed ge vissa egenskaper oavsett om man är 30 år under 1990-talet eller under 2010-talet. De åldersbundna egenskaperna uttrycks således vara knutna till den faktiska åldern, inte till kontexten såsom under vilken period och under vilka samhällsliga omständigheter man växt upp.

I mångfaldsplanerna används både begreppen *bakgrund* och *egenskaper*. Dock är det förstnämnda klart oftare förekommande. Bakgrund anspelar på erfarenheter,

medan egenskaper ligger djupare inbäddade i vår person, vilket pekar på ett essentialistiskt synsätt. Intressant att en del mångfaldsplaner i liknande uppräkningsväg väljer att skilja på kvinnor och män istället för att bara ange *människor* eller *anställda*:

Kvinnor och män ska oavsett bakgrund (t ex etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder) ha lika möjligheter vid nyrekrytering.
(SDF Örgryte, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 24)

Det görs alltså en första, grundläggande uppdelning i människor utifrån vilket kön vi tillhör. Detta torde därmed inte ha med erfarenhetsskillnader att göra, eftersom dessa skillnader tas upp först i nästa mening, där bakgrunden vägs in.

En av mångfaldsplanerna problematiserar begreppet mångfald genom att uttrycka sig på följande sätt:

Mångfald handlar om olikheter men det är lätt att fastna där: Att vi tänker att mångfald bara handlar om att få en blandning, av kvinnor, män, svenskfödda, invandrade, unga, gamla, funktionshindrade, icke-funktionshindrade osv, i arbetskraften.
(SDF Frölunda, *Mångfaldsplan 2007 för Frölunda stadsdelsförvaltning*, s 3)

I den första meningen uttrycks att mångfald inte bara handlar om olikheter, men vid en fortsatt läsning av denna mångfaldsplan är det trots denna problematisering just en blandning av olika grupper som behandlas och lyfts fram som viktig i mångfaldsarbetet. Problematiseringen förlorar därmed sin betydelse.

Ett annat sätt att problematisera kommer från Torslandas mångfaldsplan. Där uttrycks att det inte räcker med att ha olika kategorier representerade, utan organisationen måste även kunna ta tillvara olikheterna och bli mångfaldsorienterad. Det måste således till ett särskilt mångfaldsarbete för att kunna ta tillvara mångfalden så att dess fördelar inte går förlorade. Först då kan mångfald uppnås.

Några mångfaldsplaner tar upp social ställning eller social tillhörighet som ett kriterium som kan utgöra mångfald. Klassbegreppet nämns dock inte i vare sig mångfaldsplanerna eller intervjuerna. En intervju tar dock upp skillnader som kan knytas till klassbakgrund men utan att ordet klass används:

IP 1: [...] Kommer man från en arbetarfamilj eller kommer man från en eh ... en familj med akademisk ut ... bildning från barnsben eller har man med sig den delen så klart att det skiljer i tänkande.

Intervjupersonen uttrycker att det finns en koppling mellan socioekonomisk bakgrund och tankemönster, men utvecklar inte resonemanget vidare.

Definitionen av mångfald är som vi ser ovan inte entydig, men det går trots detta att finna vissa tendenser i materialet. Även om det finns försök till

problematisering kring begreppet bland såväl mångfaldsplanerna som intervjuerna, uttrycks ändå mångfald i merparten av materialet slutligen handla om en blandning av olika kategorier. Dessa kategorier definieras utifrån kön, etnicitet, ålder, sexualitet och funktionshinder. I några av intervjuerna lyfts även yrkeserfarenhet och utbildningsbakgrund fram som en viktig faktor.

5.2 Mångfald och olikhet

I kapitlet ovan framkommer att mångfaldsbegreppet bygger på ett olikhetstänkande, och att olikheter förr eller senare kopplas till grupper och grupptillhörighet. Med några få undantag, vilka vi kommer att ta upp längre fram, definieras inte olikheterna mellan de olika grupperna i varken mångfaldsplanerna eller intervjuerna. Det förs dock ett allmänt resonemang kring olikhet mellan individer och olika kategorier av individer. Det är detta resonemang som vi kommer att dröja oss kvar vid i detta kapitel. Genom att tematisera olikhetsresonemanget försöker vi klargöra vad det finns för olika mindre diskurser kring olikhet och mångfald inom den större mångfaldsdiskursen, och vad dessa diskurser kan få för konsekvenser för synen på de olika grupperna.

Individuell olikhet – kollektiv olikhet

Mångfald bygger på grundsynen att varje människa är unik och har sina personliga egenskaper och önskningar. Mångfald utgår ifrån att alla människor har lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar, oavsett kön, etniskt/kulturellt ursprung, religion, språk, sexuell läggning, samt fysiska och psykiska funktionshinder.

(SDF Gunnared, *Mångfalds- och jämställdhetsplan för SDF Gunnared år 2007*, s 2)

Ovanstående utdrag ur en av mångfaldsplanerna inleds med en beskrivning av en grundsyn som innebär att varje människa är unik. Enligt denna syn är vi alla unika individer och våra önskningar och behov är utformade därefter. Om den andra meningen hade avslutats efter ordet ”förutsättningar”, hade denna grundsyn och individorienterade inställning till människors olikheter befästs, men i stället kopplas förutsättningarna, och därmed olikheterna, till grupptillhörighet utifrån kön, etniskt/kulturellt ursprung, religion, språk, sexuell läggning och psykiska/fysiska funktionshinder. Olikheterna har gått från att vara individuella till att vara avhängiga vilken kategori vi placeras in i.

Denna transformering som innebär att det som i ett första skede uttrycks som individuella egenskaper eller olikheter mellan individer skrivs om till att handla om olikheter som är bestämt av vilken grupp jag tillhör eller placeras i är enligt de los Reyes och Martinsson (2005) centralt i det nya olikhetstänkande som råder i samhället. Olikheter beskrivs som beständiga och ifrågasätts sällan, och de olika kategorierna som människor delas in i blir således meningsbärande. Det innebär något specifikt att vara invandrare eller kvinna, och detta specifika är homogent inom kategorin. Även i de fall olikheterna tycks ifrågasättas i vårt material

behandlas dessa ifrågasättanden som undantag eller i alla fall något som i längden är underordnat de kollektiva olikheterna som aldrig skakas i grundvalarna.

Detta sätt att förvandla det som i ett första skede beskrivs som individuella skillnader till olikheter som har med gruppstillhörighet att göra går igen i de flesta av mångfaldsplanerna:

Arbetsplatsen ska i möjligaste mån anpassas efter individens behov. Förvaltningen ska vara flexibel när det gäller önskemål om ledighet i samband med religiösa och kulturella högtider.

(SDF Torslanda, *Mångfaldsplan. Handlingsplan för att främja mångfald i Torslanda SDF*, s 2)

I utdraget ovan formuleras det i första meningen på ett sätt som antyder att det handlar om en anpassning som skall se till att alla individer kan trivas och få sina behov tillgodosedda. När vi läser vidare får vi dock reda på att denna anpassning är begränsad till att passa individen enbart i egenskap av medlem i ett större kollektiv.

På samma sätt kopplas individuella behov samman med kön eller etnisk tillhörighet i utdraget ur Bergsjöns mångfaldsplan:

Paragraferna innebär att arbetsplatsen ska vara uppbyggd så att den fungerar väl för alla anställda vad gäller den fysiska, psykiska och sociala miljön oavsett kön eller etnisk tillhörighet [...] Arbetet och arbetsplatsen ska så långt som möjligt anpassas efter varje individs förutsättningar

(SDF Bergsjön, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 3)

Individens förutsättningar och behov uppges i båda utdragen ovan vara det som skall styra utformningen av arbetsplatsen. Individen är dock underkastad sitt medlemskap i ett religiöst eller kulturellt kollektiv, samt i det andra utdraget även om hon/han är kvinna eller man. Dessa kategorier förutsätts ha samma behov och förutsättningar inom gruppen och de eventuella individuella skillnaderna får antas ses som försumbara. För att olikheterna mellan de olika grupperna skall kunna bestå krävs att olikheterna inom varje grupp antingen nonchaleras eller tillskrivs marginell betydelse.

I en av intervjuerna beskrivs den enkönade arbetsgruppen:

Malin: Jag tänkte på, när du pratar om arbetsgruppen som enkönad, det var bara kvinnor som jobbade va?

IP 2: I min ledningsgrupp så har vi, våran ekonom är man annars är alla kvinnor då... det tror jag hade varit bättre om vi hade varit lite fler... helst, alltså jag tror ju att det bästa är att det är jämnt fördelat... jag tror att det blir den allra bästa arbetsgruppen då för jag tror inte det är så himla lätt, nu har vi ju en man då och då jobbar han som ekonom och han har jättebra kontakt med våra, väldigt bra stöd och han sitter ute i våran verksamhet, men generellt sett så tror jag att det är svårt om man är en grupp, en sån stor grupp som vi är och det är en man bara, jag tror att det är bra om man är... och det är samma sak om en kvinna sitter i en manlig grupp, jag tror man behöver vara fler...

Till en början beskrivs gruppen som homogen och ”typiskt kvinnlig”, och att det hade varit bättre att ha fler män i gruppen. Intervjupersonen poängterar att det visserligen fungerar bra som det är i just denna grupp, men generellt sett bör det vara en jämnare fördelning mellan män och kvinnor för att ingen grupp skall känna sig utsatt. Intervjun fortsätter:

Malin: Vad tror du vinsterna är med att ha jämn, den jämna fördelningen som du vill ha?

IP 2: Jag tror att man ser på saker och ting på olika sätt och att det berikar mer att man har... jag tror att... att en kvinnlig grupp kan bli på ett väldigt kvinnligt sätt och en manlig grupp kan bli på ett väldigt manligt sätt, men om man mixar där så får man kanske dom... det bästa ur båda på nåt sätt... i våran förvaltningsledning är vi väldigt jämnt... och det är väldigt bra, det blir inte bara kvinnligt-kvinnligt eller bara manligt-manligt utan det blir liksom både och, på nåt sätt så kan man matcha det mera då, tycker jag...

Malin: Vad är det som blir då?

IP 2: Nej jag tänker då på, i våran grupp då med så mycket kvinnor så ibland kan det bli tror jag väldigt mycket pratande pratande pratande och att kvinnor... alltså nu generaliserar jag väldigt mycket men jag tror att en manlig grupp kan vara sådär mera pang pang pang pang, sen kanske inte det alltid var bra alla dom pangen, medan vi kan gå runt och runt och prata och så hamnar vi här och så måste vi tillbaka... och om man har en mix av det, för man behöver prata men man behöver ibland bli mer stringent och komma till saken... så tror jag det kan bli, jag tror att man är olika.

I denna första beskrivning av gruppen utifrån arbetsgruppen som enkönad ställs kvinnor som kollektiv mot män som kollektiv, och en grupp med alltför många kvinnor beskrivs som ”pratig” och inte speciellt handlingskraftig, till skillnad från en grupp med fler män, där det händer och görs lite mer. Intervjupersonen påpekar visserligen att denna beskrivning är generaliserande, men håller likväl fast vid den. När samtalet fortsätter verkar påståendena om denna homogenitet dock vara överdrivna:

Malin: Men dom här, nu blir jag nyfiken bara, dom här personlighetstyperna som du pratade om innan som kommer fram under dom testen ...?

IP 2: Mmm, det var också olika, så att en del är ju mera ...

Malin: Ja det är det jag menar för dom är väl uppdelade lite så att vissa är visionärer och vissa drar tillbaka ...?

IP 2: Ja, ja, så är det och där är man ju olika då och en del är ju såna som är väldigt snabba och en del är mera långsamma och vill tänka efter och, så att ... att göra dom där testen det är väl bra på det sättet att dels får man själv nån slags att jaha, man kan förstå sig själv lite bättre, och det finns ju ingenting som är rätt eller fel i dom, alla typer är ju, det bara liksom visar ju bara att man är olika, att man tänker på olika sätt.

Malin: Och dom bygger väl på tanken också att man ska ha en sammansättning av olika typer ...?

IP 2: Ja så att det är ju inget rätt eller fel, det är ju ingenting som är bättre, så att ingen behöver ju känna sig att är jag sån eller, utan alla typer är, det är ju bara så att jaha nu förstår jag dig... varför du... gör som du gör eller varför du brukar förhålla dig så och så och sådär va och man kunde se vissa likheter och sådär bland dom som hamnade i samma grupp... men visst är det olika då där, alltså i min grupp då det finns dom som är otåliga såhär va men, men ändå kan man väl säga att det är en grupp som vi pratar väldigt mycket i (skratt)...

I den andra delen av utdraget sker beskrivningen utifrån personlighetstyper och kön finns inte med som en uppdelningsfaktor. Här framstår gruppen till skillnad från i den första delen av utdraget ovan som diversifierad och bestående av vitt skilda egenskaper. Här framträder skillnader kvinnorna emellan som, om den första beskrivningen utifrån kön hade varit relevant, knappast hade varit trolig. Skillnaderna inom gruppen måste förminskas för att skillnaderna mellan grupperna skall kunna upprätthållas. Intervjupersonen är dock nog med att poängtera att gruppen ändå är ”kvinnlig” och således väldigt pratig trots de olika personlighetstyperna, för att försäkra oss om likheten inom gruppen.

Olika förhållningssätt till den vedertagna olikheten

I mångfaldsplanerna förekommer olika sätt att förhålla sig till de olikheter som förutsätts finnas mellan de olika grupperna. Ett av sätten är att erkänna olikheterna men bortse ifrån dem:

Mångfald utgår ifrån att alla människor har lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar, oavsett kön, etniskt/kulturellt ursprung, religion, språk, sexuell läggning, samt fysiska och psykiska funktionshinder.

(SDF Gunnared, *Mångfalds- och jämställdhetsplan för SDF Gunnared år 2007*, s 2)

Detta förhållningssätt innebär att även om olikheterna finns – detta förutsätts och ifrågasätts inte – skall vi inte lägga någon vikt vid dem; alla skall ha lika värde oavsett de olikheter som följer av vilken grupp vi tillhör. Det är således en till synes värderingsfri kategorisering som görs.

Ett annat sätt att förhålla sig till olikheter är att *ta tillvara på* och *använda sig av* dem. De erkänns fortfarande, men i stället för att bortse ifrån dem, som i exemplet ovan, skall de lyftas fram och uppvärderas:

[...] respekt för och kunskap om olikheter/likheter mellan människor. [...] Begreppet mångfald innefattar olikheter beroende på kön, funktionshinder, etnisk och kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, sexuell läggning med mera. [...] Mångfaldsarbetet i sin tur handlar om att lyfta fram och tillvarata människors olikheter.

(SDF Lärjedalen, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 1)

Likheter nämns visserligen i utdragets första mening, men tas sedan inte upp vidare. I stället poängteras det att det är viktigt fokusera på och lyfta fram

olikheterna mellan grupperna för att därefter uppvärdera dessa olikheter och tillvarata dem. Detta är vad det innebär att arbeta med mångfald, enligt texten. Det handlar om att få medarbetarna att förstå att kategorierna är olika och att detta är någonting i grunden positivt. Likheterna lyser fortfarande med sin frånvaro.

Enligt en av mångfaldsplanerna innebär mångfalden per definition ett positivt förhållningssätt till olikheter mellan grupperna:

[Mångfald är ett] sätt att förhålla sig till och ordna relationer mellan individer och grupper med olika signifikanta egenskaper (kön, klass, etnicitet, ålder) på ett sätt som utgår ifrån och erkänner olikheter som något positivt. [...] Mångfaldsidén inbegriper också att vi är överens om vissa grundläggande värderingar som samhället bygger på och som alla måste respektera.
(SDF Örgryte, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 5)

Relationerna mellan grupperna skall ordnas på ett sätt som tar hänsyn till olikheterna men behandlar dem som något positivt. Alla grupper behövs alltså enligt detta resonemang, men de behövs på olika sätt och av olika anledningar. De tillför olika saker eftersom de är olika. I den sista meningen garderar man sig dock mot alltför stora olikheter. Olikheten beskrivs således som något positivt så länge den inte är alltför stor.

Det finns även exempel på skillnader på karaktären av olikhet beroende på vilka grupper det rör sig om. I en av intervjuerna poängterar intervjupersonen att det viktiga inte är att ha representanter för en rad olika grupper i arbetsgruppen, utan att det i stället handlar om att ha en öppen attityd bland medarbetarna. Detta sägs när vi pratar om olika etniska grupper. När diskussionen i stället rör män och kvinnor framstår det inte lika enkelt längre:

Malin: när du säger att det är för lite män, vad det du tänker ... vad är bristen med det ... eller ... utifrån ...?

IP 5: ja, det kan jag se, det är ju att det får ett ... eh ... våldans svåra frågor alltså, det ... (skratt) ... är ... är ... ja det, alltså det finns ju ett sätt ... det finns ju ett manligt sätt å ... se saker å ting å tänka på, och det finns ett kvinnligt sätt, ibland, att ... fokusera på, tror jag va, å framförallt om vi pratar om mötet med människor utifrån som ... så är det ju ... alltså viktigt att man ... man har bäge dom här perspektiven ... i mötet med människor, som man tycker ibland att vi saknar ... där vi kanske behöver vara två, där vi behöver vara av bäge könen om man nu för å möta upp människor på ett bra sätt. Sen vad det är riktigt så, det är ... ja ... vet jag inte.

Malin: men skiljer det sig från, för att, du pratade tidigare om när det handlade om att få in olika etniska ... personer med olika etnisk bakgrund ... så säger du att det är inte så ... det är inte så personbundet, utan den kunskapen kan du få in ändå, det handlar om att ha en större acceptans ... är det nån skillnad när det gäller män och kvinnor ... att ... förstår du vad jag menar?

IP 5: ja, att det är ... ja, jag kanske är ute och svävar i svaren så va, men jag, jag kan tycka att det är viktigt och få olika perspektiv på tillvaron, och ... jag, jag ... ja jag vet inte vad jag ska svara på det ... alltså det är ... det är ...

När vi pratar om män och kvinnor rör det sig om olika sätt att tänka och för att få in det "manliga" eller "kvinnliga" perspektivet i arbetsgruppen måste det följaktligen finnas män respektive kvinnor i arbetsgruppen. Skillnader mellan olika etniska grupper antyds vara enklare att förstå och för detta krävs ingen fysisk representation.

Men det nämns också att olikheter grupper emellan kan ligga till grund för problem. Det problem som tas upp i mångfaldsplanerna är diskriminering, vilket vi kommer att ta upp i ett eget avsnitt längre fram. För att få bukt med den diskriminering som kan följa i fotspåren av en mångfaldig arbetsplats skall vi dock enligt mångfaldsplanerna inte lyfta fram likheter mellan människor, utan snarare förstärka och uppvärdera olikheterna. Olikhetstänkandet har återigen befästs på bekostnad av likhetstänkandet:

[...] motverka all diskriminering genom att förändra och utveckla attityder och värderingar så att alla medborgare känner att de fyller en viktig uppgift och behövs.
(SDF Torshälla, *Mångfaldsplan. Handlingsplan för att främja mångfald i Torshälla SDF*, s 1)

Alla medborgare skall känna att de fyller en viktig uppgift och behövs, men inte för att alla är i grunden lika utan för att vi är olika utifrån vilken grupp vi, enligt mångfaldsbegreppet, tillhör. Vi behövs utifrån vår olikhet, inte utifrån att vi har individuella egenskaper eller är unika i egenskap av individer.

Ett uttryck för en uppvärdering av olikheter återfinns bland annat i en av intervjuerna, där intervjupersonen visar en rädsla för att människors olikheter skall suddas ut och vi i stället blir alltför lika, vilket enligt intervjupersonen är något negativt:

IP 4: [...] sen så är det ju jätteviktigt också, för det ... det har vi pratat en del om det sista här nu att man inte tappar nån slags grundidentitet, det är inte meningen att alla ska bli nån slags utsmetad eh ... det ska inte bli att alla ska bli likadana ... det är ju inte det viktiga, att alla ska tycka likadant ...

Citatet ovan är taget ur ett sammanhang där vi pratade främst om olika etniska grupper i en arbetsgrupp. Grundidentiteten kopplas här till (etnisk) grupptillhörighet. En möjlig tolkning av detta resonemang utifrån ett postkolonialt perspektiv är att om grupperna och olikheterna suddas ut kan inte maktrelationerna mellan grupperna fortsätta existera, eftersom "de" blir som "vi" och "vi" då inte längre kan rättfärdiga vår privilegierade position. Om "de" är som "vi" kan deras existens i gruppen inte längre motiveras. Trinh T Minh-Ha (1989/1999) har ibland upplevt att hon som icke-vit under sina föreläsningar har mottagits av publiken med följande attityd:

Vi kom inte för att höra en person från tredje världen tala om den första (?) världen, vi kom för att lyssna till den olikhetens röst som kunde förväntas ge oss *det vi inte kan få* och avleda oss från likhetens monotoni.
(1989/1999:222)

På samma sätt som i ovanstående intervjuцитат beskrivs här olikheten vara det som efterfrågas, inte det som personen i fråga i realiteten har att säga. Individerna är efterfrågade utifrån att vara en av "dem", inte en som lika gärna kan anses tillhöra "oss". Individerna från den andra gruppen förväntas kunna tillföra "oss" något som "vi" inte har.

Det finns dock röster i materialet som gör motstånd mot denna gruppindelning, även om motståndet inte alltid är konsekvent. Det är inte ovanligt att samma person ger uttryck för motstridiga diskurser och lyfter fram såväl olikhet mellan grupper/likhet inom grupper som likhet mellan grupper/olikhet inom grupper:

IP 1: Ja, om du om vi håller oss kvar litegranna i invandrarkulturer så tycker jag att jag har, jag lärde mig av en invandrare att och en del måste man få lära eftersom man tänker inte till själv, man skulle kanske kunna komma på det här själv givetvis. Men det var runt omkring det här med Iran/Irak/kurder och den invandringsdelen, när dom kom och det var väldigt mycket som man nytt och tänkande och såna saker och då var det en socialarbetare som är kurd och kom ifrån nå eh ... nästan nerigenom som berättade, eller som sa till mig att det skiljer mycket mer mycket mer på två människor som kommer ifrån Iran där den ena kommer ifrån bergsbygderna och kanske är kurd än en som kommer från storstaden och är ä ... högtbildad och eh ... där är skillnaderna mycket mycket större än om det är till exempel en som kommer från Sverige och en som kommer från eh ... ja från storstaden i Sverige och en storstad i ja, Iran då va och eh... och det synsättet det tyckte jag lärde mig väldigt mycket att tänka på människor då vad är det som förenar och vad är det som skiljer att det kan bli mycket mycket mer utifrån vad är man uppvuxen med och - att man kommer inom landets egna gränser kanske egentligen har rätt mycket mindre betydelse. Och jag menar och det blir också väldigt tydligt tycker jag när eh ... grupperna från ja, typ Bosnien när dom kom då va, ä ... det skiljde otroligt mycket och liksom pra- dra alla över en kam att jaha, den kommer från Bosnien, den kommer från öh ... det ena eller andra landet i Balkan, det kunde ändå liksom vara otrolig skillnad beroende på just de här sam- sakerna. Är man alfa-analfabeter eller högtbildad, kommer man från storstad eller kommer man från landsortsby och vad blir bygemenskapen å ... lantbruk och liksom den typen av verksamhet va, där är ju de då milsvida skillnaderna som å där finns ju mer som förenar kanske men svår kultur om man kommer från en storstad givetvis då va men ja, det var bara en tanke som jag fortsatte men vad var det för fråga?

I början av utdraget pratar intervjupersonen om invandrarkulturer men problematiserar sedan kring begreppet och lyfter in ett antal variabler som hon uttrycker kan vara relevanta att väga in utöver en persons nationella ursprung. I enlighet med Bhabha (1999) poängterar intervjupersonen vikten av att se olikheter inom gruppen och likheter mellan grupper.

En intervjuperson svarar såhär på frågan om vilka skillnader som kan märkas mellan olika grupper:

IP 1: Eh... alltså jag tycker att i de mixade grupperna så får man ju med väldigt mycket roliga och intressanta diskussioner utifrån just vad ... hur man kan tänka och hur man tänker om man kommer från en annan kultur och hur man ... de erfarenheter man kan ha med sig om man själv har vart på flykt å ... lämnat sitt land å ... i en sån här stadsdel så är det ju otroligt värdefullt och få med sig väldigt

mycket av det tänkandet eftersom vi möter så många personer som har gjort de erfarenheterna - så att det tillför ju väldigt mycket att få den här mixen och att få in de här synpunkterna och kunskapen i gruppen då.

Intervjupersonen uttrycker i citatet att det faktum att man kommer från *en annan kultur* (än den svenska) gör att man tänker annorlunda. *Det tänkandet* uttrycks vidare av intervjupersonen vara något som behöver finnas i gruppen för att kunna möta den klientgrupp som också har detta (icke-svenska) tänkande. Intervjupersonen talar därmed i dikotomier genom att hela tiden utgå från det svenska och därifrån tala om "det andra".

I avsnittet ovan har vi berört hur individuell olikhet kopplas till kollektiv tillhörighet, samt vilka olika förhållningssätt till olikheter som vi kunnat urskilja i materialet.

5.3 Varför mångfald?

Det står klart att såväl mångfaldsplaner som intervjupersoner uttrycker att det är eftersträvansvärt att ha mångfald på arbetsplatsen. Vad finns det då för olika motiv och argument för denna mångfald, och vilka grupper är eftertraktade? Det är dessa frågor vi kommer att titta närmare på och söka svaren till i detta kapitelavsnitt.

Vi har delat upp avsnittet under rubrikerna *Spegling, Vilka grupper är eftertraktade och varför?*, samt *Organisatoriska fördelar med mångfald*. Under dessa samlande rubriker presenterar vi de mest framträdande argumenten vi funnit i vårt material till varför mångfald skall eftersträvas på arbetsplatsen.

Spegling

Många av intervjupersonerna och mångfaldsplanerna talar om vikten av att personalsammansättningen skall spegla befolkningssammansättningen i stadsdelen, kommunen eller i landet i stort:

Rekryteringar i verksamheterna ska bidra till en bättre spegling av befolkningsstrukturen i Centrum.

(SDF Centrum, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 3)

[...] att få en personalsammansättning som speglar det omgivande samhällets etniska sammansättning, men också Sverige i stort.

(SDF Styrö, *Mångfaldsplan SDF Styrö*, s 1)

Några argument till varför personalens sammansättning skall spegla befolkningen framkommer inte. En förklaring till att spegling så ofta förekommer som anledning till mångfald i arbetsgruppen kan vara att det står formulerat i Göteborgs budget att arbetsgruppens sammansättning skall spegla befolkningen. Därför kan det möjligtvis finnas en diskussion kring speglingen i andra dokument,

exempelvis förarbeten till budgeten, men denna diskussion tas inte upp i vårt material.

Även i intervjuerna framkommer spegling som ett argument för mångfald, men inte heller här diskuteras motivet till denna spegling närmare:

Emma: Ja, eller jag bara tänkte eftersom du sa ä ... att ... dom här variationerna skulle motsvara ... klienternas variationer

IP 4: du kan ju aldrig få en sån exakt, det finns ju en strävan i alla fall, strävansmål, att man ska ha en ... arb- eller personalstyrka som motsvarar den mångfalden som finns i stadens befolkning ... eh ... inom vissa områden kan man ju veta vad mångfalden består av men inom vissa områden vet man inte, vad man har till exempel för religiös tro, vad man har för sexuell läggning och så vidare. Men eh ... just etniska och kulturella bakgrunder kan man ju ofta veta eller gissa sig till i form av namnet eller ... och könet är ju inte så svårt att gissa sig till heller.

Målet anges vara att sträva efter en arbetsstyrka som motsvarar mångfalden i stadens befolkning, uppger intervjupersonen, men någon direkt motivering formuleras inte. Här finns det dock en koppling till hur variationen ser ut i klientgruppen. Vi kan därför anta att motivet är att göra mötet med klienterna bättre (se vidare diskussionen nedan om matchning under rubriken *Vilka grupper är eftertraktade och varför?*).

Motsvarande koppling görs inte i mångfaldsplanerna. Det görs dock en åtskillnad mellan de skillnader eller grupptillhörigheter som är synliga och de som är svårare att gissa sig till. Alla grupper uttrycks emellertid vara viktiga att få med i arbetsgruppen, så länge de finns representerade i befolkningen.

Att personalgruppen speglar befolkningen i stadsdelen framställs alltså som eftersträvansvärt, men det problematiseras inte närmare, varken i mångfaldsplanerna eller i intervjuerna. Frågan kvarstår: Vad är det som gör speglingen eftersträvansvärd? I viss utsträckning får vi svaret när vi ställer nästa analysfråga:

Vilka grupper är eftertraktade och varför?

Vilka kategorier som tas upp och hur de beskrivs, i termer av hur mycket och på vilket sätt man arbetar för att få in dem i arbetsgruppen, skiljer sig åt mellan och inom mångfaldsplanerna.

Utmärkande i såväl mångfaldsplanerna som intervjuerna är att det uppges saknas män i arbetsgrupperna, och att det är viktigt att få in fler män på arbetsplatserna:

Manliga platssökande ska alltid kallas till intervju, under förutsättning att de är behöriga (gäller tjänster där män är underrepresenterade)
(SDF Lärjedalen, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 5)

I flera av mångfaldsplanerna anges det som ett mål för stadsdelen, förutom att man skall anställa fler män, i vissa fall också att personer med annan etnisk bakgrund än svensk, samt yngre personer skall anställas:

Vi ska rekrytera fler anställda med annan etnisk bakgrund till de platser där vi har få.
(SDF Lärjedalen, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 13)

Förvaltningens anställda har en hög medelålder och därför behöver vi rekrytera fler unga medarbetare.

(SDF Lärjedalen, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 13)

I det första utdraget ovan är det ”vi” som skall anställa personer med ”annan etnisk bakgrund”. För att tydliggöra vem som utgör textens ”vi” studerar vi transitiviteten i texten. Textens ”vi” utgörs av personer med svensk bakgrund, men detta definieras inte explicit utan det är först när den avvikande bakgrunden anges som detta blir tydligt. En dikotomi har skapats: *svensk bakgrund* kontra *annan etnisk bakgrund*. Samma resonemang kan tillämpas på utdraget rörande äldre och yngre medarbetare.

Det beskrivs alltså vara eftersträvansvärt att anställa fler personer ur dessa grupper. Motivering till detta saknas i de flesta fall. När det förekommer anger mångfaldsplanerna motivet att en ökad andel män ger större chans att få in fler män i arbetsgruppen, och i ett fall anges detta ”enligt forskning” öka trivsel och effektivitet.

I intervjuerna anges anledningen till att få in fler män i arbetsgruppen istället i hög grad av att män behövs för att man skall nå de klienter som är män eller pojkar. Det utgör således en form av matchning. Män förutsätts ha kompetens att tala med män, kvinnor med kvinnor, invandrare med invandrare etc.

IP 1: Alltså det märker jag ju, de få män som vi har i socialarbetarskaran inklusive den här gruppen då, är ju guld värda höll jag på å säga nu, missuppfatta inte mig nu ... (skratt) ... inte att dom får mycket mer betalt eller så ... så , för så ska det inte vara, inte den typen av skillnader ska det ju inte vara

Malin: inte den typen av guld

IP 1: Nej, men eh ... eftersom det behövs väldigt många, i väldigt många situationer, bland annat när vi jobbar med familjearbete, så är det ju en fördel om man kan gå in och jobba tillsammans en kvinna och en man i familjearbete där man möter en mamma och en pappa. Å ... det eh ... alltså, det är männen, de anställda männen kan ju bli efterfrågade just på grund av att dom är män i vissa ärenden. Vi har ju liksom tonårskillar som vi går in å jobbar med som där vi tror och bedömer å ska, här behöver det va en man som ska möta den här killen, vi når inte fram annars. Det är, ja ...

I ovanstående citat framträder en diskurs kring kvinnor som bristfälliga när det handlar om att bemöta män/killar i klientgruppen. Genom att säga ”vi når inte fram annars” uttrycks en brist hos ”oss” kvinnor. Motsvarande kompetensbrist uttrycks inte i vårt material finnas hos männen.

Emma: händer det också att männen efterfrågas direkt av klienterna också?

IP 1: Framförallt efterfrågas dom av kanske andra socialarbetare ibland då, att få bestämmingar på här behöver det vara en kille som är man som går in, och har samtal med den här ... framförallt pojken då va. Å ... men det kan ju också va såhär då när man jobbar med ungdomar att det behövs, man ser att ... ja ... äh, det behöver vara

en yngre socialarbetare som kanske kan matcha den här kill-, killen eller tjejen, eh ... beroende på vad man ska göra, hur uppdraget ser och så, så att det behöver inte vara manligt/kvinnligt men det kommer ... det ... så är det ibland då va.

Det är intressant att behovet av matchning inte uttrycks finnas hos klienterna, utan att det är andra socialsekreterare som uttrycker behovet av att ha en person från samma kategori som klienten. Men detta anges bara gälla kategorin män. När det gäller klienter som är kvinnor fortsätter intervjupersonen:

IP 1: [...] Å ... det finns ju kvinnor som bara efterfrågar kvinnor som blir alldeles förskräckta när det kommer hem en man som är socialarbetare då va. Som sen, och nej det går inte, jag kan inte prata med en man om dom här problemen, ja det är ju både och, men eftersom ... killarna är så få så behövs dom ju ... eller dom blir ju mer, mera eftertraktade för flera ärenden och blir svårare å fördela ärenden därför att ... ja.

Intervjupersonen uttrycker inte att det skulle kunna vara problematiskt att prata med en manlig socialarbetare utan det får påtalas av klienten, av kvinnan. Den kompetensbrist som uttrycks finnas hos den kvinnliga socialarbetaren påtalas inte när det handlar om manliga socialarbetare, utan här handlar det om att klienten uttalar en svårighet att tala med en man.

En annan intervjuperson för ett, åtminstone inledningsvis, liknande resonemang:

IP 3: Ja man kan ju ha en man och en kvinna, eller i vissa utredningar där dom möter familjer och så va... så tror jag många gånger det kan vara bra för män att träffa en man...

Emma: Möter du, stöter ni på önskemål från klienter som själva vill ha männen i det här fallet då, vill prata med en man eller...?

IP 3: Det händer men det är sällan, sen kan det väl vara tycker jag när det är ungdomar att det kan vara föräldrar som mera, men det händer också om det är en kille som det är strul kring eller så va att det vore nog bra med en man och så va...

Emma: Då är det föräldrarna som...?

IP 3: Ja det kan det vara, men det är väl... nån gång kan det väl hända så att nån gärna vill ha en man... snarare kan det nog vara att det är kvinnor som har haft, ja på olika sätt kan ha varit utsatta för män inte vill träffa en man...

Malin: Ja ja den bilden är vanligare?

IP 3: Ja... sen är inte det heller jättevanligt men det händer... men det är nog vanligare... och det är ju också en del liksom man får balansera för det är också som ett prioriterat må att man ska, alltså bemötande med våldsutsatta kvinnor och så... sen är det ju, då när vi, det har varit en socialsekreterare tidigare som har jobbat på skolan så det är en ganska ny funktion... och då sökte vi, då i början var det nästan bara flickor som kom och pratade... nu är det nog lite mer blandat men det klart övervägande är flickor... och det klart då... dels var det i och för sig när vi plockade, det var väldigt många sökande men när vi plockade ut var det väl kanske kvinnor som var dom som verkade, ja på nåt sätt den profilen stämde bäst på vad vi

ville ha... men klart då tänkte vi nog snarare att det ändå kanske var bra just för att vi, att det skulle vara en kvinna så att säga va... mycket flickor som hade problem med killar och... ja mycket kring såna här sexuella delar eller ja, problem hemma och så... sen kan man naturligtvis vända på det också att många kan ju ha en jobbig i förhållande till sin pappa och så att det... alltså i grunden handlar väl det också om det är rätt person... det hade säkert fungerat bra om det var rätt man också så att säga...

Intervjupersonen inleder med att säga att killar behöver prata med män. Samtalet fortskrider och intervjupersonen kommer in på hur det var när de behövde anställa en socialsekreterare till skolan och de sökte en kvinna då det var mest flickor som ville prata. Flickorna ville prata om sex, sexualitet och killar – då vore det bra med en kvinna. Sen vänder intervjupersonen när den kommer på att flickorna kan ha en problematisk relation till sin pappa – då skulle de kanske behöva en man. Slutligen blir ståndpunkten att det viktigaste ändå är att det är rätt person på rätt tjänst.

En annan intervjuperson uttrycker sig på följande sätt:

IP 1: [...] Jag har en liten grupp som bara innehåller invandrare till exempel så det är kan man ju säga då bryter det till det där då men det

Malin: ... en enhetlig grupp

IP 1: den är enhetlig på sitt sätt

Malin: ja, precis

IP 1: men i förhållande till helheten så ... utgör dom ju då minoriteten ändå men i den gruppen är invandrarna anställda med invandrarbakgrund i majo ... eller då är det ju enbart invandrar eh ... med invandrarkompetens i just den gruppen.

Intervjupersonen talar här om en arbetsgrupp som anses ha "invandrarkompetens" på grund av att alla medlemmarna i gruppen själva är invandrare. Här uttrycks därmed etnicitet i sig utgöra en kompetens.

Det är dock inte alla gruppstillhörigheter som uttrycks vara en tillgång och därmed utgöra kategorier som man anstränger sig för att anställa. I en mångfaldsplan beskrivs gruppen funktionshindrade i relation till rekrytering på följande sätt:

Det ska finnas en positiv inställning till att anställa personer med funktionshinder i förvaltningen.
(SDF Lärjedalen, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 14)

Här beskrivs det plötsligt inte vara ett mål att anställa fler personer med funktionshinder, utan bara att det skall finnas en positiv inställning *ifall* personer ur denna grupp skulle komma att anställas. Detta skall ses i skenet av att man tidigare i mångfaldsplanen uppger att det är ett mål att anställa fler män respektive personer med annan etnisk bakgrund, eftersom dessa grupper är underrepresenterade inom förvaltningen. Detsamma gäller enligt ovanstående

utdrag inte gruppen funktionshindrade, trots att även denna grupp torde vara underrepresenterad.

Inte heller i övriga mångfaldsplaner efterfrågas gruppen funktionshindrade, utan beskrivs i termer av att arbetsplatsen måste anpassas ifall det skulle komma att finnas funktionshindrade arbetstagare.

En intervjuperson tar upp religion och sexualitet på följande sätt:

IP 2: [...] och sen alltså det här med religion och sexualitet och allt det där... det tycker inte jag har så stor betydelse, det är ju inte det man använder så i jobbet, men det är väl bra... om människor är olika även i dom avseendena... det tror jag att man kan ha nytta av också...

Intervjupersonen säger att religion och sexualitet (och några fler saker som inte nämns – ”och allt det där”) är något som vi inte använder oss av i arbetet. Därmed blir också sexualitet och religion något som är betydelselöst men samtidigt inte är något negativt. Att intervjupersonen försöker säga att det inte har så stor betydelse, kan vi anta har med politisk korrekthet att göra. Det är en uppfattning som är viktig att poängtera, vilket personen gör på rad tre: ”men det är väl bra”. Efter en stunds tvekan på sista raden säger dock personen att det kanske är något man kan ha nytta av också, men detta uttalande försvinner i tyst fundering och återkopplas inte till senare.

Vid ett tillfälle under intervjuerna tas den erfarenhet av ett utanförskap, som tillhörighet till en sexuell minoritet eller funktionshinder kan utgöra, upp som en tillgång. Vad utanförskapet bottenar i är i detta resonemang ointressant, då det väsentliga uttrycks vara erfarenheten av marginalisering, inte någon specifik egenskap. Detta synsätt återfinns inte någon annanstans i varken intervjuerna eller mångfaldsplanerna.

Etnicitet och kön kopplas till erfarenhetsgrund eller essentiella skillnader, medan sexualitet och religion kopplas till utövande. Det sistnämnda ses som något som man kan skala av sig och ställa vid sidan av, medan etnicitet och kön är grundat i oss.

Att de olika kategorierna finns representerade i en grupp möjliggör, enligt materialet, en större förståelse för de olikheter som uttrycks finnas. Mångfald inom arbetsgruppen uttrycks ge en förståelse för mångfald utanför gruppen, det vill säga i klientgruppen:

Emma: i förhållande till en arbetsgrupp ... hur ska en arbetsgrupp se ut ... för att den ska, i dina ögon, räknas som att den präglas av mångfald? Gud, vad snurrtigt jag ställde frågan där!

IP 4: nej, men jag tror jag förstår vad du menar. Hrrm. Två aspekter där också, dels handlar det ju om att kunna möta den eventuella mångfalden som finns ibland dom klienterna som arbetsgruppen finns till för. Sen så tror jag också att det finns ett eh ... nåt slags sundhet i att det finns en mångfald i arbetsgruppen för arbetsgruppens egna skull ... och sen behöver den kanske inte automatiskt innebära att man ... uppfyller alla dom här mångfaldsdelarna men att det ändå finns en variation. I

gruppen ... och det tror jag är viktigt för att då har man också lättare för att acceptera variationerna bland klienterna om inte annat.

Intervjupersonen uttrycker två sätt att se på mångfald, där det ena handlar om matchning, fast personen säger inte explicit att man behöver tillhöra samma kategori för att det skall bli ett bättre möte. Det andra förhållningssättet innehåller en värdering: att mångfald anses vara bra för arbetsgruppen. Det är oklart vad intervjupersonen menar med att man ”uppfyller alla dom här mångfalddelarna”, men intervjupersonen uttalar likväl att mötet med klienten blir bättre om man har en arbetsgrupp som präglas av mångfald. Mångfalden i en arbetsgrupp handlar då inte om att alla olika grupper är representerade, det räcker att det finns en variation i gruppen.

En mångfalddsplan anger följande om arbetsgruppens sammansättning:

Det skall vara naturligt att det i vår verksamhet finns medarbetare med utländsk bakgrund, att det finns medarbetare med olika religiösa tillhörigheter, att det finns en balans mellan könen och alla åldrar, att det finns medarbetare med funktionshinder och att det finns de som har olika sexuella läggning. Vi tror att en arbetsplats med denna mångfald innebär att vi bättre kan förstå och utföra den service som efterfrågas av oss.

(SDF Majorna, *Jämställdhetsplan och Mångfalddsplan 2007*, s 2)

Denna mångfalddsplan anger inte hur denna sammansättning skall åstadkommas, utan bara att det skall vara naturligt, vilket är en intressant formulering som snarast signalerar en uppmaning att inte ifrågasätta denna naturliga ordning – och därmed den naturliga olikheten och gruppindelningen som mångfald bygger på.

Att mångfald möjliggör förståelse för variationer har vi tidigare nämnt. Hos många av intervjupersonerna formuleras det också som att mångfald ger kunskap. Man skulle kunna lära sig mycket, och behöver lära sig mycket, om exempelvis andra kulturer. En intervjuperson säger:

Malin: Vad skulle tillgången, med risk för att låta som att jag pressar dig lite, men tillgången, vad... hur... vad skulle det tillföra?

IP 2: Jamen det speglar ju på nåt sätt, om man tar XX då så en viss andel, jag kan inte det i huvudet, är ju från andra länder, varför, det skulle ju återspeglas i alla typer av tjänster egentligen då, inte bara ute i vården utan även på andra typer av tjänster borde det ju avspegla sig och det borde ju vara... alltså det är ju kunskaper man kan få, det skulle ju säkert underlätta om vi hade några chefer med annan bakgrund i dom problem som kan bli ibland ute på arbetsplatserna... att vi får lära oss allihopa att men vi tänker såhär eller jag tänker såhär och såhär kanske en sån omsorgstagare från ett annat land tänker och därför blir det så... det är ju kunskap tror jag som man... man kan få... vi har en biståndsbedömare, det har vi faktiskt, kom jag på nu... så att det finns ju men inte på chefsnivå... så att, jag tror att det ger... att det kan ge mycket... vidga vyerna (skratt)

När vi studerar transitiviteten (Fairclough, 1992) i texten ser vi att den grupp som uttrycks behöva lära sig hur ”andra” tänker är den grupp som utgör textens ”vi”.

Genom att beskriva det ”vi” behöver lära oss som ”hur en omsorgstagare från ett annat land tänker” (vår kursivering) uttrycks ”vi” som norm och ”de” som avvikande. En skarp gräns har upprättats mellan ”vi” som tänker på ett sätt, och ”de” som tänker på ett annat sätt. Uppgiften att lära ”oss” ankommer på ”dem”.

Det uttrycks återkommande, precis som i citatet ovan, i intervjuerna att det är invandrarnas uppgift att lära ut till personalgruppen hur medlemmar i gruppen ”invandrare” fungerar. De förväntas alltså fungera som en form av ”kulturpedagoger”. Den postkoloniala teoretikern Trinh T Minh-ha presenterar ett liknande resonemang:

”Dagens kvinnor uppmanas fortfarande att sträcka sig över den manliga ovetskapens klyfta och undervisa männen om vår existens och våra behov. Detta är ett gammalt, grundläggande redskap för alla förtryckare, att hålla de förtryckta sysselsatta med husböndernas angelägenheter. Nu får vi höra att det är en uppgift för de svarta kvinnorna, och kvinnorna i tredje världen, att undervisa vita kvinnor, trots fruktansvärt motstånd, om vår existens, våra olikheter, våra relativa roller i vår gemensamma överlevnad. Detta är att avleda vår energi och en tragisk upprepning av rasistiskt patriarkaliskt tänkande.” (Lourde citerad i Minh-ha, 1989/1999:219).

Citatet handlar om kvinnor och män, samt om relationen mellan svarta och vita kvinnor, men resonemanget är tillämpligt och tydliggörande för resonemang kring andra grupper. Genom att invandrare skall lära svenskar om invandrarkulturer, befästs dessutom en statisk syn på kulturer som oföränderliga och homogena inom gruppen.

Organisatoriska fördelar

Mångfald beskrivs i ett flertal mångfaldsplaner leda till förbättrad effektivitet och således vara gynnsam för organisationen. Här frångår man de tidigare mer rättvisebetonade argumenten som vi lyft fram ovan.

Mångfald och integration i Linnéstadens verksamheter skapar förbättrad service, kreativitet, effektivitet och stärker demokratin.
(SDF Linnéstaden, *Jämställdhets- och mångfaldsplan för Linnéstaden*, s 1)

Mångfald antas skapa en större effektivitet och kreativitet, men vad det är som framkallar denna effektivitet och kreativitet diskuteras inte närmare i någon av mångfaldsplanerna. Mångfald antas även stärka demokratin, men inte heller detta förklaras närmare. En trolig tolkning är att om fler grupper finns representerade inom förvaltningen, tas dessa gruppers kollektiva intressen tillvara i förvaltningens arbete. Detta resonemang bygger på det olikhetstänkande vi diskuterat ovan, där en grupp ses som homogen och därmed har ett gemensamt intresse och en gemensam åsikt, och olika grupper uttrycks åtminstone delvis ha olika intressen (5.2).

I utdraget ovan uttrycks mångfald leda till kreativitet och effektivitet. Ett liknande sätt att uttrycka det återfinns i Majornas mångfaldsplan:

Vi skall arbeta för att finna mötesplatser för personal med olika etnisk och religiös bakgrund, detta som ett led i öka kreativiteten i arbetsmiljön.
(SDF Majorna, *Jämställdhetsplan och Mångfaldsplan 2007*, s 2)

Det finns dock en markant lingvistisk skillnad mellan de två utdragen: I Linnéstadens mångfaldsplan har begreppet mångfald genom *nominalisering* (Fairclough, 1992) förvandlats från att handla om de processer som sker i interaktionen mellan olika personer eller grupper och kommit att bli en egen företeelse som i sin tur skapar effektivitet, kreativitet och stärker demokratin. I Majornas text görs inte detta, utan tonvikten ligger på att personer (personal) ur etniska och religiösa grupper får chans att mötas. Det är i dessa möten och den mellanmännsliga process som de utgör som den ökade kreativiteten uppstår. Varför den uppstår förklaras dock inte heller här, utan olikhet antas ge upphov till kreativitet. Även detta resonemang bygger på kollektiva skillnader mellan olika (etniska och religiösa) grupper.

I utdragen ovan diskuteras som sagt inte vad det är som ger den ökade kreativiteten och effektiviteten. Vissa försök till förklaringar ges dock i intervjumaterialet:

IP 1: Jag tror att kreativiteten ökar väldigt mycket utifrån mångfald och man har olika kunskaper och erfarenheter med sig och då inkluderar det ju även vad man kommer från för kulturer och vad man kommer ifrån för ställe att man har olika erfarenheter med sig av alla skilda slag och då blir ju den kulturella mångfalden en viktig del för där har man ju ett väldigt mycket ... så det är oberoende är det alltså så tycker jag att det är min syn att det berikar mycket mer än det blir bekymmer så att säga.

Olika kunskaper och erfarenheter uttrycks leda till en process i arbetsgruppen som per automatik ger ett kreativt klimat och en utveckling i gruppen.

Det är dock inte bara kulturella skillnader som uppges ge kreativitet:

IP 3: Ja det ska ju dels vara, jag menar det... ja dels ska ju en arbetsgrupp tycker jag alltså, det ska ju vara sammansatt av människor med olika åldrar och... ja mer kanske också lite olika bakgrund i alltså vad man har gjort, vad man har jobbat med så också... jag tror, egentligen tycker jag, alltså det viktigaste är ju och kanske ha en grupp, det har inte så väldigt mycket om man ser till mångfald på det här man först och främst tänker på om man kanske är från olika kulturer eller ... eller såna, alltså det är nog viktigt för att det ska bli en bra arbetsgrupp så ska man vara... man ska inte vara för lika heller... man ska dela vissa grundvärderingar och en viss syn sådär på jobbet och så men samtidigt är det ju önskvärt om man... det är ju ofta då det blir mer spännande eller det blir en utveckling... om man är olika... alltså man är mer olika som människor så.

Mångfald framställs som spännande och utvecklande, medan homogena grupper uttrycks vara tråkiga och stagnerade. Mångfalden utgörs i detta sammanhang av olika kön, olika kulturell bakgrund och olika åldrar. I intervjumaterialet ligger dock tyngdpunkten ofta på olika yrkes- och utbildningserfarenhet. Vi kan således anta att det som är väsentligt är personers skiftande erfarenheter, oavsett om man

talar om kulturell bakgrund eller yrkesbakgrund. Hall (1990/1999) talar om olika sätt att förhålla sig till kulturell bakgrund. Det ena behandlar den kulturella bakgrunden som en essentiell skillnad mellan medlemmar av olika kulturer, medan det andra förhållningssättet i stället ser kulturell tillhörighet främst som erfarenheter som skapar en känsla av gemenskap inom gruppen. Det är således det andra förhållningssättet som ges uttryck för i citatet ovan.

I slutet av citatet ovan uttrycks mångfald leda till att gruppen utvecklas. För att denna utveckling skall komma till stånd beskrivs det implicit som en förutsättning att man också delar med sig av sina olikheter. Följaktligen är det inte alla grupper som leder till denna utveckling. I synnerhet en kategori antas inte tala om sin olikhet i arbetsgruppen:

IP 3: Ja man kan ju nästan se det då alltså att då blir det bara betoning på... på den personen utifrån den personens sexuella läggning så att säga... istället för att se jamen jag menar... som vem som helst, jag menar man pratar ju inte speciellt mycket om sexualitet även om man vet att folk lever i ett... heterosexuellt förhållande så att säga va... i en arbetsgrupp pratar man ju inte om sexualiteten så mycket...

Intervjupersonens resonemang längre fram i intervjun uppmuntrar visserligen till ett öppet klimat kring sexualitet, men diskussioner om sexualitet uttrycks inte ha samma utvecklande inverkan på arbetsgruppen som exempelvis diskussioner om skilda kulturella bakgrunder.

Ytterligare ett organisatoriskt syfte med mångfald formuleras i materialet: att göra arbetsplatsen mer attraktiv vid rekrytering:

Arbetsplatser med blandning (män, kvinnor, olika åldrar och bakgrund) är mer kreativa, attraktiva vid rekrytering och har lägre sjukfrånvaro än enkönade, homogena grupper.
(SDF Örgryte, *Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007*, s 2)

Blotta blandningen av människor från olika kategorier uttrycks här göra arbetsplatsen attraktiv. I en annan mångfaldsplan formuleras det något annorlunda:

Arbetsgivaren ska arbeta aktivt med att främja den etniska mångfalden då ett målmedvetet mångfaldsarbete är betydelsefullt för en attraktiv arbetsplats.
(SDF Tynnered, *Jämställdhetsplan och plan för etnisk mångfald år 2007*, s 6)

Denna formulering sätter en annan ton. Här handlar mångfaldsarbetet mer om en attityd än att man strävar efter någon slags representativitet. Att arbetsplatsen arbetar med frågan är det som är intressant och därmed gör arbetsplatsen attraktiv, inte att olikheterna i sig finns representerade i arbetsgruppen. I flertalet mångfaldsplaner används dock representativiteten som ett argument för och definition av mångfald.

Vi har nu behandlat de olika argument för mångfald som vi funnit i materialet. Mångfaldens syfte uppges sammanfattningsvis vara att spegla befolkningen, att tillgodose klientgruppens behov genom att matcha ”rätt” socialarbetare med ”rätt” klient, samt att den uttrycks utgöra en kreativ drivkraft för arbetsgruppen.

5.4 När mångfalden blir problematisk

Trots den övervägande positiva inställningen till olikheter mellan olika grupper eller kategorier av människor, ges det i såväl mångfaldsplanerna som intervjumaterialet exempel på att olikheten inte alltid är helt oproblematiske. Vi har valt att tematisera problematiken som uttrycks i materialet under rubrikerna *Diskriminering och trakasserier* respektive *Konflikter och motsättningar*. På detta sätt försöker vi ge en bild av vilka grupper som görs delaktiga dels i diskriminerings-sammanhang, och dels i konfliktsammanhang, vad det ges för eventuella förklaringar till detta, samt hur de olika grupperna beskrivs.

Diskriminering och trakasserier

Diskriminering och trakasserier beskrivs i mångfaldsplanerna som ett problem som kan uppstå i ett samhälle med de olika kategorierna representerade. (Även i samhällen där de olika kategorierna inte finns fysiskt representerade men där det ändå finns en ständigt närvarande diskursiv uppdelning av människor förekommer det dock ett diskriminerande tankesätt, även om den diskriminerande handlingen förutsätter att de olika grupperna förekommer fysiskt för att kunna diskrimineras eller trakasseras.) Diskriminering beskrivs i vissa planer som den främsta anledningen att bedriva mångfaldsarbete.

För oss är det intressant att ta upp och diskutera diskrimineringsdiskussionerna som förs i mångfaldsplanerna, främst för att påvisa hur de olika kategorierna framställs. Samtliga kategorier som vi tagit upp beskrivs som grupper som riskerar att utsättas för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier, just på grund av grupp-tillhörigheten. Vissa kategorier återfinns dock i mångfaldsplanerna enbart under rubriken ”diskriminering och trakasserier”, men är inte uttryckligen efterfrågade i arbetsgruppen. Vi kommer närmare in på detta längre fram.

Intressant är även att genom att studera transitivitet i texten studera hur de diskriminerade eller trakasserade grupperna ställs mot den/de som diskriminerar eller trakasseras. Vem är det som uttrycks vara subjekt eller agent i texten, och vem uttrycks vara ett passivt objekt? Ytterligare ett sätt att studera denna relation är att lyfta fram nominalisering av sociala processer. Detta visar den rådande synen på gruppen som trakasseras/diskrimineras bland annat genom att visa på vem som bär ansvaret för diskriminering och trakasserier.

De diskrimineringsgrunder som tas upp i mångfaldsplanerna är kön, sexuell läggning, etnisk bakgrund/etnisk tillhörighet/etniskt ursprung/etnicitet, religiös tillhörighet, ålder och funktionshinder. De grupper som närmare behandlas som

utsatta för diskriminering är kvinnor (och ibland män), personer med annan sexuell läggning än heterosexuell (transsexuell nämns dock inte, enbart homo- och bisexuell) samt personer med annan etnisk bakgrund än svensk.

Endast på ett fåtal ställen i mångfaldsplanerna nämns de/den som trakasserar. För det mesta behandlas diskriminering/trakasserier som något som förekommer som en egen företeelse, och som inte kopplas ihop med något som sker mellan människor i en process. Exempelvis skriver man på följande sätt i en av mångfaldsplanerna:

Jämställdhet och mångfald kan inte åstadkommas om arbetsmiljön är kränkande eller fientlig mot vissa arbetstagare. [...] Som anställd i SDF Tynnered ska man inte behöva känna sig kränkt, diskriminerad, känna obehag pga kön, etniskt ursprung, religiös tillhörighet, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.
(SDF Tynnered, *Jämställdhetsplan och plan för etnisk mångfald år 2007*, s 21)

Det är arbetsmiljön som kränker eller är fientlig mot arbetstagarna, inte andra personer såsom arbetstagare, chefer eller brukare. Denna typ av omskrivning där en process mellan människor förtingligas och får eget liv utgör det som Fairclough kallar *nominalisering* (1992). Genom att göra ett substantiv av det som egentligen borde vara ett verb trollas den som trakasserar eller diskriminerar helt enkelt bort. I den andra meningen i utdraget ovan framstår det som att det är upp till den som känner sig kränkt att inte göra det. Agenten har blivit den som utsätts i stället för den som utsätter. Problemet har därmed förskjutits ifrån den som kränker till den som blir kränkt.

Vi vill att alla arbetsplatser ska vara fria från t ex sexuella skämt, anstötande bilder eller nedsättande tilltal avseende personens ursprung.
(SDF Torslanda, *Mångfaldsplan. Handlingsplan för att främja mångfald i Torslanda SDF*, s 2)

Återigen syns ingen agent: ingen som drar de sexuella skämten, ingen som sätter upp de anstötande bilderna och ingen som säger nedlåtande saker om andra personer avseende deras ursprung. Genom nominalisering har processen som sker mellan människor befriats från den som utför själva handlingen och kvar finns endast handlingen som en fristående företeelse, samt den som råkar hamna i vägen för denna företeelse.

Det förekommer dock undantag hos vissa stadsdelar, där medarbetarenkäter tillfrågas vem som utsatt henne/honom för kränkande behandling. Textens mottagare är dock fortfarande medarbetaren som blivit utsatt. Det är mer sällan som den som utsätter direkt ses som mottagare, med undantag av Tynnereds mångfaldsplan, där det poängteras att agerandet kan få konsekvenser för den som utsätter i form av sanktioner samt ansvaret läggs på de som ser diskrimineringen och de som diskriminerar:

Anställda har en viktig roll att spela när det gäller att skapa en arbetsmiljö utan trakasserier. De kan bidra till att förhindra trakasserier genom att vara medvetna om

och känsliga för problemet och genom att se till att deras eget och arbetskamraternas uppträdande inte är kränkande eller kan uppfatta som kränkande.
(SDF Tynnered, *Jämställdhetsplan och plan för etnisk mångfald år 2007*, s 28)

I en mångfaldsplan går man så långt som att inte rikta sig till vare sig den som utsätts för eller den som utsätter någon annan för kränkande behandling:

Ingen anställd eller brukare i Majornas Stadsdelsförvaltning ska utsättas för kränkande särbehandling dvs. mobbning, psykiskt eller fysiskt våld, social utstötning eller sexuella trakasserier eller diskriminering. Skulle detta ske måste vi andra medarbetare omedelbart reagera.
(SDF Majorna, *Jämställdhetsplan och Mångfaldsplan 2007*, s 2)

Här beskrivs ”vi/jag” i stället vara de medarbetare/chefer som ser den kränkande särbehandlingen ske. ”Vi” är således aldrig de utsatta grupperna som kan utsättas för diskriminering eller trakassering, *eller* den undantagsgrupp som utsätter sina medarbetare/anställda för kränkningar. Båda dessa grupper utgör textens ”de”.

Den grupp/kategori som i mångfaldsplanerna enbart tas upp under rubriken diskriminering och trakasserier är personer med annan sexuell läggning än heterosexuell. Denna grupp återfinns inte bland de grupper som efterfrågas i arbetsgruppen och ses således inte som en grupp som har något att tillföra, utan enbart som en grupp som skall skyddas från kränkande behandling. Genom att aldrig synliggöra den/de som utsätter gruppen för kränkande särbehandling görs den utsatta gruppen till en problemgrupp. Till skillnad från de andra förekommande kategorierna – yngre/äldre, män/kvinnor, personer med annan etnisk bakgrund/ ”svenskar” – beskrivs denna grupp inte i termer av att ha något att tillföra gruppen, utan som en grupp som kan komma att finnas representerad i arbetsgruppen, och som i så fall måste skyddas mot kränkningar av olika slag. Detsamma gäller i stort för gruppen funktionshindrade, som framställs som en grupp att ta hänsyn till men som inte är direkt eftertraktad.

Konflikter

I intervjuerna är det konflikter och motsättningar som uttrycks som den enda egentliga eventuella nackdelen med en arbetsgrupp präglad av mångfald. I mångfaldsplanerna nämns inte konflikter som en negativ konsekvens av olikheten mellan de olika grupperna. Flera av intervjupersonerna uttrycker att mångfald och de olikheter den bygger på kan leda till motsättningar:

Emma: Kan det finnas några nackdelar med att ha mångfald i en grupp?

IP 2: Ja det kan ju finnas nackdelar för det kan ju bli ... det kan ju leda till motsättningar, det kan ju vara enkelt om man tycker något så när lika eller gör något så när ... det blir ju tråkigt och inte alls lika rikt och bra tror jag men det kan ju också bli med mycket mångfald, det kan ju bli stormigt och alltså konflikter och slitningar och ... och det här med att ha en annan religion eller komma från ett annat land eller sådär det ... men det är ju inte alltid lätt ... det vet vi ju överallt, och det ser jag ute i vår verksamhet där vi har att ibland blir det konflikter ... på grund av att man inte förstår ... man lägger olika innebörd, det kan ju vara språket också som

gör att kommer man, har man inte svenska som modersmål så är det ju svårt att förstå ordens eller valören i ord och sådär, det kan ju bli konflikter i det och... så att visst kan det finnas ... nackdelar men dom får man ju väga mot det man vinner då, fördelarna ... men jag menar det kan låta så enkelt när man beskriver det sådär ja att det är väl jättebra att man har ... men visst är det konflikter, det är bara att gå ut och fråga folk som bor i hus med mångfald, dom kan vara jätteförbannade och dom förstår inte varandra och såhär va ...

Språkförobistring men även olika kulturella koder uttrycks kunna ge upphov till konflikter och slitningar i en grupp. Intervjupersonen går också i intervjun från att uttrycka att det kan bli konflikter till att beskriva konflikterna som något som oundvikligen kommer av mångfalden genom att i sista meningen säga att ”visst är det konflikter”. Detta resonemang går igen i den nyrasistiska diskussion som pekar på den överhängande risken för konflikter när man blandar kulturer som i grunden är olika (Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn, 1999).

Samtidigt som olikheterna anses kunna ge upphov till motsättningar är det just de olika perspektiven och ”sätten att se på saker och ting” som gör mångfalden så eftersträvansvärd:

IP 1: [...] och min tanke och erfarenhet är ju att ju mer mångfald man har desto mer kan det tillföra av... kompetenser i en arbetsgrupp och samtidigt är det också så att ju mer mångfald man har desto svårare är det att få ihop en arbetsgrupp så att... egentligen är det såhär man tittar på ett team. Ett team har ju lättast å jobba ihop om dom är väldigt lika varandra för då blir det uppstår minst konflikter och de tänker lika å ... å såna saker så att en arbetsgrupp kan ju funka väldigt smidigt och enkelt om det är så men den blir ju också ofta väldigt eh... eh låst och det händer inte speciellt mycket kanske alla tycker samma och det blir inte så mycket utveckling och man får inte så mycket andra influenser, det kanske inte blir så mycket diskussioner utan det kan bli en rätt så stilla, stilla efter ett tag och därför så, även om det är svårigheter med å jobba med en arbetsgrupp som är sammansatt med väldigt ja, olika personer då, så ... så är det då ändå det som ger mycket mer utveckling å diskussioner å eh ja idéer å sånt där som gör att det blir levande och utveckling.

Intervjupersonen pendlar här mellan att beskriva olikheterna som något utvecklande som gagnar arbetsgruppen och något som skapar konflikter inom gruppen.

Det är dock inte alla intervjupersoner som ser en absolut och självklar koppling mellan de kategorier som uttrycks utgöra mångfald och motsättningar:

Emma: kan det finnas nackdelar med att ... ha en grupp som präglas av mångfald?

IP 4: Ja, det kan ju bli motsättningar ... naturligtvis ... det är ... naturligtvis en risk ... personer som har eh ... olika värderingar ... värderingskonflikter är ju inte helt ovanliga inom arbetslivet ... men man kan ju ha olika värderingar även om man kommer ifrån samma kultur, det ser vi ju nu senast i riksdagsvalet att det ... är ju ganska stor bredd bland våra partier i värderingsfrågor.

Konflikter som uppstår mellan olika kulturella grupper uttrycks alltså lika gärna kunna uppstå inom en svensk grupp, där åsikter och grundsyn kan gå isär. Här minskar alltså skillnaderna mellan grupperna i styrka, eftersom olikheterna inom gruppen lyfts fram. I och med detta resonemang gör intervjupersonen således precis det som Bhabha (1999) förespråkar, nämligen att lyfta fram skillnader inom en grupp och likheter mellan grupper. Bhabha menar att kulturer måste ses som hybrida och ses i sin kontext i stället för enhetliga kategorier som saknar olikheter inom gruppen.

En av intervjupersonerna tar uttryckligen avstånd från att det är mångfald som ligger till grund för eventuella konflikter:

Malin: Kan du se att det finns nackdelar med mångfald i en arbetsgrupp? Utifrån vad vi har pratat om nu?

IP 3: Nä egentligen borde det väl inte vara det, det är väl då möjligen alltså att det kan bli ... om folk alltså är ... om folk skulle vara väldigt låsta i sina uppfattningar eller det blir väldigt polariserade konflikter eller så va ... men det handlar ju inte om mångfalden i sig utan då handlar det ju mer om dels, ja, hur rekryteringen i sig har gått till ... alltså att det kan vara ... och också kanske om, ja lite om arbetsledning och ledning och styrning och så också, jag tror det är mycket där det ligger ...

Malin: Om det blir konflikter?

IP 3: Ja om det blir konflikter, att det blir ...

Malin: Det är en ledningsfråga?

IP 3: Ja ja det är en ledningsfråga, jamen jag tror, i så fall tror jag, jamen det kan ju alltid bli spänningar i en arbetsgrupp och då tror jag att det i så fall kan man lägga sånt kring det, att det egentligen kan handla om nåt annat, liksom ... ja konflikten, man lägger det på att det handlar om att man har olika bakgrund eller så va ...

Malin: Ja just det, för det blir lättast att lägga det på det synliga.

IP 3: Ja, på det synliga, precis.

Emma: Men du tänker inte så?

IP 3: Nej, jag tror egentligen inte att mångfald, mångfald i sig tror inte jag behöver vara ett problem, utan då handlar det mer om arbetsledningen eller arbetsledarens roll tror jag ...

Konflikter uttrycks här grunda sig i helt andra omständigheter, men eftersom olikheter mellan grupper formuleras som något som är enkelt att ta till i stridens hetta förklaras konflikten enligt intervjupersonen ofta med exempelvis olika kulturell bakgrund. Intervjupersonen problematiserar således den kollektiva olikheten som så ofta annars är vedertagen.

De grupper som främst tas upp i detta kapitel är personer med (avvikande) kulturell eller etnisk bakgrund och personer med (avvikande) sexualitet. Båda dessa grupper beskrivs som utsatta i termer av diskriminering och trakasserier.

Olika kultur, språk och etnicitet uppges dessutom i stor utsträckning kunna ligga till grund för konflikter och slitningar inom en arbetsgrupp, eftersom det kan uppstå svårigheter med att förstå varandra. Bristen på förståelse beskrivs inte enbart som språklig utan man hänvisar ofta till att det finns olika sätt att tänka och se på saker och ting beroende på varifrån – vilket land eller vilken kultur – man kommer.

6 Avslutande diskussion

I vår analys ovan belyser vi begreppet mångfald utifrån tre olika infallsvinklar: mångfald och olikhet, varför mångfald eftersträvas och vilka problem den kan tänkas medföra. I följande avslutande diskussion kommer vi att återknyta det som presenteras i analyskapitlet tydligare till våra ursprungliga frågeställningar samt utveckla vissa resonemang ytterligare.

Vårt syfte i denna uppsats är att analysera och dekonstruera begreppet mångfald och hur det används och skapas i relation till arbetsgrupper inom socialtjänsten i Göteborg. En första del av denna dekonstruktion handlar om att tydliggöra vilka kategorier som skapas i mångfaldsplanerna och av intervjupersonerna.

Först och främst kan vi konstatera att mångfaldsbegreppet visserligen inte är entydigt, vare sig i mångfaldsplanerna eller bland intervjupersonerna, men det finns vissa uppdelningskriterier som återkommer och därmed framstår som de mest betydelsefulla kriterierna i båda materialen: uppdelning utifrån kön, etnicitet (främst kultur men även språk och religion), sexualitet, ålder, och funktionshinder. Dessa kriterier används som en form av "vattendelare" och resulterar i olika kategorier: män/kvinnor, svenskar/icke-svenskar, heterosexuella/homosexuella, medelålders/unga samt icke-funktionshindrade/funktionshindrade. Uppdelningen sker i princip utan undantag genom dikotomisering, vilket innebär ett svart-vitt tänkande där gråzoner inte går att urskilja.

Denna dikotomisering innebär vidare att den ena gruppen inte kan existera utan att den andra definieras. Endast som motpolar får de olika kategorierna således existensberättigande. Kategorin "icke-svenskar" eller "invandrare" kan bara existera om den kan ställas mot sin motpol, "svenskar", på samma sätt som det blir ointressant att definiera "homosexuella" om det inte finns en grupp som kallas "heterosexuella". Kännetecknande är även att det finns ett normtänkande där den ena kategorin i begreppsparet utgör normen och den andra gruppen är avvikande i relation till denna norm. Den grupp som är norm är den grupp som refereras till som "vi" medan den avvikande gruppen således blir "de" (Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn, 1999).

Det finns ett tydligt undantag när det gäller att skapa dikotomier, och detta rör de olika utbildnings- eller yrkesbakgrunder som ett par av intervjupersonerna tar upp som en del av mångfaldsbegreppet. Här handlar det om att få in flera perspektiv i arbetsgruppen. Dessa grupper är klart fler än två och definieras inte av en normgrupp på samma sätt som i fallet med dikotomierna. Man talar exempelvis inte om socionomer och icke-socionomer utan om socionomer, socialpedagoger, arbetsterapeuter etc.

De kategorier som framställs som viktiga i mångfaldssammanhang i vårt material är de grupper som utgörs av "dem". Det uttrycks vara viktigt att få in fler av "dem" i gruppen av "oss". Syftet med detta är dock inte – och detta är grundläggande för hela mångfaldsresonemanget – att gränserna mellan dessa

grupper skall suddas ut och ”de” skall bli ”vi” utan att det skall bli en mer komplett sammansatt grupp, som blir komplett genom de olika egenskaper som varje ”de” skall tillföra. ”De” får aldrig bli ”vi” för utan gränserna mellan de olika kategorierna skulle mångfaldsbegreppet förlora sitt existensberättigande, eftersom det bygger på olikhet grupperna emellan. Således begränsas våra möjligheter att definiera oss själva. Genom att vi förväntas vara ”de vi är”, tvingas vi också bli de vi förväntas vara.

När det handlar om vilka grupper som anses eftersträvansvärda att ha med i en arbetsgrupp för att mångfald skall uppnås är mångfaldsplanerna och intervjupersonerna i slutändan eniga: män och invandrare. (Även unga uttrycks vara önskvärda i de fall de anses underrepresenterade i arbetsgruppen, men detta tas inte upp lika frekvent i materialet.) Anledningarna skiljer sig dock något sinsemellan.

Män uttrycks föra in kompetenser i arbetsgruppen som inte finns hos kvinnor. Dessa kompetenser anges utgöras av förmågan att tänka på omvärlden utifrån ett manligt perspektiv (vad detta är förklarar dock aldrig närmare), förmågan att möta de män som finns i klientgruppen, samt förmågan att ”få saker och ting uträttade”. Dessutom uttrycks en förväntan på att närvaron av män i arbetsgruppen skall leda till att arbetsplatsen framstår som attraktiv för andra män, som då förhoppningsvis söker sig dit. Man vill alltså ha män anställda för att få möjlighet att anställa fler män.

Invandrare förväntas å andra sidan kunna tillföra kunskap till arbetsgruppen rörande hur andra kulturer fungerar. Motsvarande förväntningar – att män skall lära kvinnor hur män fungerar – finns inte på männen.

Vår slutsats av detta resonemang är att kunskap utifrån kultur ses som något vi kan tillägna oss genom att lyssna till andras erfarenheter, medan kunskap utifrån kön är något essentiellt och för att kunna förstå män respektive kvinnor måste vi tillhöra just det könet. Detta innebär således en närmast biologisk syn på kön.

Vad vi inte kommer in närmare på i vår uppsats är hur skillnaden mellan avvikelser ser ut beroende på om man tillhör gruppen ”män” eller gruppen ”invandrare”. Ingenstans i vårt material görs någon koppling till hur maktrelationer ser ut i samhället i stort. Såväl mångfaldsplaner som intervjuer uttrycker en vilja att anställa fler män och fler invandrare, men den enda anledning som ges är att antalet anställda ur dessa grupper är för få. Att gruppen män vanligtvis utgör norm och gruppen invandrare vanligtvis utgör avvikande får som vi ser det problematiska konsekvenser för detta resonemang och handlande. För att gå närmare in på detta hade vi dock behövt ta hjälp av teorier kring könsmaktordning, feministiska teorier eller intersektionalitet, varför denna maktanalys har fått stryka på foten.

När det handlar om de övriga grupper som tas upp – homosexuella (eller icke-heterosexuella) och funktionshindrade – är de inte uttryckligen önskvärda i arbetsgruppen. Dessa kategorier beskrivs däremot som grupper som riskerar diskriminering eller trakasserier, och som måste skyddas mot detta. Tillhörighet till dessa grupper tas sällan upp som något som kan tillföra arbetsgruppen vare sig essentiell kompetens eller erfarenhetskompetens. Intressant med detta resonemang

är att den erfarenhet av utanförskap som tillhörighet till en marginaliserad grupp kan innebära, oavsett vad marginaliseringens anledning är, inte reflekteras över i större utsträckning. Detta kan tolkas som en statisk syn på grupptillhörighet där man förväntas känna gemenskap och kunna identifiera sig med medlemmar inom samma grupp men inte med andra marginaliserade grupper.

En annan intressant diskussion i relation till diskriminering utifrån resonemanget ovan är hur de berörda grupperna framställs i materialet. Oftast saknas det helt någon som utför den diskriminerande handlingen. Det förekommer endast en handling och ett offer för handlingen. Agenten, där det överhuvudtaget förekommer en sådan, är den som *utsätts* eller *blir diskriminerad*. Alternativt är det *arbetsplatsen* eller *arbetsmiljön* som är diskriminerande.

Trots vår kritiska syn på den ständiga uppdelningen i kategorier och dikotomier, är det viktigt att poängtera att denna kategorisering även kan ha – och i vissa fall har haft – ett positivt syfte. Ur denna kategorisering har också frigörelsekamper fötts: olika marginaliserade grupper har genom att hävda sin avvikelse kunnat föra en frigörande kamp (Hall, 1990/1999). Exempel på detta är kvinnorörelsen och HBT-rörelsen. Man har som marginaliserad haft ett val mellan att fortsätta en tillvaro i osynlighet eller synliggöra sig och andra inom samma marginaliserade grupp med hjälp av förtryckarens epitet, eller som Fanon uttrycker det i *Svart hud, vita masker*:

[...] när jag upptäcker att negern är en symbol för synd, börjar jag hata negern. Men så inser jag att jag är neger. Det finns två lösningar på denna konflikt. Antingen begär jag av andra att de inte skall bry sig om min hudfärg, eller så vill jag tvärtom att de ska göra det.
(1971/1997:176)

Frågan är dock om inte denna strategi tjänar sitt syfte endast i en första del av denna frigörelse, när det främst handlar om att synliggöra de erfarenheter som inte tidigare fått utrymme eftersom normgruppen (män respektive heterosexuella) varit den vars erfarenhet syns och hörts genom historien. I ett fortsatt skede av kamp för lika rättigheter kanske det kan finnas en risk i att hävda den särart som historiskt är just det som använts – och fortfarande används – för att marginalisera dem. Å andra sidan kanske vi inte har nått detta andra skede än.

Värt att nämnas är även att det finns en väsentlig skillnad mellan ovan nämnda frigörelsekamper och den kategorisering vi studerat och analyserat, nämligen att i det förstnämnda är det den marginaliserade gruppen som erövrar den avvikande etiketteringen för att med denna som redskap eller plattform strida för det som upplevs vara gemensamma intressen. I det andra fallet handlar det däremot om en organisation – i detta fall stadsdelen eller kommunen – som med största sannolikhet representerar normgruppen, som kategoriserar avvikande grupper för att ”ge” dem rättvisa. Här finns enligt oss ett betydande problem vad gäller makten att formulera problemet. Normgruppen kan aldrig formulera den avvikandes upplevelse av förtryck, vilket blir fallet inom det område vi studerat. Här kommer vi dock in på kampen om diskursen, vilket inte är huvudfrågan i denna uppsats utan får lämnas till framtida forskningsprojekt.

Svårigheten och den starka viljan bland intervjupersonerna att formulera sig korrekt och oklanderligt kring mångfaldsbegreppet var något som vi upptäckte mer och mer under intervjuerna. Av fem intervjupersoner var det endast en som klart uttryckte att det var svårt, för att inte säga omöjligt, att logiskt förklara vad mångfald är och vad den skall syfta till. Resterande fyra ifrågasatte aldrig begreppet utan försökte – med vissa motsägelser som följd – att förklara vad det innebär. En möjlig tolkning av detta är den förväntning det finns på tjänstemän i kommunens tjänst i allmänhet – och personer på chefsposter i synnerhet – att kunna formulera sig kring och även ställa sig bakom det krav på mångfald som finns från högre ort. Man tillåter sig helt enkelt inte att kapitulera och hävda omöjligheten i begreppet som har gjorts till sanning – och något som per definition är gott och eftersträvansvärt. Foucaults förbud som styr vad vi får säga och tycka har därmed segrat.

Vår ambition med denna uppsats är att stimulera ett ifrågasättande av mångfaldsbegreppet och den uppdelning och kategorisering av människor som detta innebär. Vi är inte intresserade av att komma med en utopisk lösning på hur man skall prata om verkligheten eller komma ifrån den kategorisering som vi kritiserar. Vår ambition är att lyfta blicken och ge perspektiv på vad kategoriseringen kan innebära för den verklighet vi skapar och återskapar genom vårt sätt att använda språket.

Referenser

Tryckta källor:

- Bergström, G. & Boréus, K. (2005) *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Bhabha, Homi K. (1999) Det tredje rummet. I C. Eriksson, M. Eriksson Baaz & H. Thörn (Red.), *Globaliseringens kulturer: den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*. (sid. 283-295). Nora: Nya Doxa.
- Burr, V. (1995). *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Börjesson, M. (2003). *Diskurser och konstruktioner: en sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur.
- de los Reyes, P. (2001). *Mångfald och differentiering: diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Solna: SALTSA.
- de los Reyes, P. & Martinsson, L. (2005). Olikhetens paradigm – och några följdfrågor. I P. de los Reyes & L. Martinsson (Red.), *Olikhetens paradigm: intersektionella perspektiv på (o)jämlighetskapande*. (sid. 9-30). Lund: Studentlitteratur.
- de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- Eriksson C., Baaz., Eriksson M. & Thörn H. (1999). Den postkoloniala paradoxen, rasismen och ”det mångkulturella samhället”. En introduktion till postkoloniala teorier. I C. Eriksson, M. Eriksson Baaz & H. Thörn (Red.), *Globaliseringens kulturer: den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*. (sid. 13-53). Nora: Nya Doxa.
- Fairclough, N. (2002). *Discourse and Social Change*. Padstow, Storbritannien: Polity.
- Fanon, F. (1971/1997) *Svart hud, vita masker*. Göteborg: Daidalos.
- Foucault, M. (1971/1993). *Diskursens ordning. Installationsföreläsning vid Collège de France den 2 december 1970*. Stockholm: Brutus Östlings bokförlag.
- Hall, S. (1990/1999). Kulturell identitet och diaspora. I C. Eriksson, M. Eriksson Baaz & H. Thörn (Red.), *Globaliseringens kulturer: den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*. (sid. 231-243). Nora: Nya Doxa.

Integrations- och jämställdhetsdepartementet (2000). *Alla är lika olika – mångfald i arbetslivet*. Ds 2000:69. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer: Näringsdepartementet, Regeringskansliet.

Johansson, H. (2006). *Brist på manliga förebilder: dekonstruktion av en föreställning och dess praktik*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Minh-ha, T. T. (1989/1999). Olikhet: sär-skilt för kvinnor i tredje världen. I C. Eriksson, M. Eriksson Baaz & H. Thörn (Red.), *Globaliseringens kulturer: den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*. (sid. 215-230). Nora: Nya Doxa.

Said, E.W. (1978/2000) *Orientalism*. Nørhaven A/S Danmark: Ordfront.

Svenning, C. (2003) *Metodboken*. Eslöv: Lorentz Förlag.

Winther Jorgensen, M. & Phillips, L. (1999/2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Zanoni, P. & Janssen, M. (2004). Deconstructing Difference: The Rhetoric of Human Resource Managers' Diversity Discourses. *Organization Studies*, Vol. 25:1, pp. 55-74.

Internetkällor:

FNs konvention om mänskliga rättigheter. Hämtad 2007-04-23:
http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?module_instance=7

Nationalencyklopedin 2007. Hämtad 2007-05-03: <http://www.ne.se>

Twedberg, J. (2003-04-05) Mångfald är en mänsklig rättighet. *Vårt Göteborg*. Hämtad 2007-05-02: http://www.vartgoteborg.se/prod/sk/vargotnu.nsf/1/tema_integration%2Cmangfald_ar_en_mansklig_rattighet

Vetenskapsrådet: *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2007-05-02:
http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf

Studerade dokument:

Göteborgs Stads budget 2007.

Bergsjön: Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

Centrum: Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

Frölunda: Mångfaldsplan 2007 för Frölunda stadsdelsförvaltning

Gunnared: Mångfalds- och jämställdhetsplan för SDF Gunnared år 2007

Högsbo: Mångfaldsplan 2007

Kortedala: Jämställdhets- och Mångfaldsplan 2007

Kärra-Rödbo: Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2007

Linnéstaden: Jämställdhets- och mångfaldsplan för Linnéstaden

Lundby: Jämställdhetsplan 2007

Lärjedalen: Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

Majorna: Jämställdhetsplan och Mångfaldsplan 2007

Torslanda: Mångfaldsplan. Handlingsplan för att främja mångfald i Torslanda SDF

Tynnered: Jämställdhetsplan och plan för etnisk mångfald år 2007

Styrsö: Mångfaldsplan SDF Styrsö

Örgryte: Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

Bilagor

Bilaga 1: Operationaliserade frågor till mångfaldsplanerna

1. Vad är mångfald?

- presentation av begreppet
- vilka kriterier (kön, etnicitet etc.)?
- vilka kategorier leder de till?

2. Olikhet/likhet mellan grupper/individer

- vilka olikheter?
- vilka likheter?
- hur beskrivs olika kategorier?

3. Varför mångfald?

- syfte?
- vilka grupper efterfrågas och varför?

4. Diskriminering/trakasserier

- vilka diskrimineras?
- vilka diskriminerar?

5. Nackdelar/svårigheter

Bilaga 2: Intervjuguide:

Inled med att upplysa om att vi inte är ute efter en kunskapskontroll eller några rätta svar, eftersom detta inte finns. Det finns olika sätt att definiera begreppet mångfald och vi är intresserade av att se hur diskussionen om mångfald ser ut inom socialtjänsten i Göteborg.

- Vad innebär mångfald för dig/er?
- Vilka kategorier skulle ni vilja se i er arbetsgrupp för att den skulle präglas av mångfald?
- Brukar ni efterlysa speciella grupper när ni rekryterar?
- Vilka grupper brukar ni i så fall söka efter vid rekrytering?
- Vad är motiven bakom att söka just dessa grupper?
- Vad tillför dessa grupper?
- Vad är fördelarna med en grupp som präglas av mångfald?
- Finns det några nackdelar?
- Vilka grupper anser ni att ni saknar i er arbetsgrupp?
- Vad får det för konsekvenser för ert arbete i så fall?
- Vad hade varit fördelen med att ha denna grupp representerad?
(kompetens, stämning, rättvisa, kulturförståelse, dynamik, ”andra sätt att tänka”, politisk korrekthet)
- Vilka vinster kan ni se med en mångfaldig arbetsgrupp relaterat till de arbetsuppgifter som skall utföras?