



**Attityder och kännedom om etnisk mångfald inom BUP-kliniken i
Västra Götalandsregionen**

Författare: Lidija Beljic Zivkovic och Jessica Galle

Handledare: Göran Karlsson

Examensarbete i Arbets- och Organisationspsykologi 10 poäng, fördjupningsnivå 1

10 p Uppsats

Institutionen för Individ och Samhälle

Oktober 2003

Högskolan i Trollhättan / Uddevalla
Institutionen för Individ och Samhälle
Box 1236
462 28 Vänersborg
Tel 0521 - 26 40 00 Fax 0521 – 26 40 99

Attityder och kännedom om etnisk mångfald inom BUP-kliniken i Västra Götalandsregionen

Lidija Beljic Zivkovic
Jessica Galle

Sammanfattning. Denna uppsats bygger på ett uppdrag av Mångfaldsgruppen i Västra Götaland regionen. Syftet var dels att undersöka attityder och kännedom om etnisk mångfald inom regionens Barn- och ungdomspsykiatriska klinik samt att kartlägga den eventuella etniska mångfalden inom kliniken. Kliniken består av 155 anställda och alla dessa personer ombeddes genom en postenkät att delta i undersökningen. Av dessa 155 utskickade enkäter besvarades 92 stycken. Begreppet etnisk mångfald innefattar både ursprungsland, religionstillhörighet, kulturell tillhörighet, språk, politisk åskådning och medborgarskap. Resultatet visade att majoritet av de anställda hade positiva attityder och såg fördelar med etnisk mångfald på deras arbetsplatser. De flesta av de anställda hade egna erfarenheter av etnisk mångfald inom privatlivet men inte inom arbetslivet. De ansåg att deras arbetsplatser inte representerade etnisk mångfald. Fördelarna med att arbeta på en arbetsplats med etnisk mångfald enligt datainsamlingen, var bland annat språk- och kulturkompetens. Detta ansåg majoriteten av de anställda saknades inom kliniken idag om arbetsplatsen ska spegla befolkningen och kunna ge god service.

Nyckelord: mångfald, etnisk mångfald i arbetslivet, attityder, värderingar

Blickar vi tillbaka 100 år i tiden blir vi genast medvetna om hur mycket vårt samhälle har utvecklats, från bondesamhälle till industrisamhälle och så vidare till dagens informations-samhälle. Det är viktigt att komma ihåg att det är människan, den enligt oss viktigaste beståndsdel i samhället, som ligger till grund för denna utveckling genom sina handlingar. Det krävs mer av en arbetstagare i dagens moderna samhälle än vad det gjorde i till exempel industrisamhället på 50-talet. I dag krävs det social kompetens och en god förmåga att skapa nya kontakter och även bibehålla dem. Det räcker inte längre att vara trogen sin arbetsgivare och arbeta så många timmar som möjligt, så fort som möjligt.

Det internationella samarbetet ökar dagligen och många människor väljer att söka sig till ett annat land av olika skäl, vilket leder till att människor från olika kulturer möts. Det är därför viktigt att ta reda på om vi i dagens samhälle kan klara av att möta och ta hand om dessa människor från andra kulturer. Vad beror det på att kulturkrockar överhuvudtaget ses som problem. Genom att titta på själva ordet "kulturkrock" kan man känna den negativa innebörden, en krock kan väl aldrig vara hälsosam.

För att få ordning på ovanstående beskrivet problem har Västra Götalandsregionen (se bilaga 1) startat en etnisk mångfaldsgrupp, som i sin tur har skapat en etnisk mångfaldspolicy, som ska styra upp hur kontakten mellan olika kulturer ska skötas samt hur man ska lyckas med att få alla kunder (vårdtagare) att känna sig väl omhändertagna inom sjukvården i Västra Götaland. För att få en bra grund inför ett sådant arbete är det viktigt att ta reda på hur de personer som redan jobbar inom organisationen ser på det här med kulturell och etnisk mångfald. Vilka åsikter finns hos personalen idag?

Denna uppsats bygger på ett uppdrag från Västra Götalandsregionens mångfaldsgrupp, som går ut på att belysa attityderna till regionens etniska mångfaldspolicy. Vi har tittat på om det

föreligger några negativa attityder och/eller inställningar till att samarbeta med människor från andra kulturer, samt ta reda på hur man, i så fall, ska kunna reda ut dessa för att på så sätt få en större acceptans till ett mer kulturellt blandat arbetsklimat.

Problemformulering

Vi vill, med de slutsatser som vi kan dra från vår undersökning, ge uppdragsgivaren kännedom om vilka attityder och värderingar som eventuellt förekommer inom Barn- och Ungdomskliniken inom Västra Götalandsregionen. Vi ska med andra ord hjälpa till med att skapa en grund för uppdragsgivarens fortsatta arbete med etniska mångfaldsfrågor.

Vi vill också undersöka om/hur Etniska Mångfaldspolicyn har mottagits av personalen. Vi har valt att utforma enkätfrågor med utgångspunkt från bla organisationens Personalvision 2010, med en stor del av frågorna kopplade direkt till etnisk mångfald.

Med detta tillvägagångssätt, utvald litteratur och tidigare gjorda studier har vi kommit fram till de mest tillämpliga frågorna för att få fram de attityder och värderingar vi önskar undersöka.

Syfte

Syftet med undersökning var att:

- undersöka om personalen har kännedom om innehållet i mångfaldspolicyn.
- kartlägga den eventuella etniska mångfalden i personalgruppen.
- undersöka om det finns några tidigare erfarenheter av etniskt mångfald.

Frågeställningar

Förekommer etnisk mångfald på kliniken?

Har personalen några erfarenheter etnisk mångfald och i så fall vilka?

Vilka attityder har personalen till etnisk mångfald?

Har personalen tagit del av policyn om etnisk mångfald?

Teoretisk referensram

Nedan kommer de begrepp, som vi har för avsikt att använda oss av i studien, att definieras för att läsaren ska bli införstådd med hur vi har tolkat begreppen.

Begreppet mångfald – Vad är mångfald?

Begreppet ”mångfald/diversity” har sitt ursprung i USA. De faktorer som drivit på mångfaldsarbetet i USA är dels att landet har en kraftfull diskrimineringslagstiftelse dels att den amerikanska arbetsmarknaden är arbetstagarens marknad samt att man har regler om etniskt hänsynstagande i samband med offentlig upphandling, s k ”affirmative action”. I USA har fokuseringen i hög grad legat på den etniska dimensionen i begreppet (Alm, 1999).

Det är dock allt vanligare både i Nordamerika och i Sverige att begreppet inkluderar fler dimensioner än det etniska. Exempel på olikheter är kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, ålder, social bakgrund, egenskaper, livserfarenhet och förutsättning. Mångfald har allt mer kommit att förknippas med samspelet mellan olikheter samt ledningens förmåga att tillvara ta den dynamik som mångfalden ge. Mångfald innebär hög grad av representation av olikheter på alla nivåer i en organisation. Mångfald kan med andra ord både känneteckna en ledningsstrategi, ”managing diversity” alternativt ”organisational plurality”, och en hög representativitet som ett normativt mål (Alm, 1999).

Arbetskraftens mångfald brukar syfta på olikheter när det gäller kön, ålder, etnisk/kulturell bakgrund, klass, funktionshinder, sexuella läggning, familjeförhållanden, utbildning osv. Vissa av dessa är oföränderliga (ex. kön och etnicitet) och andra föränderliga (ex. ålder och utbildning). Mångfald definieras och uppfattas olika eftersom det påverkas av vilket syfte mångfald tillskrivs och vilka de bakomliggande drivkrafterna är. Vissa uppfattar mångfald som ett nytt ord för integration eller assimilation av personer med utländskt ursprung medan andra tillskriver mångfald betydelsen ett nytt sätt att leda och ta tillvara på potential och resurser hos alla individer som utgör den svenska arbetskraften (Fägerlind, Ekelöf, 2001).

Begreppet etnisk mångfald innefattar både ursprungsland, religionstillhörighet, kulturell tillhörighet, språk, politisk åskådning och medborgarskap (Alm, 1999).

Behövs Mångfald i morgondagens region? En fråga som vi anser viktig att besvara innan vi går närmare in på vår uppsats egentliga frågeställning är om mångfald verkligen kan anses nödvändig i morgondagens Västra Götalandsregion. Vi kommer nedan att belysa frågan ur olika perspektiv.

Samhällsekonomiska argument. Det svenska samhället, och inte minst arbetsmarknaden, har förändrats radikalt under de senaste decennierna. Blickar vi framåt prognostiserar Statistiska Centralbyrån ett antal större förändringar i den svenska befolkningen och arbetskraften de kommande 15 åren. Sveriges befolkning att växa betydligt långsammare än tidigare. Befolkningen blir äldre, 2012 kommer mer än var femte person att vara 65 år eller äldre. Även den arbetsföra åldern kommer att bli högre. Det kommer att bli färre yrkesverksamma som ska försörja den växande skaran äldre. Arbetskraften växer fram till 2008 med kommer sedan att krympa. Omkring 2015 minskar befolkningen i arbetsför ålder med 20 000 årligen (Fägerlind, Ekelöf, 2001). Personer med utländsk bakgrund (som är födda utanför Sverige eller ha minst en förälder som är född utomlands) kommer 2015 att utgöra 27 procent av den arbetsföra befolkningen. Trots ökad efterfrågan av arbetskraft står dessa grupper idag utanför arbetsmarknad i högre utsträckning än övriga befolkningen. Inom dessa grupper finns många välutbildade personer som är exkluderade från arbetsmarknaden och vars

kompetens den svenska arbetsmarknaden behöver. Exkluderingen från arbetsmarknaden av dessa grupper är ofantligt slöseri med mänskliga resurser, som på sikt hindrar ekonomisk tillväxt och utveckling (Fägerlind, Ekelöf, 2001).

Bättre konkurrenskraft. Är etnisk mångfald lönsamt för en organisation? En organisation som är präglad av medarbetare med olika kunskaper, erfarenheter, färdigheter samt olika kulturell och etnisk bakgrund, har större möjligheter att utveckla sin roll i samhället (Alm, 1999).

Genom att utnyttja all den kompetens som finns tillgänglig kan organisationen förbättra effektiviteten och kvaliteten i verksamheten, få tillgång till nya tjänster och marknader samtidigt bidra till att främlingsfientlighet och rasism motarbetas (Fägerlind, Ekelöf, 2001).

Organisationens totala kompetensnivå höjs och möjligheter till god service och bra affärer ökar genom att bygga in etnisk mångfald. Framtidens offentliga sektor måste kunna svara upp mot behovet i ett samhälle präglad av mångfald. Företag och organisationer som har etnisk mångfald får bättre insikt i vad i de behov som och krav som ställs på verksamheten. Samt ett bättre utgångsläge för att nå framgång i länder som medarbetarna har kontakt med och kunskaper om. En organisation med brett kunnande kommer att mötas med respekt av kunder och medborgare. Ett gott anseende gör att människor vill arbeta i organisationen. Företag och organisationer som strävar efter etnisk mångfald blir en förebild för samhället som helhet och bidrar till att skapa ett stabilt samhälle med stark tillväxtpotential (Fägerlind, Ekelöf, 2001).

En mångkulturell organisation är mindre stelbent än en homogen. Inom företaget finns det individer med olika bakgrund, vilka ser saker och ting ur olika synvinklar. En mångfaldig arbetskraft leder även till kreativitet då det kommer in nya perspektiv och värderingar i organisationen. Nya synvinklar leder till bättre problemlösningsförmåga, beslutsunderlag och originella lösningar. En arbetskraft som speglar samhällets sammansättning kan ge bättre service till kunderna. Organisationen måste förstå sina kunder, därför är det viktigt att en etnisk mångfaldig kundkrets blir bemött av en etnisk mångfald hos medarbetaren. Slutligen har en mångkulturell organisation större bas att rekrytera ifrån. De har en större möjlighet att hitta den rätta kompetensen då de inte redan i rekryteringskedjan väljer bort någon på grund av ras, hudfärg eller språk (Alm, 1999).

Kostnader utan etnisk mångfald. Diskriminering kostar! Att inte ta tillvara på etnisk mångfald kan bli dyrt i längden eftersom diskrimineringen kan resultera i negativa konsekvenser som till exempel dålig publicitet, försämrad personalutveckling, högre frånvaro och högre personalomsättning (Kommunikation med Jesper Svensson, 2001).

Moral och rättvisa. Frånvaro av etnisk mångfald kan vara ett tecken på diskriminering. Etniska faktorer får vare sig direkt eller indirekt tas till intäkt för en sämre behandling av individer vid anställning, arbetsvillkor, utveckling, befordran etc. En sämre behandling som baseras på faktorer som ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung och trosbekännelse är diskriminering. Att till synes neutralt krav kan vara indirekt diskriminerande om det utesluter individers vars etniska tillhörighet gör det svårt eller omöjligt att uppfylla kravet. Att diskriminera är oetiskt, olagligt och oekonomiskt (DO:s handbok för aktiva åtgärder, 1999).

Förslaget till den nya lagen 1 maj 1999 (*Lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet*, se bilaga 3) innehåller två huvudavsnitt. Det ena består av regler om aktiva åtgärder och det andra av regler om förbud mot etnisk diskriminering. De båda delarna ska komplettera varandra och har samma syfte: att bidra till strävandena att skapa etnisk mångfald i arbetslivet. Syftet med den nya lagen är alltså inte bara att motverka etnisk diskriminering. De aktiva åtgärderna är ett förändringsarbete på lång sikt. Men det ska bana väg för lika rättigheter och möjligheter för individer oavsett etnisk tillhörighet. Syftet med de aktiva åtgärderna är främst att de ska bidra till att förebygga etnisk diskriminering i det individuella fallet. De är också till för samhällsintresset av att bättre ta tillvara på den etniska

mångfalden, bl a i form av kulturkunskap och språkkunskaper men också en annan kompetens, t.ex. utländsk utbildning och yrkeserfarenhet från andra länder, som alltför lätt förbises idag (DO:s handbok för aktiva åtgärder, 1999).

”Hinder” eller ”bromsklossar” för etnisk mångfaldsarbete. Visst finns det vissa svårigheter med en mångkulturell arbetsplats. Människor med olika etnisk bakgrund har olika värderingar och sätt att tänka på. Det blir svårare att förutsäga en annans beteende eller handlingar vilket kan skapa osäkerhet. Det kan därför lätt uppstå konflikter inom en mångkulturell organisation. Om dessa konflikter hanteras på rätt sätt och om det inom organisationen finns en öppenhet för nya åsikter och tankar, kan detta problem minska (Alm, 1999).

Enligt författaren Katarina Bjärvall är det språket som är invandrarens nyckel till arbetsmarknaden och detta nämns ofta i debatter. Men det visar sig enligt författaren att ungdomar med invandrabakgrund har svårare att få arbete trots att de talar perfekt svenska! Samt att kravet på perfekt svenska är överdrivet. Boken visar också att de personer som talar bruten svenska klarar sitt jobb utmärkt (Bjärvall 2001).

Det visar sig att ökad mångfald i vårt samhälle ställer ökade och nya krav på både arbete och ledarskap i samhällets alla organisationer. Det handlar om att innovativa sätt att arbeta med mångfald i enskilda enheter, om politiska utmaningar, på lokal och nationell nivå samt grundläggande förutsättningar för mångfald i arbetslivet. Det handlar om visioner, strategier, åtgärdsplaner och förändringar av interna processer och om våra egna värderingar, fördomar och attityder. Diskussionen om mångfald rör sig på många nivåer (Fägerlind, Wener 2001).

Attityder och fördomar

Attityder har man i huvudsak för att spara tid, de hjälper oss genom att fungera som mallar till exempel inför möten med nya människor och nya situationer. Å andra sidan hindrar attityder oss från att göra en objektiv omprövning av våra åsikter, vilket många gånger kan vara en nackdel (Westin, 1984).

Våra attityder är ofta inpräntade i oss sedan barnsben och fortsätter att utvecklas under den fortsatta uppväxten, för att vid vuxen ålder, vara en del av vår personlighet. Våra attityder kan sägas utgöra ett filter för all den information som möter oss (Bernstein et al 1997).

Attityder kan ibland skydda oss mot att se det negativa och hotfulla omkring oss. Vi utvecklar attityder för att undvika att behöva inse de obehagliga och hotande sanningar som trots allt finns (Seagal, 1997).

Känslor, attityder och beteenden är alla olika aspekter av ens personlighet. Varje individ har en personlighet som består dels av en ärvd del och dels av en inlärddel. Tankesätt, känslor och handlingsmönster som lärs in under en livstid bildar en persons mentala program. Detta program styr till stor del vårt sätt att agera i vardagen. Attityder och känslor är inget man bara kan bestämma sig för att ändra på, det är svårt och det krävs en medveten bearbetning som tar både tid och kraft (Hofstede, 1991).

”En attityd är inte en egenskap hos en person. En attityd är i sig själv ett objekt i en persons föreställningsvärld.” (Swedner, 1978)

Permer (1989) anser att en attityd enkelt uttryckt kan vara en individs inställning och förhållningssätt gentemot ett objekt, en företeelse eller viss situation. En bestämd inställning till en företeelse eller till andra människor brukar kallas en attityd.

Attityd är en stadigvarande, känslomässigt färgad beredskap att tänka på och handla mot personer, institutioner, samhällsförhållanden etcetera på ett visst sätt (Björkman et al., 1973).

Attityd är en tendens att, tänka, känna och handla positivt eller negativt mot en företeelse eller ett objekt (Bernstein, 1997).

En fördom däremot är en inställning eller uppfattning som inte har sin grund i faktiska förhållanden utan i rent känslomässiga och de är oftast grundade på stereotypa föreställningar. Fördomar hos en nationalitet är ett kulturellt uttryck som skapar en vi känsla hos dem som delar fördomarna. Det är ju så att attityder och fördomar skapas, som en sorts mall, för att individen enklare ska kunna bilda sig en uppfattning om en främmande person. Det behöver inte läggas ner så mycket energi på att skapa sig en uppfattning om varje enskild människa man träffar utan fördomsmallen används istället och på så sätt sparas tid (Permer et al., 1989).

Attitydernas struktur. Attityder består enligt Angelöw och Jonsson, (1990) av tre komponenter: den kognitiva, den affektiva och den beteendemässiga.

Den sociala attitydens *kognitiva komponent* består av individens perceptioner, övertygelser och stereotyper, det vill säga hans föreställningar om objektet.

Den *affektiva komponenten* definieras av personens känslor gentemot objektet. Detta är den komponent som är svårast att förändra, men om denna är svag är vi mera mottagliga kognitiva komponenter.

De sociala attitydernas *beteendekomponent* består i en benägenhet att reagera på objektet och är till följd därav handla på ett visst sätt.

Attitydernas funktion. De sociala attityderna fyller fyra olika personlighetsfunktioner anpassning, uttryck för värdering, kunskap och egoförsvar (Mann, 1972):

Anpassningsfunktionen leder intagna attityder till belöning eller undvikande av straff. Individen strävar efter att maximera belöningar och minimera bestraffningar.

I funktionen *uttryck för värdering* upplever individen tillfredsställelse då han kan ge uttryck åt attityder som stämmer överens med hans personliga värderingar och hans uppfattning om sig själv. Detta är grundläggande för den vuxnes grundläggande personlighet genom att barnet identifiera sig med andra i sin omgivning under uppväxten.

Kunskapsfunktionen grundar sig på behovet att förstå, fatta meningen med och ge en adekvat struktur åt världsalltet. Attityder som är inadekvata när det gäller att ta itu med nya och föränderliga situationer överges därför att de leder till motsägelser och inkonsekvenser.

Den *egodefensiva funktionen* ska skydda oss mot att behöva erkänna sådana grundläggande obehagliga sanningar som att vi är utsatta för lidande och död, svaghet, otrygghet och yttervärldens kärva realiteter i form av sjukdom, arbetslöshet, brott och krig (Mann, 1972).

Fördom som försvarsattityd. För att skydda det egna jaget kan etniska fördomar ibland tjänstgöra som en attityd. Fördomsattityder innebär sålunda att man tillskriver olika grupper oönskade drag och egenskaper. Att ge uttryck åt fientliga och fördomsfulla attityder kan vara emotionellt tillfredsställande för individen. Den undertryckta aggressionen och fientligheten kan i någon mån få ett utlopp om man kan flytta över dem från en hård arbetsgivare eller tjugat fru på en syndabock som inte kännbart kan hämnas (Bettelheim, Janowitz, 1950).

Hur förändras attityder och fördomar? Flera experiment rörande etniska attityder avslöjar det nära sambandet mellan fördomar och den egodefensiva funktionen. Enligt Bettelheim och Janowitz (1950) får fördomsfulla människor ofta ännu starkare fördomar efter att ha tagit del av propaganda med angrepp mot deras fördomar. ”Eftersom attityder tjänar olika behov och funktioner, kan de förändras genom att förändringsförfarandet sätts i relation till det rätta motivmönstret” (Katz och Stotland, 1959, s 463). Beroende på vilken funktion som betjänas är vissa attitydförändringsprocedurer i hög grad lämpliga, medan andra är meningslösa och till och med skadliga. Med andra ord kan man sätta större tilltro till försöken att åstadkomma en förändring om man använder ett självinsiktsförfarande istället för propaganda.

En person eller grupp som har fördomar eller stereotypa uppfattningar mot en grupp eller person minskar om kontakten med den ökar. Det förutfattade meningarna kan förändras om personen/personerna i kontakten ser att de inte är som de tyckt och tänkt. På så sätt kan en attitydförändring ske (Bernstein, 1997).

Karin Permer, et al (1989) skriver i sin bok ”Psykologi – en grundbok” att det sociala inflytandet spelar en utomordentligt stark roll vid de flesta attitydförändringar. Hon anser vidare att det som fungerar bäst för att få till stånd en bestående förändring av fördomar är gruppdiskussioner och rollspel. Detta grundar hon på att fördomar lättast ändras under påverkan av den egna gruppen och att man genom rollspel kan få en möjlighet att sätta sig in i den andras emotionella situation.

Fördomar ger ofta upphov till konflikter och spänningar i ett samhälle. Det är därför viktigt att sprida kunskap om föremålet för fördomen och öka kontakten med det för att minska fördomens styrka (Permer et al., 1989).

Enligt Angelöw och Jonsson (1991) beror attitydförändring på tre faktorer, den första är avsändarens karaktär. Om avsändaren är trovärdig och övertygande inger den för förtroende, och att en person som argumenterar mot sina egna intressen är mer övertygande än en person som för fram ett buskap för egen vinning. Om avsändaren är lik mottagaren uppfattas den som mer övertygande. De övriga faktorerna som är av betydelse vid attitydförändringarna är innehållet i meddelandet och mottagarens karaktär.

Metod och urval

Nedan följer en beskrivning av hur vi har gått tillväga för att samla in aktuell data till vår uppsats. Vi förklarar också hur urvalet har gått tillväga.

Urval

Uppsatsens undersökning är av deskriptiv och explorativ karaktär då vi undersöker och beskriver hur attityder kring etnisk mångfald ser ut hos de anställda på BUP-kliniken i NU-sjukvården, Västra Götalandsregion. Datasamlingen har skett i form av en enkätundersökning. Den utvalda populationen består av personal som kommer i kontakt med och jobbar mot vårdtagare inom Barn- och ungdomspsykiatri i Västra Götalandsregionen. Totalt innebär detta 155 personer. Valet av klinik gjordes utifrån att just denna klinik servar barn- och ungdomar samt deras föräldrar både i öppna och slutna vårdformer. Då vi vet att barn och ungdomspsykiatri i Västra Götalandsregionen dagligen kommer i kontakt med människor från upptagningsområdet mellan Strömstad i norr och Ale i söder, samt att deras patienter kommer från många olika kulturer och även talar olika språk.

Vi fick tillgång till listor över de anställda genom personaladministrationen på den utvalda kliniken. Utifrån dessa listor skickade vi enkäter till alla klinikens anställda (155 s t).

En kvantitativ och deskriptiv ansats har använts vad gäller såväl insamlandet som bearbetningen av data. Vidare redovisas resultaten både kvantitativt och kvalitativt.

Kvantitativ metod är, enligt Holme och Solvang (1997), en standardiserad undersökningsmetod som kännetecknas av datainsamlingen sker strukturerat, till exempel genom enkäter med fasta svarsalternativ. Metoden går ut på bredden mer än att den går in på djupet av det problem som ska undersökas. En fördel med detta är att fler personer kan delta i studien.

Den kvantitativa metoden passade vår undersökning då vi utifrån urvalet ville kunna säga något om de attityder kring ämnet etnisk mångfald som de anställda inom BUP-kliniken hade. Med denna metod kunde vi i resultatet även visa på samband mellan olika variabler samt få kunskap om eventuella faktorer som påverkade attityderna.

”Kvalitativ utvärdering är en balansgång mellan återberättande och tolkning, där tolkning är liktydligt med att namnge, beteckna och kategorisera” (SoS, 1995). I de öppna frågorna har svaren ofta varit långa och skiftande som konsekvens av frågans ringa struktur. Detta gör också tolkningen svår och innebär en balansgång. Ett flertal intressanta synpunkter visade sig, allt ifrån konkreta praktiska påpekanden till mer emotionella och analytiska reflektioner. Det som redovisas i denna studie blir en tolkning och strukturering av de viktigaste kommentarerna och de tendenser som kunnat urskiljas.

Bortfall. Av 155 enkäter inkom 92 svar vilket motsvarar 59 %. Bortfallet blev således 63 personer, 41 %. Svarsfrekvensen har ansetts vara tillräckligt hög för att kunna göra generella antaganden om populationen. Påminnelser skickades inte ut, då vi ansåg att svarsfrekvensen var tillfredsställande redan efter endast ett utskick. Då vi tittade på de olika avdelningarna/enheterna så kan vi konstatera att bortfallet inte är större på en särskild avdelning/enhet än på någon annan. Alla yrkeskategorier är proportionerligt representerade bland enkätsvaren. Det förekommer alltså inget systematiskt bortfall.

Det bortfall som vi trots allt upplevde berodde antagligen på ledighet, sjukfrånvaro eller helt enkel på tidsbrist.

Mätinstrument

Undersökningen baserades på ett frågeformulär som konstruerades för att fungera som ett mätinstrument beträffande attityder till ökad etnisk mångfald inom BUP-klinikens personalgrupp. Vid utformningen av enkäten gällde att göra ett så rättvisande och lättförståeligt test som möjligt inom begränsade ramar och begränsad tid. Enkäten är i hög grad strukturerad och standardiserad. Den består till övervägande del av fasta svarsalternativ samt ett fåtal öppna frågor. Enkäten är uppdelad i tre delar, A-, B- och C. Frågorna i A-delen är bakgrundfrågor för att lättare kunna beskriva och dela upp populationen. B-delens frågor syftar till att beskriva respondentens eventuella tidigare erfarenheter av etnisk mångfald. Det sista avsnittet (C-delen) innehåller frågor gällande respondentens upplevelser, vad gäller etnisk mångfald, på arbetsplatsen, samt eventuell kännedom om Personalvision 2010 och Den etniska mångfaldspolicyn.

Efter att enkäten blivit godkänd av uppsatshandledaren Göran Karlsson samt uppdragsgivarna (Mångfaldsgruppen och klinikchefen), skickades den ut.

Reliabilitet och validitet. Genom ett noggrant tillvägagångssätt, allt ifrån utformning till inkodning, har vi strävat efter att eventuella fel inte ska uppstå. Frågor och typer av utformningar som funnits i redan validerade test har till stor del använts. Därigenom, men även genom diskussion och remissförfarande, anses svarsalternativen vara så heltäckande som möjligt. Förstudie är genomförd genom att tre personer har besvarat enkäten. Då ingen av dessa personer hade några synpunkter och inga oklarheter framkom av frågeställningarna i enkäten, ansåg vi att den var klar använda. Frågorna är utformade så neutralt som möjligt, för att undvika värdeladdningar och ledande frågor. Vi är medvetna om att indelningen av de kvalitativa svaren, som gjordes en av uppsatsskrivarna, kan ge en viss risk för minskad validitet.

Det finns alltid en risk med att respondenterna har relationer till uppsatsskrivarna. I det här fallet jobbar en av oss på en av de undersökta avdelningarna, vilket kan leda till en minskad reliabilitet och/eller validitet av studien.

Genomförande

Efter att enkäten testats av tre personer skickades den ut till alla anställda inom kliniken. Enkäten sändes via internposten till varje enhetschef som i sin tur dela ut enkäten till sina anställda. Förutom enkäten skickades även ett brev (bilaga 4) och svarstiden var 20 dagar, alla besvarade enkäter skickades per internpost åter till författaren/avsändaren.

Statistisk bearbetning

De kvalitativa svaren som inkom på de öppna frågorna analyserades separat och kategoriserades. Svaren kategoriserades utifrån vissa förutbestämda rubriker, dessa rubriker valdes utifrån de mest förekommande svaren.

De kvantitativa svaren som kom in kodades och behandlades kontinuerligt i SPSS 10.0 for Windows. Valet av SPSS kändes naturligt eftersom vi i startskedet inte hade fått uppgift om hur djuplodande analys som krävdes.

De kvantitativa svaren visualiserades genom diagram där svaren tydligt framgår. För att ytterligare tydliggöra resultatet har svaren beräknats i procent och redovisas i den löpande texten.

Etiska utgångspunkter

Hänsyn har tagits till de forskningsetiska regler som fastställs av HSFR (1996). Det innebär att uppdragsgivaren har informerats om vilka etiska principer som gäller och via missiv (se bilaga 4) har respondenterna informerats om dessa. Deltagandet har varit helt frivilligt och strikt konfidentialitet har tillämpats, vilket innebär att alla respondenter är helt anonyma även för oss uppsatsförfattare. Ingen enskild person kan avslöjas via resultatredovisningen eller i diskussionen i denna uppsats. Allt empiriskt material förvaras och tas om hand enligt samma princip, och används endast för forskningsändamål.

Resultat

För att ge läsaren en möjlighet att skaffa sig en egen uppfattning om undersökningsgruppens sammansättning har vi gjort en procentuell sammanställning av undersökningens bakgrundsvariabler (se enkät, bilaga 4).

Sedan kommer en beskrivning av svaren på varje fråga att göras, uppdelad på de olika grupperna av frågor (se enkät, bilaga 4).

Tolkning av svaren, samt koppling till teorin kommer att göras under Diskussion.

Bakgrundsvariabler

De flesta (65 %) som har besvarat enkäten är äldre än 41 år, och det är kvinnor som överväger (77 %).

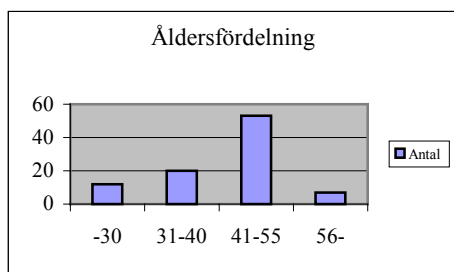


Diagram 1

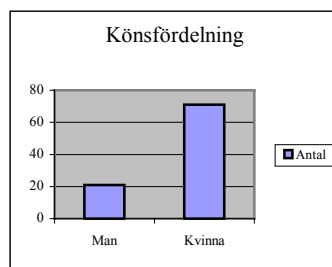


Diagram 2

Vad gäller eget och föräldrars födelseland är det Sverige som är vanligast, 95 % av respondenterna är födda i Sverige och ca 90 % har föräldrar som är födda i Sverige. Endast 1 % av respondenterna är född och har föräldrar som är födda utanför Europa.

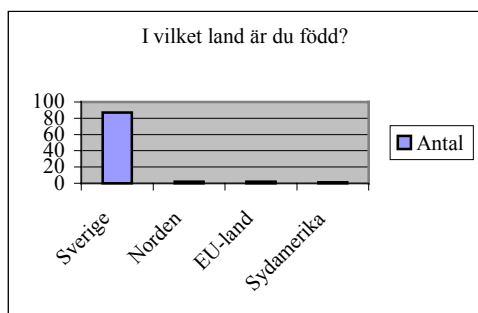


Diagram 3

Den befattning som är vanligast (31 %) är behandlingsassistent följt av psykolog (20 %) och kurator (17 %). De allra flesta (89 %) är fast anställda.

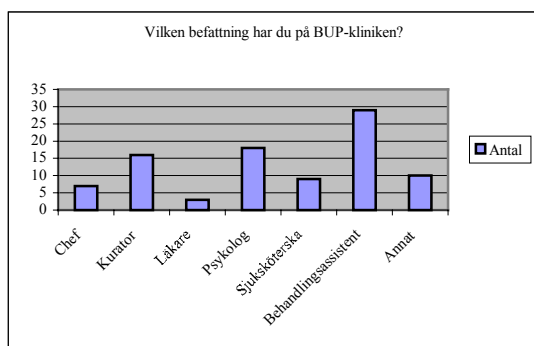


Diagram 4

Nästan hälften (44 %) har varit anställda i mer än 10 år och det är vanligast (71 %) att arbeta heltid.

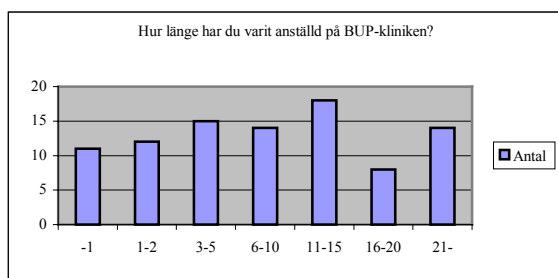


Diagram 5

Vad gäller utbildning så har alla som svarat gymnasie- och/eller högskoleutbildning, det vill säga att ingen har gått enbart grundskola.

Den enhet som är vanligast att arbeta på, bland respondenterna, är öppenvården där drygt hälften (52 %) av dem arbetar.

Respondenternas egna erfarenheter av etnisk mångfald

Den större delen (83 %) har inget annat modersmål än svenska, men 17 % har svarat att de har annat modersmål eller tillägnat sig ett annat språk. De språk som dessa personer talade var engelska (5 st), spanska (3 st), serbiska (2 st), norska (1 st) och tyska (1 st).

Över hälften (64 %) säger sig ha någon form av erfarenhet av etnisk mångfald, det kan vara exempelvis en längre utlandsvistelse, utländska vänner och/eller släktingar. (Se bilaga 5)

Respondentens syn på den etniska mångfalden på BUP

Den största delen (84 %) tror att deras närmaste chef är helt (63 %) eller delvis (21 %) positivt inställd till att personer med utländsk bakgrund rekryteras. Samma sak gäller kol-

legorna, 87 %, tror att deras kollegor är helt (57 %) eller delvis (30 %) positivt inställda till att personer med utländsk bakgrund rekryteras. Däremot föreligger det en något större osäkerhet i vad de fackliga representanterna tycker. 36 % säger sig vara osäkra på deras inställning, men det är fortfarande en hög andel (64 %) som tror att de är helt (49 %) eller delvis (15 %) positivt inställda till rekrytering av personer med utländsk bakgrund.

22 % har besvarat frågan angående om man tror att det föreligger motstånd mot en ökning av etnisk mångfald på arbetsplatsen. På frågan om de kan se några eventuella problem med en ökad etnisk mångfald på sin arbetsplats, så har 66 % svarat nej, 22 % svarat ja och 12 % svarat vet ej. De problem som kunde uppstå av ökad etnisk mångfald var enligt dessa personer: att de anställda skulle reagera med rädslor mot det ”nya” och ”ovana”, språksvårigheter, motstånd mot kulturella olikheter, svårigheter att integreras i teamarbetet och svårigheter i patientarbete.

Så mycket som 79 % av respondenterna kan se fördelar med etnisk mångfald på arbetsplatsen. De som nämndes som fördelar var bland annat kultur- och språkkompetens, spegla samhället, olikheter är bra utvecklande för teamet.

Den största delen (75 %) av respondenterna anser sig inte ha blivit negativt särbehandlade på sin arbetsplats, men 18 % ansåg sig ha blivit det, vilket till exempel kunde bero på ålder, kön etc. Det var få som kryssade i något alternativ på fråga 8 (se bilaga 4) men de 35 % som svarade något trodde att det berodde på kön och/eller ålder medan 6 % hade upplevt sig negativt särbehandlade på grund av etniska skäl.

Nästan hälften (45 %) tror att någon annan på arbetsplatsen har blivit negativt särbehandlad. Det är alltså fler som tror att andra har blivit det än som anser sig själva ha blivit särbehandlade.

Kännedom om Personalvision 2010 samt etnisk mångfalds policyn

När det gäller kännedom om Personalvision 2010 så har 56 % inte läst den eller inte vetat om att de har läst den. Policyn om Etnisk mångfald hade 60 % inte läst den och 3 % visste inte om de hade gjort det. Hälften (52 %) av dem som besvarat enkäten visste om att det finns en lag som säger att arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald.

Diskussion

Vi har valt att lägga upp diskussionen i block och svarar nedan på varje frågeställning för sig. Vi kommer här att gå djupare in på och analysera svaren på de öppna frågorna.

Förekommer etnisk mångfald på kliniken?

I vår studie kan vi se att det förekommer mycket lite etnisk mångfald på BUP-kliniken, som inte räcker för att spegla samhället i stort. I framtiden (se Behövs mångfald i morgondagens region) kommer 27 % av landets arbetsföra befolkning att vara personer med utländsk bakgrund. De allra flesta inom kliniken är födda i Sverige. Ingen är född i Asien, Australien eller Afrika. Det är däremot lite vanligare att ha föräldrar som är födda i andra länder. Ca 10 % av de anställda är själva, eller har föräldrar, som är födda utanför Sverige.

Vi får ju till stor del bara svenskfödda personers syn på etnisk mångfald. Svaren skulle med stor sannolikhet ha sett annorlunda ut om förhållandet varit det omvända, 95 % procent födda utanför Sverige, eftersom det är en persons erfarenheter som grundar attityderna och vi anser att en flytt från sitt födelseland till ett annat land påverkar människor i grunden.

Kliniken är i behov av att rekrytera personal inom alla befattningar och trots att det finns en stor efterfrågan så vet vi att välutbildade personer med annan etnisk bakgrund är exkluderade från arbetsmarknaden (se Behövs mångfald i morgondagens region). Att inte rekrytera ur denna grupp är att gå miste om en enorm kompetens, inte minst den kulturella, som saknas idag. Då vi tror att servicen mot kunderna/patienterna garanterat skulle bli präglad av en helhetssyn och en större förståelse för andra kulturer och normer, vilket även skulle vara gynnsamt för arbetsgruppen i stort.

Att det är så få av annan etnisk härkomst, som rekryteras inom verksamheten, beror antagligen på att det som är nytt/okänt är främmande och kanske även skrämmande (se Attityder och fördomar) men enligt teorin fyller attityder en viktig funktion, de är som en sorts mall för att vi ska bilda oss en uppfattning om vår tillvaro. De blir en trygghet och det krävs tid, erfarenhet och kunskaper för att förändra och utveckla våra tidigare attityder.

När vi ser på svaren i denna fråga så framkommer det att den etniska mångfalden inom kliniken är knapp och enligt vår teori så är det ett måste för att organisationen ska förstå sina kunder/patienter. En mångkulturell organisation har också en större bas att rekrytera ifrån. Ser vi på klinikkens medelålder eller inom vilken grupp majoriteten av de anställda tillhör, så blir det tydligt att de kommer inom snar framtid att behöva rekryteras. Vi vet också att år 2015 så kommer 27 % av befolkningen att bestå av annan etnisk tillhörighet. Arbetslösheten är idag störst inom just invandrargruppen, samt att de har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Frånvaro av etnisk mångfald kan vara ett tecken på diskriminering. Att diskriminera är oetiskt, olagligt och oekonomiskt detta tar vi upp i vår teoridel (se Moral och rättvisa).

Personalens erfarenheter av etnisk mångfald

66 % av de 92 har erfarenheter av etnisk mångfald. Erfarenheterna är att man har vänner, arbetskamrater och bekanta från andra länder eller har någon ingift släkting från ett annat land. Utbildning och längre resor i andra länder nämns också. Nästa naturliga steg kan vara att göra en studie på om det föreligger signifikans mellan att ha erfarenheter av etnisk mångfald och positiva/negativa attityder mot detsamma.

Det kan också tyckas konstigt att endast 17 % har svarat att de har erfarenhet av arbetskamrater med annan etnisk härkomst, men vi vet att det är ca 50 %. Det kan bero på att personen i fråga inte uppfattas som av annan etnisk härkomst eftersom han/hon är så väl anpassad till den svenska kulturen att annan etnicitet inte märks eller att personen från början inte ses som av annan etnisk bakgrund, ex norrmän och engelsmän. Om man kopplar den här upptäckten till fråga nr 5 *Kan du se några eventuella problem med en ökad etnisk mångfald på din arbetsplats?* så kan det, enligt oss, bero på om personen ifråga har svårigheter med svenskan eller inte. Det verkar som om det är hanteringen av språksvårigheter som är det mest avgörande för om etnisk mångfald ses som ett problem eller inte.

De flesta respondenterna anser sig inte ha blivit negativt särbehandlade på sin arbetsplats, men fler verkar misstänka att andra har blivit det. En vinkling kan vara att man som arbetskamrat vet att någon annan blir negativt särbehandlad på grund av att det pratas bakom ryggen på personen ifråga. Vi anser alltså att särbehandling kan ske utan att den som blir utsatt vet om det och denna åsikt stärks av respondenternas svar. En fundering som kom upp i denna fråga var varför inte fler än tre personer nämner att de har patienter från annan etnisk tillhörighet. Vi tror att det handlar om vårt sätt att formulera svarsalternativen i frågan. Vi har nämligen endast fått svar som är likvärdiga med exemplen vi ger i frågan. Vi tror att om det stått med ”patienter” som exempel hade det varit fler som svarat att de hade även den erfarenheten. Då vi vet att de flesta inom kliniken träffar patienter med annan etnisk tillhörighet dagligen.

Personalens attityder etnisk mångfald

Det märks att personalen tror att arbetskamrater och chefer har en positiv inställning (84 % resp 87 %) till rekrytering av personal med annan etnisk bakgrund, vilket vi ser som mycket positivt. Vi trodde att svaret skulle bli mer tveksamt/negativt, vilket leder oss vidare till att fråga oss själva varför vi trodde det. Antagligen har vi förutfattade meningar på grund av vad som sägs på TV och vad som skrivs i tidningar och vad vi själva varit med om ger oss vår uppfattning om saken i fråga. Detta har präglat våra attityder och förväntningar av svaren inom det aktuella området.

Vad gäller de fackliga representanternas syn på rekrytering av personer annan etnisk bakgrund så var det endast 64 % som trodde att de hade en positiv syn, men hela 36 % visste inte. Vi tror att det finns flera orsaker till detta svar, dels undrar vi hur mycket facket gör sig hörda i denna fråga eller om det beror på att antalet fackliga representanter på arbetsplatsen har minskat. Denna fråga kan vara intressant att utforska vidare, då facket är en av parterna som borde jobba aktivt med frågan.

Vi får en känsla av att attityden till etnisk mångfald är rakt igenom positiv så länge man själv väljer att konfronteras med den, exempelvis vid utlandsresor och utbildning utomlands. Respondenterna blir något mer kritiska när det gäller att vara tvungna att arbeta nära etnisk mångfald varje dag. Det upplevs som problem om kommunikationen inte riktigt fungerar.

Vi kan också se en klar övervikt åt den positiva synen på etnisk mångfald. På frågan om man tror att det föreligger motstånd mot en ökning av etnisk mångfald på arbetsplatsen har endast 22 % svarat ja. De motstånd som nämns förklaras med att det finns rädslor för det okända och ovana. Detta är vad författaren Seagal (i vår teoridel) förklarar som en av anledningarna till att vi har våra attityder. De fungerar som skydd mot det negativa och hotfulla.

De övriga problemen som nämndes var språket, det vill säga att inte kunna tala språket tillräckligt bra kunde skapa problem. Enligt författaren Katarina Bjärvall så är det svårare för en invandrare att komma in i arbetslivet trots att de talar perfekt svenska. Hon säger också att

ofta nämns i debatter att språket är invandrarens nyckel till arbetsmarknaden. Detta är inte lätt att få ihop, men en mycket viktig sak att bli medveten om. Katarina Bjärvall säger också att kravet på svenska är överdrivet och att en person som talar bruten svenska klarar sina jobb utmärkt.

På frågan: vilka fördelar kan du se med etnisk mångfald på din arbetsplats, har 79 % svarat kultur- och språkkompetens, spegla samhället samt att olikheter berikar. Detta är intressant, att så många kunde se positiva vinster med etnisk mångfald. Undra om vi fått samma svar om kliniken haft en högre etnisk mångfald eller hade man då haft erfarenheter som minskat denna siffra?

Har personalen tagit del av policyn om etnisk mångfald?

Nej, det skulle vi inte vilja påstå. Vi har med vårt resultat kunnat konstatera att över hälften av de anställda inte läst varken policyn om etnisk mångfald och Personalvision 2010. Däremot är det något fler som känner till att det finns en lag som säger att arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald. Vår slutsats är att Västra Götalands regionen har misslyckats i att sprida aktuell policy till sina anställda.

Efter resultatet vi har fått angående den här frågeställningen ställer vi oss mycket kritiska till Västra Götalandsregionens tillvägagångssätt att sprida den här viktiga informationen, som Personalvision 2010 och Etnisk Mångfaldspolicy innehåller. Genom att dessa viktiga visioner delges genom en broschyr i ett postfack anser vi vara mindre lyckat då risken är alldeles för stor att den försvinner i strömmen av all övrig information. För att försäkra sig om att informationen tas in av de anställda borde man ordna något betydligt mer annorlunda, exempelvis en föreläsning eller informationsträff. Genom sättet man sprider information visar man hur viktig man anser den vara. Ju mer tid och pengar som läggs ner desto viktigare anses den troligtvis. Just på grund av att aktuell fråga är lagstiftad anser vi att informations-spridningen borde ha skett på ett mer personligt och engagerat sätt då detta krävs för att kunna se till att personalen har tagit in informationen. Att sprida denna information i form av brev är inte rätt sätt enligt vår bedömning, då så få tagit del av materialet. Trots att vi såg till att alla anställda fick var sina exemplar i sina postfack ca en månad innan de fick enkäten. När det gäller denna typ av information som grundar sig i människors attityder och fördomar. Så har forskning och studier i ämnet visat sig ge det bästa och mest framgångsrika sättet att få fram budskapet, är att göra det i form av gruppdiskussioner och rollspel. Vi vill påstå att regionens sätt att sprida information om dessa viktiga frågor inte var framgångsrikt.

Referenser

Bokreferenser

Alm, D. (1999). *Fördel mångfald - En tankeväckare om mångfald i organisationer*. Uppsala: Konsultförlaget.

Angelöw, B., & Jonsson, T. (1990). *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Bernstein, D., Clark-Stewart, A., Roy, E., & Wickens, C. (1997). *Psychology (fjärde upplagan)*. Boston & New York: Houghton Mifflin Company.

Bjärvall, K. (2001). *En gravad hund*. Halmstad: Bulls tryckeri.

Fägerlind, G., & Wener, I-L. (2001). *Ledarskap för mångfald – en utmaning för den sociala sektorn*. Halmstad: Bulls tryckeri

Fägerlind, G., & Löfgren, E. (2001). *Mångfald i svenskt arbetsliv*. Halmstad: Bulls Tryckeri.

Hofstede, G. (1991). *Organisationer och kulturer – Om interkulturell förståelse*. Lund: Studentlitteratur.

Löfgren, E., & Wadstein, M. (1999). *DO:S Handbok för aktiva åtgärder*.

Seagal, S., & Horne, D. (1997). *Boken om Human Dynamics – Ett nytt redskap för att förstå människor och ta till vara utvecklingspotentialen i våra organisationer*. Stockholm: RUNA förlag AB.

Socialstyrelsen (1995). *Att utveckla kvalitet inom sjukvård*. SoS-rapport 1995:19.

Westin, C. (1984). *Majoritet om minoritet – en studie i etnisk tolerans i 80-talets Sverige*. Stockholm: LiberFörlag.

HSFR:s etikkommitté. (1996). *Etik, Forskningsetiska principer för humaniora och samhällsvetenskap*. Uppsala: Ord och Form AB

Västra Götalandsregionens Policy för etnisk mångfald 2001-2003.

Västra Götalandsregionens Personalvision 2010.

Referens till personlig/muntlig kommunikation

Kommunikation, Jesper Svensson, Länsstyrelsen Västra Götalandsregionen. (2001) Göteborg.

Organisations- och verksamhetsbeskrivning (bilaga 1)

Detta är Västra Götaland, 23 941 kvadratkilometer som är omgärdat av Vänern, Vättern och Västerhavet – ett hem för 1,5 miljoner människor. Västra Götaland är också en region, en politiskt styrd organisation, vars yttersta mål är att ge förutsättningar för att leva ett gott liv. Regionens politiker och 48 000 anställda har till uppgift att tillgodose invånarnas behov av hälso- och sjukvård, kultur, kommunikationer, vägar och mycket annat.

Västra Götalandsregionen bildades 1999 och i regionen finns 49 kommuner. Av regionens ca 1,5 miljoner människor finns drygt hälften i Göteborgsområdet. Glesast bor människor i Dals Ed, regionens minsta kommun. Människorna i regionen kommer ifrån 130 olika länder och 166 000 är utländska medborgare.

Västra Götalandsregionen:

...är en organisation med ungefär 46 000 anställda och de flesta inom hälso- och sjukvården. Regionen har flest industrisysselsatta i landet, 23 % arbetar inom tillverksindustrin.

...ansvarar för sjukvården i Västra Götalands län. Regionen har 7 sjukhus och ungefär 160 vårdcentraler och 140 tandvårdsmottagningar.

...har också ansvar för att utveckla regionen. Det gör man bland annat genom att arbeta för ett ökat samarbete kring utvecklingsfrågorna i regionen och genom att ge stöd till organisationer, kultur och näringsliv.

...driver förutom sjukvård även en rad andra verksamheter t ex Göteborgsoperan, Västtrafik, Västergötlands museum, Billströmska folkhögskolan, 7 naturbruksgymnasier och Film i Väst...stys av folkvalda politiker som samlas i regionfullmäktige, regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsstyrelsen och en rad andra nämnder och styrelser. Politikerna beslutar om hur organisationen ska styras vad den ska göra och hur mycket pengar t ex sjukvården får kosta.

...finns representerad på sex orter med var sitt Regionens Hus - Borås Göteborg, Mariestad, Skövde, Vänersborg och Uddevalla.

...Vänersborg är Västra Götalandsregionens huvudort. I Vänersborg sammanträder regionfullmäktige och här finns både den politiska ledningen och regionens tjänstemannaledning.

Barn- och ungdomspsykiatriska kliniken (BUP) i NU-sjukvården. Uppdraget kommer att utföras i NU-sjukvårdens BUP-klinik, som är den klinik som ansvarar för den barn- och ungdomspsykiatriska vården. Kliniken består av sju öppenvårdsmottagningar, ett neuropsykiatriskt team, en dygnet runt avdelning för akut-, utrednings-, och behandling samt knutet till denna enhet ett vård och konsultationsteam, ett tonårsbehandlingshem, en utredningsenhet i dagvårdsform och en terapiskola för låg- och mellanstadiebarn.

Barn- och ungdomspsykiatriska kliniken har inom NU-sjukvårdens upptagningsområde 72 000 barn och ungdomar, vilka är bosatta från Strömstad i nordväst, Ale i söder, från Lysekil i väster och till Dalsland i öster.

Kliniken har 155 årsarbetare med följande yrkesgrupper: behandlingsassistenter, fritidspedagoger, läkare, sjuksköterskor, socionomer, specialpedagoger, teamsekreterare och psykologer.

Kliniken har på ett medvetet sätt valt att utbilda och utveckla personalen, så att både djup och bredd avseende kunskap om olika diagnostik- och behandlingsformer skall finnas. Kliniken har även på ett organisatoriskt plan börjat utveckla samverkansformer med andra vårdgrannar för att på bästa sätt vara behjälpliga till dem som söker på kliniken.

Ett utvecklingsarbete som bedrivits under flera år är att öka tillgängligheten, vid hela kliniken, alltså största möjliga mån hålla köer och väntetider så korta som möjligt.

Prognosen för 2001 är att det kommer att utföras 1600 läkarbesök, 13 500 sjukvårdande behandlingar genomförs, detta i öppenvården. Inom slutenvården kommer c:a 110 patienter att vårdas, c:a 3 800 vårddagar kommer att produceras.

En av hörnstenarna för barn- och ungdomspsykiatrisk öppenvård, är tillgängligheten och korta köer med tanke på barnens ålder samt tidig upptäckt, bedömning och behandling, är det vår erfarenhet att detta spar både resurser och lidande. *Prognosen för ökning av antalet nyanmälningar till öppenvården för innevarande år är 36%.*

Barn- och ungdomspsykiatrin är ett tvärvetenskaplig disciplin som förenar psykologisk, social, medicinsk och pedagogisk kunskap i sin helhetssyn på människan i hennes närmiljö och livssammanhang och vänder sig till familjer med barn och ungdomar i åldrarna 0-18 år, samt till det sociala nätverk som omger familjen.

Målet med verksamheten är att igenkänna, bota, lindra och förebygga psykisk sjukdom och störning som utgör hinder för personlig tillväxt och mognad hos barn, ungdomar och dess familjer. De viktigaste behandlingsinstrumenten är psykoterapi i olika former, psyko-socialt behandlings arbete och miljöterapi. I mindre utsträckning ges medikamentell behandling. Ofta kombineras behandlingen av patienten med ett omfattande arbete med patientens nätverk.

En målsättning med verksamheten är att insatserna skall ske så tidigt som möjligt och att bearbeta störningar och om möjligt lösa problemen i vardagsmiljö där de finns, samt tillvarata och utveckla de hjälpmöjligheter som finns i barnens/ungdomarnas och deras familjers övriga sociala kontaktnät.

I diagnostiskt syfte eller på uppdrag från rättsliga och sociala myndigheter, utförs utredningar rörande barn och ungdomar. Utredningarna omfattar alla typer av bedömningar av barns psykiska hälsa och sociala mognad.

I allmänhet är hela familjen inbegripen i behandlingen. Inom den öppna vården varierar insatserna, från några besök till flera års behandling. I den slutna vården kan det röra sig om korta vårdtider vid akuta insatser eller årslånga behandlingar på behandlingshem för tonåringar.

Personalvision 2010 (bilaga 2)

Dokumentet Personalvision 2010 målar bilden av en önskad framtid för Västra Götalandsregionens verksamheter. En framtid där alla kan känna arbetsglädje och stolthet i en organisation som kännetecknas av långsiktighet. Regionen ska vara en föregångare i utvecklingen av bl a arbetsorganisation och lärande. Varje avsnitt inleds med en framtidsvision inom följande ämnen (och avslutas med en bild av nuläget, hösten 1999):

- Regionuppdraget
- Personalpolitik
- Människosynen
- Förhållningssättet
- Medarbetarskap och ledarskap
- Kommunikation och mötesplatser
- Arbetsorganisation och strukturer
- Arbetsglädje och stolthet
- En god arbetsgemenskap
- Lärande och förbättring

Västra Götalandsregionens etniska mångfaldpolicy

”Västra Götaland är en region där framtidstron är framträdande. Regionen är attraktivt för boende och verksamheter i ett globalt perspektiv. Här finns ett starkt näringsliv, stimulerande mötesplatser för utbildning och forskning, ett aktivt miljöarbete och ett rikt kultur-liv. Här finns aktiva medborgare som är delaktiga i samhällslivet och känner trygghet i var-dag och framtid” *Regional utvecklingsstrategi (RUS)*

Västra Götaland ska mer aktivt ta vara på resurserna hos medborgare med utländsk bakgrund. Regionen ska bli ett föredöme i arbetet för ökad integration. ”

”De tendenser till ökad segregering som finns i samhället mellan medborgare med svensk respektive annan bakgrund måste aktivt motarbetas.” *Mål 10(RUS)*

Den 30 januari 2000 antog regionfullmäktige en personalpolitisk policy för etniskt mångfald. Policyn för etnisk mångfald utgår ifrån lagen om etnisk diskriminering i arbetslivet. I lagen står bl a att arbetsgivaren ska bedriva målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald. Syftet med att införa aktiva åtgärder är att föra in ett ”mångfaldstänkande” hos arbets-givaren, arbetstagarorganisationer och enskilda arbetstagare. Dessutom ska myndigheter ha handlingsplaner för att öka andelen medarbetare med annan etnisk eller kulturell bakgrund.

Regionala mål har i olika måldokument slagit fast att mångfaldsarbetet ska genomsyra regionen, vilket syftar till att höja kvaliteten både i den interna och den externa verksamheten.

Den personalpolitiska policyn för etnisk mångfald handlar om:

- att värdesätta olikheter.
- Att tillvarata och värdera både yttre och inre olikheter
- Se språkliga och kulturella kompetenser som en tillgång för organisationen
- Att visa det i handling, i rekrytering och i ledning.

Regionen, som en offentlig sektor, ska vara en förebild när det gäller att ta vara på och värdesätta samhällets mångfald samt att arbeta för att öka andelen anställda med utländsk bakgrund.

Målet med policyn är att mångfaldsarbetet skall genomsyra arbetet i regionen. Det ligger ett stort värde i att Regionen har en personalsammansättning som speglar befolkningens, vilket ger ökade möjligheter till bra service. Regionens mångfaldsgrupp består av representanter från varje förvaltning och dessa har fått utbildning inom området för att stödja förvaltningarna i mångfaldsarbete. Detta kommer att ske i form av temadagar, seminarium och särskilt riktade program.

Lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering arbetslivet (bilaga 3)

Den 1 maj 1999 stiftades Lagen om etnisk diskriminering i arbetslivet, vilken säger att arbetsgivaren skall bedriva målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald och att detta skall ske planmässigt. Denna lag, framtida rekryteringsbehov samt kraven på service till regionens medborgare har lett till att politikerna beslutade att en personalpolitisk policy för etnisk mångfald skulle utarbetas.

Lagens ändamål

1§ Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet & etnisk mångfald i arbetslivet).

Samverkan

2§ Arbetsgivaren och arbetstagaren skall samverka för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. De skall särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering.

Definitioner

3§ Med etnisk tillhörighet avses i denna lag att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

Med etniska trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens etniska tillhörighet.

Aktiva åtgärder

Målinriktat arbete

4§ Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet.

Arbetsförhållanden

5§ Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet.

6§ Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för etniska trakasserier eller för repressalier på grund av en anmälan om etnisk diskriminering.

Rekrytering

7§ Arbetsgivaren skall verka för att personer med olika etniska tillhörigheter ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Del A (bilaga 4)

För att analysera de lämnade uppgifterna är det viktigt att vi vet något om din bakgrund.

1) Ålder

- 30 år (13 %)
- 31 – 40 år (22 %)
- 41 – 55 år (57 %)
- 56 år – (8 %)

2) Kön

- Man (23 %)
- Kvinna (77 %)

3) I vilket land eller i vilka länder är du och dina föräldrar födda ?

	Eget födelseland	Moderns födelseland	Faderns födelseland
Sverige	<input type="checkbox"/> (95 %)	<input type="checkbox"/> (89 %)	<input type="checkbox"/> (90 %)
Norden	<input type="checkbox"/> (2 %)	<input type="checkbox"/> (5 %)	<input type="checkbox"/> (4 %)
EU-land (ej Danmark, Finland, Sverige)	<input type="checkbox"/> (2 %)	<input type="checkbox"/> (3 %)	<input type="checkbox"/> (3 %)
Övriga Europa (inkl. Turkiet)	<input type="checkbox"/> (0 %)	<input type="checkbox"/> (2 %)	<input type="checkbox"/> (2 %)
Australien, USA, Kanada, Nya Zeeland	<input type="checkbox"/> (0 %)	<input type="checkbox"/> (0 %)	<input type="checkbox"/> (0 %)
Asien (ej Turkiet) och Oceanien	<input type="checkbox"/> (0 %)	<input type="checkbox"/> (0 %)	<input type="checkbox"/> (0 %)
Afrika	<input type="checkbox"/> (0 %)	<input type="checkbox"/> (0 %)	<input type="checkbox"/> (0 %)
Sydamerika	<input type="checkbox"/> (1 %)	<input type="checkbox"/> (1 %)	<input type="checkbox"/> (1 %)

4) Vilken befattning har Du på BUP-kliniken?

- Chef (8 %)
- Kurator (17 %)
- Läkare (3 %)
- Psykolog (20 %)
- Sjuksköterska (10 %)
- Behandlingsassistent (31 %)
- Annat, nämligen _____ (11 %)

5) Vad har Du för typ av anställning?

- Fast anställning (89 %)
- Vikariat (10 %)
- Annat, nämligen _____ (1 %)

6) Hur länge har Du varit anställd på BUP-kliniken?

- Mindre än 1 år (12 %)
- 1 – 2 år (13 %)
- 3 – 5 år (16 %)
- 6 – 10 år (15 %)
- 11 – 15 år (20 %)
- 16 – 20 år (9 %)
- 21 år – (15 %)

7) Hur länge har Du haft Dina nuvarande arbetsuppgifter?

- Mindre än 1 år
- 1 – 2 år
- 3 – 5 år
- 6 – 10 år
- 11 – 15 år
- 16 år –

8) I vilken omfattning arbetar Du?

- Heltid (71 %)
- Deltid (29 %)
- Timmar (0 %)

9) Vilken utbildning har Du?

- Gymnasium/komvux (13 %)
- Grundskola (0 %)
- Universitets- och högskoleutbildning (87 %)
- Forskarutbildning eller motsvarande (0 %)
- Annat, nämligen _____ (0 %)

10) På vilken enhet arbetar Du?

- Öppenvården (52 %)
- Slutenvården (38 %)
- Annan, nämligen _____ (10 %)

Del B

Begreppet etnisk mångfald innefattar både ursprungsland, religionstillhörighet, kulturell tillhörighet, språk, politisk åskådning och medborgarskap. Definitioner som används i enkäten.

1) Har Du något annat modersmål än svenska eller har Du t ex på grund av längre vistelse i annat land tillägnat Dig ett annat språk?

Nej (83 %)

Ja, nämligen _____ (17 %)

2) Har du någon/några erfarenheter av etnisk mångfald (t ex längre utomlandsvistelse, adoptivbarn, utländska släktingar, vänner eller arbetskamrater)?

Del C

Nedan vill vi ha reda på hur BUP-kliniken verkar för att de redan uppsatta målen Västra Götalandsregionens Personalvision 2010 uppfylls.

	<i>Instämmer helt</i>	<i>Instämmer delvis</i>	<i>Instämmer inte alls</i>	<i>Vet inte</i>
1) Jag tror att min närmaste chef är positiv till att personer med utländsk bakgrund rekryteras.	<input type="checkbox"/> (63 %)	<input type="checkbox"/> (21 %)	<input type="checkbox"/> (1 %)	<input type="checkbox"/> (15 %)
2) Jag tror att de flesta av mina kollegor är positiva till att personer med utländsk bakgrund rekryteras.	<input type="checkbox"/> (57 %)	<input type="checkbox"/> (30 %)	<input type="checkbox"/> (1 %)	<input type="checkbox"/> (12 %)
3) De fackliga representanterna är positiva till att personer med utländsk bakgrund rekrytering.	<input type="checkbox"/> (49 %)	<input type="checkbox"/> (15 %)	<input type="checkbox"/> (0 %)	<input type="checkbox"/> (36 %)

4) *Tror du att det föreligger motstånd mot en ökning av etnisk mångfald på din arbetsplats?*

5) *Kan du se några eventuella problem med en ökad etnisk mångfald på din arbetsplats?*

- Nej (66 %)
- Ja (22 %)
- Vet ej (12 %)

Om ja, vilka?

6) *Vilka fördelar kan du se med etnisk mångfald på din arbetsplats?*

7) *Har Du upplevt Dig negativt särbehandlad på Din arbetsplats någon gång?*

- Nej (75 %)
- Ja (18 %)
- Vet ej (7 %)

8) *Om Du svarade ja på fråga 7 ovan, vad tror Du det berodde på?*

- Ålder (12 %)
- Kön (12 %)
- Etnisk bakgrund (6 %)
- Nedsatt fysisk eller psykisk förmåga (6 %)
- Språksvårigheter (0 %)
- Annat, nämligen _____ (64 %)

9) *Tror Du att någon annan på Din arbetsplats har blivit negativt särbehandlad på något av ovanstående sätt?*

- Nej (45 %)
- Ja (25 %)
- Vet ej (30 %)

10) *Har Du läst Personalvision 2010?*

- Nej (51 %)
- Ja (44 %)
- Vet ej (5 %)

11) *Har du läst policyn om Etnisk mångfald?*

- Nej (60 %)
- Ja (37 %)
- Vet ej (3 %)

12) *Vet du att finns en lag som säger att arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald?*

- Nej (38 %)
- Ja (52 %)
- Vet ej (10 %)

Tack för din medverkan!

Lidija och Jessica

Hej

Vi heter Lidija Beljic och Jessica Galle och studerar arbets- och organisationspsykologi på Vänersborgs Högskola. Vår C-uppsats bygger på ett uppdrag av Mångfaldsgruppen i Nu-sjukvården som driver projekt som syftar till att etnisk och kulturell mångfald ska främjas. Det kan gälla rekrytering, befordran, löner, andra förmåner etc.

Syftet med vår enkät är att undersöka BUP personalens erfarenheter av etnisk mångfald på arbetsplatsen och hemma. Inkomna enkätsvar kommer att utgöra en del av det underlag som ska ligga till grund för Mångfaldsgruppens fortsatta arbete. Ditt svar är därför av stor betydelse och du är en av de 180 anställda inom BUP-kliniken som fått denna enkät.

Ifyllandet av enkäten är dock helt frivilligt och alla uppgifter kommer att behandlas strikt konfidentiellt. Svaren kommer att sammanställas utan att på något sätt visa hur enskilda personer har svarat.

Vi ber dig vänligen skicka Ditt svar till Lidija Beljic genom internposten till Vänerviken; Akut och tonårsavdelningen i Vänersborg, så fort som möjligt dock senast den 15 augusti 2001.

Har Du några frågor angående enkäten eller om Du vill ta del av resultatet är du välkommen att kontakta oss.

Med stort tack för din medverkan!

Vänersborg

Med vänlig hälsning

Lidija Beljic

Jessica Galle

Tfn 0705-866200

Tfn 0706-210897

B 2 Har du någon/några erfarenheter av etnisk mångfald (t ex längre utomlandsvistelse, adoptivbarn, utländska släktingar, vänner eller arbetskamrater? (bilaga 5)

Id 3 Utländska vänner, arbetat utomlands.

Id 7 Bekantskapskretsen och vänner.

Id 8 Praktiserade utomlands under grundutbildningen och har utländska vänner. Id 9 Har adoptivbarn.

Id 10 Två st adoptivbarn från Indien.

Id 13 Ja, en turkisk svärson, en holländsk svärson + 3-årig världsomsegling.

Id 16 Umgicks en del med barn till invandrarfamiljer när jag bodde i Göteborg fram till 89. Efter det väldigt sparsamt tyvärr.

Id 17 Arbetskamrater.

Id 20 2 år i Geneve + internationell skola 14-16 års ålder. Gaza-bataljonen 1963, resor.

Id 22 Jobbat på fritidsgård med enorm mångfald bland besökare och personal.

Id 24 Arbetskamrater med finskt, tyskt och polskt ursprung.

Id 25 Utländska släktingar (Finland, Holland). Några få utländska arbetskamrater.

Id 26 Är gift med en engelsman.

Id 29 Släktingar och vänner.

Id 30 Ja. Volontärarbete i Sydamerika. Gift med en engelsman, har flera släktingar i England.

Id 31 Ja, gift med en fransk medborgare och har vänner och släkt i andra länder.

Id 32 Vänner och arbetskamrater.

Id 33 Utländska släktingar, vänner.

Id 34 Ja 2 år nordiskt grannland + 3 år utomeuropeiskt land.

Id 36 Utländska vänner.

Id 37 Jag har flera vänner som är födda och uppväxta utanför Sverige. Min mor har syskon i USA (samma far), vilka jag har kontakt med. Min äldsta dotter är sambo med en amerikan. Hon har också studerat i USA 3 år, vilket gett oss (mamma och pappa) möjligheter att skaffa oss relationer där.

Id 38 Bott i England 2 år. Arbetskamrater med annan härkomst genom åren.

Id 40 Utländska vänner.

Id 42 Halvårslång utlandsvistelse.

Id 43 Nej

Id 44 Lång utlandsvistelse. Utländska släktingar. Barn som bott utomlands.

Id 45 Ja, adoptivbarn.

Id 46 Utländska släktingar.

Id 47 Bott i Israel och USA.

Id 48 F.d. grannar och f.d. arbetskamrat.

Id 49 Ja, utländska släktingar på pappas sida.

Id 50 Vistats utomlands 1 år. Utländsk släkting.

Id 51 Väninna som adopterat från Afrika. Längre utomlandsvistelse. Utländska vänner från tidig uppväxt och framåt. Utländska arbetskamrater från tidigare, jobbat på Komvux, SFI, kriminalvård Vbg och U-a, skola i Norsborg (haft elever med utländsk bakgrund). Dagens arbete med familj från Kosovo.

Id 52 Utländska släktingar, vänner och arbetskamrater.

Id 53 Morfar från Tyskland, mor och mormor från Holland. Därav även andra utländska släktingar och vänner.

Id 54 Ja, utländska adoptivbarn i slakten och utländska vänner.

Id 55 Svärson i Tyskland. Arbetskamrater från Tyskland.

Id 56 Bott i ett spankaltalande land i ett år och därmed fått vänner från olika delar av världen.

Id 57 Utländska släktingar.

Id 59 Ja.

Id 60 Nej.

- Id 61 Rest i Indien 3 mån, haft utländska pojkvänner, vänner och arbetskamrater.
- Id 62 Arbetskamrater och vänner.
- Id 63 Vänner, arbetskamrater, adoptivbarn och arbete med flyktingfamiljer.
- Id 65 Längre utomlandsvistelse, arbete med internationella barnbyar, utländska vänner samt arbete i USA med internationell stab från 12 olika länder.
- Id 66 Mycket nära vänner av chilensk härkomst samt gifta syskon med personer av annan nationalitet.
- Id 67 Arbetskamrater.
- Id 70 Arbetskamrater från olika länder samt bekanta från Spanien och Tyskland.
- Id 71 Bott utomlands ca två år och bor i område med mycket invandrare.
- Id 73 En utav mina bästa vänner är adopterad från Sydkorea, två andras föräldrar är från nordiska länder.
- Id 75 Vänner.
- Id 76 USA ett åt samt Sydamerika fyra månader.
- Id 81 Iranska vänner.
- Id 83 Utländska vänner.
- Id 84 Bott i mångfaldskvarter, Kenya, Chile, Uruguay, Skottland samt utländska vänner.
- Id 85 Arbetskamrater och vänner.
- Id 86 Gift med en utländsk man.
- Id 87 Utländska arbetskamrater och vänner.
- Id 90 Kortare arbete i Portugal.
- Id 91 Längre utomlandsvistelse.
- Id 92 Släkt, vänner och arbetskamrater.

C 4 Tror du att det föreligger motstånd mot en ökning av etnisk mångfald på din arbetsplats?

Id 7 Allt som är ”nytt” är (ett) problem.

- Id 16 Jag hoppas inte att det finns motstånd men jag tror att det finns en del rädslor som behöver hanteras.
- Id 20 Behov ev. av utbildning, svårigheter integreras i teamarbete, kanske.
- Id 22 Ja om det är för sakens skull.
- Id 24 Tillräckligt goda språkkunskaper anses som en förutsättning, annars inget motstånd.
- Id 25 Ja, beroende på rädsla och okunskap.
- Id 31 Nej inte i princip men det kan alltid finnas en risk för att välja det som känns mest bekant, likt det man redan har om det fungerar bra.
- Id 36 Inte motstånd men osäkerhet och ovana.
- Id 43 Både och. Det kan finnas rädslor för hur man skall bemöta människor med annan bakgrund än vår kultur. Det är viktigt att det förs diskussioner på arbetsplatsen kring detta ämne och att kliniken integrerar detta i sina måldokument mm, för att positivt förbereda och att det finns med vid rekrytering.
- Id 45 Ja, omedvetet.
- Id 46 Lite men inte så att det skulle uppstå problem.

- Id 50 Språket, d v s goda kunskaper i svenska är en grundförutsättning (och självklart behörighet för aktuell tjänst).
- Id 54 ... bara kompetensen finns.
- Id 64 Motstånd är för starkt. En tröghet. Det är svårt att komma in i gruppen även för en svensk.
- Id 66 Ja, delvis! Beroende på att jobbet bygger på att man använder SPRÅKET i så stor utsträckning. Små barn har mycket svårt att förstå människor som talar med stark brytning.
- Id 67 Ja, det finns alltid en osäkerhet och ibland rädsla för det främmande och obekanta.
- Id 82 Nej i princip inte men relationen till patienterna kan möjligtvis spela in.
- Id 84 Nej, möjligen en tröghet och kanske försiktighet utifrån stor belastning – nytt team.
- Id 89 Man kan ju fundera över varför vår enhet bara har ”svenska” medarbetare?
- Id 90 Nej, däremot kan det finnas motstånd mot kulturell mångfald.

C5 Kan du några eventuella problem med en ökad etnisk mångfald på din arbetsplats?

- Id 7 De gamla ”ullstrumporna” funkar inte motstånd mot förändringar är starkt.
- Id 11 Nödvändigt med välutvecklade språkkunskaper p.g.a arbetets natur med samtal som främsta redskap.
- Id 16 Kulturkrockar, men det tycker jag kan vara berikande med diskussioner som kommer utav detta.
- Id 22 Dock, bör alla känna till den gängse kulturen. Det etniska får inte ta uppmärksamhet från klienten. DVS alla oavsett ursprung bör smälta in. Slutenvården är speciell i sammanhanget.**
- Id 33 Vet ej, men religionen kan väl ställa till problem.
- Id 34 Nej, men mycket viktigt att kunna svenska bra.
- Id 36 Ja, språket.
- Id 44 Ja, kulturkrockar. Sånt som är självklart för oss kanske måste diskuteras från scratch.
- Id 45 Ja kulturkrockar i teamarbetet.
- Id 46 Ja bara i början om de ej kan prata svenska.
- Id 47 Ja. Det är viktigt att ha bra språkkunskaper + kunskaper i vårt arbetsfält om så ser jag inga problem, utan snarare möjligheter.
- Id 48 Ja. Språket. Då vi använder språket som verktyg i arbetet måste man kunna prata bra svenska. Annan kultur: innebär självkänedom; som i alla lägen är viktigt.
- Id 60 Vet ej. Vår behandling bygger på samtal. Viktigt att kunna bra svenska för annars kan det bli missförstånd.
- Id 61 Inte så länge det kan språket, eftersom språket är ett av våra främsta arbetsverktyg.**
- Id 66 Eventuellt problem med det svenska språket.
- Id 72 En risk för rasistiska påhopp från elever.
- Id 74 Språksvårigheter i behandling med barn och vuxna.
- Id 76 Anställda här måste kunna tala svenska.
- Id 91 ”Kulturkrockar”.
- Id 92 Ja, helt klart, jag tror att motståndet ”ligger” i rädslor och okunskap samt hot mot det ”vanliga”, ”kända” och ”trygga”.

C 6 Vilka fördelar kan du se med etnisk mångfald på din arbetsplats?

- Id 3 Stimulerande med andras kulturens sätt att se på barnpsykiatri. Vi har miljoner invandrare i Sverige, ofta invandrabarn här – bra med ”invandrapersonal”.**
- Id 4 Bra för våra ungdomar med utländskt påbrå.**
- Id 5 Det är inte bra med likadana människor som tycker likadant i alla lägen.**
- Id 6 Vi har ibland ungdomar från andra länder. Då skulle det vara bra med personal som har utländsk bakgrund.
- Id 7 I takt med att målgruppen vi vänder oss till redan är etnisk mångfaldig så är en sådan personalgrupp hel till gagn för oss alla parter.
- Id 8 Utifrån att patienterna representerar en mångfald av etnisk ursprung, tror jag att etnisk mångfald på min arbetsplats skulle göra det tydligare. Bredden i vårt tänkande skulle bli bredare.
- Id 8 Större bredd vad det gäller kunskap och erfarenheter vilket gynnar både patienter och utvecklingen på enheterna.
- Id 10 En kollega med utländsk bakgrund kan förstå invandrarfamiljer på ett annat sätt.
- Id 11 Ökad förståelse o. möjlighet till kompetenshöjning i arbetet med familjer m. invandrabakgrund.
- Id 13 Flera olika språk ökar vår möjlighet att möta folk från andra länder – jag arbetar språkssystemiskt och språket är oerhört viktigt.
- Id 14 Mottagningen skulle kunna spegla samhället mera. Man skulle kunna fånga upp vissa invandrargrupper. Språklig och kulturell kompetens. Öka patienternas möjlighet till identifikation.
- Id 16 Eftersom vi träffar barn från andra kulturer så vore det ju konstigt om vi inte hade personal som kommer ifrån andra kulturer.
- Id 17 Skulle vara bra för våra patienter med utländsk bakgrund samt bra för personalgruppen.
- Id 19 Större möjlighet att kunna tillgodose alla invandrares behov och önskemål.
- Id 20 Nya infallsvinklar, filosofi, religion, livsåskådning etc.
- Id 22 Skulle kunna finnas språkliga fördelar. Problemet att invandrare undviker sociala/psykiatriska kontakter kan motverkas.
- Id 24 Kulturkompetens ökar hos mig om jag får ta del av någon annans kultur.
- Id 25 Genom en ökning av etnisk och kulturell mångfald ökas antagligen förståelsen och kunskapen om dessa. Därmed blir vi mindre ”rädda”.
- Id 28 Kan ge oss utökad förståelse för invandrabarnens problematik, underlätta kontakten med föräldrar som har utländsk bakgrund.
- Id 30 I mötet med patienter från andra kulturer. Kan helt säkert bidra till mycket förståelse även i de interna diskussionerna som handlar om metod t e x.
- Id 31 Vidga den kulturkompetens som finns i personalgruppen. Olika erfarenheter tillför alltid nya sätt att förstå och tänka kring vårt arbete.
- Id 32 Vi möter patienter med etnisk mångfald.
- Id 36 Utifrån patienter med olika bakgrund så är det bra med behandlare som också har det.

- Id 37 Vi talar ju ofta om att det är en tillgång med den breda yrkeskompetens inom BUP alltså måste ju också en etnisk mångfald ligga i samma linje.
- Id 38 Liksom i alla sammanhang är det väl bra att ha olika folk som man kan. Nya idéer, roliga och besvärliga diskussioner som kan vara utvecklande.
- Id 39 Se problem och möjligheter ur fler synvinklar.
- Id 40 Utökad kulturell kompetens.
- Id 43 Vi behöver mer kunskap och kompetens om hur våra patienter med annan kulturell bakgrund kan ha levt. Bland annat kan detta medföra att om det finns i personalgruppen så tillförs det kunskap.
- Id 44 Sådant som är självklart för oss kanske måste diskuteras från scratch. Bra vid möte med invandrarfamiljer i vissa lägen.
- Id 45 Mångfald är ett positivt tillskott om man utnyttjar det.
- Id 46 Att olika kulturer möts är viktigt.
- Id 47 Bra med kulturkompetens, språkkunskaper att se på Sverige utifrån, ha med sig idéer utifrån.
- Id 48 En vidgad syn – kring kulturellt och vidgad förståelse för andra kulturer. Vidgad kunskap; därför vi träffar familjer med utländsk bakgrund.
- Id 49 Utbyte av olika erfarenheter och synsätt.
- Id 50 Att arbetsplatsen blir en spegling av det samhälle vi lever i idag, med allt vad det för med sig. Ökad förståelse för andra, ökad respekt för varandra och ökade kunskaper mm.
- Id 51 Mer kunskap är alltid bra. Mötet med patienter kan bli bättre. Ökad förståelse. Mer skratt.
- Id 52 Att vi har etnisk mångfald, eftersom vi träffar många patienter med utländsk härkomst.
- Id 53 Vi möter många människor från många olika kulturer. För mig är det ganska självklart att tänka tanken att det i framtiden (förhoppningsvis) kommer att finnas etnisk mångfald på min arbetsplats. Nyttigt för oss. Vi kanske blir mindre ”misskränkta” och pösiga besservisser.
- Id 55 Framförallt i mötet med patient från andra kulturer. Att familjer kan möta någon som talar samma språk.
- Id 56 Eftersom vi lever i ett samhälle med etnisk mångfald blir det större möjligheter för patienter att känna igen sig och göra sig förstådd.
- Id 58 Större möjligheter att bemöta familjer utifrån egen erfarenhet av migration, flykt, etniska konflikter, förtryck etc.
- Id 59 Kulturkompetens. Slippa tolk.
- Id 60 Invandrarfamiljer kan lättare identifiera sig med behandlare som har naturlig kulturkompetens och liknande.
- Id 61 Brett, kulturell kompetens i teamet, berikande för teamet – ökar antagligen förståelsen/insikten när det gäller invandrarfrågor och kulturella skillnader.
- Id 62 Då vi har ett klientel med skiftande etnisk bakgrund menar jag att det är fördelaktigt om vi kan matcha det. Det handlar om kulturkännedom, språk...
- Id 63 Tillgång till olika erfarenheter, kunskap, livssyn. Större dynamik/olikheter i arbetsgruppen om etnisk mångfald också innefattar olika utbildningsbakgrund.
- Id 64 Vi skulle bättre matcha Sverige av idag.
- Id 65 Fler sätt att se ett problem.
- Id 66 Väldig tillgång att ha arbetskamrat som är väl insatt i annan kulturs normer, värderingar, historia och dyl. Oerhört bra om någon på mottagningen kan samtal med barnet på dess egna hemspråk.
- Id 67 Speglar bättre den etniska mångfald som råder i samhället. Det främmande blir inte fullt så främmande.
- Id 69 Att konkret kunna jobba för allas lika värde.
- Id 70 Olika utgångspunkter ger olika synsätt som ökar möjligheten i hur arbetet kan bedrivas.
- Id 71 Att få in språkkompetens och mera diskussion om etnisk mångfald.
- Id 72 Att eventuellt rasistiska tankar hos elever kommer fram och kan bemötas.
- Id 73 Vi träffar familjer med olika ursprung, bra att inte vara van vid enbart det svenska.
- Id 74 I kontakten och behandling av invandrare och kanske även för våra behandlare.

- Id 75 BUP's personal är en rätt homogen grupp så nya "ögon" kan vara stimulerande för gruppen. En kompetens skulle tillföras som inte finns idag. Patienter finns med annan etnisk bakgrund.
- Id 76 Bredare kulturell bas och kunskap. Möjligheter att skapa större förståelse för människors olikheter/lik-heter. Viktigt att etnisk mångfald i barngruppen också präglas av personalgruppen.
- Id 77 Ökad förståelse och kunskap om andra kulturer.
- Id 78 Vet ej, då det inte finns någon.
- Id 79 Olika förhållnings- och synsätt.
- Id 81 Det är skillnader som gör skillnader. Om det som är annorlunda hanteras på ett bra sätt skapas nya kunskaper och utveckling.
- Id 82 Ökad förståelse för olika patienter.
- Id 83 Positivt för arbetsgruppen samt arbetet med patienterna/familjerna med annan etnisk tillhörighet.
- Id 84 Inspiration utifrån, annorlunda erfarenhet. Gruppdynamiken och bredden - mer professionellt, viss garan-ti mot inskränkthet. Specifikt gynnande om exempelvis någon rekryteras med samma etniska/språkliga bakgrund som någon patientgrupp – STOR fördel.
- Id 85 En nyanserad "omvårdnad". Eventuellt olika infallsvinklar, förståelse som ger positivt resultat och som stärker arbetsgruppen.
- Id 86 Skapar större förutsättningar och bredare bemötande i förhållande till våra patienter. Det ger en större mångfald i arbetet vi utför.
- Id 87 Jag tror att etnisk och kulturell mångfald är bra för behandlingsarbetet. Det speglar samhället och ger möjlighet att lära känna och förstå likheter och olikheter.
- Id 88 Att olika sorters kulturer kommer in i behandlingen.
- Id 89 Bredare kulturell bas, flera patienter kommer från annan kultur. Motverkar rasistiska tendenser mm.
- Id 90 Vi kommer att leva i en internationell värld, ju förr vi lär oss – desto bättre.
- Id 91 Berikar ens erfarenhetsbas genom möjlighet till direkt dialog.
- Id 92 Många olikheter berikar, vi blir mer kompetenta och kan möta och ge kvalificerad service till de olika patientgrupper i samhället. Samhället förändras och blir mer och mer mångkulturellt och behöver denna kompetens av oss. Eftersom barnen är morgondagens framtid.