



**HÖGSKOLAN**

TROLLHÄTTAN • UDDEVALLA

INSTITUTIONEN FÖR INDIVID OCH SAMHÄLLE

SOCIALPEDAGOGISKA PROGRAMMET

# **ETNISK MÅNGFALD I ARBETSLIVET**

## **En diskursanalys av Västra Götalandsregionen**

(Ethnical multiplicity in working life. A discourse analysis in the region of  
Västra Götaland)

av

Helena Bengtson och Viveca Martinsson

C-uppsats i Socialt arbete, 10 poäng

Handledare: Gunilla Arvidsson

Vårterminen 2003

## Etnisk mångfald i arbetslivet

### En diskursanalys av Västra Götalandsregionen

(Ethnical multiplicity in working life. A discourse analysis in the region of Västra Götaland)

Maj 2003

Av Helena Bengtson och Viveca Martinsson

#### *Sammanfattning*

Syftet med studien är att beskriva diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet och hur den tar sig uttryck inom Västra Götalandsregionen. Med diskurs menas innebörden av vad vi säger, skriver och sättet vi gör det på. Vi har valt att använda oss av diskursanalys som teori och metod. Vår analys grundar sig på litteraturstudier, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130), handlings- och mångfaldsplaner, platsannonser och en kvalitativ intervju. Våra frågeställningar är:

- Hur uttrycks den nationella diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet i debatt och lagtext?
- Hur uttrycks diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet i Västra Götalandsregionens handlings- och mångfaldsplaner?
- Vilka praktiska uttryck tar det etniska mångfaldsarbetet i Västra Götalandsregionen?

Resultat och analys redovisas tillsammans indelat i tre linjer. Dessa tre linjer sammanfaller med frågeställningarna. I resultat- och analysdelen sammanförs de tre linjerna och frågeställningarna i en diskursanalytisk modell. Genom modellen framträder mönster som visar diskursens olika innebörder. Lagen (1999:130) talar om individers lika rättigheter och möjligheter medan övriga skrifter som handlar om mångfaldsfrågor betonar vikten av att ta tillvara resurser och kompetens. Vårt resultat visar att diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet har många olika innebörder beroende på bland annat kontexten. Mångfaldsdiskursen förmedlar en positiv bild av människor med olika etnisk bakgrund både för den enskilde individen och för organisationen.

*Nyckelord:* mångfald, etnisk mångfald i arbetslivet, diskurs

#### *Abstract*

The purpose of the study is to describe the discourse of ethnical multiplicity in working life and how it is shown in the Västra Götaland region. Discourse means the meaning of what we say, write and the way we do it. We have chosen to use discourse analysis as a theory and a method. Our analysis is based on literature studies, the statute concerning measures against ethnical discrimination in working life (1999:130), plan of action, multiplicity plan, situations wanted advertisements and a qualitative interview.

Our problems are:

- How is the national discourse of ethnical multiplicity described in the debate and in the statute?
- How is the discourse of ethnical multiplicity described in working life in the Västra Götaland region's plan of action and multiplicity plan?
- Which practical expression does the ethnical multiplicity work show in the Västra Götaland region?

The result and analysis is presented together and it is divided into three lines. These three lines coincide with the problems. In the result and analysis part the three lines and the problems are brought together in a discourse analytic model. Through the model patterns appear, which shows the different significances. The law (1999:130) describes individuals' equal rights and opportunities, while some of the other scripts that write about multiplicity issues emphasise the importance protecting resources and competence. Our result shows that the discourse of ethnical multiplicity in working life has several different significances dependent on the context, among others. The multiplicity discourse brings a positive image of people with different ethnical descent both for each individual and for the organization.

*Keywords:* multiplicity, ethnical multiplicity in working life, discourse

# Innehållsförteckning

<b>1 PRESENTATION AV PROBLEMOMRÅDE .....</b>	<b>5</b>
INLEDNING.....	5
BAKGRUND.....	5
SYFTE.....	7
FRÅGESTÄLLNING.....	7
DEFINITION AV BEGREPP.....	8
<b>2 TEORI/AKTUELL FORSKNING.....</b>	<b>11</b>
TEORETISK UTGÅNGSPUNKT.....	11
DISKURSANALYS.....	11
KRITISK DISKURSANALYS.....	12
LITTERATURSTUDIER.....	13
<b>3 METOD .....</b>	<b>15</b>
TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....	15
DATAINSAMLING.....	16
AVGRÄNSNING.....	16
ETISKA ÖVERVÄGANDEN.....	17
<b>4 RESULTAT OCH ANALYS.....</b>	<b>18</b>
INLEDNING.....	18
DEN NATIONELLA DISKURSEN OM ETNISK MÅNGFALD I ARBETSLIVET I DEBATT OCH LAGTEXT.....	18
<i>Lagtexten</i> .....	20
DISKURSEN OM ETNISK MÅNGFALD I VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN OCH DESS FÖRANKRING.....	20
DISKURSENS PRAKTISKA UTTRYCK I VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN.....	27
<i>Annonser</i> .....	27
<i>Mångfaldsorienterad rekrytering</i> .....	28
<i>Intervju med projektledaren</i> .....	29
SAMMANFATTNING AV DISKURSANALYSENS TRE LINJER OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	31
<i>Framväxten av den positiva bilden</i> .....	32
<b>5 DISKUSSION.....</b>	<b>34</b>
<b>6 AVSLUTNING.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENSLISTA .....</b>	<b>38</b>

# 1 Presentation av problemområde

## *Inledning*

Vi har valt att skriva om etnisk mångfald i arbetslivet. Uppsatsen berör Västra Götalands Regionen (VG). Intresset för detta ämne växte fram under våra praktikperioder inom arbetsförmedlingen och integrationsenheten i Trollhättan. Vi är intresserade av att se vilka möjligheter människor med annan etnisk bakgrund, än svensk, har på arbetsmarknaden. I integrationsverkets rapport (2002:13) refereras till en aktuell studie som visar att arbetslösheten fortfarande är högre bland personer med utländsk bakgrund än bland personer med svensk bakgrund. Vi tror att arbetsgivarna har en avgörande roll i det etniska mångfaldsarbetet och att organisationens syn på etnisk mångfald har stor betydelse. Dessutom tror vi att den offentliga debatten om etnisk mångfald påverkar vårt sätt att tänka som individer och i organisationer. I samverkan med VG-regionens projektledare för ”Mångfaldsorienterad rekrytering”, Lidija Beljic, har vi studerat de handlings- och mångfaldsplaner för etnisk mångfald i arbetslivet som tagits fram det senaste året. Vi har valt att studera mångfaldsarbetet på organisationsnivå ur ett samhällsperspektiv och kommer i uppsatsen att göra en diskursanalys av diskursen etnisk mångfald i arbetslivet.

## *Bakgrund*

VG-regionen bildades den 1 januari 1999 och består av tre landskap. Dessa är Bohuslän, Dalsland och Västergötland. I regionen finns 49 kommuner. Västra Götalandsregionen har verksamhet över hela regionen främst inom hälso- och sjukvård, övergripande utvecklingsfrågor och kultur. VG finns representerad med Regionens Hus på sex orter, Borås, Göteborg, Mariestad, Skövde, Vänersborg och Uddevalla. Regionen ligger på ett eget plan mellan kommunernas lokala verksamheter och statens övergripande. När det handlar om mångfaldsarbetet har regionstyrelsen det övergripande ansvaret under regionfullmäktige. Vidare ansvarar chefer på samtliga nivåer för att ett aktivt mångfaldsarbete bedrivs. (<http://www.vgregion.se>). Projektledaren för mångfaldsorienterad rekrytering har sin arbetsplats i Vänersborg och Göteborg inom personalstrategiska avdelningen på Regionens Hus. VG-regionen är i likhet med Sverige i övrigt, mångkulturellt. Här bor drygt 1,5 miljoner invånare, varav cirka 180 000 är födda utomlands och kommer från 150 olika länder. I Sverige som helhet har nästan var femte invånare utländsk bakgrund (a.a.). Med utländsk bakgrund menar vi, utrikes födda personer, som själva har invandrat, samt personer födda i Sverige med minst en utrikes född förälder, i enlighet med (Ds 1999:48). Under 90-talet öppnades Sverige för stor invandring. En stor del av invandringen är anhöriga som återförenas med sina familjer i Sverige. Människor med utländsk bakgrund är ingen homogen grupp eftersom det finns stora olikheter mellan individer och grupper när det gäller etniskt ursprung, boende, sysselsättning, studier och andra faktorer (Integrationsverket 2001).

Mångfalden av människor i Sverige har givit upphov till en offentlig debatt som i det stora hela väcker positiva reaktioner.

Detta märks enligt de los Reyes (2001) i officiella ställningstaganden och samordnade insatser, i deklARATIONER från regeringen och initiativ inom den offentliga sektorn. Det syftar till att skapa en större förståelse för nödvändigheten av större öppenhet och ökad mångfald i arbetslivet. Det kan vara berättigat att ställa frågan om varför mångfald hittills har varit och fortfarande är så sällsynt på svenska arbetsplatser och arbetsorganisationer. Ökad segregering, social och ekonomisk ojämlikhet och utanförskap har gjort integrationsfrågor till ett prioriterat område inte bara i Sverige utan i hela EU-området. Innebörden av begreppet mångfald har hittills knappt berörts inom forskningen. Däremot har begreppet blivit en alltmer etablerad lönsamhetsfråga och föremål för en expansiv utbildning och konsultverksamhet. Uppfattningar om mångfald återfinns mer i den politiska sfären än i den akademiska världen och kan förklaras med att forskning ur ett mångfaldsperspektiv fortfarande är i sin linda (a.a.).

Begreppet etnisk mångfald i arbetslivet har sitt ursprung från USA där det talas om diversity management. Motsvarigheten till diversity, som betyder olikheter, har i Sverige kommit att benämnas mångfald. Vi kommer att definiera diversity ytterligare i kapitel två. I Sverige har begreppet kommit att användas som samlingsbenämning för att hantera i första hand etniska olikheter och integrationsfrågor. Genom mångfaldsbegreppet lanseras en ny förståelse för olikheter, eller snarare för blandningen av olikheter, som ekonomiskt lönsamma. Enligt Skog (2001) har den amerikanske forskaren Karen Jehn studerat mångfaldens fördelar och nackdelar och visat på dess komplexitet. Satsningar på mångfald menar hon ställer stora krav på organisationernas ledare. Hon är vidare övertygad om att det är lönsamt att satsa på mångfald. Författaren de los Reyes (2001) menar att begreppets relativt suddiga konturer och svävande teoretiska och empiriska grunder används i en rad olika sammanhang. Organisationer som använder sig av en mångfaldsstrategi har visat sig vara mer kreativa, flexibla och dynamiska. Detta har lett till att arbetsgivare, fack och myndigheter ser mångfald som en nödvändighet i arbetslivet.

Enligt lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130) (<http://www.notisum.se>) skall arbetsgivare arbeta målinriktat för att gynna etnisk mångfald i arbetslivet. I övrigt förebygga och förhindra etniska trakasserier samt vid rekrytering arbeta för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar. Vidare bör anställningsrutinerna ses över, såsom platsannonsernas utformning och var de ska annonseras. Dessutom se över vilka kontaktpersoner som uppges och hur intervjugrupper bestäms och sammanförs. Något som saknas i lagen är att det inte står skrivet att mångfaldsplaner skall upprättas på arbetsplatsen det vill säga utarbeta en policy för mångfald. Däremot sägs att arbetsgivare skall bedriva ett målinriktat arbete för etniska mångfaldsfrågor. Arbetsledaren är den viktigaste kontakten vid rekrytering enligt Abrahamsson, Bjärvall, Fürth (1999). Arbetsgivare har möjlighet att be arbetsförmedlingen om hjälp för att hitta lämpliga personer som kan söka arbete utan att lediga arbeten behöver annonseras i någon platsannons. Arbetsförmedlaren har möjlighet att matcha sökande och arbete. När rekrytering sker på det här sättet kommer informationen om ledigt arbete ut på marknaden men den blir väldigt begränsad och till en viss krets (a.a.).

I regel rekryteras svenskfödd arbetskraft till högre, mer kvalificerade och utvecklande uppgifter medan personer med utländsk bakgrund rekryteras till positioner som är underordnade och har snävare utvecklingsmöjligheter. Enligt författarna sker denna etniska arbetsfördelning till följd av dessa personers kvalifikationer från hemlandet inte likställs med den svenska motsvarigheten. Ett annat hinder är de ibland orealistiskt höga kraven på kunskap i svenska. Om en person i grund och botten är kvalificerad för ett jobb, men kompetensen inte erkänns, kan det innebära diskriminering. Detta faktum medför att personer med utländsk bakgrund ofta blir kvar i monotona arbetsuppgifter som sliter fysiskt (a.a.). Enligt författarna är nyckelfrågan rekryteringsprocessen. När denna i ökande grad sker genom personliga rekommendationer samt informella sociala kontakter blir nätverkens sammansättning viktig. I denna process innehar arbetsledarna en nyckelroll. Detta grundas på det faktum att nästintill samtliga beslutsfattare i arbetslivet har svensk bakgrund.

### **Syfte**

Syftet är att genom en diskursanalytisk modell beskriva diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet och hur den tar sig uttryck inom Västra Götalandsregionen.

### **Frågeställning**

De huvudsakliga frågeställningarna är följande:

- Hur uttrycks den nationella diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet i debatt och lagtext?
- Hur uttrycks diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet i Västra Götalandsregionens handlings- och mångfaldsplaner?
- Vilka praktiska uttryck tar det etniska mångfaldsarbetet i Västra Götalandsregionen?

## **Definition av begrepp**

Begrepp kan ha många olika betydelser. Vi har valt att lyfta fram följande begrepp: mångfald, etnisk, etnisk mångfald i arbetslivet, samt diskurs. Utifrån litteraturen har vi hämtat olika förklaringar som vi ställer oss bakom. Vi beskriver dessutom vad en mångfaldsplan är och hur den bör utformas.

### **Mångfald**

Det finns ingen enhetlig definition av begreppet mångfald. Söker vi i Nordstedts Svenska Ordbok (1999) finner vi att mångfald betyder stort och varierat antal. Den engelska motsvarigheten till mångfald ”*diversity*” betyder ”*olikheter*”. Ordet *diversity* kan användas i vilka sammanhang som helst, därför bör man alltid definiera vad man menar med *diversity*.

Enligt Skog (1995) är en definition som används ”*en mängd människor med olika egenskaper*”. ”*Workforce diversity*” betyder anställdas mångfald vilket innebär att människor med olika egenskaper ska samverka inom ett företag eller en organisation. I USA har begreppet *diversity* blivit ett uttryck som används när människor med olika bakgrund och egenskaper ska samarbeta i arbetslivet eller i andra sammanhang (a.a.).

Broomé, Carlson och Ohlsson (2001) menar att mångfaldens sex primära dimensioner är kön, ålder, ras, etnicitet, fysisk förmåga och sexuell läggning. Dessa är grundläggande för vår självbild och vår världsbild. Det finns dessutom en rad sekundära dimensioner - geografisk hemvist, utbildning, civilstånd, föräldrastatus, religion, arbetslivserfarenhet, inkomst med mera - som har mindre betydelse.

Enligt Tham och Johansson i Fägerlind och Wener (2001) innebär mångfalden kompletterande kompetens och perspektiv.

### **Etnisk (etnicitet)**

Etnisk betyder enligt Nordstedts Svenska Ordbok (1999) ”*som tillhör visst folk eller viss ras, om personer, minoriteter, som har att göra med folk eller rastillhörighet*”.

Begreppet etnicitet kommer ursprungligen från ordet *ethnos* (folk, folkstam) och betecknar i första hand kollektiva egenskaper som är gemensamma för en viss folkgrupp. De kollektiva egenskaper som ger upphov till gruppstillhörigheten kan vara en del av individernas självuppfattning eller tillskrivas av andra utanförstående. I vissa fall sammanfaller uppfattningarna. Etnisk tillhörighet omfattar både subjektiva inslag och sådana som fastställs av omgivningen enligt de los Reyes (2001).

Höglund (2002) menar med en etnisk grupp ofta en grupp vars medlemmar anses ha ett antal egenskaper gemensamma.



Det kan handla om egenskaper som gemensamt ursprung, gemensam kultur, religion eller tro, språk och kanske gemensamma normer för sammanhållning, lojalitet, familjebildning. En etnisk grupp behöver inte ha samtliga kännetecken men har ofta ett flertal av dem.

Enligt Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering (1999:130) 3§, avses med etnisk tillhörighet *”att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse”*.

### **Etnisk mångfald i arbetslivet**

Med etnisk mångfald i arbetslivet menar lagen (1999:130) lika rättigheter och lika möjligheter i fråga om arbete, anställningsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet oavsett etnisk tillhörighet. Begreppet etnisk mångfald i arbetslivet återkommer på flera ställen i lagen. 2§ behandlar samverkan som lagen förutsätter sker mellan arbetsgivare och arbetstagare för att etnisk mångfald i arbetslivet ska uppnås. Begreppet finns också i 4§ som anger att arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald. Lagen uttrycker följande: 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).”*

### **Diskurs**

Enligt Nordstedts Svenska Ordbok (1999) betyder ordet diskurs bland annat samtal inom ett visst ämne och av formellare slag. Sahlin (1999) menar att definitionen av diskurs är innebörden i vad vi säger och skriver och sättet vi gör det på. Vidare menar Sahlin att diskurs är en kedja av utsagor, det vill säga en intertextuell kedja eller uttryck, som vill ta reda på hur de åstadkommit, förändras och utvecklas i takt med att de genomtränger olika nivåer i olika fält. Alvesson och Sköldberg (1994) menar med diskurs alla slags användande av språk i skriftliga och muntliga sociala sammanhang, det vill säga utsagor och skriftliga dokument. Winther Jørgensen och Phillips (2000) menar att en diskurs är ett bestämt sätt att tala om och förstå världen eller ett avsnitt av världen.

## Vad är en mångfaldsplan

Mångfaldsplan är en handlingsplan som ska främja etnisk mångfald bland myndighetens anställda. Regeringen har beslutat benämna det för en mångfaldsplan. Ett dokument som lyfter fram värdet av kulturell och etnisk mångfald på ett strukturerat och systematiskt sätt kallas för mångfaldsplan. Den ska visa den egna organisationens ansvar, resursfördelning, tidsplaner, utvärdering, det vill säga vision, mål och arbete. Planen har bland annat en viktig funktion i rollen att starta en process för bättre kvalitet på arbetsplatsen likväl som i förbättringar av olika verksamheter. Fokus i planen ligger på etnisk mångfald och den ska vara ett styrinstrument (Abrahamsson, Bjärvall, Fürth 1999).

Några frågeställningar som är av avgörande betydelse enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) (<http://www.do.se>) är att det ska framgå av planen vad myndighetschef och myndighetsledning har för roller i mångfaldsarbetet. Om ansvaret för det etniska mångfaldsarbetet delegerats till någon anställd ska det framgå hur delegationen ser ut och vem som fattar beslut. Det ska tydliggöras i planen och budgeten vilka resurser som står till förfogande för mångfaldsarbetet och vad de kan användas till. Det bör framgå hur arbetsformerna, genomförandet, uppföljningen och samverkan ser ut. Verksamheten beslutar om vilka områden mångfaldsarbetet inriktas mot.

De tre huvudområden är rekrytering, arbetsförhållande och etniska trakasserier som arbetsgivaren enligt lagen är skyldig att vidta aktiva åtgärder inom. Hur åtgärderna ska utformas beslutar verksamheten. Eftersom lagen ställer krav på konkreta åtgärder och mätbara mål måste varje organisation inom ramen för sin verksamhet finna sådana mål och vidta åtgärder. Lagen ställer krav på ett planmässigt arbete när det gäller revidering, uppföljning och utvärdering. Enligt regeringen ska alla myndigheter upprätta mångfaldsplaner och göra årliga redovisningar, vilket innebär att regeringens krav går längre än lagen.

## 2 Teori/aktuell forskning

### ***Teoretisk utgångspunkt***

I en diskurs är språket strukturerat i olika mönster. En diskursanalys är ett sätt att analysera mönster. Diskursanalysen grundas i olika teorier, som är tvärvetenskapliga och använder sig av olika metoder. Det finns olika sätt att förhålla sig till diskursanalys exempelvis diskursteori, diskurspsykologi och kritisk diskursanalys enligt Winther Jörgensen och Phillips (2000). I den konkreta analysen finns det olika fokus. Exempelvis diskursteori som analyserar mer abstrakta diskurser som cirkulerar i samhället och diskurspsykologi som analyserar människors diskurser i vardagens sociala interaktion. Winther Jörgensen och Phillips utgår ifrån Fairclough, som är en av diskursanalysens företrädare, och skriver att när man analyserar diskursen är man intresserad av hur texten är producerad och hur den används. Den kan undersökas på flera sätt. Exempelvis genom diskursanalys där man via en intertextuell kedja av texter kan se en likadan text i olika utformningar. Om man analyserar en sådan kedja kan man se hur uppbyggnad och innehåll omvandlas när de passerar olika områden. Diskursanalysen i denna uppsats är inspirerad av Fairclough, Winther Jörgensen, Phillips och Sahlin.

### ***Diskursanalys***

Diskursanalys är ett sätt att kritiskt läsa texter och ett sätt att söka kunskap om hur och varför användningen av språket ser ut som det gör. Det handlar om analys av mening och mönster och är kvalitativ till sin karaktär. Sahlin (1999) skriver att diskursanalysens funktion är att identifiera och beskriva diskurser. De utsagor som utvinns ur ett studerat textmaterial kallas diskurser. Det som kännetecknar diskursanalysen är att den behandlar texter som data. Sahlin skriver vidare att en av de personer som betytt mest för diskursanalysen är den franske sociologen Michel Foucault (1926-1984). Diskurser kan liknas vid ett visst perspektiv som belyser vissa företeelser på bekostnad av andra som hamnar i skuggan och där avgränsningen är viktig. Diskursen definieras både utifrån ämne och kontext. Diskursanalys bedrivs ofta inom en konstruktivistisk referensram vilket innebär att föreställningar om oss själva, andra, omgivningen och världen betraktas som sociala konstruktioner enligt (a.a.). Syftet är inte att beskriva och förklara en objektiv verklighet utan att förstå och förklara hur bilden av verkligheten konstrueras socialt.

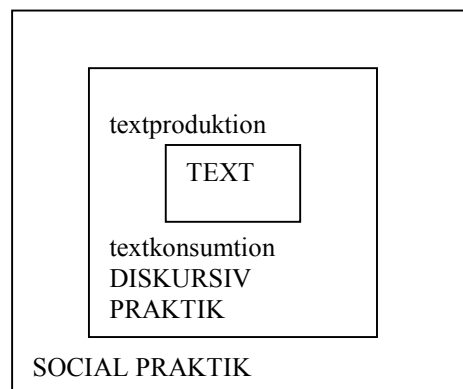
Sahlin(1999) skriver att man i en diskursanalys undviker att värdera hur ”sanna” utsagorna om verkligheten är. Istället studerar man hur de uppstår, underhålls och används och deras innebörder. Man försöker besvara frågorna: *Hur ser beskrivningarna ut? Vilken struktur har de? Vilka underliggande förutsättningar rymmer de och vad tas för givet? Vilken verklighet bygger de på och vad leder det till?* Man vill dessutom undersöka diskursens ursprung, utveckling och förutsättningar. Diskursanalysen innebär å ena sidan att studera specifika begrepp, uttryck och beskrivningar av hur diskursens innebörder varierar. Å andra sidan en undersökning av de sammanhang där samma mening uttrycks om än med andra ord.

Enligt Alvesson och Sköldberg (1994) är det inte mängden utsagor som är intressant utan att studera nyanser, motsägelser och vagheter i olika redogörelser. Utsagornas utformning, detaljer, vad som faktiskt sagts tas på stort allvar. Diskursanalys fokuserar sig på redogörelser och dokument till exempel behandlingssamtal, och mångfaldsplaner. I denna studie ligger fokus på handlings- och mångfaldsplaner. Vi har valt att använda oss av kritisk diskursanalys.

### **Kritisk diskursanalys**

Kritisk diskursanalys står enligt Winther Jörgensen och Phillips (2000) i ett dialektiskt förhållande till andra dimensioner. I den är diskursen både en form av handling som socialt och historiskt står i ett dialektiskt förhållande till de sociala sammanhangen. Den kritiska diskursanalysens uppgift är att tydliggöra den diskursiva praktikens roll i den sociala världen och de sociala relationerna som innebär ojämlika maktförhållanden. Syftet är att få en förändring till jämlika maktförhållanden i kommunikationsprocessen samt i samhället i stort. Genom det kritiska angreppssättet finns en kamp för social förändring på de undertryckta samhällsgruppernas sida. Den kritiska diskursanalysens mål är att beskriva förbindelserna mellan språkbruk och social praktik. Winther Jörgensen och Phillips beskriver Faircloughs tredimensionella modell för diskursanalys. Alla språkliga diskurser har tre dimensioner:

- text
- diskursiv praktik
- social praktik



*Fig.1 Faircloughs tredimensionella modell för diskursanalys s.74  
Winther Jörgensen och Phillips (2000).*

Vi kommer att använda modellen för att analysera texternas egenskaper. Vidare för att se hur texterna har vuxit fram och hur de används för att sedan genomsyra organisation och samhälle.

## Litteraturstudier

Det finns olika underliggande tolkningar av mångfaldsbegreppet enligt de los Reyes (2001) När man börjar använda marknadens språk ”*diversity pays*” i diskussionen om åtgärder mot diskriminering och segregering, kan man se en förskjutning från rättvise- och etikretorik till en argumentation om lönsamhet som kännetecknar ”*diversity management*”. I det sistnämnda betonas lönsamhets- och effektivitetsaspekter medan rättviseprinciperna får en underordnad betydelse.

Huvudbudskapet i diskursen om mångfald är att mixen av olikheter på arbetsplatsen innebär en rad konkurrensfördelar och effektivitetsvinster för organisationen. Dessa positiva tolkningar har kommit att bli ett viktigt argument i presentationen av mångfaldsidéen. Ett grundläggande problem anser de los Reyes (2001) är den påtagliga risken att konstruera olikheter och att göra frågan om etniska olikheter till något som tas för givet och inte behöver bekräftas. Hon ställer vidare frågor som: Hur kan strategier för ökad integration i arbetslivet formuleras utan att stigmatiserande uppfattningar och grundläggande föreställningar befästs? Det behövs en ny strategi där fokus riktas mot hinder från organisationens sida som skapar segregering och exkludering i arbetslivet. Att uppvärdera olikheter menar författaren vara en mycket tillfällig lösning som i bästa fall ger underordnade grupper positioner i arbetsorganisationen under högkonjunktur. Ett långsiktigt arbete för integration på lika villkor i arbetslivet är att alla oavsett etnicitet, kön etcetera, ges möjlighet till kompetensutveckling, flexibilitet och förankring för att följa arbetslivets förändring (a.a).

De olika definitionerna på mångfald i litteraturen beror enligt Fägerlind och Wener (2001) på vilket fokus författaren väljer. Om fokus är på organisationen, syftar mångfald på mångfald i arbetskraften som kön, ålder, etnisk/kulturell bakgrund, klass, funktionshinder, sexuell läggning med mera. Mångfald handlar inte om att arbetskraften ska ha en viss procentuell sammansättning av olikheter. Det handlar om att ovidkommande ”*karaktäristika*”, som inte har med arbetsuppgiften att göra, inte ska vara ett hinder för inträde, medverkan, utveckling eller avancemang på en arbetsplats. Mångfald är blandningen av alla våra olikheter. En ökad etnisk blandning i arbetslivet medför inte att alla måste lära sig allt om alla eller att tränga in i arbetskamraters bakgrund. Det innebär inte en antingen eller strategi. Istället behövs dialog och förståelse för en annan människas idéer enligt Abrahamsson, Bjärvall, Fürth (1999). För mångfald i arbetslivet krävs därför ett ledarskap, en organisationskultur och ett organisationsklimat som erkänner och värderar varje människa som unik och förmår att ta tillvara den potential som individerna i arbetskraften har. Diskussioner om mångfald kan alltså röra sig på olika nivåer (a.a.). I diskursen om mångfald talas ofta om kompetens. Kompetens måste ses ur flera dimensioner. Enligt Integrationsverket (2002) kan kompetens beskrivas på fem olika sätt:

- *Yrkesteknisk* som omfattar de kunskaper som krävs för att utföra arbetsuppgifterna.
- *Personlig* som inbegriper den kreativa förmågan, etik, hänsyn, respekt, ansvars känsla. Utvecklad självbild och värderingar spelar också in.
- *Social* innefattar förmåga att samarbeta både medmänskligt och yrkesmässigt. Samt att ha goda nätverkskontakter.

- *Strategisk* avser förmågan att vara väl insatt i verksamhetens vision och mål.
- *Funktionell* omfattar förmågor som problemlösning och pedagogisk förmåga.

Integrationsverket menar att organisationen bör ha en genomtänkt definition av begreppet kompetens för att kunna identifiera sina behov. Enligt Tham och Johansson (2001) tvingas företagen i en globaliserad värld, att förändras för att kunna möta de nya kundernas behov. Detta bidrar till att öppna dörrarna för mångfalden. Det handlar om kompletterande kompetens och perspektiv.

Det är viktigt att skapa pluralistiska organisationer enligt Alm (1999). Detta innebär miljöer utan värderingar för vad som är rätt eller fel avseende utseende, ursprung eller personlighet. Resultatet blir något mindre elittänkande och likriktat tänkande. En pluralistisk organisation ska inte formas för att det är politiskt korrekt utan för att det är en lösning som syftar till att hjälpa organisationen att bli mer konkurrenskraftig i många avseenden. Genom olika perspektiv kan man se problem ur olika synvinklar och på så sätt komma med bättre idéer och lösningar. Enligt Alm framkommer det att många organisationer ser fler hinder än möjligheter med mångfaldsarbete. Skilda livserfarenheter och bakgrund ger olika värderingar och dessa kan ses som rik mångfald som ligger till grund för kommunikation. Individer med olika kön, utbildning, ålder och kulturbakgrund ser världen med olika glasögon. Detta kan också bli en grund till konflikter. När motpartnerns tankesätt är svårt att förstå kan det brista i kommunikationen. Grundförutsättningen är förståelse och dialog mellan individer. Organisationer som har ganska stabila och homogena miljöer kan av detta skäl se mångfald som en störande faktor. I dessa organisationer är uppfattningen att arbetet går snabbt och enkelt när likriktning får råda. Då behövs inga förklaringar och förståelse finns automatiskt.

### 3 Metod

#### *Tillvägagångssätt*

Intresset för frågor kring etnisk mångfald i arbetslivet ledde oss till en början in på lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130). Anledningen till att vi ville skriva om etnisk mångfald i arbetslivet var våra funderingar kring svårigheterna för människor med utländsk bakgrund att komma in på arbetsmarknaden. Vi funderade över arbetets betydelse för oss som människor och hur arbetet påverkar vår identitet. Vi sökte efter domslut kopplade till lagen och fann endast ett domslut. Övriga rättsfall hade gått till förlikning. Samtidigt hade vi fått kontakt med projektledaren för projektet mångfaldsorienterad rekrytering i Västra Götalandsregionen. Detta ledde till att vi blev intresserade av att se hur regionen arbetade med etniska mångfaldsfrågor. Vidare hur långt de kommit då det gällde upprättandet av handlings- och mångfaldsplaner. Vi funderade över hur begreppet etnisk mångfald har uppstått. Varifrån det kom? Hur det kommer sig att begreppet fått ett så allmänt användande? Vi blev nyfikna och ville ta reda på mer om begreppet. Hur skulle vi då gå till väga? Genom diskussioner med lärare och studenter på högskolan kom vi fram till att använda oss av diskursanalys som metod. Vidare läste vi om diskursanalys och kom fram till att kritisk diskursanalys passade bäst som teori och metod. I den löpande texten använder vi oss genomgående av begreppet diskursanalys. Diskursanalysen innebär å ena sidan att studera begrepp, uttryck och beskrivningar av hur diskursernas innebörder varierar. Å andra sidan av att studera de sammanhang där samma mening uttrycks med andra ord enligt Sahlin (1999). Det i sin tur förde oss in på våra tre frågeställningar.

Utifrån våra frågeställningar, litteraturstudier och empiri valde vi att presentera resultat och analys uppdelat i tre linjer, den nationella diskursen om etnisk mångfald i debatt och lagtext, diskursen om etnisk mångfald i VG-regionen och slutligen vilket praktiskt uttryck det etniska mångfaldsarbetet tar i regionen. Vi valde i resultat och analys att dela upp i tre linjer som sammanfaller med våra frågeställningar. Diskursanalys uppfattar vi som både teori och metod. Det blev därför naturligt att föra samman resultat och analys för att uppfatta helheten. Med utgångspunkt från våra litteraturstudier analyserade vi den nationella diskursen om etnisk mångfald. I analysen av diskursen om etnisk mångfald i VG-regionen studerade vi etniska handlings- och mångfaldsplaner och deras förankring. Genom den diskursanalytiska metoden bearbetade vi planerna, och fann sociala konstruktioner, det vill säga mönster. Dessa ledde oss i sin tur in på olika teman om etnisk mångfald. Valet av teman har vuxit fram utifrån de litteraturstudier vi gjort samt genom att det i studiet av handlings- och mångfaldsplaner utkristalliserats vissa återkommande teman. Vissa teman kan härledas till den diskurs som förts i debatt och lagtext. Andra teman har sitt ursprung i lagen (1999:130) som för individens talan om samma möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet. Våra teman är rättighet, möjlighet, resurs, kompetens, lönsamhet, förebild, olikhet och rekrytering. För att tydliggöra likheter och skillnader i mönster i de olika handlings- och mångfaldsplanerna valde vi att göra denna uppdelning.

Vi har i analysen lyft fram vagheter och det som är motsägelsefullt i handlings- och mångfaldsplanerna, genom egna kommentarer i anslutning till olika teman. De praktiska uttryck vi lyft fram är Sahlgrenska Universitetssjukhusets (SU) platsannonser därför att SU framhåller i sin mångfaldsplan att etnisk mångfald ska synliggöras i platsannonserna. Vi valde att studera arbetsförmedlingens annonser via internet (<http://www.amv.se>). Vidare visar vi på det praktiska uttryck som diskursen tar genom projektledarens arbete. Vi har genomfört en intervju med henne som vi återger för att se diskursens praktiska uttryck. I vår diskursanalys valde vi att använda oss av Faircloughs modell, som vi nämnt tidigare. Modellen utvecklar och tydliggör våra tre linjer och frågeställningar som vi presenterar i resultat- och analysdelen. Vi avslutar resultat och analys med att analysera diskursens förändring av innebörd från problem till resurs. Den diskursanalys vi genomför är kvalitativ till sin karaktär och handlar om analys av mening och mönster enligt Sahlin (1999).

### ***Datainsamling***

Vi har genom projektledaren Lidija Beljic som arbetar för mångfaldsorienterad rekrytering inom VG-regionen haft tillgång till material. Det material som ligger till grund för vår studie är följande skrifter: Västra Götalandsregionens policy för etnisk mångfald, Hållbar tillväxt i Västra Götaland, Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland (RUS), Personalvision 2010, Handikappförvaltningens etniska mångfaldsplan, Etnisk mångfaldsplan för Södra Älvsborgs Sjukhus och Sahlgrenska Universitetssjukhusets handlingsplan för etnisk mångfald. Vi har genomfört litteraturstudier som berört diskursen om etnisk mångfald. Vidare har vi deltagit i en utbildningsdag om mångfaldsorienterad rekrytering i regionens regi. I den aktuella utbildningsdagen deltog representanter från olika fackförbund. Projektledaren Lidija Beljic gav information om mångfaldsorienterad rekrytering. En stor del av tiden ägnades åt gruppsamtal och reflektioner kring mångfaldsfrågor, värderingar, attityder och fördomar. Vidare har vi genomfört en intervju med projektledaren Lidija Beljic för mångfaldsorienterad rekrytering samt studerat Sahlgrenska Universitetssjukhusets 116 platsannonser under tiden 2003-03-01 till 2003-04-30. Bearbetningen av datainsamlingen har skett i form av en diskursanalys.

### ***Avgränsning***

Vi har i den här uppsatsen inte fokuserat på de strukturella hinder som kan finnas till arbetslöshetsproblematiken utan istället koncentrerat oss på att se de värderingar som ligger till grund i rekryteringsprocessen. Studien har vi valt att avgränsa genom att bearbeta handlings- och mångfaldsplaner inom VG-regionen. Av regionens förvaltningar bör 15 göra mångfaldsplaner men endast tre har hittills formulerat mångfaldsplaner. Två är just nu under produktion. Förutom dessa har vi valt att studera fyra övergripande handlingsplaner för regionen. Inledningsvis var tanken att vi skulle följa upp handlings- och mångfaldsplanerna genom intervjuer med rekryterare inom regionen. Tiden för detta har dock inte funnits.



Motivet till att granska endast Sahlgrenska Universitetssjukhusets platsannonser är att det står i deras mångfaldsplan att platsannonserna ska synliggöra mångfaldens betydelse i organisationen. Uppsatsen är inte heltäckande på något sätt och vi ämnar inte göra några generaliseringar. Vad gäller validitet anser vi att de data vi tagit del av och den metod vi använt är relevant i förhållande till problemformuleringen. Svagheter med den valda metoden kan vara att det i en diskursanalys kan konstrueras meningar och mönster som inte finns. Utifrån de litteraturstudier vi har gjort kan vi hitta tankegångar som berör faran och nyttan av att lyfta fram en särskild diskurs. Det hävdas att det behövs ytterligare forskning inom området om etnisk mångfald i arbetslivet enligt de los Reyes (2001) samtidigt som vissa menar att betoningen av en viss diskurs kan medföra en ökad stigmatisering och kategorisering av vissa grupper av människor. Styrkan med vår metod är att vi har utvecklat våra frågeställningar i tre linjer och sammanfört dessa i Faircloughs modell.

### ***Etiska överväganden***

Vi har intervjuat projektledaren och fått hennes tillåtelse att använda oss av intervjumaterialet i uppsatsen och namnge henne i texten. Kvale (1997) skriver om informerat samtycke att forskaren informerar intervjupersonerna om studiens syfte och frågeställningar och om hur den är upplagd. Vi har kontinuerligt haft kontakt med Lidija Beljic och samtalat om uppsatsens innehåll. Vi har funderat över det ansvar vi har som forskare, att inte mönster som egentligen inte finns konstrueras i diskursanalysen beroende på vår förförståelse. Det handlar om analys och mening och mönster enligt Sahlin (1999).

## 4 Resultat och analys

### *Inledning*

Resultatet omfattar den nationella diskursen om etnisk mångfald i debatt och lagtext (1999:130). Vidare diskursen om etnisk mångfald i Västra Götalandsregionen och dess förankring. Det vill säga studier av handlings- och mångfaldsplaner. Slutligen visar vi på hur diskursen omvandlas i praktiken i regionen. I regionens diskurs analyserar vi tre mångfaldsplaner och fyra handlingsplaner från 15 förvaltningar. När det gäller diskursen i praktiken har vi granskat Sahlgrenska Universitetssjukhusets platsannonser eftersom de i sin mångfaldsplan betonar att mångfald ska synliggöras vid annonsering. Dessutom har vi bearbetat en sammanfattning av en intervju med projektledaren för mångfaldsorienterad rekrytering i regionen. I vår diskursanalys av handlings- och mångfaldsplaner har vi sett mönster som leder oss in på olika teman. Dessa är, som vi nämnt tidigare, rättighet, möjlighet, resurs, kompetens, lönsamhet, förebild, olikhet och rekrytering. Vi gör egna kommentarer i anslutning till var och en av dessa teman. Därefter knyter vi ihop de tre linjerna med hjälp av den diskursanalytiska modellen.

De dokument vi kommer att analysera är:

- Västra Götalandsregionens policy för etnisk mångfald (2001-2003)
- Västra Götalandsregionens personalvision 2010
- En region att växa i, Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland (RUS) (2000)
- Hållbar tillväxt i Västra Götaland (2001)
- Sahlgrenska Universitetssjukhusets handlingsplan för etnisk mångfald (2002)
- Etnisk mångfaldsplan för Södra Älvsborgs Sjukhus (2002)
- Handikappförvaltningens etniska mångfaldsplan (2002)

### ***Den nationella diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet i debatt och lagtext***

Mattsson (2001) ger i sin avhandling en ingående bild av mångfaldsdiskursens utveckling 1996-1999 i dagstidningar och vetenskapliga publikationer. Författaren beskriver dessutom framväxten av lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Förändringen av lagen började efter invandrapolitiska kommitténs slutbetänkande 1996, där det föreslogs att en enmansutredning skulle tillsättas för att utreda diskrimineringslagen från 1994. Ett helt nytt lagförslag presenterades i utredningen ”*Räkna med mångfald*” 1997, vilket antogs av riksdagen två år senare. Det finns två huvudsakliga förklaringar till arbetslösheten som tas upp i den regeringsproposition som föreslår lagändringen. Den ena är kompetensbrister och kulturella skillnader. Den andra är rasmässig och etnisk diskriminering.

Diskursen om etnisk mångfald i arbetslivet har under perioden 1996-1999, enligt Mattsson (2001) formulerats på ett mycket enhetligt sätt.

I de debattartiklar och ledare författaren studerat framförs budskapet mångfaldsarbete och mångfaldstanken som en lösning på arbetslösheten bland människor med utländsk bakgrund. En principöverenskommelse mot vardagsdiskriminering och främlingsfientlighet slöts 1995 mellan arbetsmarknadens parter inom den privata sektorn och 1996 för den offentliga sektorn. Den gemensamma strategin att arbeta för att den etniska mångfalden utvecklas presenterades i ett flertal skrifter med vägledning i mångfaldsarbetet. Mångfaldsdiskursens bärande idéer är att personer med utländsk bakgrund, genom att komma från andra kulturer, kan tillföra enskilda företag och näringslivet kompetenser och kvaliteter som annars saknas. Detta anges som ett argument för varför arbetsgivare bör satsa på mångfald och upprätta mångfaldsplaner. Personer med utländsk bakgrund ses som en outnyttjad resurs vilkas kompetens borde tas tillvara. Talet om mångfald framstår som en motbild till den problembild som varit typisk för medias rapportering om personer med utländsk bakgrund sedan 1980-talet. En orsak till att politiker, företagsledare, ledarskribenter och debattörer har kunnat enas i en diskurs om mångfalden är troligen deras fokus på framtiden. Diskursen formuleras både av de som menar att etnisk diskriminering inte förekommer och av de som menar motsatsen.

Mångfaldsstrategier kan ses som frivilliga och motiveras då med att de leder till ökade vinstmöjligheter och konkurrenskraft för enskilda företag och näringslivet. Enligt diskursen innebär blandningen av människor med olika bakgrund och olika perspektiv en fördel för organisationer i form av ökad kreativitet, nyskapande, förmåga till förändring och flexibilitet. Därigenom stärker mångfalden företagets konkurrenskraft och lönsamhet. Tanken är att människor genom olika perspektiv och bakgrund bidrar till att främja en dynamiskt och nytänkande miljö inom organisationen. Parallellt med denna diskurs framförs frågan om rättvisa och jämlikhet vilket resulterar i den nya lagen 1999:130 (a.a).

Författaren de los Reyes (2001) menar att det tyngsta argumentet i debatten är mångfaldsstrategier som en lönsamhetsatsning. Den demografiska utvecklingen och frågan om arbetskraftens framtida etniska sammansättning diskuteras också. Lönsamhet och politiska beslut förenar arbetsmarknadsparternas intresse för mångfaldsarbete. De los Reyes ställer frågan varför det behövs särskilda ansträngningar för att införa mångfald trots alla framställningar om mångfaldssatsningars positiva effekter. Lagen (1999:130) innehåller flera huvuddrag. Ett första är att den nya lagen omfattar hela rekryteringsförfarandet och inte enbart när ett beslut om anställning fattats. Anställningsvillkor, arbetsvillkor, arbetsledningsbeslut, uppsägningsbeslut, avskedande, permittering omfattas precis som tidigare. Den andra förändringen handlar om både direkt och indirekt diskriminering. Den tredje förändringen gäller bevisningen, där arbetsgivaren åläggs ett större ansvar att visa att handlingen inte har något samband med etnisk tillhörighet. En fjärde utvidgning av lagen gäller de aktiva åtgärder för att främja mångfalden i arbetslivet som arbetsgivare uppmanas göra. I lagen står att arbetsgivare skall verka för att arbetsförhållanden i verksamheten skall lämpa sig för arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet, i den mån det kan krävas ”*med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter*”.

## Lagtexten

Lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet 1§ *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).* Etniskt mångfaldsarbete omfattar betydligt mer än att det finns ett visst antal anställda av olika etnisk tillhörighet på en arbetsplats. Diskrimineringsombudsmannen (DO) (<http://www.do.se>) skriver att etnisk mångfald är en fråga om kvalitet. Det ger möjligheter till mångskiftande perspektiv att ta sig an verksamheten. Det kan leda till en organisation som främjar lika möjligheter för alla och erkänner de kulturella skillnaderna mellan människor samt uppskattar mångfalden. Lagen uttrycker i 2§ att *arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. De skall särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering.*

Enligt 4§ skall arbetsgivaren *inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet.* I lagens förarbete beskrivs att målet med att införa krav på aktiva åtgärder är att föra in ett mångfaldstänkande hos arbetsorganisationer, arbetsgivare och enskilda arbetstagare. Det kan bidra till att den etniska mångfalden i samhället uttrycks i arbetslivet. Vidare betonas att arbetsgivare skall se etnisk mångfald som en fördel och ta tillvara kompetens och erfarenheter oberoende av etnisk bakgrund. Mångfaldstänkande kan innebära möjlighet till anställning för den enskilde samt att dennes kompetens utnyttjas bättre. Detta kan ge positiva konsekvenser för organisationens ekonomi. I lagen finns inte några detaljer om vilka aktiva åtgärder en arbetsgivare ska vidta. Däremot finns råd och exempel för att främja etnisk mångfald i DO:s material (a.a.).

### ***Diskursen om etnisk mångfald i Västra Götalandsregionen och dess förankring***

Västra Götalandsregionen tar sin utgångspunkt i lagen (1999:130). I regionens handlingsplaner uttrycks i enlighet med lagen intentionen att föra in ett mångfaldstänkande hos arbetsgivare, arbetsorganisationer och enskilda arbetstagare. Att se olikheter som en tillgång för organisationen samt att visa detta i handling, i rekrytering och ledning. Vidare uttrycks att

*Öppenhet mot omvärlden och en positiv syn på mångfald ska prägla Västra Götalandsregionen i form av invandring och i investeringar. /---/, En tillåtande samhällskultur är en förutsättning. Den bejakar och stödjer mångfald, är öppen mot omvärlden och andra kulturer.*

De tre mångfaldsplaner vi analyserat har olika utformning. Samtliga tar sin utgångspunkt i lagen (1999:130) och VG-regionens policy för etnisk mångfald. Den handlar om att värdesätta olikheter och fokusera på mångfaldens möjligheter. Handikappförvaltningen har dessutom en bilaga om kränkande särbehandling. Södra Älvsborgs Sjukhus (SÄS) hänvisar dessutom till VG-regionens utvecklingsstrategi (RUS Mål 10) och Vision och mål för SÄS.

Sjukhuset har utfört en enkät och intervjuundersökning gällande frågor om etnisk mångfald i arbetslivet bland sina anställda. Sammanställningen visade att det ganska sällan eller aldrig diskuteras mångfaldsfrågor på de olika arbetsplatserna. Ganska sällan eller aldrig tas det hänsyn till etnisk mångfald vid rekrytering. SÄS är den enda förvaltning som gör en egen begreppsdefinition av etnisk mångfald med hänvisning till diskrimineringsombudsmannens skrift, Handbok för aktiva åtgärder (1999).

*Med mångfald menas en blandning av olikheter såsom kön, ålder, etnisk och kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning m.m. Mångfald innefattar alla egenskaper som inverkar på förmågan att samarbeta, kommunicera och lösa problem.*

*Med etnisk mångfald menas en blandning av människor med olika etnisk och kulturell tillhörighet, olika hudfärg, olika etniskt eller nationellt ursprung eller olika trosbekännelse. Alla skall ha lika rättigheter och möjligheter oberoende av ras, hudfärg, nationalitet och etniskt ursprung.*

## **Rättighet**

Sahlgrenska Universitetssjukhuset skriver

*Policyn utgår från Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130) och fokuserar på mångfaldens möjligheter*

Södra Älvsborgs Sjukhus skriver

*Oavsett etnisk bakgrund skall varje anställd känna sig uppskattad och motiverad och få bekräftelse på sina arbetsinsatser.*

Handikappförvaltningen uttrycker med utgångspunkt från lagen (1999:130)

*/.../, att arbetsgivare ska främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att främja etnisk mångfald och motverka all form av etnisk diskriminering.*

Kommentar: Rättighetsbegreppet har sin grund i lagtexten. Samtliga förvaltningar åberopar lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130) i sina mångfaldsplaner. Det är dock ingen av förvaltningarna som gör en egen definition av vad de menar med rättighet.

## **Möjlighet**

Västra Götalandsregionens policy uttrycker att

*Polycyn fokuserar på mångfaldens möjligheter i arbetslivet.*

Personalvision 2010 uttrycker i avsnittet om människosynen

*Mångfald kännetecknar regionen- den dynamik och möjlighet till nya lösningar och fruktbar utveckling som blandningen av olikheter som kön, ålder, utbildning, intressen och etniskt ursprung erbjuder, utnyttjas så att behoven hos Västra Götalands invånare kan mötas på bästa sätt.*

Sahlgrenska Universitetssjukhus skriver

*Polycyn utgår från lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130) och fokuserar på mångfaldens möjligheter.*

Kommentar: Den policy som omtalas i SU-polycyn är VG-regionens gemensamma policy för etnisk mångfald. Formuleringar om möjligheter kan ses både ur individens perspektiv och ur organisationens perspektiv. I de mångfaldsplaner där det skrivs om möjligheter utgår de genomgående från organisationens perspektiv. Det talas om att mångfalden innebär möjligheter. Vilka möjligheter är oklart. I personalvisionen förtydligas innebörden något genom att det talas om möjlighet till nya lösningar som blandningen av olikheter ger. Lagen (1999:130) utgår däremot från individens perspektiv där det sägs att arbetsgivaren ska ”främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet”

## **Resurs**

Västra Götalandsregionens policy uttrycker

*/.../, behöver alla krafter/.../*

I Personalvision 2010 skrivs att

*Regionen tillvaratar resurserna hos medborgare med utländsk bakgrund /.../*

I skriften En region att växa i-regional utvecklingsstrategi (RUS) uttrycks att

*Västra Götaland ska mer aktivt ta vara på resurserna hos medborgare med utländsk bakgrund.*

Sahlgrenska Universitetssjukhuset skriver att

*Sjukhusets framgång kommer i allt högre grad att bero på förmågan att på bästa sätt nyttja den inneboende potentialen som denna mångfald erbjuder.*

*Mångfaldsarbetet ska genomsyra regionens verksamheter och mer aktivt ta vara på resurserna hos medborgare med utländsk bakgrund.*

Södra Älvsborgs Sjukhus skriver

*/.../, skall aktivt ta vara på resurserna hos medborgare med olika etnisk bakgrund .*

*Den kunskap och erfarenhet, som varje individ med en annorlunda bakgrund besitter, måste tas tillvara.*

Kommentar: När det gäller begreppet resurs har det sitt ursprung i den offentliga debatt som förts och som växt fram under 90-talet där det enligt Mattsson (2001) betonas att personer med utländsk bakgrund ses som en outnyttjad resurs. Av de förvaltningar som vi har granskat har alla utom Handikappförvaltningen betonat vikten av att ta tillvara resurserna hos medborgare med utländsk bakgrund. SU använder uttrycket ”nyttja den inneboende potentialen” som komplement till ordet resurs. Vi ställer oss frågan vad som är skillnaden i dessa två sätt att uttrycka sig.

## **Kompetens**

I Västra Götalandsregionens policy uttrycks

*/.../, att se språkliga och kulturella kompetenser som en tillgång för organisationen, att visa det i handling, i rekrytering och i ledning.*

*Mångfaldsarbete är en fråga om kompetens, det handlar om att rekrytera så att en sammansättning av bästa kompetens uppnås inom organisationen för att på bästa sätt kunna möta kundernas behov- inte medvetet eller omedvetet välja bort kompetens.*

*Organisationen utvecklas mer positivt om det på alla nivåer finns en bred kompetens bakom de beslut som tas.*

Kommentar: I de mångfaldsplaner som vi studerat är det endast VG-regionen som använder sig av ordet kompetens. Ordet kompetens har flera olika betydelser. Med anknytning till våra litteraturstudier och det Integrationsverket (2002) skriver om kompetens funderar vi över vad regionen menar med bästa kompetens. Avser de yrkesteknisk kompetens, handlar det om personlig och social kompetens eller menar de samtliga dimensioner. Genom en särskild formulering i policyn ”finns en bred kompetens bakom de beslut som tas” omfattas även de förtroendevalda.

## Lönsamhet

Västra Götalandsregionens policy uttrycker

*/.../, behöver alla krafter för att bygga en stark region.  
Att blanda olikheter är både spännande och fruktbart. Det är en kompetens och överlevnadsfråga såväl för regionen som arbetsgivare.*

Personalvision 2010 uttrycker

*/.../ nya lösningar och fruktbar utveckling som blandningen av olikheter/.../, utnyttjas så att behoven hos Västra Götalands invånare kan mötas på bästa sätt.*

Kommentar: Under temat lönsamhet har vi samlat olika formuleringar som vi anser rymma en outtalad lönsamhetsaspekt. Regionen skriver om att alla krafter behövs för att bygga en stark region. Lönsamhetsaspekten menar vi ligger i formuleringen ”stark region”, medan formuleringen ”alla krafter” kan sorteras in även under temat resurser. Vidare uttrycker regionen att det är en överlevnadsfråga vilket vi menar handlar om lönsamhet. Här ser vi kopplingar till det Skog (2001) skriver om amerikanska lönsamhets teorier som betonar organisationernas nytta av mångfaldsstrategier.

## Förebild

I Västra Götalandsregionens policy uttrycks att

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

Personalvision 2010 och RUS uttrycker följande

*Regionen /.../, är ett föredöme i arbetet för ökad integration..  
De tendenser till ökad segregering som finns i samhället mellan medborgare med svensk respektive annan bakgrund måste motarbetas.*

Sahlgrenska Universitetssjukhuset skriver om

*Ett ökat kunskapsutbyte med omvärlden gällande etniska mångfaldsfrågor/arbete.  
Påverka attityder och värderingar genom att avsätta tid och resurser till utbildning.*



Södra Älvsborgs Sjukhus skriver

*/.../, skall vara en förebild i att ta vara på och värdesätta samhällets mångfald samt arbeta för att öka andelen anställda med olika etnisk bakgrund.*

*Påverka attityder och värderingar för ett "mångfaldstänkande" på våra arbetsplatser.*

Handikappförvaltningen skriver att

*Mångfald ska känneteckna Västra Götalandsregionen.*

*Handikappförvaltningen ska genom långsiktigt och systematiskt arbete uppnå: God kunskap om och förståelse för olika kulturer för värdet av mångfald.*

*Handikappförvaltningen är en arbetsplats där alla anställda, oavsett etnisk tillhörighet, trivs och utvecklas och där vi respekterar varandra och ser plusvärdet i varandras olikheter.*

Kommentar: Samtliga betonar betydelsen av att vara förebild i att ta vara på och värdesätta samhällets mångfald. Flera av mångfaldsplanerna uttrycker vikten av att föra in ett "mångfaldstänkande" på arbetsplatserna. Bland annat genom kunskapsutbyte.

Handikappförvaltningen använder sig av ett eget begrepp, plusvärde när det gäller att se varandras olikheter. Att upptäcka plusvärdet med varandras olikheter kan ses som att organisationen är en god förebild.

## **Olikhet**

I Västra Götalandsregionens policy uttrycks inledningsvis att

*Mångfaldsarbetet handlar om; att värdesätta olikheterna, att tillvarata och värdera både yttre och inre olikheter, /.../.*

*Det är just blandningen av olika erfarenheter som ger bättre resultat. Det är inte olikheterna var och en för sig utan blandningen som skapar kreativa miljöer, ger nya infallsvinklar på problem, ger fler perspektiv i arbetet.*

*Att blanda olikheter är både spännande och fruktbart.*

Personalvision 2010 uttrycker att

*Olikhet är en tillgång.*

Sahlgrenska Universitetssjukhus skriver om

*/.../, att värdesätta olikheter hos människor.*

*Sjukhusets personalsammansättning skall spegla befolkningens sammansättning.*

*/.../, att tillvarata befintlig kunskap och vidareutveckla kunskap om betydelsen av en arbetsplats som värdesätter olikheter.*

Södra Älvsborgs Sjukhus målsättning är att

*Ge arbetsplatserna möjligheter till flexibilitet för att kunna ta tillvara alla individers olikheter som kan ses som en tillgång i arbetet. Den kunskap och den erfarenhet, som en individ med en annorlunda bakgrund besitter, måste tas tillvara.*

*Eftersträva en jämnare spridning av etnisk mångfald på alla nivåer i alla verksamheter.*

Handikappförvaltningens mål är

*En etnisk sammansättning av personalen som så långt det är möjligt med hänsyn till vår verksamhet, avspeglar det omgivande samhället.*

*/.../, ser plusvärdet i varandras olikheter*

Kommentar: Vidare betonar samtliga mångfaldsplaner betydelsen av att ta tillvara och värdera olikheter. Västra Götaland uttrycker i sin policy att det är blandningen av olikheter som ger bättre resultat. Handikappförvaltningen har hittat ett eget uttryck, plusvärdet för att beskriva vad mångfald handlar om. En av mångfaldens fördelar enligt Alm (1999) är att det finns en större möjlighet att skapa en pluralistisk organisation. Genom olika perspektiv kan man se problem ur olika synvinklar och på så sätt komma med bättre idéer och lösningar. Med en pluralistisk organisation menas en miljö utan värderingar av vad som är rätt eller fel när det gäller personlig bakgrund. En organisation med olikheter är mindre stelbent då alla inte tänker likadant. Det blir lättare att vända skutan när omvärlden förändras. I en pluralistisk organisation lyssnar man till fler olika röster. Utesluter man ingen från början har man en större bas att rekrytera utifrån och har en större möjlighet att finna den man söker.

## **Rekrytering**

Västra Götalandsregionens policy för etnisk mångfald

*/.../, arbeta för att öka andelen anställda med utländsk bakgrund.*

*/.../, att visa det i handling, i rekrytering och i ledning.*

Sahlgrenska Universitetssjukhuset skriver

*Sjukhusets platsannonser och informationsmaterial ska synliggöra betydelsen av mångfald och jämställdhet i organisationen.*

*/.../, utveckla det aktiva rekryteringsarbetet så att etniska olikheter tas tillvara på bästa möjliga sätt.*

## Södra Älvsborgs Sjukhus skall

*Utveckla det aktiva rekryteringsarbetet så att etniska olikheter tas tillvara på bästa möjliga sätt.*

*Arbeta för en ökad andel chefer med olika etnisk bakgrund.*

*/.../, arbeta för att öka andelen anställda med olika etnisk bakgrund.*

*Arbeta med rekryteringsprocessen så att kraven i lagstiftning följs, gemensamma annonsrutiner och att övrigt rekryteringsarbete utvecklas.*

*Skapa praktik- och auskultationsplatser.*

## Handikappförvaltningen uttrycker följande

*Våra externa och interna platsannonser ska spridas så att de når personer med invandrarbakgrund.*

*Kontakt kan tas med AF för att undersöka om det finns några personer i AF:s register som uppfyller kravprofilen. Vid likvärdiga meriter ska positiv särbehandling kunna tillämpas.*

*Chefer inom handikappförvaltningen ska erbjudas utbildning i rekryteringsprocessen. Syftet är bl.a. att ge kunskap och verktyg för att förbättra möjligheterna att hitta och anställa kompetenta sökande med invandrarbakgrund.*

*Under året undersöks möjligheterna att genomföra praktik för ungdomar med annan etnisk tillhörighet.*

Kommentar: Alla mångfaldsplaner framhåller vikten av betydelsen av rekryteringsarbetet. Det lyfts fram att etniska olikheter ska tas tillvara vid annonsering. Handikappförvaltningen sträcker sig ytterligare genom att vid likvärdiga meriter tillämpa positiv särbehandling. Vi ställer oss frågande till formuleringen positiv särbehandling. Enligt DO är det viktigt att positiv särbehandling inte innebär att personer utan tillräcklig kompetens ska gå före på grund av att de tillhör en viss etnisk grupp. Vi kommer att fördjupa analysen vidare genom att studera Sahlgrenska Universitetssjukhusets annonsutformning under rubriken diskursens praktiska uttryck i Västra Götalandsregionen.

## **Diskursens praktiska uttryck i Västra Götalandsregionen**

### Annonser

Vi har studerat Sahlgrenska Universitetssjukhusets 116 platsannonser under tiden 2003-03-01 till 2003-04-30 via (<http://www.amv.se>). Vissa av annonserna innehåller flera tjänster. De tjänster som efterfrågas är sjuksköterskor, undersköterskor, läkare, arbetsterapeuter, sjukgymnaster, administrativ koordinator, läkarsekreterare, skötare, psykologer,

utvecklingsledare, enhetschefer, sektionsledare, forskningskoordinator, receptarier, personalchef, forskningsingenjör, ekonomisekreterare, kurator, kanslist och personalsekreterare. Vi har analyserat annonserna utifrån sjukhusets mångfaldsplan där det uttrycks följande

*Sjukhusets platsannonser och informationsmaterial ska synliggöra betydelsen av mångfald och jämställdhet i organisation.*

I vår analys av platsannonser kan vi inte hitta formuleringar som synliggör betydelsen av mångfald. De formuleringar som vi har hittat är personlig lämplighet, personliga egenskaper, andra erfarenheter, meriter, kompetens, gott bemötande och kundinriktad, god samarbetsförmåga, ett glatt humör och goda kunskaper i engelska. I vissa annonser nämns också att introduktionen är individuellt anpassad. Vi ställer oss frågan vad som läggs i begreppet personlig lämplighet. Handlar lämpligheten om att se etnisk mångfald som en naturlig del i personalgruppen eller handlar personlig lämplighet om att passa in i homogena arbetsgrupper. Menas det med personlig lämplighet olika dimensioner av kompetens som vi tidigare berört. När det i annonser talas om erfarenheter, meriter och kompetens undrar vi över om det är detsamma som att ta hänsyn till mångfalden och ta tillvara olikheter. En av de 116 annonserna framhåller goda kunskaper i engelska vilket kan ses som ett uttryck för mångfald. En annan annons uttrycker samarbete med migrationsverket. En projektjänst har tillsatts för att utveckla metoder och kunskaper avseende asylsökande patienter. I de annonser det nämns att introduktionen är individuellt anpassad kan vi utläsa en positiv vilja att se att behoven av introduktion bland nyanställda är olika. Vi har inte hittat några formuleringar som synliggjort betydelsen av mångfald i organisationen. Litteraturen som vi tidigare nämnt betonar att anställningsrutiner bör ses över i många organisationer. Det handlar om platsannonsernas utformning och var annonser skall annonseras.

## Mångfaldsorienterad rekrytering

Västra Götalandsregionen vill vara förebild som arbetsgivare när det gäller etnisk mångfald. Personalsammansättningen ska spegla befolkningens sammansättning. Bakgrunden till projektet mångfaldsorienterad rekrytering är att VG-regionen vill utveckla och tillvarata samhällets mångfald. I personalbokslutet 2002 skrivs att stora insatser krävs inom rekryteringsområdet. I VG-regionen är 9,6% av medarbetarna utlandsfödda, av dessa arbetar de flesta som läkare, tandläkare och ekonomipersonal. Målsättningen är att den etniska mångfalden ska genomsyra alla nivåer. Projektledningsgruppen i regionen består av fyra arbetsgivarrepresentanter, fyra fackliga företrädare samt projektledaren. Denna grupp har ansvar för projektuppdraget, utvärderar kontinuerligt och förändrar efter behov. Projektet leds av personalstrategiska avdelningen i Vänersborg och som referensgrupp fungerar den regionala mångfaldsgruppen. Rekryteringsprocessen har stor betydelse för att skapa mångfald. Vid rekrytering finns det fördomar och dessa måste arbetsgivare och chefer bli medvetna om för att kunna åtgärda. Projektledaren ansvarar för utbildningen i mångfaldsorienterad rekrytering. Hittills har 500 personer utbildats inom projektet. Utbildningsinnehållets fokus är gruppdiskussioner och dialog mellan handledare och gruppmedlemmar utifrån attityder och värderingar.

Utbildningens olika delar är följande:

- Definition av etnisk mångfald
- Varför arbeta för att öka den etniska mångfalden med fokus på rekryteringsprocessen
- För och nackdelar med mångfaldsarbete
- Diskrimineringslagen
- Lagens praktiska hantering
- Granska rekryteringsprocessen ur ett mångfaldsperspektiv
- Demografi
- Sveriges dilemman och utmaningar
- Attityder och värderingar

### Intervju med projektledaren

Mångfaldsplanerna är ett uttryck för VG-regionens mångfaldsarbete. Ett annat är det arbete som utförs i projektet mångfaldsorienterad rekrytering. På uppdrag av regionfullmäktige och regionstyrelsen bildades för tre år sedan en mångfaldsgrupp med uppgift att arbeta med mångfaldsfrågor. Gruppen består idag av 25 personer som representerar varsin förvaltning. År 2001 genomfördes den första utbildningen för handledare i mångfaldsorienterad rekrytering. Majoriteten av deltagarna kom från mångfaldsgruppen. Ett företag från Stockholm, ”Diversity support”, ansvarade för utbildningen. Samtidigt diskuterades inrättandet av en tjänst som projektledare med ansvar för utbildningen. En projektplan utformades av personaldirektören, chefen för personalstrategiska avdelningen samt den ansvarige för mångfaldsfrågor inom personalstrategiska avdelningen. Tjänsten tillsattes i maj 2002. I regionens utvecklingsstrategiska dokument (RUS) formuleras i mål 10 regionens mål med det etniska mångfaldsarbetet. En av regionens förtroendevalda har ett särskilt ansvar för detta område.

Regionens chefer på alla nivåer har ett ansvar för att det bedrivs ett aktivt mångfaldsarbete. Projektledarens uppdrag är att utbilda handledare som i sin tur genomför utbildningar med chefer och övriga anställda. Vidare ansvarar projektledaren för information genom personliga kontakter, informationsträffar och foldrar. Målgruppen är chefer, personaladministratörer och fackliga ombud. En viktig del av arbetet är att stödja handledarna med utbildning, material och handledning.

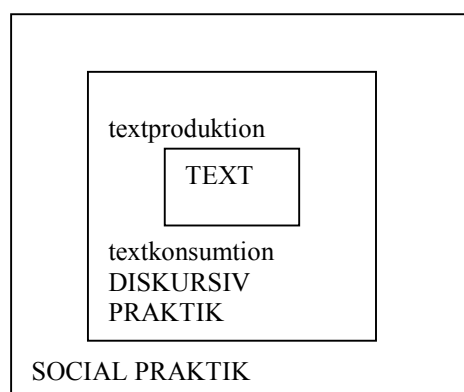
På frågan om projektledaren upplever några hinder och svårigheter i sitt arbete svarar hon att *”ett enda stort hinder är tidsbristen”*. En förvaltning har inte bara etniska mångfaldsfrågor att arbeta med utan även andra policydokument. I övrigt uppfattar hon inga hinder. Projektet är väl förankrat bland politiker och ledare. Under projektets gång har uppdragen blivit fler och fler vilket visar att utbildning och information i ämnet är efterfrågat. Samtidigt påpekar hon att det är viktigt att *”sälja sig”* hela tiden. När det gäller mångfaldsplaner håller hon på att utforma en mall som ska göra det lättare för varje förvaltning att göra en mångfaldsplan. I dagsläget är hon tillfrågad av två förvaltningar att hjälpa till med utformandet av mångfaldsplaner.

De viktigaste styrinstrumenten i projektledarens arbete är lagstiftningen, Västra Götalands policy om etnisk mångfald i arbetslivet, regionens människosyn, som finns formulerad i handlingsplanerna, Personalvision 2010 samt Regional utvecklingsstrategi (RUS). Under det första året som gått har projektledaren träffat alla regionchefer, sjukhusdirektörer, personalchefer och många enhetsledare och verksamhetschefer. Dels för att informera och dels för att genomföra utbildningar. På frågan om varifrån projektledaren får feedback svarar hon att utvärderingarna efter varje utbildning ger feedback. Många uttrycker att de skulle vilja arbeta mer med mångfaldsfrågor, men att tiden är knapp. Projektledaren får vidare mycket positiv stöttning av sina chefer då de uppfattar arbetet med mångfaldsfrågorna som viktigt. Handledarna ger feedback genom att uttrycka betydelsen av den struktur som ger stadga åt projektet. Mail och telefonsamtal från deltagare samt fler bokningar ger också feedback.

På frågan hur den information och den utbildning som genomförs omvandlas till social praktik det vill säga praktiskt arbete svarar projektledaren att det är för tidigt att uttala sig. Det är svårt att bedöma om de positiva reaktionerna till etnisk mångfald i arbetslivet beror på att det inom vissa yrken, särskilt vårdyrken, råder arbetskraftsbrist eller om det beror på att utbildningsinsatsen gjort verkan. En större utvärdering kommer att göras när projektet löper ut i december 2003. Regionfullmäktige kommer att fatta beslut om hur arbetet ska se ut i fortsättningen. Projektledaren menar att en viktig fortsättning på projektet om mångfaldsorienterad rekrytering är att arbeta med frågor som: *Hur tar jag hand om min personal? Hur reagerar personalen när mångfalden i arbetsgruppen ökar? Hur reagerar kunderna, patienterna, brukarna?*

## Sammanfattning av diskursanalysens tre linjer och frågeställningar

Med hjälp av Faircloughs modell i Winther Jörgensen och Phillips (2000) har vi först studerat texterna, lagen, handlings- och mångfaldsplaner. I de textanalyser vi utfört har vi koncentrerat oss på formella drag hos texten, till exempel vokabulär och sammanhang mellan meningar. I den diskursiva praktiken har vi analyserat de handlings- och mångfaldsplaner förvaltningarna inom VG-regionen tagit fram. Dessa bygger på den diskurs som har sitt ursprung under 1990-talet. I den diskursiva praktiken är vi intresserade av att se hur texterna, handlings- och mångfaldsplanerna är producerade och hur de konsumeras det vill säga används. I analysen av förhållandet mellan diskursiv praktik och social praktik kan man hitta de uttryck som diskursen tar. I den sociala praktiken visar vi på de uttryck som diskursen om mångfald tar genom regionens platsannonser och projektarbete.



*Faircloughs tredimensionella modell för diskursanalys s.74  
Winther Jörgensen och Phillips (2000).*

I vår diskursanalys har vi beskrivit tre linjer. Den nationella diskursen genom debatt och lagtext, regionens diskurs samt vilka uttryck den tar i praktiken. Vi anknyter till vår diskursanalytiska modell. Den innersta kvadraten som kallas text kopplar vi till lagen (1999:130) och den nationella diskurs som uppstår under 1990-talet. I den mellersta kvadraten, den diskursiva praktiken analyserar vi VG-regionens handlings- och mångfaldsplaner. Textproduktionen innebär framställande av mångfaldsplaner och handlingsplaner. Med textkonsumtionen menar vi den information som förmedlas och tas emot samt intryck genom mångfaldsplaner och utbildningsdagar. I den yttre kvadraten, social praktik, omvandlas diskursen till handling. Den uttrycks som vi uppfattar det dels genom projektledarens arbete och dels genom annonser och rekrytering. Andra exempel på social praktik är de projekt som pågår inom ”*mångfaldsorienterad rekrytering*” såsom ungdomspraktikplatser, ”*Se sjukvården*” och ”*Utländska legitimationsyrken*”, vilka vi inte har fördjupat oss i. Den sociala praktiken kan också uttryckas i rekryteringsförfarandet vid till exempel anställningsintervjuer och anställningar. Fokus i vår studie har riktats mot annonser.

De bärande idéerna i den nationella debatten under 90-talet handlar om att personer med utländsk bakgrund kan tillföra företag och näringsliv kompetens och kvaliteter som annars skulle saknas. De ses som en outnyttjad resurs vilkas kompetens borde tas tillvara.

## Framväxten av den positiva bilden

Under 1980-talet framställdes arbetslösheten bland personer med utländsk bakgrund som ett problem. Den fokusering på mångfaldsfrågor som vuxit fram under 1990-talet betonar den resurs som människor med utländsk bakgrund är. Detta är ett argument till varför arbetsgivaren bör satsa på mångfald och upprätta mångfaldsplaner. Denna diskurs uppträder i ett nytt sammanhang när den formuleras i VG-regionens handlings- och mångfaldsplaner. Begrepp som kompetens och resurser används och är utformade utifrån de olika förvaltningarnas värderingar och synsätt. Genom vår diskursanalys kommer vi fram till att synen på personer med utländsk bakgrund i arbetslivet omvandlats från att ses som problem till att ses som en resurs.

Vi kan i vår analys dra paralleller till Mattssons forskning (2001) om mångfaldsdiskursens utveckling. I vår studie av handlings- och mångfaldsplaner kan vi konstatera att synen på personer med utländsk bakgrund som en resurs framträder i VG-regionens skrifter. Genomgående talas i handlings- och mångfaldsplanerna om den kompetens och de resurser som måste tas tillvara. Parallellt med den nationella diskursen växer den nya lagen fram där betoningen ligger på den enskildes rättighet och möjlighet till anställning. Anknytningen till lagen (1999:130) finns med i samtliga handlings- och mångfaldsplaner. När lagen talar om möjlighet menas samma möjlighet till anställning för den person som har utländsk bakgrund som den som har svensk bakgrund. I mångfaldsplanerna används ordet möjlighet men innebörden blir en annan när det börjar handla om företagets möjligheter till utveckling. Diskursens begrepp kan sägas ha fått en annan betydelse när den används i ett nytt sammanhang.

För att återknyta till beskrivningen av en diskurs som en intertextuell kedja, det vill säga en likadan text i olika utformningar, så menar vi att begreppet etnisk mångfald är den första länken. Begreppet uppstår i den nationella debatten och utmynnar i den nya lagstiftningen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (1999:130). Kedjan fortsätter vidare ut i offentliga och privata organisationer genom att handlings- och mångfaldsplaner börjar framställas och utformas och projektjänster inrättas. Vidare förs diskursen ut i nya sammanhang till exempel rekryteringsansvariga, arbetsledare och arbetsgrupper. VG-regionens formuleringar om att mångfaldsarbetet ska genomsyra handling, rekrytering och ledning sammanfaller med lagens syfte. Vi tycker oss ha sett att de mål och visioner som uttrycks i regionens handlings- och mångfaldsplaner blir synliga i praktiken. Ett exempel är projektet mångfaldsorienterad rekrytering och anställningen av projektledaren Lidija Beljic. Ett annat exempel är projektet utländska legitimationsyrken som är en utvidgning av det tidigare projektet utländska läkare. Den nya formen omfattar samtliga legitimationsyrken. Ytterligare exempel är projektet ”*se sjukvården*” som har genomförts på uppdrag av mångfaldsgruppen i regionen. Projektet vänder sig till ungdomar mellan 18 och 25 år med annan bakgrund än svensk.

Trots många synliga tecken på etnisk mångfald ställer vi oss undrande över varför inte fler förvaltningar tagit lagen (1999:130) på allvar och utformat mångfaldsplaner. Beror det på okunskap om lagens existens eller på svalt engagemang.



Enligt Sifo (<http://www.do.se>) som på uppdrag av DO och Integrationsverket utfört en undersökning bland arbetsgivare och fackliga representanter, december 2002, framkommer att 96% av de tillfrågade arbetsgivarna kände till lagen, men endast en fjärdedel hade vidtagit några åtgärder. Regionen skriver om att mångfaldsarbete ska märkas i rekryteringsförfarandet. I SU:s policy betonas detta särskilt. Efter att ha studerat sjukhusets platsannonser menar vi att det inte stämmer. Kan det vara så att den mångfaldsplan som utformats inte har förankrats hos rekryterare och annonsansvariga.

## 5 Diskussion

I vår diskursanalys har vi beskrivit tre linjer som också sammanfaller med våra frågeställningar. I den första frågeställningen belyser vi den nationella diskursen om etnisk mångfald. Beskrivningen grundar vi på litteratur som redovisar forskningsresultat där det framkommer att budskapet om mångfaldsarbete framförs som en lösning på arbetslösheten bland personer med utländsk bakgrund. Mångfaldsdiskursens bärande idéer är att genom att anställa personer från andra kulturer tillförs företag och organisationer kvaliteter och kompetenser som annars saknas. Detta framställs som ett argument för arbetsgivare att satsa på mångfald och upprätta mångfaldsplaner. I början av 1990-talet fördes debatten om problemen med att arbetslösheten bland personer med utländsk bakgrund var så hög. Denna situation gällde även personer med svensk bakgrund. I mitten av 90-talet växer diskursen om mångfald fram som betonar att personer med utländsk bakgrund besitter resurser och kompetenser som bör tas tillvara. Parallellt med denna diskussion växer lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering fram där vi har kunnat se att betoningen ligger på individers lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Här talas inte om resurser och kompetens på det sätt som i de skrifter som ger vägledning i mångfaldsfrågor.

Vår andra frågeställning berör diskursen om etnisk mångfald i Västra Götalandsregionens handlings- och mångfaldsplaner. Här återfinns vi både tankar om kvaliteter och kompetens och tankar om individens rättigheter och möjligheter. Det vi kan se som gemensamt för samtliga handlings- och mångfaldsplaner är att lagen genomsyrar innehållet i dessa planer. Vi ställer oss dock undrande över varför inte samtliga förvaltningar tagit lagen (1999:130) på allvar och utformat mångfaldsplaner. Hittills har endast tre av 15 förvaltningar formulerat mångfaldsplaner. Beror det på okunskap om lagens existens eller på svalt intresse. Som vi nämnde tidigare i analysen har endast en fjärdedel av arbetsgivarna i Sverige arbetat aktivt för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Ett första steg i ett aktivt arbete är att formulera en mångfaldsplan. Vi kan genom vår studie se att fokus har flyttats från att se arbetslösheten bland personer med utländsk bakgrund som ett problem till att se alla människor som resurser oavsett bakgrund. Genom mångfaldsdiskursen framförs att blandningen av olikheter är positivt för arbetsmarknad och organisationer.

I den tredje frågeställningen visar vi på två olika sätt som det etniska mångfaldsarbetet ytrar sig på inom VG-regionen. Dels SU:s intentioner att mångfald ska synliggöras i platsannonser och dels regionens satsning på projektet mångfaldsorienterad rekrytering och anställningen av en projektledare. När det gäller målsättningen med att mångfald ska synas i annonser har vi inte hittat några tecken på detta i de annonser vi studerat under mars/april 2003. Som vi nämnt tidigare har de som ansvarar för personalrekrytering en nyckelroll när det gäller rekryteringsprocessen så att den präglas av ett öppet och bejakande synsätt på mångfald. Dessutom är det betydelsefullt hur de arbetssökande blir bemötta av de kontaktpersoner som de möter. Ovidkommande karaktäristika som namn, utseende med mera ska inte vara ett hinder när någon söker ett arbete. Personlig lämplighet, som ofta nämns vid annonsering säger egentligen ingenting. Vi uppfattar formuleringen som att de personer som söker bör vara så lika den ordinarie personalen som möjligt.

Personalsammansättningen som den beskrivs i regionens handlingsplaner säger däremot att den bör spegla befolkningens sammansättning. För de människor som i olika sammanhang har kontakt med regionen är igenkännandet viktigt varför det behövs olikheter inom personalgruppen. Satsningen på projektet mångfaldsorienterad rekrytering anser vi däremot är ett tydligt tecken på att regionen vill arbeta med etniska mångfaldsfrågor och visar på en medvetenhet då det gäller dessa frågor. Styrinstrumentet för projektledaren är lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering (1999:130) som ligger till grund för de utbildningsdagar hon genomför. Individens lika rättigheter och möjligheter betonas samtidigt som vikten av att ta tillvara alla människors resurser och kompetens framhålls. Under utbildningsdagarna deltar ofta personer som arbetar med att rekrytera personal. En viktig del i utbildningen är att samtala och reflektera över värderingar, attityder och fördomar. Här lyfts bland annat frågor som reaktioner inför olikheter i mötet med den arbetssökande. Det är svårt att i nuläget göra en bedömning av projektets verkan vad gäller implementeringen av den etniska mångfaldsdiskursen. Projektledaren nämner att den rådande arbetskraftsbristen inom VG-regionen kan vara en anledning till den positiva inställningen till mångfaldsorienterad rekrytering. Regionens mål är att arbetskraftens sammansättning ska spegla befolkningens sammansättning. För att återkoppla till vad Alm (1999) skriver om pluralistiska organisationer skulle det innebära arbetsmiljöer utan värderingar för vad som är rätt eller fel avseende utseende, ursprung eller personlighet. Vi kopplar pluralistisk organisation till en organisation som präglas av mångfald.

Ur ett socialpedagogiskt perspektiv tror vi att det är i mötet med och samarbetet med människor som alla är olika som vi utvecklas och växer som människor. Detta kan i sin tur leda till att organisationen utvecklas positivt. Att endast samarbeta med människor som är lika leder lätt till stagnation. Dialogen är en grundförutsättning och det är dessutom viktigt att se den etniska mångfaldens olika perspektiv. Vi har genom vår diskursanalys funnit många olika teman som bildar grund för diskursen om etnisk mångfald. Det handlar om rättigheter och möjligheter likväl som om resurser och kompetens. Viktigt i den dialog som förs är att den präglas av ett respektfullt bemötande och delaktighet. Arbetet med mångfaldsfrågor kan ta lång tid. Det gäller att det inte bara blir tomma ord och tryckta mångfaldsplaner, diskursiv praktik, som inte omvandlas till social praktik det vill säga handling. De handlings- och mångfaldsplaner vi studerat visar på en vilja att ta tag i de etniska mångfaldsfrågorna. Mångfaldsplanen kan vara ett sätt som bidrar till att verksamhetens kvalitet och effektivitet förbättras. De kan också bidra med att den totala kompetensnivån hos organisationer höjs. Dessutom ett positivt arbetsklimat som människor söker sig till samt att verksamheter blir goda förebilder. Vidare kan den motarbetarbeta diskriminering, främlingsfientlighet och rasism. Det är viktigt att mångfaldsplanen förankras bland arbetstagare, arbetsledare och rekryterare för att mångfaldstänkandet ska genomsyra alla nivåer. I debatten om etnisk mångfald i arbetslivet finns argument mot mångfaldsplaner som menar att de kan medföra en felaktig kategorisering i grupper som inte har något gemensamt. Exempelvis kanske en grek inte känner sig representerad av en irakier. I jämförelse med jämställdhetsarbetet där en viss procentsats ska vara män respektive kvinnor fungerar inte motsvarande uppdelning i grupper utifrån etnisk tillhörighet. Det gäller att möta varje individ utifrån dennes kompetens. Det hade varit intressant att jämföra VG-regionens etniska mångfaldsarbete med andra landsting. Vi har dock endast kort tittat på några av övriga landstings hemsidor på internet och sett att innehållet varierar.

Kommunerna i norra Sverige har enligt integrationsverket lyckats bäst vad gäller sysselsättningen för personer som är utrikes födda. Av de tio bästa kommunerna ligger åtta i Jämtlands, Västerbottens eller Norrbottens län. Ingen av storstäderna är särskilt framstående. Vi tycker att VG-regionens vision och mål tydligt uttrycker vad den vill med det etniska mångfaldsarbetet. Det gäller att omsätta teori till praktik. Utifrån de studier vi gjort kan vi se att arbetsmarknaden inte fungerar etniskt neutralt. Här finns fortfarande mycket att förändra. Det handlar om vilken människosyn, kunskapssyn och samhällssyn som finns hos rekryterare, arbetsgivare och arbetstagare. Att det finns en öppenhet att samtala, reflektera och bearbeta fördomar, attityder och värderingar. Förhoppningsvis kan den positiva bilden av etnisk mångfald bidra till förändring.

Sverige får en skarpare diskrimineringslag den första juli 2003. Det förbud mot diskriminering i arbetslivet som gäller idag utvidgas då till hela samhället. Förbudet mot diskriminering som idag omfattar arbetslivet ska i fortsättningen gälla hela samhället, sociala myndigheter, sjukvård, bostadsmarknad, kreditväsende och restaurangbranschen. Det är inte acceptabelt att till exempel utseende, religion, sexuell läggning ska påverka människors möjligheter i samhället. Hur ska vi då gå till väga för att omvandla tankarna om den etniska mångfaldens betydelse till praktiskt handlande. Genom våra studier har vi sett en del av regionens etniska mångfaldsarbete. Vi tror att ett ökat samarbete mellan olika aktörer främjar spridningen av det etniska mångfaldstänkandet. Det ska inte vara så att någon vid sökande av arbete sorteras bort utifrån sitt namn. Kompetens och erfarenhet bör vara avgörande i rekryteringsprocessen. Formuleringar i platsannonser som personlig lämplighet borde definieras. Vidare är det viktigt att fundera över var annonser offentliggörs och hur de utformas. Vidare frågor att undersöka är vilken syn på etnisk mångfald i arbetslivet, personer som arbetar med rekrytering av personal har. En annan intressant fråga är att ta reda på hur vägen för personer med utländsk bakgrund har sett ut från att ha varit arbetsökande till att bli arbetstagare.

## 6 Avslutning

Att möta mångfalden i arbetslivet kan skapa reaktioner av försiktighet, rädsla och osäkerhet. Om rädslan får slå rot kommer misstänksamheten smygande och med den generaliseringar. Det skulle vara enklare om vi var lika men vad blir konsekvensen på sikt. Hur skulle det se ut om ett fotbollslag bestod av elva målvakter? Många menar idag att organisationer utvecklas mer positivt om det på alla nivåer finns en bred kompetens bakom de beslut som tas. Det är just blandningen av olika erfarenheter som ger bättre resultat. Det är inte olikheterna var och en för sig utan blandningen som skapar kreativa miljöer och ger nya infallsvinklar på problem och ger fler perspektiv i arbetet.

## Referenslista

- Abrahamsson, K., Bjärvall, K. & Fürth, T. (1999). *Olika som bär, om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning. Institutet för framtidsstudier.
- Alm, D. (1999). *Fördel mångfald. En tankeväckare om mångfald i organisationer*. Uppsala: Konsultförlaget.
- Alvesson, M., Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Broomé, P., Carlsson, B., & Ohlsson, R. (2001). *Bäddat för mångfald*. Stockholm: SNS förlag.
- de los Reyes, P. (2001). *Mångfald och differentiering*. Solna: Saltsa. Arbetslivsinstitutet.
- Ds 1999:48. *Begreppet invandrare- användningen i lagar och förordningar*. Regeringskansliet. Kulturdepartementet.
- Fägerlind, G., Wener, I. (Red). (2001). *Ledarskap för mångfald*. Lund: Studentlitteratur.
- Höglund, S. Invandrarna och arbetsmarknaden i Hansen, L. & Orban, P. (red). (2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Integrationsverket. (2001). *Rapport Integration*. Norrköping: Integrationsverket.
- Integrationsverkets rapportserie (2002:13). *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige*. Norrköping: Integrationsverket.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Mattsson, K. (2001). *(O)likhetens geografier-Marknaden, forskningen och de Andra*. Uppsala Univiersitet.
- Nordstedt Svenska Ordbok. (1999).
- Sahlin, I. (1999). Diskursanalys som sociologisk metod i Sjöberg, K. (red). (1999). *Mer än kalla fakta. Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Skog, E. (1995). *Diversity - Så satsar amerikanska företag på mångfald*. Stockholm: Sveriges Tekniska Attachéer.
- Skog, E. (2001). *Mångfald i arbetslivet. Att mäta resultat av företagets aktiviteter*. Mölndal: IVF Industrieforskning och utveckling AB.

Tham, M., Johansson, U. Offentlig mosaik i Rinkeby i Fägerlind, G. & Wener, I. (red). (2001) *Ledarskap för mångfald*. Lund: Studentlitteratur.

Winther Jörgensen, M., Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

### **Övrigt material:**

Etnisk mångfaldsplan för Handikappförvaltningen. (2002)

Etnisk mångfaldsplan för Sahlgrenska Universitetssjukhuset. (2002)

Etnisk mångfaldsplan för Södra Älvsborgs Sjukhus. (2002)

(<http://www.amv.se>)

(<http://www.do.se>)

(<http://www.notisum.se>)

(<http://www.vgregion.se>)

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. (1999:30).

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. (2001). *Aktiva åtgärder för etnisk mångfald i arbetslivet*.

Västra Götalandsregionen. (2000). *En region att växa i- Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland (RUS)*.

Västra Götalandsregionen. (2000). *Personalvision 2010*.

Västra Götalandsregionen. (2001). *Policy för etnisk mångfald 2001-2003*.

Västra Götalandsregionen. (2001). *Hållbar tillväxt i Västra Götaland. Stora utmaningar för en hållbar framtid*.

HÖGSKOLAN I TROLLHÄTTAN / UDDEVALLA  
INSTITUTIONEN FÖR INDIVID OCH SAMHÄLLE  
SOCIALPEDAGOGISKA PROGRAMMET  
BOX 1236  
462 28 VÄNERSBORG  
BESÖKSADRESS: VÄNERPARKEN 5  
TEL 0521 26 40 01 FAX 0521 26 40 99  
WWW.HTU.SE