



**LUNDS
UNIVERSITET**
Campus Helsingborg
Institutionen för Service Management

Vad finns under ytan?

Mångfaldsarbete, en diskursanalys

Frida Helin

Frida Hermansson

Martina Petersson

Handledare:

Christer Eldh
Lars Nordgren

Magisteruppsats
Vt 2006

Förord

Vi vill börja med att tacka våra handledare Christer Eldh och Lars Nordgren för deras ovärderliga hjälp men framförallt för att de inspirerat oss att vidareutveckla våra idéer.

Ett tack till Pierre Carbonnier på Statistiska Institutionen vid Lunds Universitet för hjälp med kontroll av enkätundersökningen vi har genomfört samt värdefulla råd gällande beräkningar. Dessutom vill vi tacka Su Mi Park Dahlgaard för att hon tog sig tid att granska vår enkätutformning och vårt syfte med denna. Ett stort tack vill vi även rikta till alla på Helsingborgs lasarett som har varit involverade i vår arbetsprocess, de har gett oss möjligheten att undersöka deras verksamhet både genom enkätundersökningen, intervjuer och observationer.

Stort tack till våra språkgranskare samt de försökspersoner som har hjälpt oss med feedback på enkätutformningen och uppsatsens helhet. Utan dem hade vårt teoretiska och empiriska material inte fått samma form. Sist men inte minst vill vi tacka varandra för en den tid vi har haft tillsammans och alla skratt vi har haft under uppsatsens gång.

Frida Helin

Frida Hermansson

Martina Petersson



Foto: Martina Petersson, Frida Hermansson & Frida Helin

Sammanfattning

Författare: Frida Helin, Frida Hermansson och Martina Petersson

Handledare: Christer Eldh och Lars Nordgren

Titel: Vad finns under ytan? Mångfaldsarbete, en diskursanalys.

Syftet är att se vilka processer och roller som medverkat till att skapa och integrera en mångfaldsplan i en organisation. För att uppnå detta har vi valt att genomföra en diskursanalys som ger oss svar på hur världen presenteras, tolkas och konstrueras. Vi använder Michel Foucault som inspiratör vars åsikter tolkas och sammanlänkas med Charles Taylors, Philomena Esseds och Jacques Derridas åsikter för att på bästa sätt uppfylla vårt syfte. För att skaffa empiriskt underlag har vi valt att utföra en enkätundersökning, vilken till störst del underbygger uppsatsens empiri. För att få en bredare och även djupare insikt har vi även utfört korta intervjuer och observationer under tiden vi befunnit oss på platsen. Vi har därmed en multiansats i det empiriska arbetet.

Genom vår analys och tolkning av empiri och teori har vi kommit fram till att innebörden av ett mångfaldstänkande är att alla positioner har lika rättigheter och möjligheter. Enligt en diskursanalys kan vi se att detta inte är möjligt eftersom de regler och ordningar som styr diskursen är så starkt kopplade till stränga framställningsprocedurer som bestämmer vem som har legitimitet att tala och vem som inte har det. Detta är en förklaring till varför det uppstår motprocesser när mångfaldsdiskursen träder in i en annan redan stark diskurs. Motståndet måste minskas för att mångfaldsdiskursen ska legitimeras.

Vårt slutord är därmed att de roller som finns och de tolkningar som läggs i dessa roller skapas i samhällets sociala system, och för att vi ska kunna leva i samhället så krävs det att vi har kännedom om de rådande reglerna. Dessa värderingar skapas främst under vår uppväxt. Vi vill med detta ha sagt att det inom kontexten kan vara svårt att skapa nya legitimiteter och bryta de maktförhållande som finns då det är djupt rotade i samhällets processer. För att förändring ska kunna ske i organisationens diskurs (mikro) så krävs det förändring även i samhällets diskurs (makro) där regler och roller skapas. Detta gör att vi ser det som att mångfaldsdiskursen, och därigenom mångfaldsplanens integrering, inom organisationer simmar motströms då det ännu finns starka motströmmar i samhället.

Nyckelord

Mångfald, diskurs, makt, kunskap (vetande), identiteter (roller, positioner) och språk

Innehållsförteckning

Kapitel 1 Varför är det intressant att se under ytan?.....	6
1.1 Inledning.....	6
1.2 Syfte och problemformulering	7
1.3 Vad vi bidrar med	7
1.4 Avgränsningar och källkritik.....	8
1.5 Disposition.....	8
1.5.1 Nyckelord.....	9
Kapitel 2 Vad hjälper oss att se under ytan?	- 10 -
2.1 Metodologi.....	10
2.2 Vad är en diskurs? Begreppet diskurs	10
2.3 Vad innebär diskursanalys? Begreppet diskursanalys.....	11
2.4 Vad innebär då diskurs för Foucault?.....	12
2.4.1 Makt och kunskap.....	13
2.5 Hur blir diskurser synliga i samhället?.....	14
2.5.1 Identiteter och erkännande.....	15
2.5.2 Identiteter och språket.....	15
2.6 Varför har vi valt diskursanalys som metod?.....	16
2.6.1 Vår roll i diskursanalysen.....	17
2.6.1.1 Språk och makt som författare och läsare	17
2.6.1.2 Legitimitet och kontext i forskningen	17
Kapitel 3 Hur har vi sett under ytan?	19
3.1 Empirisk metod.....	19
3.2 Enkätundersökning.....	19
3.2.1 Utformning av enkätfrågor	20
3.3 Intervjuer	22
3.4 Observationer.....	23
3.5 Vad syns på ytan i det empiriska utfallet?	23
Kapitel 4 Vad ser vi under ytan	27
4.1 Diskursanalys.....	27
4.2 På djupet med Michel Foucault.....	27
4.2.1 Hur skapas mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett?	28
4.2.1.1 Tillvaratagande av språk och kultur.....	29
4.2.2 Hur sprids/presenteras mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett?.....	30
4.2.3 Hur tolkas mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett?	31
4.2.3.1 Vad är mångfald för dig?	32
4.2.3.2 Förskjutning av mångfaldsbegreppet	33
4.2.3.3 Hur framträder motstånd	34
4.2.4 Vilka utestängande processer skapar mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett?.....	35
4.2.4.1 Vilka roller får inte göra sig hörda?.....	35
4.2.4.2 Motprocesser till mångfaldsdiskursen	36

4.2.5 Ett djupdyk med Jacques Derrida.....	38
4.3 På djupet med Charles Taylor.....	40
4.4 På djupet med Philomena Essed	44
4.4.1 Varifrån kommer företeelsen att se mångfald som olikheter?	44
4.4.2 Hur ser vi olikheter hos varandra?.....	47
4.4.4 Olikheter och likheter finns överallt?.....	48
Kapitel 5 Strömmar som vi ser under ytan.....	50
5.1 Sammanfattande diskursanalys	50
5.2 Roller.....	50
5.2.1 Vilka har rätten att tala och bli hörda?	50
5.2.2 Vilka har inte rätten att tala och bli hörda?	51
5.3 Processer	52
5.3.1 Hur påverkar samhället organisationens mångfaldsdiskurs?	52
5.3.2 Hur påverkar identiteternas skapande mångfaldsdiskursen?.....	52
5.3.3 Hur påverkar motprocesserna mångfaldsdiskursen?	53
5.4 Slutord.....	53
Kapitel 6 Reflektioner och vidare forskning.....	54
Källförteckning	55
Bilagor	59
<i>Bilaga 1 Mångfaldsplan Helsingborgs lasarett</i>	<i>59</i>
<i>Bilaga 2 Enkätutformning</i>	<i>65</i>
<i>Bilaga 3 Enkätundersökning Helsingborgs lasarett april 2006.....</i>	<i>69</i>
<i>Bilaga 4 Intervjuguide Helsingborgs lasarett mars-maj 2006.....</i>	<i>71</i>
<i>Bilaga 5 Påstående 1c, 1d och 7.....</i>	<i>72</i>
<i>Bilaga 6 Påstående 1a, 1b och 8</i>	<i>74</i>
<i>Bilaga 7 Påstående 5 och 9</i>	<i>76</i>
<i>Bilaga 8 Påstående 6 och 12</i>	<i>77</i>
<i>Bilaga 9 Instämmande kön.....</i>	<i>78</i>
<i>Bilaga 10 Betydelsefullt kön</i>	<i>79</i>
<i>Bilaga 11 Saknade svar alla påståenden</i>	<i>80</i>
<i>Bilaga 12 Sammanställning påstående 11</i>	<i>81</i>

Kapitel 1 Varför är det intressant att se under ytan?

1.1 Inledning

Sverige har under de senaste femtio åren förändrats från att ha varit ett av de mest homogena länderna i världen till att bli ett multikulturellt samhälle. Denna förändring påverkar naturligtvis samhällets invånare men även företag och organisationer inom både den privata och den offentliga sektorn.¹

En specifik lag har utformats där arbetsgivaren är skyldig att målinriktat arbeta med att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, lagen lyder: *"Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning"*². Detta ställer krav på arbetsgivaren att upprätta någon form av handlingsplan, ofta benämnd mångfaldsplan i vilken konkreta mål som är möjliga att följa upp, ska dokumenteras.³ Genom globaliseringen av demografisk- och teknologisk utveckling har idén om diversity management utvecklats.⁴

Diversity management eller ledning och hantering av mångfald är en form av ledarskapsfilosofi och ett sätt för verksamheten att maximera nyttan av de mänskliga resurserna som finns i organisationen.⁵ En definition på diversity management är: *"det grundläggande konceptet av managing diversity accepterar att arbetsstyrkan består av en mångfaldig sammansättning av människor"*⁶ samt att *"det är grundat på förutsättningen att tillvaratagandet av dessa olikheter skapar en produktiv miljö, i vilken alla känner sig värdefulla och där deras skicklighet utnyttjas till fullo och organisations mål mäts"*⁷. Det strategiska arbetet syftar till att motverka diskriminering och segregering som kan ses som en följd av mångfalden inom verksamheten.⁸ Diversity management fokuserar således på ledarskapet kring olikheter och att alla medarbetares färdigheter ska tas tillvara fullt ut. Tankesättet präglas av en ekonomisk, moralisk och social aspekt där mångfald ses som en resurs.⁹

¹ Mlekov & Widell 2003:12f

² <http://www.do.se/o.o.i.s?id=2012>

³ http://www.do.se/upload/do/broschyrrer/rad_ag04.pdf

⁴ Mlekov & Widell 2003:13

⁵ a.a. 2003:7

⁶ Kandola & Fullerton 1996:8

⁷ Ibid

⁸ Westin 1999:27f

⁹ Mlekov & Widell 2003:20

Det blir därmed intressant att utveckla en tankegång kring hur detta påverkar en offentlig verksamhet, närmare bestämt Helsingborgs lasarett. Då det hävdas att den historia som präglar hälso- och sjukvården, den medicinska diskursen, omger sig med en mur vilken hindrar nya diskurser¹⁰, som till exempel mångfaldsdiskursen, att sprida sig till sjukvården.¹¹

1.2 Syfte och problemformulering

Som vi har visat genom inledningen har samhället förändrats vilket påverkar och påverkas av olika diskurser. Det vi är intresserade av i denna uppsats är mångfaldsdiskursen och vår avsikt är att synliggöra de roller och processer som är involverade i det arbete som berör mångfaldsplanens integrering i en organisation. I vår mening är det inte dokumentet i sig som är det mest väsentliga utan snarare innebörden och synsättet i mångfaldsplanens grundläggande ändamål. Dessutom är vi intresserade på vilka grunder en sådan integrering vilar. Vårt syfte är därmed:

Syftet är att se vilka processer och roller som medverkat till att skapa och integrera en mångfaldsplan i en organisation.

Det blir med detta syfte intressant att studera genom vilken kontext förändringen sker då det är en avgörande aspekt för att förändringen ska ske. Förändringsprocessen påverkas av och är beroende av hur företag och organisationer är strukturellt uppbyggda och hur interna element är sammankopplade.¹² Det finns ännu fler olika kontexter som påverkar förändringen, till exempel vilka kopplingar och beroenden företag har till sin direkta omgivning och resten av omvärlden¹³.

1.3 Vad vi bidrar med

I den inledande processen under uppsatsarbetet där vi bland annat utförde omfattande litteraturstudier fann vi att mycket av den forskning som har skett inom paradigmet Service

¹⁰ "En vanlig allmänt syftande förklaring till begreppet diskurs är att det är frågan om en reglerad samtalsordning med regelfästa framställningsprocedurer eller praktiker. Detta betyder att samtalsprocedurers innehåll och form styrs av historiskt och kulturellt givna regler". Börjesson 2004:19

¹¹ Nordgren 2004: 60

¹² Jacobsen & Thorsvik 2004:137f.

¹³ Ibid

Management och hälso- och sjukvård mestadels berör en kund- och patientfokusering.¹⁴ Det vi bidrar med genom att utforska ämnet mångfald ur ett internt perspektiv är att mångfaldsdiskursen synliggörs ur ett annat perspektiv. Vi anser att detta inte är utrett till samma grad inom hälso- och sjukvården som det är inom andra serviceorganisationer. Vilket ger oss möjligheter att bidra till forskningen inom detta område.

1.4 Avgränsningar och källkritik

Vi har valt att begränsa oss till ett studieobjekt, en verksamhet inom hälso- och sjukvården, där vi utfört vår forskning inom tre avdelningar. Detta har vi gjort för att kunna belysa vilka roller och processer som verkar inom en organisation. Eftersom denna magisteruppsats är av diskursanalytisk karaktär är vi konstant kritiska och okritiska då all tolkning som sker är vår syn på materialet vi ansett vara relevant och intressant.

1.5 Disposition

Vi börjar vår uppsats med inledning i **Kapitel 1 Varför är det intressant att se under ytan?** Där belyser vi vad det är som fångat vårt intresse för ämnet. Därefter följer vår metodologi i **Kapitel 2 Vad hjälper oss att se under ytan?** Eftersom vår analysmetod och vår teoretiska ram är ett synsätt som sammanlänkas och delar samma grund så har vi valt att presentera dessa båda delar tillsammans. Vilket betyder att vår uppsats således består av en metodologisk del.

Sen följer vår empiriska metod i **Kapitel 3 Hur har vi sett under ytan?** I denna del behandlar vi vårt empiriska tillvägagångssätt och de val vi gjort. Här presenterar vi anledningarna till valen vi gjort och genom vilka metoder vi sökt vårt empiriska material. Detta material har resulterat i att vi har skapat texter som visar på de olika röster som finns inom verksamheten.

I det analyserande **Kapitel 4 Vad ser vi under ytan?** presenteras vår diskursanalys. Den är uppdelad i tre analysdelar vilka presenterar det empiriska utfallet djupare. Analysdelens tre delar kommer att belysa teman som vi anser är viktiga och tydliggör vad vi anser är verkligheten under ytan på Helsingborgs lasarett. Detta kapitel mynnar ut i **Kapitel 5 Strömmar som vi ser under ytan.** Som är vår sammanfattande diskursanalys, vilken

¹⁴ Nordgren 2003, Levin & Normann 2001 samt Edgren 1991

sammanfattar och sammanflätar de tidigare tre analyserna vi gjort som mynnar ut i vårt slutord. Vi avslutar vår uppsats i **Kapitel 6 Reflektioner och vidare forskning.**

1.5.1 Nyckelord

Mångfald, diskurs, makt, kunskap (vetande), identiteter (roller, positioner) och språk

Kapitel 2 Vad hjälper oss att se under ytan?

2.1 Metodologi

”Alla vet att man inte får säga allt, att man inte kan tala om vad som helst när som helst, och slutligen, att inte vem som helst får tala om vad som helst”.¹⁵ Till exempel så får man inte svära i kyrkan men i andra miljöer gör de allra flesta av oss det då och då. Det är helt enkelt så att det som är gemensamt accepterat både i vad det gäller vad som är tillåtet att säga och tänka samt vad som anses vara normalt och onormalt beteende styr människan. Ett annat exempel är att de kvinnor som arbetar i vården som sjuksköterskor, undersköterskor och vårdbiträden ofta har ett dubbelt ansvar, både i hemmet och i arbetslivet är de vård- och omsorgsgivare. Men hur skulle det se ut om en undersköterska tilltalade patienten med älskling eller min lilla gullunge som hon kanske säger till sina barn. I olika sammanhang tar vi på oss olika roller och med dessa roller följer vissa specifika förbud som antingen tilldelar oss rättigheter eller skyldigheter som begränsar vårt beteende. Det handlar således också om vilka som kan och får göra sina röster hörda och vilka som inte kan och får det.

2.2 Vad är en diskurs? Begreppet diskurs

Det som vi har försökt göra tydligt ovan är att exemplifiera och dramatisera begreppet diskurs. För att ge en bredare teoretisk förståelse av begreppet diskurs kommer vi i denna del av uppsatsen att förklara vad en diskurs är då detta är viktigt för vårt syfte samt våra problemformuleringar.

Fördjupandet i diskurser är ett sätt att fundera över det som sägs, hur det sägs och hur det skulle ha kunnat sägas. Diskurser är därmed de logiker och samtalsordningar som fastställer gränserna för vad som är accepterat, både socialt och kulturellt. Diskursen visar därigenom vad som inte är accepterat att säga i en viss kontext.¹⁶ Ett enkelt sätt att förklara begreppet diskurs är att det är ett bestämt sätt att tala vilket styrs av historiskt och kulturellt givna regler och sammanhang.¹⁷

¹⁵ Foucault 1993:7

¹⁶ Börjesson 2003:21

¹⁷ a.a. 2003:19

2.3 Vad innebär diskursanalys? Begreppet diskursanalys

Genom att utföra en diskursanalys som vi har valt att göra i denna uppsats kan man få svar på hur världen presenteras, tolkas och konstrueras. Detta är dock lättare sagt än gjort, då diskursanalysen kan innebära att det skapas en fördjupad förståelse för hur verkligheten konstrueras.¹⁸ Trots diskursanalysens karaktär, öppen och reflexiv, så är inte alla metoder lika värda eller användbara. Alla metoder och medel har sin bestämda tid och plats. Detta är något som även gäller det valda studieobjektet.¹⁹ Diskursanalysen är således inte en metod som kan användas istället för teori utan det handlar om att sätta sitt studieobjekt i ett sammanhang.²⁰ Detta har vi gjort genom att tolka och förstå Helsingborgs lasarett med hjälp av de teorier och den empiri vi funnit relevanta för att uppnå vårt syfte.

Fortsättningsvis har diskursanalysen en syn på språk som innebär att det inte ses som ett objektivet instrument för kommunikation. Språket anses inte kunna representera verkligheten då användningen av språk skapas i ett socialt sammanhang.²¹ Trots detta gör diskursanalysen inte någon klar distinktion mellan det som sägs och det som görs. Detta synsätt utgör utgångsläget för en diskursanalys. Med hjälp av diskursanalys skapas då en möjlighet att rekonstruera sociala identiteter.²² Här används språket som medel för att framställa verkligheten, språket säger därmed inte hur verkligheten är utan hur den verkar vara.²³ En annan viktig aspekt inom diskursanalys är att den inte anser att deltagarna och dess handlingar i skapandet av diskurser är av intresse, utan det som är det intressanta är att se till vilka normer som diskursen frambringar.²⁴ Här blir det betydelsefullt att försöka finna olika tolkningsmöjligheter som kan finnas i samhället.²⁵ Detta fenomen av olika tolkningsmöjligheter kommer vi att belysa senare då vi presenterar det empiriska materialet och respondenternas olika tolkningar av den diskurs de arbetar inom.

¹⁸ Börjesson 2003:185

¹⁹ a.a. 2003:188

²⁰ a.a.2003:25

²¹ Bergström & Boréus 2000:234

²² a.a. 2000:235

²³ a.a. 2000: 221

²⁴ a.a. 2000:236

²⁵ Börjesson 2003:185f

Diskursanalys innebär att problematisera kontentan i en företeelse. Här frågar man sig hur, när och varför någonting uppkommer samt vilka dess verkningar är.²⁶ Diskursanalys handlar således om att se och tolka en företeelse. Men forskaren kan aldrig låta empirin tala för sig själv, den behöver förstås och tolkas genom en problematisering.²⁷ Detta krav uppfyller vi då vårt syfte och de teorier vi valt att arbetat med hjälper oss att tolka det insamlade materialet. Här blir Michel Foucault viktig då han är den person som är starkast sammankopplad med diskurs och diskursanalys.²⁸ Vi använder Foucault som inspiratör vars åsikter tolkas och sammanlänkas med Charles Taylors, Philomena Esseds och Jacques Derridas åsikter för att på bästa sätt uppfylla vårt syfte.

2.4 Vad innebär då diskurs för Foucault?

Foucault är den teoretiker som är starkast förknippad med det diskursiva synsättet och även den teoretiker som vi baserar mycket av vår analys på därför kommer frågan om diskurser nu att ytterligare ses ur hans synsätt. Diskurs enligt honom är: *"Hela den praktik som frambringar en viss typ av yttrande"*²⁹. Diskurs erkänner vissa kunskaper men utesluter andra samt påvisar vem/vilka som har rättighet att tala. Foucault menar ytterligare att diskurser leder till att individer styrs genom skapandet av utestängande procedurer. Makt framställs således i relation mellan individer som skapar fördelar för en del men underlägsenhet för en annan.³⁰ I vårt samhälle finns det många olika utestängningsprocedurer som är välkända för oss alla. Foucault menar att den mest tydliga och bekanta är förbudet³¹, vilket vårt exempel med svordomar tidigare i denna del belyste.

I en tydning av Foucault har tolkare funnit att han betraktar diskurs som ett tanke-system som både är beroende av och präglar olika fysiska praktiker. Dessa praktiker är inte bara språkliga utan även praktiska och genom särskilda makttekniker, som till exempel blir klart synliga i fängelser, sjukhus och skolor, skapas särskilda former av subjektivitet.³² Foucault uppmärksammar en mer metodisk fixering av subjektiviteten som blir verklig genom ett nätverk av maktrelationer.³³ Dessutom anser Foucault att vissa sociala sfärer formas av diskurser som karaktäriseras av makt. Vårdsektorn är till exempel genomsyrad av den

²⁶ Börjesson 2003:19

²⁷ a.a.2003:22

²⁸ Bergström & Boréus 2000:225

²⁹ Ibid

³⁰ Ibid

³¹ Foucault 1993:7

³² Alvesson & Deetz 2000:110

³³ Ibid

medicinska vetenskapens värderingar även om det finns många som hävdar att vården idag håller på att tas över av marknadens diskurs.³⁴ Det sociala livet skapar olika typer av påverkan, det skapar mångfaldiga jag och det förser oss med de redskap vi behöver för att engagera andra människor och för att motstå och förändra vårt sociala och kulturella arv.³⁵ Förutom att ordna och bedöma kunskaper och erfarenheter, positionerar diskursen människor på olika sätt och förlämnar dem olika mycket makt. Man finner till exempel att man har mer makt som ”kund” än vad man har som ”patient”. I rollen som kund antas individen ha makt att välja var och hur man väljer att konsumera men i rollen som patient finns snarare ett beroende av att läkaren använder sin kunskap och ger ett riktigt utlåtande.³⁶

2.4.1 Makt och kunskap

”Ingen kommer in i diskursens ordning om han inte uppfyller vissa krav eller inte från början är kvalificerad för att uppfylla dem. Mer exakt: alla diskursens områden är inte lika öppna eller lätta att tränga in i. Vissa är mycket väl försvarande (särskilda och särskiljande) medan andra tycks öppna åt nästan alla håll och utan föregående inskränkningar tillgängliga för varje talande subjekt”³⁷. Detta citat anser vi väl speglar de utestängandeprocesserna och grindvakter som kan finnas i ett samhälle och dess mångfaldsdiskurs.

I Michel Foucaults författarskap brukar man säga att det centrala är den invecklade synen på relationen mellan makt och vetande.³⁸ Det diskursiva synsättet bryter inte enbart ner skillnaden mellan idé och verklighet, synsättet väver dessutom samman språk och handling.³⁹ Foucault menar att diskurs klarlägger det som är gemensamt accepterat både i termer om vad som är tillåtet att säga och tänka, vad som anses vara normalt och onormalt. Dessutom handlar det om vilka som kan och får göra sina röster hörda och vilka som inte kan och får samt med vilken auktoritet.⁴⁰ Makt är inte något som helt enkelt finns i rollerna chef, psykolog eller någon annan position och heller inte något som utövas av extraordinära individer med ledaregenskaper eller av maktlystna personligheter. Makt är snarare inbäddat i varje social praktik, där rådande är det som anses vara sanningen och kunskap är fullständigt

³⁴ Wetherell & Maybin 1996:296

³⁵ a.a. 1996:297

³⁶ a.a. 1996:297f

³⁷ Foucault 1993:26

³⁸ Börjesson 2003:34

³⁹ Bergström & Boréus 2000:222

⁴⁰ Wilson 1999: 47

sammankopplat med denna utövning av makt.⁴¹ Det är betydelsefullt att påpeka att Foucaults syn på makt också innebär möjligheter till motmakt. Detta gör att maktrelationer omvandlas till tämligen öppna relationer. Samtidigt som byggnationen av murar skapar maktrelationer mellan folk skapas det processer som kan leda till deras demontering.⁴²

När Foucault talar om makt och vetande är de helt sammanflätade⁴³ Det är därför intressant att tydliggöra en annan utestängningsprocedur, denna gång inte ett förbud utan en uppdelning och ett förkastande nämligen motsättningen mellan förnuft och vansinne. Ända sedan djupaste medeltiden har dåren varit den vars diskurs inte får bli hörd på samma sätt som andras. Vissa gånger uppfattas hans tal som obefintligt, utan vare sig sanning eller betydelse, och framförallt utan makt.⁴⁴ Ibland tillskriver man däremot den dårens tal, i motsats till alla andras, märkliga krafter som att kunna uttala dolda sanningar, att förutse framtiden och att med naiva ögon se det som de andras lärdom inte uppfattar.⁴⁵

I ett foucaultianskt synsätt är etablerad kunskap nära sammanflätad med makt. Kunskap används för att skapa utestängningsprocesser.⁴⁶ Foucault menar att det naturligtvis finns många andra procedurer för att kontrollera och begränsa diskurser. De utestängningsprocedurer som vi redan tydliggjort menar Foucault verkar så att säga ifrån utsidan. De fungerar som utestängningssystem och berör utan tvivel den del av diskursen som sätter begär och makt i spel. Han anser även att andra procedurer kan särskiljas och det rör sig om de inre procedurer som existerar, eftersom diskurserna utövar kontroll över sig själva.⁴⁷ Dessa processer, som i det här fallet, verkar både på en makro- och en mikronivå inom mångfaldsdiskursen kommer vi belysa lite närmre genom vår empiriska studie.

2.5 Hur blir diskurser synliga i samhället?

Alla har som vi tidigare diskuterat olika roller eller identiteter i olika sammanhang och med dessa följer vissa specifika förbud. Att språk representerar på flera olika sätt är nog de flesta överens om, vi skriver hur verkligheten ser ut.⁴⁸ Diskurser representerar eller föreställer

⁴¹ Börjesson 2003:37

⁴² Bergström & Boréus 2000:225

⁴³ Börjesson 2003:36

⁴⁴ Foucault 1993:8

⁴⁵ a.a. 1993:9

⁴⁶ Bergström & Boréus 2000:226

⁴⁷ Foucault 1993:15f

⁴⁸ Börjesson 2003:17

således verkligheten, och samtidigt skapar diskurser världen genom att vi lägger tyngdpunkter och återger selektiva skildringar.⁴⁹ I olika roller återges olika skildringar och genom att använda oss av andra inspiratörer än Foucault i vår teoretiska ram och i vår analys får vi ett fastare grepp och kan tydligare synliggöra mångfaldsdiskursen på Helsingborgs lasarett.

2.5.1 Identiteter och erkännande

Charles Taylor menar att till viss del bildas våra identiteter genom erkännandet, närvaron eller frånvaron av andra. Detta främst eftersom människor allvarligt påverkas av ett *miss*-kännande, då det kan leda till förvanskning av den egna självbilden om de möter en inskränkt och förnedrande återspeglning på sin egen identitet från samhällets invånare. Detta misskännande eller icke erkännandet kan leda till att människans självbild skadas eller på något sätt blir en inskränkt och förvanskad bild av det egna jaget.⁵⁰

En teoretiker som diskuterar erkännandet av identiteten i en annan synvinkel är Philomena Essed. Hon menar att erkännandet av kulturella olikheter kan ske parallellt med förnekandet av dem. Det är inte ovanligt att en person med ett svenskt pass och ett utseende som inte direkt kan kategoriseras typiskt svenskt får frågor som; var kommer du ifrån? Vad gör du här och varför åker du inte tillbaka dit? Denna tendens att först se olikheterna hos varandra kan beskrivas som ett mänskligt förhållande eftersom olikheter är något som inte inbegrips i det vi kallar normalt. Om olikheten är riktig eller bara inbillad har mindre betydelse.⁵¹

2.5.2 Identiteter och språket

Enligt Taylor skapas den mänskliga identiteten dialogiskt, som en reaktion på våra relationer till andra individer, inberäknat våra faktiska dialoger med andra.⁵² Vi måste ta hänsyn till ett grundläggande drag i människans situation som nästan har gjorts osynlig genom den traditionella filosofins huvudsakligen monologiska inriktning, för att kunna förstå hur nära förbindelsen mellan identitet och erkännande är. Draget som han avser är just att människan i grunden är av dialogisk karaktär. Genom att vi tillägnar oss språk blir vi fullt mänskliga med förmågan att förstå oss själva och därmed kan vi definiera vår identitet.⁵³ Taylors definition av språket är i mycket vid mening och omfattar mer än bara orden, han inkluderar alla olika

⁴⁹ Börjesson 2003:19

⁵⁰ Taylor (red.) 1994:37

⁵¹ Essed 1996:25

⁵² Taylor (red.) 1994:20f

⁵³ a.a.1994:43

uttryckssätt genom vilka vi definierar oss själva. Det är viktigt att förstå att dessa uttryckssätt lär vi oss genom utbyte med andra. Det är inte på egen hand individer tillägnar sig de språk som krävs för att definiera sig. I stället introduceras vi för dem i ett samspel med andra som betyder något för oss – vad har kallats för ”betydelsefulla andra”.⁵⁴

Taylor's sätt att definiera språket i mycket vid mening ett sätt att filosofera, en annan teoretiker vid namn Jacques Derrida menar att språket ger oss möjlighet att ge uttryck åt tankar och känslor samt förmedla kunskap från en generation till en annan. Detta erbjuder oss dessutom ett sätt att kunna pendla mellan det konkreta och det abstrakta eftersom en frihet att distansera oss från här och nu blir tydlig. Då det ger oss ett instrument att skapa förbindelselänkar mellan den yttre och den inre verkligheten. Förbindelsen mellan ens egen tolkning av den värld man själv betraktar och den värld som finns för alla att betrakta blir påtaglig. Rösterna utgör vad Derrida kallar ett system inom vilket man på en gång hör och förstår sig själv tala. Det verkar som om röstens yttre gestalt suddar ut sig själv i samma ögonblick som den produceras. Dess betydelse är rent ideal och helt oberoende av yttre förmedling och rösterna utgör därför en ren självbekräftelse, där tiden tycks producera sin egen rörelse utifrån en absolut självnärvaro. I rösterna blir ett rent uttryck av de ideala objektiviteten verklig, utan att det inre öppnas mot något främmande yttre.⁵⁵

2.6 Varför har vi valt diskursanalys som metod?

Vi anser att diskursanalys är en metod som passar vårt syfte väl. Diskursanalys, som vi tidigare påpekat, är en metod som bygger på öppenhet och reflexivitet i det vetenskapliga arbetet. Vi kommer således inte att kunna ge någon vetenskapligt säker mening, vilket heller inte är syftet med en diskursanalys.⁵⁶ Men med hjälp av diskursens synsätt kan vi ge vårt teoretiska och empiriska material mening, sammanhang och förståelse.

Diskursanalysen behöver även förhålla sig till den utveckling som skett mellan språk och verklighet.⁵⁷ För diskursanalytisk forskning blir det därmed fascinerande att försöka finna de kategorier som definieras som giltiga och vilka som inte ses som giltiga.⁵⁸ Detta anser vi mycket intressant och passande till vårt syfte då mångfaldsämnet till sin karaktär är

⁵⁴ Taylor (red.) 1994:43

⁵⁵ Derrida 1991:34f

⁵⁶ Börjesson 2003:187f

⁵⁷ a.a. 2003:26

⁵⁸ a.a. 2003:74

uteslutande och kategoriserande. På grund av detta fenomen har vi valt att utforma och distribuera enkäter, då de ger oss möjlighet att se de olika tolkningarna som kan råda inom en kontext. De svar vi erhållit från enkäterna, intervjuer samt observationer kommer givetvis att påverka hur vi ser och tolkar den mångfaldsdiskurs som råder på platsen.⁵⁹

2.6.1 Vår roll i diskursanalysen

2.6.1.1 Språk och makt som författare och läsare

Som författare av denna uppsats styr vi analysens språk men även du som läsare är en del av skapandet av texten vilket gör att du skapar dig en egen verklighetsbild. Detta blir möjligt då språket bygger på en rad sociala överenskommelser och normer. Språket förutsätter således ett kulturellt sammanhang, ibland benämnt som språkspel.⁶⁰ Vi bör därmed reflektera över det språk vi använder oss av och hur detta skapar en maktrelation mellan oss och läsaren. Detta då det skrivna språket speglar en maktrelation, detta språk får en hög status. Det är inte möjligt att använda sig av språket för att göra en mall av verkligheten utan det är ett nät av olika tolkningar och betydelser.⁶¹ Detta är således något vi tar i beaktande då vår uppfattning och våra åsikter i högsta grad påverkar valet av teori och empiri och därmed även de konklusioner vi drar. Vi som författare konstruerar således en diskurs då vi ser och tolkar de samtalsordningar som vi anser att de är.⁶²

2.6.1.2 Legitimitet och kontext i forskningen

Forskare skapar med andra ord sin tolkning av den verklighet de anser existerar. Innan vi ens börjat med uppsatsen fanns det diskurser som påverkade de val vi gjorde både gällande studieobjekt och val av empiri och teori. En diskurs som påverkat oss starkt och gett oss legitimitet är universitetsdiskursen, då vi är studenter som skriver en magisteruppsats. Våra värderingar och intressen påverkar omedvetet vår arbetsprocess. Detta bör vi ha i åtanke då det är av stor vikt för att vi ska kunna skapa trovärdighet och ärlighet i våra antaganden samt i uppsatsen som helhet.⁶³ Inom forskningen med inriktning mot diskursanalys kan man inte uttrycka att detta har man som forskare kommit fram till, detta är verkligheten, utan forskarens roll blir att skapa vägar för att en nyare och öppnare diskurs bland individer i

⁵⁹ Jmf Börjesson 2003:22f

⁶⁰ Börjesson 2003:70

⁶¹ a.a. 2003:71

⁶² a.a. 2003:185

⁶³ May 1997:63

samhället.⁶⁴ För att ytterligare visa på hur forskare blir en del av det de studerar kan vi dra paralleller till att samhället i sin natur är obestämbar, den utvecklas genom människors, i detta fall vårt, intressen för och sätt att förhålla sig till den. Fakta och data skapas och får bara mening i specifika sammanhang, dessa låter oss se vissa saker och utesluta andra.⁶⁵ Denna kontext skapas av forskare i processen som ger materialet en trovärdig mening och på så sätt uppfyller syftet med uppsatsen.⁶⁶ Mycket av det som tagits upp ovan är vi medvetna om och i nästa avsnitt kommer det empiriska material vi valt och därmed styrt och påverkat presenteras.

⁶⁴ Alvesson & Deetz 2000:20

⁶⁵ Alvesson & Deetz 2000:74

⁶⁶ Jmf Börjesson 2003:86

Kapitel 3 Hur har vi sett under ytan?

3.1 Empirisk metod

Vårt tillvägagångssätt börjar i att vi har valt att genomföra en kvalitativ fallstudie av Helsingborgs lasarett. Fallstudien definieras som en forskningsstrategi, som en undersökning av ett rådande fenomen i sin realistiska kontext eller miljö; där gränserna mellan fenomen och kontext inte är tydliga.⁶⁷ Detta stämmer väl överens med diskursanalys i vår mening då det *inte* finns *en* verklighet. Vårt studieobjekt är alltså Helsingborgs lasarett. Innan vi påbörjade skrivandet av denna magisteruppsats gjorde vi i ett annat syfte en företagsbedömning av studieobjektet. Denna företagsbedömning gav oss en bred insyn i verksamhetens ekonomiska och organisatoriska miljö. Detta gav oss en stabil grund att stå på i det fortsatta arbetet. Magisteruppsatsen startades sedan genom att vi tog kontakt med en projektledare på Helsingborgs lasarett. Genom denna projektledare fick vi hjälp mer att komma i kontakt med de personer och avdelningar vi valt för att kunna utföra det empiriska arbetet. Urval och precision av detta arbete kommer nedan.

I denna uppsats har vi valt att utföra en enkätundersökning, vilken till störst del underbygger uppsatsens empiri, på olika avdelningar inom organisationen för att få ett så brett spektra av människor och yrkesroller som möjligt. Dessa avdelningar är akutcentrum, stadenheten samt staben/supporten. Detta kan ses som att vi har haft ett kvantitativt angreppssätt då ett kvalitativt angreppssätt ofta är uteslutande samt huvudsakligen består av intervjuer.⁶⁸ För att få en bredare och även djupare insikt har vi därför utfört korta intervjuer och observationer under tiden vi befunnit oss på platsen. Vi har därmed en multiansats, i det empiriska arbetet, vars aspekter kommer att belysas nedan.

3.2 Enkätundersökning

För att undersöka en populations uppfattning är enkätundersökningar ett användbart redskap detta för att kunna tolka och förstå en grups karaktärsdrag och åsikter.⁶⁹ En enkätundersökning lyfter fram svarspersonernas kännedom om ämnet som behandlas i frågorna, därmed kan man benämna undersökningen som en diskursiv praktik där frågorna

⁶⁷ Yin 2003:13.

⁶⁸ Alvesson & Deetz 2000:82

⁶⁹ May 1997:113

understöds av en diskursiv ram.⁷⁰ Resultatet vi kommer att nå genom enkäten påverkas av de gruppindelningar och de talordningar som finns på den specifika platsen, i vårt fall olika avdelningar på Helsingborgs lasarett.

Enkätundersökningar kan delas in i fyra olika kategorier. Dessa är: faktamässig, attitydmässig, socialpsykologisk och förklarande. I den andra kategorin, vari vår enkät befinner sig, är man huvudsakligen inte intresserad av populationens materiella förutsättning utan av att samla in data om individers olika attityder.⁷¹ Fortsättningsvis bör denna undersökning vara trovärdig och giltig. Med andra ord, man bör komma till samma slutsats vid olika tillfällen dessutom är det viktigt att det som undersöks verkligen är det man hade för avsikt att undersöka.⁷² Då diskursivt perspektiv ser till att verkligheten hela tiden förändras så kan vi med största sannolikhet inte uppnå kravet av att komma till samma slutsatser vid olika tillfällen. Blott genom våra enkäter och grupper medverkan har vi påverkat deras sätt att tänka och därmed börjat förändra diskursen vilket påverkar gruppens medlemmar.

3.2.1 Utformning av enkätfrågor

Som påpekats ovan har enkäten ett tydligt syfte och vi har inspirerats av The European Excellence Model som används av Su Mi Park Dahlgård och hennes kollegor i deras Total Quality Managementarbete.⁷³ Syftet med denna enkätundersökningsmodell är att finna vilka skillnader det finns mellan vad verksamheter gör samt vad deras anställda tycker att de gör och vilken betydelse detta har. Vårt syfte med enkätundersökningen är att undersöka hur Helsingborgs lasarettets mångfaldsplan är integrerad samt hur organisationens medlemmar och dess roller medverkar till att skapa en mångfaldsdiskurs inom organisationen. Enkätens påstående grundar sig på Helsingborgs lasarettets mångfaldsplan.⁷⁴ Detta val har vi gjort då det möjliggör för oss att se hur det inom organisationen tänks och arbetas kring mångfald samt hur detta överensstämmer med den av ledningen satta mångfaldsplanen. I utformandet av enkäter är det viktigt att frågorna blir otvetydiga och att vi som författare vet varför vi ställer de frågor vi gör, vilka som ska besvara frågorna samt hur de senare ska tolkas.⁷⁵ Detta är något vi arbetat med i utformandet av enkätens påstående, vi har även i denna process använt oss av försöksrespondenter för att se om påståendena var förståeliga och om de

⁷⁰ Börjesson 2003:83

⁷¹ May 1997:114

⁷² a.a. 1997:117f

⁷³ Park Dahlgård 2003:92f

⁷⁴ Bilaga 1 och 2

⁷⁵ May 1997:128

uppfattades på det vis vi avsåg. Den numeriska placering av påståendena i enkäten valde vi att lätta fram då vi ansåg att detta skulle förhindra att vi påverkade respondenterna att tänka i en specifik ordning. Vissa av påståendena är direkt kopplade till verksamhetens mångfaldsarbete och andra har vi utformat som mer personliga påståenden i olika arbetslivssituationer. Detta anser vi gav respondenterna en möjlighet att själva tänka i olika banor vilket ger oss möjlighet att tolka hur uttryck och olika röster gör sig hörda. Ett av påståendena som vi har sammankopplat med verksamhetens övergripande mål för mångfaldsarbetet⁷⁶ utformades som en "kuggfråga" för att vi skulle kunna tolka vilka normer som finns och hur det talas om dessa. En annan fråga är en direkt kopiering av Helsingborgs lasarets definition av mångfald⁷⁷, och anledningen till valet att inkludera detta påstående var att vi ville veta om denna var något som genomsyrade verksamhetens tänkande.

Vidare har vi valt att lägga personliga frågor sist⁷⁸, då dessa frågor kan skapa ett motstånd hos respondenten som gör att de väljer att inte besvara enkäten. Detta har vi gjort då dessa frågor enligt forskningslitteratur bör finnas sist då det ges en möjlighet för respondenterna att skapa sig en åsikt om syftet och enkätens huvudsakliga frågor innan de måste besvara de mer personliga frågorna. För enkätens utformning se bilaga 2 och 3. Det finns ytterligare faktorer som påverkar personers vilja att besvara en enkät. De flesta individer är villiga att lägga upp till en halvtimme på att besvara en enkät, innan det börjar skapas en motsättning för den.⁷⁹ Därför har vi utformat vår enkät så att den inte ska ta respondenterna mer än femton minuter att besvara. Vi presenterade även vårt syfte med enkäten och vad deras medverkan kunde skapa för fördelar för dem samt fanns till förfogande om eventuella frågor skulle dyka upp. Detta för att så många som möjligt skulle känna sig säkra på vad som förväntades av dem.

Enkäterna har delats ut till alla anställda på ovan nämnda avdelningar cirka 240 stycken och av dessa har 129 svarat. Enkätundersökningar har både fördelar och nackdelar. En nackdel är att det finns ett relativt stort bortfall som kan komma att påverka resultatet.⁸⁰ Vår tolkning är att detta bortfall kan tolkas som ett motstånd. Detta blir således inte ett problem då vi valt en diskursanalytisk ansats, där vi ser ett icke-deltagande som en handling som kan tolkas och

⁷⁶ Bilaga 2 fråga 12

⁷⁷ Bilaga 1 samt Bilaga 2 påstående 6

⁷⁸ Bilaga 3

⁷⁹ Kylén 1994:13

⁸⁰ a.a. 1994:11

förstås då den läggs in i en kontext. Fördelen är att enkäter skapar möjligheten att skapa en statistisk analys.⁸¹

3.3 Intervjuer

Vi har valt att komplettera enkäterna med intervjuer, på grund av faktorer som redan tagits upp samt kommer att belysas nedan. De ger insyn i individers åsikter, attityder och känslor. Det finns fyra olika varianter på intervjuer: strukturerade, semistrukturerade, ostrukturerade eller i grupp.⁸² Intervjuer bör ses som ett möte där interaktioner och förhoppningsvis mening skapas.⁸³ Därför har vi valt semistrukturerade intervjuer, som vi anser vara en form av samtal där en persons åsikter och attityder lättare kan komma fram genom att vi skapar en atmosfär som säger: detta är ett samtal mellan vänner. Frågorna i detta perspektiv brukar vara iordningställda, men intervjuaren har en frihet att följa upp de spår som kan härröras från respondentens svar dock kan ingen standardisering och jämförbarhet ges. Friheten ger intervjuaren större möjlighet att fördjupa svaren och gå in i en dialog med den som intervjuas.⁸⁴ Viket var det vi ville uppnå med intervjuerna och därför har intervjuguider⁸⁵ enbart utformats som ett stöd för oss. Detta då vi, som nämnts ovan, anser att ärliga och spontana svar ges om respondenten inte ser på mötet som en intervju utan som ett samtal mellan två individer. Den semistrukturerad intervju gör det således det möjligt för den tillfrågade att besvara frågor i med egna ord.

Vi har även valt denna intervjuform då det i litteratur nämns att om det finns ett fokus på teman samtidigt som det används andra metoder, än intervjun för att uppnå syftet, så är den semistrukturerade intervjun ett passande verktyg i arbetsprocessen. Intervjuaren i denna intervjuform har, som nämnt ovan, till viss mån handlingsfrihet och det faktum att intervjuaren måste förstå både intervjuns innehåll och kontext. Detta gör att de som ska nyttja materialet själva brukar utföra intervjuer av semistrukturerad karaktär.⁸⁶ Vilket vi har gjort på de valda avdelningarna inom Helsingborgs lasarett.

⁸¹ Kylén 1994:13

⁸² May 2001:148

⁸³ Börjesson 2003:77

⁸⁴ May 2001:150

⁸⁵ Se Bilaga 4

⁸⁶ May 2001:151

3.4 Observationer

Vi har även valt att använda oss av observationer då det är den enda metoden som kan beskriva det som verkligen sker dock skrapar den endast på ytan. Denna metod är även begränsad och låst till den tid som observeras. För att genomföra observationer krävs det vanligtvis att man får tillåtelse av någon inom organisationen. Denna person får en roll som grindvakter. När man väl fått tillträde till organisationen kan det uppstå problem om grindvakten försöker styra urvalet till undersökningen. Detta kan innebära att man får ett begränsat urval som i sin tur kan komma att påverka resultatet, då grindvakten lätt väljer gruppmedlemmar de själva har en god relation med.⁸⁷ Detta var ett fenomen vi kunde urskilja i vår arbetsprocess men då vi var medvetna om det försökte vi förändra denna situation för att skapa ett bredare urval. Observationerna vi utfört har varit ett slags mellanting mellan dold och öppen observation då en del av de studerade personerna varit medvetna om undersökningen, medan andra inte varit det. Dessutom är nästan alla observationer till viss del dolda då forskaren sällan berättar allt om undersökningen.⁸⁸

3.5 Vad syns på ytan i det empiriska utfallet?

Procentuellt sett så är 129 av 240 utdelade enkäter ett utfall på ungefär 53 procent och som tidigare påpekats ser vi bortfallet delvis som motstånd till enkäten, vilket vi kommer att återkomma till. Dessutom är det statistiskt sett en relativt hög siffra och vi anser att den ger oss en god möjlighet att kunna tolka de svar som vi erhållit.⁸⁹ Vi har fått information om att Helsingborgs lasarets egna enkäters svarsfrekvens oftast är lägre än det utfall vi fått. Deras egna enkäter skickas ut via intranätet trots att det påpekades att de är medvetna om att inte alla vet hur man använda en dator. Detta kommer vi att återkomma till i en senare analys del.

På nästa sida presenteras en statistisk sammanställning av alla enkätsvars medelvärde samt den differens som finns mellan delfrågorna 1) instämmande och 2) betydelsefullt. Enligt oss är dessa medelvärden och differenser enbart intressanta i ett generaliserande syfte. Vi tolkar dessa medelvärden som allas åsikter men då 77 % av alla svar kommer från heltidsanställda och 89 % från kvinnor⁹⁰ är det logiskt att deras åsikter har fått en större plats. Detta har lett till att vi inte uteslutande använder dessa medelvärden för att analysera huruvida Helsingborgs

⁸⁷ Bengtsson 1998:54

⁸⁸ a.a. 1998:57

⁸⁹ Kontroll av enkäter utförd den 11 maj 2006, Statistiska Institutionen, Lunds Universitet.

⁹⁰ Se Tabell B

lasarett lyckats integrera mångfaldsplanen och dess mål i verksamheten. De texter som vi har skapat ur det samlade intrycket av det empiriska materialet kommer att användas i senare analysdelar.

Påstående	Medelvärde instämmande	Medelvärde betydelsefullt	Skillnad medelvärden
1a	4,24	5,83	-1,591
1b	4,29	5,78	-1,492
1c	3,73	5,15	-1,417
1d	3,61	4,51	-0,898
2	3,67	5,82	-2,246
3	6,04	6,48	-0,441
4	5,32	6,51	-1,185
5	5,38	6,45	-1,064
6	5,75	5,90	-0,151
7	4,71	5,44	-0,729
8	6,07	6,28	-0,213
9	4,77	5,96	-1,190
10	4,66	5,99	-1,296
11	4,36	4,34	-0,019
12	3,36	3,62	-0,207
13a	4,68	6,26	-1,578
13b	5,28	6,24	-0,961
14	3,90	5,96	-2,063
15	5,01	5,24	-0,230

Tabell A⁹¹

Om instämmande och betydelsefullt överensstämmer, inget glapp eller tydlig differens är synlig, anser vi definitivt *inte* att detta är liktydigt med att mångfaldsplanen och dess synsätt genomsyrar organisationen. När vi har upptäckt låga medelvärden i samband med att påståendet har liten eller ingen differens i instämmande och betydelsefullt tolkar vi det som Helsingborgs lasarett inte fullständigt har integrerat mångfaldsplanen. Detta misslyckande är tudelat, dels anser medarbetarna att detta inte är något som de eller verksamheten inte prioriterar och dels har verksamheten inte har förmedlat att dessa delar av mångfaldsplanen är betydelsefulla. Om vi däremot koncentrerar oss på varje specifikt påstående så är utfallet mycket varierande och vissa mål kan ses som integrerade medan andra inte ens är i närheten av att vara integrerade.

Som Tabell A ovan påvisar är skillnaderna i medelvärdena mycket varierande beroende på påstående. Vi anser att det är intressant att medelvärdet rakt igenom är lägre på instämmande än på graden av betydelse. Detta menar vi enkelt sett betyder att verksamheten inte riktigt nått upp till mångfaldsplanens mål och därför inte är fullständigt integrerad. Vad vi vill påpeka här är att betydelsefullhet generellt sett har medelvärden som är högre än fem och detta i

⁹¹ Statistiska uträkningar av påståendens medelvärden i enkätundersökning Helsingborgs lasarett gjorda i programmet SPSS.

jämförelse med att en sju är högsta värde måste ses som att alla påståenden är betydelsefulla för de allra flesta. Att instämmandets medelvärden oftast är lägre kan ge ett intryck av att detta inte prioriteras av verksamheten och/eller medarbetarna. Vi ser det generellt sett som att när ett påståendes instämmande värde är över fyra betyder det att påståendet åtminstone främjas men uppenbarligen inte tillräckligt mycket för att minska glappet till hur betydelsefullt påståendet är.

Inom vård, utbildning och omsorg är målen till sin karaktär mångtydliga, diffusa och svårsmåttbara och speglar ofta de sociala och ideologiska konflikter som finns när det gäller välfärd och kunskapsutveckling.⁹² Helsingborgs lasarett är inget undantag, det pågår ett flertal projekt i syfte att kvalitetssäkra verksamheten för både patienter och medarbetare. Inom medarbetarområdet pågår stora satsningar i en bred spännvidd för att hantera bland annat sjukfrånvaro, jämställdhetsarbete, lönekriterier, kompetensutveckling och mångfaldsarbete. Vid 2005 års slut hade Helsingborgs lasarett 2815 medarbetare, utav dessa var 85 % kvinnor och 15 % män och medelåldern var 44,7 år.⁹³ Detta gör att utfallet i vår enkätundersökning blir förhållandevis representativt för hela organisationen vilket tydliggörs i Tabell B nedan.

		Svarsfrekvens	Procent
Kön:	Kvinna	115	89%
	Man	14	11%
	Totalt:	129	100%
Avdelning:	Städ	35	27%
	Stab/support	32	25%
	Akut	62	48%
	Totalt:	129	100%
Ålder:	19-35	33	27%
	36-50	55	44%
	51-	36	29%
	Totalt:	124	100%
Saknade svar		5	
Totalt:		129	
Anställningsform	Heltid	98	77%
	Deltid	25	19%
	Timanställd	5	4%
	Totalt:	128	100%
Saknade svar:		1	
Totalt:		129	

Tabell B⁹⁴

Enkätundersökningens utfall har vi lagt in i statistik programmet SPSS⁹⁵ och under tolkningen och uträkningar av vårt empiriska material valde vi att omforma nominalnivåerna till intervallnivåer⁹⁶ då utfallet initialt gav en mängd olika svar. Efter att vi rådfrågat Statistiska

⁹² Thylefors 1999:85

⁹³ Årsredovisning 2005 Helsingborgs lasarett

⁹⁴ Statistiska uträkningar av utfall enkätundersökning Helsingborgs lasarett

⁹⁵ Jmf Wahlgren 2005

⁹⁶ Jmf Bilaga 3 och Tabell B

Institutionen i Lund om detta var ett lämpligare sätt att sortera valde vi detta tillvägagångssätt. Respondenternas åldrar omformades till tre olika åldersgrupper och deras yrken omformades till tre olika avdelningsgrupper inom Helsingborgs lasarett. När det gäller omformningen av yrke ansåg vi dessutom att det fanns en relevans att se i vilket sammanhang respondenterna arbetar istället för de många yrkesroller som vi erhöll. Detta främst då vi ser en diskursivanalys som en möjlighet att finna de sociala sammanhang som definierar hur och vad som är gemensamt accepterat som giltigt. På så sätt kan vi analysera vilka avdelningar som inte ses som giltiga i organisationen.

Kapitel 4 Vad ser vi under ytan

4.1 Diskursanalys

Diskurser representerar eller föreställer verkligheten, samtidigt som diskurser skapar världen genom att vi lägger tyngdpunkter och återger selektiva skildringar.⁹⁷ En viktig aspekt inom diskursanalys är att den inte anser att deltagarna och dess handlingar i skapandet av diskurser är av intresse, utan det som är det intressanta att se till är vilka normer som diskursen frambringar.⁹⁸ Här blir det betydelsefullt att försöka finna olika tolkningsmöjligheter som kan finnas i samhället.⁹⁹ Detta fenomen av olika tolkningsmöjligheter kommer vi att belysa i detta kapitel då vi presenterar det empiriska materialet och de svarandes olika tolkningar av den diskurs de arbetar inom. Diskursanalysen kan dock innebära att det skapas en fördjupad förståelse för hur verkligheten konstrueras.¹⁰⁰ Makt är snarare inbäddat i varje social praktik, där rådande är det som anses vara sanningen och kunskap är fullständigt sammankopplat med denna utövning av makt.¹⁰¹

Stora skillnader kanske inte kunde urskiljas ur medelvärden men vi vill skildra och återge de skillnader som ändå finns under den generella ytan. Vårt samlade intryck av det empiriska materialet har skapat texter för oss och dessa ligger till grund för de tolkningar vi gör även om alla påståenden inte presenteras. I följande tre delar av vår analys presenterar vi djupare analyser av de olika respondentgruppernas skilda uppfattningar samt viktiga aspekter som har påverkats av dessa grupperas makt, kunskap, språk och identiteter. Det empiriska material som presenterats i avsnittet **Vad syns på ytan i det empiriska utfallet** kommer i denna del tolkas på ett djupare sätt för att tydliggöra olika samband som vi anser är viktiga för vårt syfte. De påståenden som kommer att tas upp i dessa delanalyser har sammankopplas och kommer att analyseras utifrån olika teoretiska perspektiv som presenterats tidigare samt andra teorier som vi anser viktiga i mångfaldsdiskursen mikro- och makroperspektiv.

4.2 På djupet med Michel Foucault

I denna analys del kommer vi främst att analysera genom Michel Foucaults glasögon. De påståenden som berör makt och kunskap i olika synvinklar är därför intressanta. Vi har

⁹⁷ Börjesson 2003:19

⁹⁸ Bergström & Boréus 2000:236

⁹⁹ Börjesson 2003:185f

¹⁰⁰ a.a. 2003:185

¹⁰¹ a.a. 2003:37

genomgående uppfattat att splittringen är stor gällande instämmande i dessa påståenden. Denna splittring i instämmande som inte syns i medelvärdena gör att vi vill finna andra skillnader och därför kommer vi att titta närmare på vissa av påståendena för att försöka tolka hur verksamhetens medlemmar tänker och talar. Därför kommer även en del av analysen tolkas och ses genom Jacques Derridas glasögon för att ytterligare tydliggöra språket och de röster som finns inom organisationen.

4.2.1 Hur skapas mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett?

Region Skåne har en mångfaldsplan vilken Helsingborgs lasarett har haft som utgångspunkt när de utformat sin mångfaldsplan.¹⁰² Den rådande mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett är därför bestämd och initierad av det vi kallar för ledningen som har sin position inom staben. Genom sin yrkesroll och arbetsuppgift har dessa aktörer makten att utforma och därmed bestämma, utifrån den politiska diskursens ramverk, vad mångfaldsdiskursen, inom organisationen, ska omfatta. Med denna makt följer legitimiteten att tala om mångfald. I sin position har de bestämt vilka begrepp och vilket språk som ska brukas när man talar om mångfald inom Helsingborgs lasarett. Vad det här betyder är att de som innehar en position i ledande befattning bestämt villkoren för hur mångfaldsdiskursen ska verka inom lasarettet. Detta har de yttrat i mångfaldsplanens mål och definitioner¹⁰³ där de anger vad som är sant respektive inte sant. Stabens synsätt utgör således en norm och det är med hjälp av dessa normer och regler sanningen skapas. Här finns makten att påverka det som sägs och hur det ska sägas samt vem som får vara med och vem som inte får det.

Makt är inte något som helt enkelt finns i rollerna chef, läkare eller någon annan position och heller inte något som utövas av extraordinära individer med ledaregenskaper eller av maktlystna personligheter. Utan makt är snarare inbäddat i varje social praktik, där rådande är det som anses vara sanningen och kunskap är fullständigt sammankopplat med denna utövning av makt.¹⁰⁴ Detta fenomen menar vi syns tydligt inom organisationen där kunskap och makt finns hos läkarna som har en stark samhällelig maktposition beroende av historiskt skapade diskurser. Eftersom auktoritetsstrukturen är hierarkisk inom sjukvården, innebär det

¹⁰² Intervju Helsingborgs lasarett

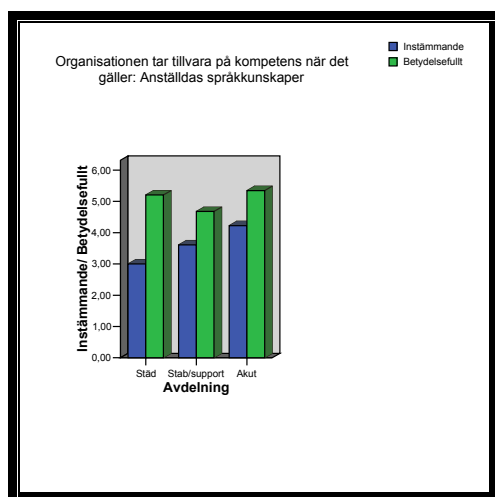
¹⁰³ Se Bilaga 1

¹⁰⁴ Börjesson 2003:37

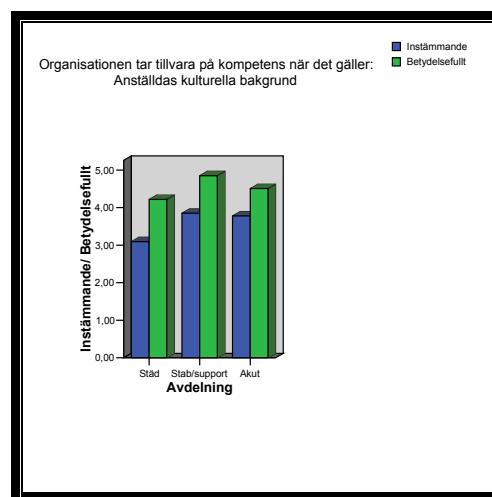
att det finns ett fast och ordnat system där det är tydligt vilka som är underordnande och vilka som är överordnande.¹⁰⁵ Detta tydliga fenomen kommer vi att belysas nedan.

4.2.1.1 Tillvaratagande av språk och kultur

När det gäller frågan som berör tillvaratagande av språkliga kunskaper i enkäten anser staben i jämförelse med de andra avdelningarna att dessa kunskaper är mindre betydelsefulla¹⁰⁶ och vi har dessutom i en intervju informerats om att det enbart får användas auktoriserade tolkar inom verksamheten.¹⁰⁷ Detta begränsade tänkandet runt hur organisationen kan använda sina språkliga kunskaper ser vi som en maktstruktur. Svenska är det språk som främst används, under våra observationer har vi funnit att det i stort sett inte finns några informationstavlor eller andra dokument på fler språk än det svenska. Vi ser detta som ett sätt att utesluta genom att vetandet och makten stannar där den byråkratiskt och hierarkiskt sett har varit under lång tid.



Figur 1¹⁰⁸



Figur 2¹⁰⁹

Organisationens tillvaratagande av språkliga kunskaper samt kulturella bakgrund har många likheter i utfall. Som påvisats tidigare i Tabell A har påståendena språkkunskaper och kulturell bakgrund generellt sett låga medelvärden i instämmande och medel till höga medelvärden i betydelsefullhet. När vi analyserar dessa påståenden i andra variabler ser vi tydliga glapp hos vissa respondenter. Exempelvis är städavdelningens instämmande svar lågt i

¹⁰⁵ Wilson 1999:45 samt Flaa et al. 1998:23

¹⁰⁶ Se Figur 1

¹⁰⁷ Intervju Helsingborgs lasarett

¹⁰⁸ Statistiska uträkningar av enkätundersökning Helsingborgs lasarett påstående 1c

¹⁰⁹ Statistiska uträkningar av enkätundersökning Helsingborgs lasarett påstående 1d.

jämförelse med de andra avdelningarna även om betydelsen är medel till stor för alla avdelningar.¹¹⁰ Vi tolkar de skillnader som finns som att det existerar dolda kunskaper på städavdelningen och att medlemmarna där uttalar, genom detta låga instämmande, sin missnöjdhet med att organisationen uppenbarligen inte uppmärksammat dessa kunskaper. När det gäller tillvaratagande av kulturella bakgrunder är utfallet i betydelsefullhet lågt och det är även här som städavdelningen ligger lägre än de andra avdelningarna.¹¹¹ Dock är det marginell skillnad mellan städ- och akutavdelningens svar och det gör att vi utläser att dessa avdelningar fokuserar på yrkeskompetens och varifrån eller vilka språk som talas spelar mindre roll. Det är tänkvärt att det kan vara enklare för en anställd att bedöma en kund/patients situation om de har samma etniska bakgrund eftersom de delar liknande kulturella erfarenheter. Detta betyder inte att en anställd är mindre professionell utan snarare tvärtom, hennes/hans kunskap ger arbetet en ökad kvalitet.¹¹² Både kulturella och språkliga kunskaper kan därför användas för att skapa bättre förståelse för medarbetares och patienters sätt att tala och bete sig, vilket karaktäriseras av just deras kulturella bakgrund. Kanske sker detta till viss del idag mellan de anställda i korridoren men detta kan utvecklas och bli viktigare. Vi anser att detta skulle medföra att likheter blir mer synliga än olikheter vilket vi kommer att återkomma till i ett senare avsnitt.

4.2.2 Hur sprids/presenteras mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett?

Mångfaldsdiskursen sprids både uppifrån och ner, och nerifrån och upp genom olika verkande krafter och maktprocesser. När det kommer till hur spridningen sker uppifrån och ner är det med utgångspunkt i mångfaldsplanen. Inom Helsingborgs lasarett pågår det olika processer för att sprida kunskapen om mångfaldsplanen i form av olika kurser och utbildningsprogram vilka främst vänder sig till personer i någon form av chefsposition.¹¹³

Det är varje avdelningschefs ansvar att sprida arbetet med mångfaldsplanen vidare inom sin avdelning. Efter ett utbildningsmoment hösten år 2005 och framåt skulle varje chef lämna en plan till sjukhuschefen.¹¹⁴ Dessa chefspositioner innehar således en avgörande roll i huruvida syftet med mångfaldsplanen sprids vidare inom organisationen, vi kan därmed kalla dem för

¹¹⁰ Se Figur 1 och 2

¹¹¹ Se Figur 1 och 2

¹¹² Essed 1996:43

¹¹³ Intervju samt interna dokument Helsingborg lasarett

¹¹⁴ Intervju Helsingborgs lasarett

grundvakter. Deras syn på mångfald och deras handling i mångfaldsarbetet kommer att medverka till att en sanning skapas inom deras avdelning. Då vi har funnit skillnader i synen på mångfald och mångfaldsarbetet mellan avdelningscheferna. En röst inom organisationen menar att planen i sig inte är så viktig utan det är innehållet som är det väsentliga samt att det är ett jätte viktigt område som kräver mycket arbete. En annan röst tycker arbetet med mångfald är svårt eftersom det är så mycket att dra i samt att det är svårt att ta till sig. Denna röst menar att mångfald är mer än bara ras och sexuell läggning vilket betyder att människors olikheter kräver respekt och skillnader i bemötande. Den talande rösten håller på att utforma avdelningens specifika mångfaldsplan men påtalar dock att arbetsprocessen inte kommit så långt.

Mångfaldsplanen finns tillgänglig för organisationens medlemmar på lasarettets intranät även om det förekommer röster om att individerna på städavdelningen är lågutbildade och därför inte kan använda en dator särskilt väl. Samtidigt säger samma röst att i organisationens egna enkätundersökningar är svarsfrekvensen inom denna avdelning inte över 40 procent och trots det så distribueras undersökningarna bara genom intranätet vilket kräver en viss kunskap i hur en dator används. Medvetet eller omedvetet så skapas här en exkludering och minimering av dessa röster då de inte behöver höras eller lyssnas på. De utgör ”dåren” som i mångfaldsdiskursen inte har rätt att tala. Men genom denna uppsats synliggör vi deras position och hör deras röster vilket i sig ger dem makt att påverka.

I samband med våra intervjuer uppkom det paralleller och hänvisningar till hur mångfald diskuteras i media. Det förekom även referens till frågorna i enkäten vilket vi tolkar som att detta även bidragit till att sprida mångfaldsdiskursen inom lasarettet. Då begrepp och teman av diskursen ofta återkommer inom massmedia, hälso- och sjukvården och i samhället blir de slutligen accepterade som sanningar och blir självklara att använda av den som talar.¹¹⁵

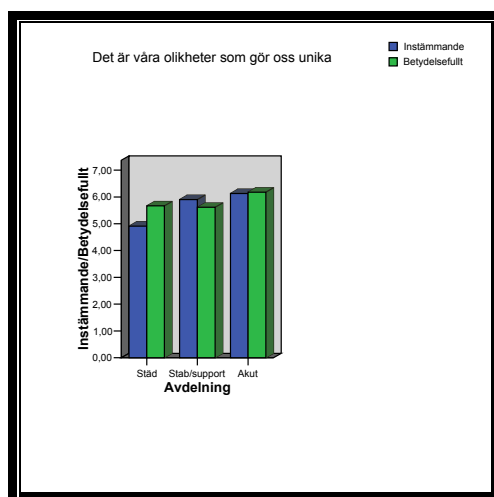
4.2.3 Hur tolkas mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett?

Vad skapar legitimitet åt mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett? Är det vetskapen om att det finns en mångfaldsplan eller att syftet/budskapet i mångfaldsplanen delas av organisationens medlemmar? Mångfald handlar om att alla har lika rättigheter och möjlighet men ändå finns inte samma krav på tänkandet inom organisationen. Synsättet på mångfald är

¹¹⁵ Nordgren 2004:92

splittrad inom Helsingborgs lasarett vilket blev väldigt påtagligt för oss under våra enkäter, intervjuer, samtal och observationer.

Vi har här valt att titta närmare på hur medarbetarna ställer sig till ett av enkätens påståenden: ”det är våra olikheter som gör oss unika”¹¹⁶. Vilket även är definitionen som Helsingborgs lasarett använder i mångfaldsplanen för att beskriva vad mångfald är för dem.¹¹⁷ Definitionen och påståendet om mångfald har ett av de lägsta glappen i enkäten vilket exemplifieras i Figur 3 nedan och i Tabell A. De flesta instämmer i hög grad samt att våra olikheter är det som gör oss unika är något som är enormt betydelsefullt.¹¹⁸ Vi menar emellertid att om alla gruppens medlemmar anser att det är våra olikheter som gör oss unika så har de en öppen syn på mångfald och det borde därmed vara lättare integrera mångfaldsplanen syfte och dess helhetssyn i medlemmarnas medvetna. Men för att detta ska fungera är det även viktigt att förstå vad mångfald innebär och betyder för medlemmar inom organisationen. Detta går vi in på nedan.



Figur 3¹¹⁹

4.2.3.1 Vad är mångfald för dig?

Under våra samtal och intervjuer synliggjordes skillnader i vad mångfald är. Vad vi kan urskilja är att det finns likheter i vad som sägs även om det sägs på olika sätt. De röster vi hörde lyfte fram ålder och erfarenhet, olika kulturer, kön, olika människor. Vi ser det som att det finns en förståelse för att olikheter existerar samtidigt är det en snäv definition av mångfald som framträder framför oss.

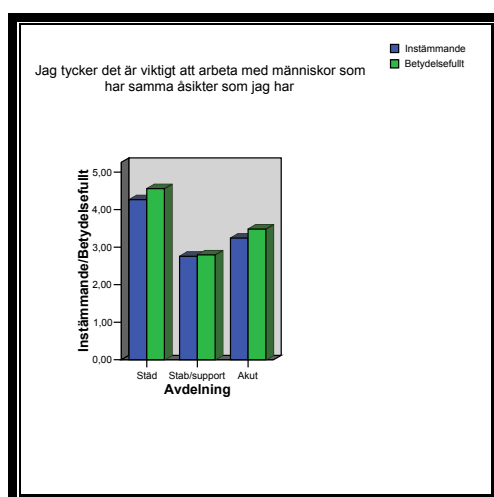
¹¹⁶ Se Bilaga 3 påstående 6

¹¹⁷ Bilaga 1

¹¹⁸ Se Bilaga 8 påstående 6

¹¹⁹ Statistiska uträkningar av enkätundersökning Helsingborgs lasarett påstående 6

Påståendet i enkäten som berör att de tycker det är viktigt att arbeta med människor som har samma åsikter som dem själva var en ”kuggfråga” från vår sida.¹²⁰ Den kan ha varit en aning provocerande då relativt många valt att inte besvara påståendet.¹²¹ Trots detta finner vi i Tabell A den lägsta siffran i instämmande och betydelse vilket vi tolkar som att det finns en öppenhet i organisationens klimat. En grupp som återigen tydligt framträder är städavdelningen vilket syns i Figur 4 nedan. De vill i mycket större utsträckning arbeta med människor som har samma åsikter som dem själva. Detta anser vi kan ha en negativ påverkan på integreringen mellan avdelningar vilket kan leda till att allas kompetenser inte tas tillvara på. Dessa två aspekter kan ha ett samband, om medlemmarna inte vill arbeta med ”oliktänkande” kan de inte heller integreras och deras kunskaper kan inte förmedlas på ett effektivt sätt. Det skapas en negativ spiral där möjligheten finns att personer inte känner sig uppskattade.



Figur 4¹²²

4.2.3.2 Förskjutning av mångfaldsbegreppet

Begreppet mångfald kan definieras enligt följande; ”Mångfalden består av både synliga och icke-synliga olikheter, vilket inkluderar förhållanden som kön, ålder, bakgrund, ras, handikapp, personlighet och arbetssätt”¹²³. Även om begreppen mångfald, pluralism, integration, mångkulturalism innehar olika betydelser så överlappar de varandra samtidigt

¹²⁰ Se Bilaga 3 påstående 12.

¹²¹ Se Bilaga 11 påstående 12

¹²² Statistiska uträkningar av enkätundersökning Helsingborgs lasarett påstående 12

¹²³ Kandola & Fullerton 1996:8

råder det en oklarhet kring deras relation till den faktiska och önskvärda verkligheten.¹²⁴ Denna vida spridning av användandet och tolkningen av mångfald leder till att begreppet tappar den tillförlitlighet den borde ha för att fungera som ett verktyg i processen med att förändra verkligheten i en önskvärd riktning.

Med anledning i ovanstående problematik blir det intressant att diskutera huruvida termen ska bytas ut mot mindre belastade begrepp eller kanske till och med inte användas alls.¹²⁵ I en lagändring år 2003 beslutade man om att inte längre använda begreppet ”mångfald” i lagtexten utan ersatte det med texten ”lika rättigheter och möjligheter”. Anledningen var att begreppet och uttrycket mångfald började användas i många olika kontexter och betydelsen varierade stort däremellan. I praktiken är det ingen skillnad utan det är enbart en förändring av språkbruket.¹²⁶ På diskrimineringsombudsmannens hemsida finns det rekommendationer om att beskriva och förklara uttrycket ”mångfald” om man väljer att använda det inom sin verksamhet.¹²⁷

4.2.3.3 Hur framträder motstånd

Motstånd har framträtt framför oss när vi befunnit oss på Helsingborgs lasarett. Medlemmar har tittat på oss och himlat med ögonen åt oss när vi presenterat enkäten och vad en medverkan skulle kunna bidra med. Så motstånd kan framträda tydligt. Vad detta beror på kommer vi att belysa nedan under kapitlet om vilka som får göra sina röster hörda.

Ett skeende som vi har funnit intressant inom organisationen är att en femtedel av alla tillfrågade någon gång känt sig diskriminerad på arbetsplatsen.¹²⁸ Denna diskriminering menar vi är ett motstånd eller en motprocess från dem som har makten och är normen gentemot de som är avvikande. Mer om detta senare under kapitlet som behandlar motprocesser. Diskriminering har därmed en avgörande roll i den maktstruktur som upprätthåller människans olikheter genom en systematisk markering som bidrar till att skapa underordning¹²⁹ och i vårt studieobjekts fall är det de yngre som någon gång har känt att de är

¹²⁴ Westin 1999:27f

¹²⁵ Westin 1999:27f

¹²⁶ <http://www.do.se/o.o.i.s/2063>

¹²⁷ http://www.do.se/upload/do/broschyret/rad_ag04.pdf

¹²⁸ Se Bilaga 7

¹²⁹ de los Reyes & Wingborg 2002:11

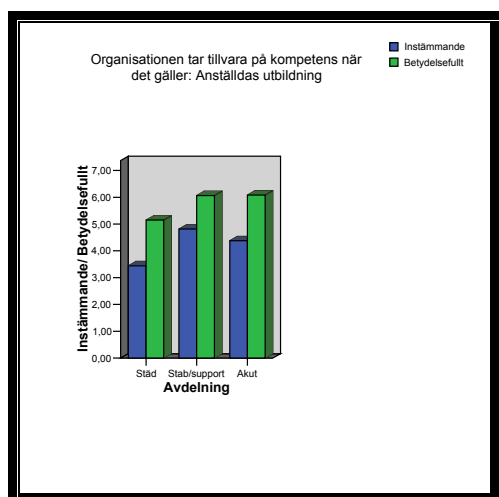
underordnade. Denna praktik innebär att en människas lika värde inte respekteras utan istället frångås och grundas på andra värderingar som är bestämda på förhand.¹³⁰

4.2.4 Vilka utestängande processer skapar mångfaldsdiskursen inom Helsingborgs lasarett?

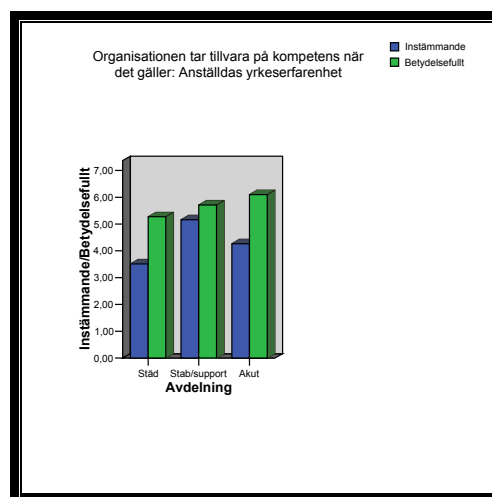
Med det som presenterats ovan i tankarna vill vi gå närmare in på vilka som blir exkluderade och inte får göra sina röster hörda inom de diskurser som råder på sjukhuset.

4.2.4.1 Vilka roller får inte göra sig hörda?

Alla medlemmar i organisationen har yrkeserfarenhet och kompetenser, är detta något som verksamheten tar tillvara på? Delar de som har kunskap och makt med sig till medarbetare, eller vill de hålla på information för att behålla sin makt? Detta är frågor som kommer att belysas nedan. Om vi går under den statistiska ytan, på påståenden som berör tillvaratagande av utbildning och yrkeserfarenhet, så kan vi se vilka roller som anser att de kan och får göra sina röster hörda och vilka som därmed inte får göra sig hörda. Alla de undersökta avdelningarna anser att det är betydelsefullt att ta tillvara på erfarenhet och kunskaper men de instämmer inte i lika hög grad att detta är något som organisationen tar tillvara på. Stävdavdelningen framträder här genom att de instämmer minst. Dessa skillnader förtydligas nedan i Figur 5 och 6.



Figur 5¹³¹



Figur 6¹³²

¹³⁰ de los Reyes & Wingborg 2002:11

¹³¹ Statistiska uträkningar av enkätundersökning Helsingborgs lasarett fråga 1a

¹³² Statistiska uträkningar av enkätundersökning Helsingborgs lasarett fråga 1b

Detta kan vi tolka genom Foucault vilket då innebär att deras kunskaper inte erkänns som legitima och därmed inte ger dem rätt att tala. Samtidigt ges en annan avdelning större rätt att göra sin röst hörd genom den maktposition den har.¹³³ Här menar vi att organisationen måste arbeta mycket mer för att alla yrkesgrupper ska känna sig nödvändiga och att deras kompetenser används på ett effektivt sätt i verksamhetens drift. Om detta görs ges deras kunskaper en högre legitimitet och därmed erhålls en högre makt.

Detta maktförhållande syns enligt oss tydligt. Städdavdelningen instämmer som sagt minst med påståendet och det är de som har minst makt av dessa avdelningar. Det behövs ingen utbildning för att genomföra dessa arbetsuppgifter. Detta gör att individer kan besitta kunskap som går organisationen förbi då samhällets kontext och dess maktförhållande sätter de utan synlig yrkesrolls utbildning långt ner på den hierarkiska stegen. Detta är fenomen som kan ha påverkat glappet då stadenhetens hierarkiska position i jämförelse med de andra avdelningarna, som även påpekats tidigare, är lägre. De har inte samma rätt att göra sin röst hörd, deras identitet har en låg status, då deras kunskap inte ges samma legitimitet som övriga yrkesroller inom verksamheten och den diskurs som råder på Helsingborgs lasarett. Men det finns idag ett flertal problematiska faktorer inom organiseringen av sjukvården. Hur vården organiseras, hur arbetsledning och hierarkier ser ut, vilka vårdideologier som sätter sin prägel på vårdarbetet är betydelsefulla faktorer som påverkar människors motivation och relationen till patienterna.¹³⁴ Vi menar att denna hierarki kan brytas, desto fler som har legitimitet att tala desto mer kunskap kan spridas och det skapas en positiv kunskaps- och maktspiral. Med hjälp av ett gemensamt språk delger vi varandra våra upplevelser och tolkningar och kan därmed jämföra, förstå och kommunicera med varandra.¹³⁵

4.2.4.2 Motprocesser till mångfaldsdiskursen

Makt innebär också möjligheter till motprocesser. Detta gör att maktrelationer omvandlas till tämligen öppna relationer. Maktrelationer bygger upp murar mellan folk men samtidigt skapas det processer som kan leda till deras demontering.¹³⁶ Vi tolkar saknade svar och bortfall som motprocesser och motstånd. Vad är då motstånd? En definition av motstånd är: *”frigjord mental energi uttryck i ett äkta engagemang mot en bestämd process”*¹³⁷. I

¹³³ Bergström & Boréus 2000:225

¹³⁴ Svensson 1993:165

¹³⁵ Wetherell & Maybin 1996:265

¹³⁶ Bergström & Boréus 2000:225

¹³⁷ Ahrenfelt 2001:21f

organisationen syns motstånd som nämnts i form av bortfall, vilket blir extra synligt och påtagligt gällande vissa påståenden och fenomen. Både i instämmande och betydelsefullt finns det saknade svar i större utsträckning i de påståenden som behandlade tillvaratagande av kulturella och språkliga kunskaper samt arbetet med att skapa heltidstjänster än i de flesta andra frågor.¹³⁸ Detta tolkar vi dels som att i vårt svenska samhälle är det vår kultur och vårt språk som är normen. Det som är gemensamt accepterade och normalt är rakt igenom svenskt. De som tillhör normen har makt.

I enkäten och intervjuerna hörs dessutom tydliga röster som menar att religion inte hör hemma på arbetstid. Utövandet av religiös tro skapar uppenbarligen en reaktion då det i detta påstående finns ett stort bortfall¹³⁹ samt att vissa röster valt att skriva direkt på enkäten att religionen sköter de på fritiden. Detta förtydligar det som Foucault klarlägger genom att vad som är gemensamt accepterat både gällande vad som anses vara normalt och onormalt samt vilka som kan och får göra sina röster hörda.

Detta påstående påminner oss ytterligare om vilka normer och regler som är accepterade i det svenska samhället. Detta framförallt då saknade svar som påpekades ovan är så många men även att detta inte ses som särskilt betydelsefullt av flera grupper av olika respondenter.¹⁴⁰ Betyder detta att det finns motstånd mot att man tar för mycket hänsyn till andra religioner och dess utövande? Eller handlar det om att arbetsuppgifterna kommer först? Vi tolkar det som ett motstånd och motstånd är vanligtvis knutit till en form av rädslan för det vi inte känner till.¹⁴¹ En beprövad strategi för att förhindra och hantera motstånd är att klargöra de befogenheter det handlar om samt att organisationen sätter upp tydliga ramar. Det är utöver detta väsentligt att agerande inte sker utifrån individens egna mål utan att det är organisationens mål och policy som är liktydigt med agerande.¹⁴² Det vill säga att om det i Helsingborgs lasarets mångfaldsplan står att verksamheten ska ”*minimera svårigheter för utövandet av annan trosuppfattning*”¹⁴³ är det detta som styr och inte den anställdes egen vilja och mål. Utöver detta anser vi att det är mer än bara vanligt motstånd som påverkat svarsfrekvensen, det är en kombination av hur olika maktstrukturer i samhället och det motstånd detta leder till. Vilket vi tidigare berört och kommer att återkomma till.

¹³⁸ Se Bilaga 5

¹³⁹ Se Bilaga 11 påstående 11

¹⁴⁰ Se Bilaga 12

¹⁴¹ Carnall 2003:241

¹⁴² Svedberg 2003:207

¹⁴³ Bilaga 1

4.2.5 Ett djupdyk med Jacques Derrida

Inom diskursen anges, som tidigare diskuterats och ytterligare kommer att diskuteras, vem eller vilka som får respektive inte får göra sin röst hörd samt med vilken auktoritet man kan tala.¹⁴⁴ Medlemmarna i den sociala sfären på Helsingborgs lasarett känner sig delaktiga i verksamhetens arbete.¹⁴⁵ Detta tolkar vi som positivt, för om man känner sig delaktig betyder det att man har möjlighet att göra sin röst hörd. Rösten utgör vad Derrida kallar ett system inom vilket man på en gång hör och förstår sig själv tala. Det verkar som om röstens yttre gestalt suddar ut sig själv i samma ögonblick som den produceras. Dess betydelse är rent ideal och helt oberoende av yttre förmedling och rösten utgör därför en ren självbekräftelse, där tiden tycks producera sin egen rörelse utifrån en absolut självnärvaro. Rösten blir ett rent uttryck av den ideala objektiviteten verklig, utan att det inre öppnas mot något främmande yttre.¹⁴⁶

Ytterligare ger språket oss en möjlighet att ge uttryck åt tankar och känslor samt förmedla kunskap från en generation till nästa.¹⁴⁷ Hur ser medlemmarna i organisationen då på att dela med sig av sin kunskap och makt? Organisationens medlemmar anser att det är enormt viktigt att verksamheten tar tillvara på yrkeserfarenheten som finns. Alla respondenter anser att de i stor utsträckning delar med sig av sina erfarenheter och att det är enormt betydelsefullt.¹⁴⁸

Om detta verkligen är fallet borde det inom avdelningarna inte finnas några större maktskillnader beroende av yrkeserfarenhet utan den spiral vi nämnde tidigare borde finnas inom alla avdelningar och skapa trivsel. Allt är kanske inte så bra som man vill ge sken av man delar med sig till dem man anser vara värdig och inte andra på så sätt bibehålls de maktförhållandena som Foucault belyser. Detta påstående anser vi ha relevans då många yngre inte anser att verksamheten äldre medarbetares kompetens inte når fram till dem vilket syns i Figur 7 nedan. Därför menar vi att de äldre kanske håller på sin makt, makt som de yngre vill suga i sig och ta del av. Ytterligare är det viktigt att de äldre delar med sig av den erfarenhet de har då som uttryckt av Jacques Derrida de ord som finns i språket styr tänkandet in i de färdiga tanke kategorier som andra skapat före oss har språket också en begränsning,

¹⁴⁴ Wilson 1999:47

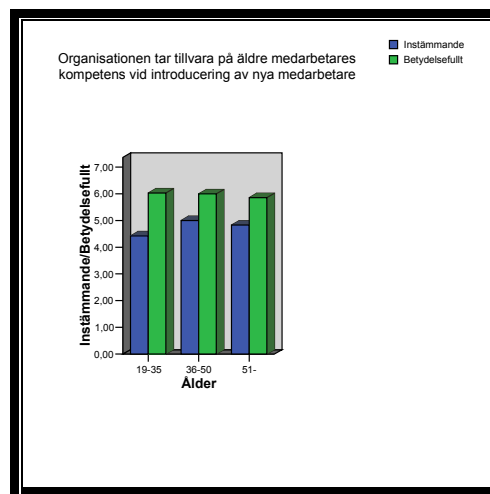
¹⁴⁵ Se Tabell A påstående 10.

¹⁴⁶ Derrida 1991:34f

¹⁴⁷ Wellros 1998:8

¹⁴⁸ Se Tabell A samt Bilaga 6

språket signalerar inom vilken ram tänkandet enklast sker.¹⁴⁹ Det samhälle vi lever i är ett socialt system vilket består av en mängd olika roller och för att vi ska kunna leva i systemet måste vi ha kunskap om rollerna, reglerna och de förutsättningar som gäller inom systemet. De grundläggande kunskaperna, färdigheterna, attityderna och värderingarna som hör till rollen som samhällsmedlem får vi under vår uppväxt av familjen och i skolan.¹⁵⁰ Om detta erfarenhets utbyte sker tolkar vi det som att det skapas ett gemensamt språk och nya medlemmar får ta del av de normer som råder i gruppen vilket kan innebära att de inte lika lätt exkluderas. Detta då de känner till de regler och maktstrukturer som finns inom organisationen.



Figur 7¹⁵¹

¹⁴⁹ Wellros 1998:8

¹⁵⁰ Flaa et al. 1998:56f

¹⁵¹ Statistiska uträkningar av enkätundersökning Helsingborgs lasarett påstående 9

4.3 På djupet med Charles Taylor

I denna del kommer vi att tolka och se främst genom Charles Taylor en teoretiker som inte är en av Foucaults anhängare. Charles Taylor menar att man måste förstå kontexten i vilken de maktstrukturer som bland annat Foucault förespråkar används. Han menar att positiv värdering saknar värde och validitet om de lämnas på begäran. Denna värdering blir då även av en nedsättande och föraktfull karaktär. En positiv föreställning skapas och uppvisas i syfte att nå det resultat som begärts. Det skapas en falsk respekt som understöds av förakt.¹⁵² Charles Taylors sätt att definiera språket är i mycket vid mening ett sätt att tänka¹⁵³ och det är dessa glasögon vi nu tar på oss.

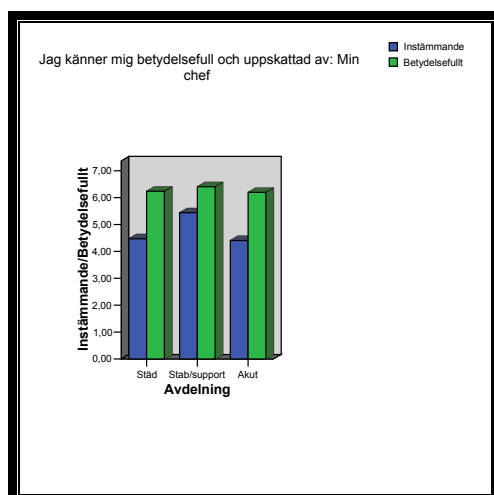
För att förstå hur nära förbindelsen mellan identitet och erkännande är måste vi ta hänsyn till ett grundläggande drag i människans situation. Draget som Taylor avser här är att människan i grunden är av dialogisk karaktär. Vi tillägnar oss rika mänskliga språk och genom detta blir vi fullt mänskliga med förmågan att förstå oss själva och därmed kan vi definiera vår identitet.¹⁵⁴ Hur kan vi då se denna dialog och skapande av identitet på Helsingborgs lasarett? Vi kommer här att titta närmare på påståenden/frågor om uppskattning och trivsel. Detta då vi anser att om en medlem trivs och känner sig uppskattad så finns det en dialog inom gruppen där man försöker tillgodose gruppens behov.

I sammanställningen av enkäterna kan vi utläsa hur viktigt det är att känna sig betydelsefull och uppskattad av chefen och merarbetarna. I Figur 8 på nästa sida påvisas att skillnaden mellan instämmande och betydelsefullt är särskilt stort hos akut- och städavdelningen beträffande uppskattningen från chefen. Detta vill vi koppla till en observation vi gjorde vid ett av våra besök på lasarettet då vi vid ett tillfälle fick intrycket av en bristande respekt gentemot en av verksamhetscheferna. Först var det en känsla som vi påtalare när vi lämnade lasarettet men som nu när vi tolkar resultatet får oss att fundera på om det finns ett samband. Känner man sig inte uppskattad och respekterad av andra visar man inte respekt tillbaka utan känslorna styrs av förakt. I detta fall kan vi tolka det som att dialogen mellan organisationens medlemmar inte alltid fungerar som den borde vilket kan bero på, som vi gått närmare in på tidigare, att personer vill behålla den makt de har.

¹⁵² Taylor (red.) 1994:43

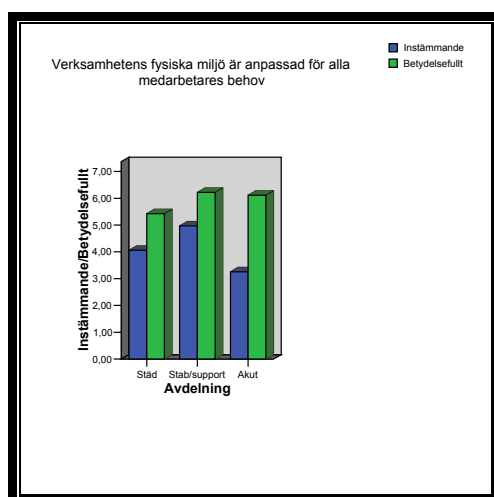
¹⁵³ Derrida 1991:23

¹⁵⁴ Taylor (red.) 1994:43



Figur 8¹⁵⁵

Vi tittar ytterligare på hur den här dialogen kan utläsas genom fysisk miljö och trivsel. Enligt sammanställningen av enkäten visar det sig att den fysiska miljöns anpassning efter varje medarbetares behov knappt får godkänt enligt vår tolkning.¹⁵⁶ Allra lägst är graden av instämmande på akutavdelningen då detta är ett av de största glapperna vi identifierat i vår tolkning och sammanställning av enkäten vilket syns i Figur 9 nedan. Detta är ett område som kräver vidare insatser av Helsingborgs lasarett. Varför har det då inte gjorts fler insatser? Detta kan vi tolka som om att det bero på att medlemmar i organisationen inte har förståelse och därmed inte heller respekt för övriga avdelningar/medarbetare arbetssituation.



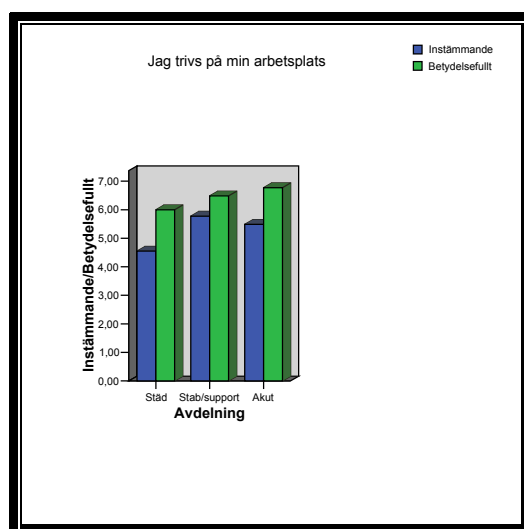
Figur 9¹⁵⁷

¹⁵⁵ Statistiska uträkningar av enkätundersökning Helsingborgslasarett påstående 13b

¹⁵⁶ Se Tabell A påstående 14

¹⁵⁷ Statistiska uträkningar av enkätundersökning Helsingborgslasarett påstående 14.

Som tidigare diskuterats under denna delanalys påverkas trivseln bland medlemmarna av olika företeelser. Merparten av personalen trivs på sin arbetsplats. Detta tolkar vi som positivt då det indikerar att det ändå finns en dialog på arbetsplatsen. Under samtal med medlemmar inom organisationen¹⁵⁸ diskuterades skillnader mellan äldre och yngre generationer där det påpekades att äldre känner en skyldighet gentemot arbetsplatsen medan yngre mer symboliseras av ett tankesätt som präglas av vad organisationen kan erbjuda dem. Även detta fenomen påverkar trivseln och viljan att samtala med andra. Om vi då tittar lite närmare så kan vi se att personalen inom städ är den grupp som minst anser att de trivs på sin arbetsplats enligt Figur 10 på nedan. Detta kan bero på faktorer som diskuterats i tidigare delar, de har ingen makt och legitimitet i sitt språk och med sin röst och kan därför inte föra en dialog för att skapa bättre förutsättningar för att trivsel ska uppstå.



Figur 10¹⁵⁹

I tidigare samhällen var identitet något en individ fick eller som skapades genom sin sociala position i det tidigare samhället. Föreställningen och kravet på alla människors lika värde och offentligt erkännande följde med sammanbrottet av de sociala hierarkierna.¹⁶⁰ Det är inte det demokratiska samhället i sig som upphäver detta fenomenet eftersom det är med våra roller som vi identifierar oss.¹⁶¹ Mångfald handlar om att alla ska vara delaktiga och alla har lika rättigheter och möjlighet men ändå finns inte samma krav på tänkandet inom organisationen.

¹⁵⁸ Intervjuer med personer inom avdelningarna Stab/support och Städ

¹⁵⁹ Statistiska uträkningar av enkätundersökning HelsingborgsLasarett påstående 4

¹⁶⁰ Taylor (red.) 1994:20

¹⁶¹ a.a. 1994:42

Synsättet på mångfald är splittrad inom Helsingborgs lasarett vilket blev väldigt påtagligt för oss under våra samtal, observationer och enkäter, detta fenomen har vi belyst ovan.

Till viss del menar Taylor att våra identiteter bildas genom erkännande, närvaron eller frånvaron av andra. Detta då han anser att människor påverkas starkt av ett misskännande eller icke-erkännande från samhällets invånare, vilket kan leda till att en felaktig självbild skapas om de möter en inskränkt och förnedrande återspeglning av sin identitet.¹⁶² Detta misskännande eller icke-erkännande är ett faktum när det gäller städavdelningens position i organisationen. Under våra observationer och intervjuer¹⁶³ kom det fram att städavdelningen aldrig får ta del av resultat som enbart rör deras avdelning, de sammankopplas alltid med staben. De ges inte legitimitet att göra sina röster hörda. De ges inte möjligheten att föra en dialog och föra fram sina åsikter. De ges inte en klar position i verksamheten och får därmed svårt att skapa sig en identitet då de inte erkänns som en del av organisationen. De ser inte heller sig själva som en del av helheten utan ser övriga avdelningar som kunder vilka de måste vårda för att få behålla¹⁶⁴, vi menar därmed att de skapar sin egen ställning av exkludering och icke-erkännande. Medlemmar i organisationen måste ha utbyten med andra för att tillägna sig de språk som krävs för att definiera sig.¹⁶⁵ Med detta menar vi att det är viktigt för organisationen att skapa möjligheter till dialog för att identiteter ska kunna uppstå. Dessa identiteter kan sen kopplas samman med kunskap och makt då de ges en röst.

¹⁶² Taylor (red.) 1994:37

¹⁶³ Intervjuer och observationer

¹⁶⁴ Intervju med person på städavdelningen

¹⁶⁵ Börjesson 2003:71

4.4 På djupet med Philomena Essed

I denna del av vår diskursanalys kommer vi att analysera främst med hjälp av Philomena Esseds synsätt. Vi kommer att belysa hur identitetens skapas och erkänns genom de yttre processer och roller som finns i samhället. Anledningen till att detta är intressant för vårt syfte är att dessa processer påverkar hur mångfaldsdiskursen på Helsingborgs lasarett skapas, presenteras och tolkas. Det som är karaktäristiskt för diskurser är de bestämda samtalsordningar som finns, i denna del kommer deras innehåll och form att betraktas genom att se under ytan och finna vilka historiskt och kulturellt givna regler som styr.¹⁶⁶ När olika identiteter krockar kan detta ha sin grund i grundläggande processer i samhället, men vad är det då för processer i samhället som har skapat mångfaldsdiskursen?

Essed menar som många andra att världen har förändrats under de senaste decennierna och dagen samhälle består inte längre av en homogen sammansättning av invånare som alla lever hela sitt liv på ett och samma ställe.¹⁶⁷ Detta mångkulturella samhälle anser hon framkallar många utmaningar för medlemmarna i form av konflikter, osäkerhet och motsägelser när det gäller erfarenheten av nationell och etnisk identitet.¹⁶⁸ Denna globalisering och ständiga rörelse ser vi som en process som tydligt har påverkat människor att tala om olikheter och mångfald samt hur mångfalden i samhället ska hanteras.

4.4.1 Varifrån kommer företeelsen att se mångfald som olikheter?

Vi menar att det dels handlar om processer som är knutna till kultur och socialisering. Alla är medvetna om att det samhälle vi lever i är ett socialt system vilket vi i föregående analysdelar påpekat. Denna socialisation är ett begrepp som används inom sociologin för att beskriva den process genom vilken människor lär sig och anpassar sig till ett nytt samhälle. Det kan liknas vid en form av uppfostran där tyngdpunkter vilar på en förståelse för de traditioner, normer och värderingar som är centrala inom ett samhälle.¹⁶⁹ Det finns därför en mängd olika kunskaper, färdigheter, attityder och värderingar som påverka synen på mångfald. Ett socialt system grundas på kultur och natur vilka i generell mening uppfattas som varandras motsatser.¹⁷⁰ Detta kan ses som att vi lär oss den kulturen vi lever i med tiden samtidigt som

¹⁶⁶ Börjesson 2003:19

¹⁶⁷ Essed 1996:1

¹⁶⁸ Ibid

¹⁶⁹ Flaa et al. 1998:56

¹⁷⁰ Westin 1999:9

vi är en del av dess skapande medan naturen på förhand är given och överförs genetiskt.¹⁷¹ Det moderna mångkulturella samhället står inför en stor utmaning när det kommer till hur begreppet kultur bäst ska förstås och tolkas.¹⁷² Kultur kan beskrivas som ett kollektivt fenomen med en uppsättning regler, värderingar och symboler som delas av en grupp individer. Ramen för vilka som ingår i gruppen behöver inte främst bygga på etnisk eller nationell tillhörighet utan kan kretsa kring andra element såsom kön, ålder eller sexuell läggning.¹⁷³ I den kontext där vi har utfört enkätundersökningen är det den svenska kulturen som är den tydligaste ramen av regler, värderingar och symboler. Om vi ser på Tabell B är det även det kvinnliga könet samt den stora grupp av människor mellan 31 och 49 år som skapar ramar som inkluderar vissa individer och exkluderar andra. Detta blir tydligt i de svar vi fått i enkätundersökningen¹⁷⁴ då det framkom, som vi tidigare påpekat, att tillvaratagande av kulturell bakgrund samt möjlighet att utöva sin religiösa tro inte ligger inom ramen för vad som är viktigt i den svenska kulturen och därmed normativt.

I de flesta kulturer uppstår ofta subkulturer vilket innebär att det finns andra uppfattningar om vilka normer och värderingar som bör gälla än de som anses dominerande. Då är det inte ovanligt att konflikter uppstår mellan kulturerna och därför är även begreppet motkultur omtalat. Tillhörigheten av en subkultur har en viktig funktion i komplexa samhällen och uttrycks bland annat genom musik- och klädstil. Uttrycket blir således en symbol för identiteten och grupptillhörighet.¹⁷⁵ Detta har vi redan som vi påpekat i andra analysdelar sett inom Helsingborgs lasarett genom de respondenter som inte har velat besvara vissa påståenden.¹⁷⁶ Problemen som uppkommer när subkulturer uppstår kommer ytterligare att förtydligas senare i analysen.

Kultur och natur uppfattas som påpekats ovan ofta som motsatser och när Essed påpekar att erkännande av kulturella olikheter parallellt kan förnekas, ser vi det som en intressant företeelse. Hon menar genom exemplet med frågor som var kommer du ifrån? Vad gör du här och varför åker du inte tillbaka dit?¹⁷⁷ Att detta är ett mänskligt förhållande eftersom olikheter

¹⁷¹ Westin 1999:9

¹⁷² a.a. 1999:12

¹⁷³ a.a. 1999:9

¹⁷⁴ Se Tabell A samt Bilaga 12

¹⁷⁵ Westin 1999:11

¹⁷⁶ Se Bilaga 11.

¹⁷⁷ Essed 1996:25

är något som inte innefattas i det människor kallar normalt.¹⁷⁸ Om olikheten är riktig eller bara inbillad har mindre betydelse.¹⁷⁹ Företeelsen med erkännande och förnekande av olikheter som normalitet tolkar vi som en del av människans socialisering till samhället hon lever i. Vilket vi genom intervjuer och observationer tolkat, det påpekats att det finns medarbetare som är av annan kulturell bakgrund än svensk men eftersom de talar skånska menar rösten att de inte kan ses som att avdelningen har en mångfald.

De ramverk av regler, värderingar och symboler som tagits upp ovan tolkar vi inte enbart som negativa de skapar även gemenskaper. Enlig Esseds synsätt är det gemenskaper som formas mellan människor som skapar deras gemensamma identiteter. Gemenskaperna kan vara samma historia, samma kulturella erfarenheter som till exempel dagliga vanor, språk och religion. Essed menar även att gemensamma identiteter även kan härstamma från känslor av igenkännande och tillhörande utvecklat genom kön, regionalt eller nationellt ursprung. Essed påpekar till exempel att invånarna i samhället har multipla identiteter och för att nå sina uppsatta mål använder de multipla strategier. Detta påverkar givetvis förutsättningarna för människan i hennes vardags- och arbetsliv¹⁸⁰ men vi ser detta som en fördel då likheter i identiteter kan finnas vilket tydliggörs nedan.

Ytterligare aspekter som skapar gemensamma identiteter är när likheter i erfarenheter kan som moderskap och yrke vilket skapar samhörigheten. Det är just denna företeelse som blir synligt när vi gått under ytan i utfallet av enkäten. Det finns skillnader mellan de två köns svar och då männen i en majoritet av påståendena instämmer till högre grad än kvinnorna¹⁸¹ tolkar vi detta som tecken på deras gemensamma identitet. Det positiva är att människors gemenskaper ger dem samma sätt att se på framtiden och det är just denna samhörighet som skapar en gemensam identitet. På detta sätt blir det tydligt att vi har multipla identiteter vilket ger oss möjligheter att vara flexibla i mötet med människor och allt det kan innebära. Det spelar ingen roll hur olika vi verkar vara i detta rotlösa samhälle för Essed menar att vanligtvis kan vi alltid hitta en samhörighet någonstans i våra identiteter.¹⁸² Det har vi även sett då avdelningarna skiljer sig åt i flera påståenden gällande grad av instämmande¹⁸³ vilket

¹⁷⁸ Essed 1996:25

¹⁷⁹ Ibid

¹⁸⁰ a.a. 1996:1

¹⁸¹ Se Bilaga 9

¹⁸² Essed 1996:57f

¹⁸³ Jmf Figur 1-6 samt 8-10

vi tolkar som att de har funnit gemenskaper som ligger utanför könsidentiteten som exemplifierades ovan.

4.4.2 Hur ser vi olikheter hos varandra?

De processer som tagits upp ovan tolkar vi som grunden till att olikheter existerar i samhället. Men det finns andra bakomliggande processer hos människor som påverkar hur vi ser olikheter hos varandra. Essed menar att fördomar är attityder som är en del av vårt förnuft som i sin tur är ett instrument för att hantera livets vardagliga aktiviteter. Det är alltså inte en fråga om medvetna och logiska tankar att fördomar bygger på falska antaganden och okunskap. Främst handlar fördomar om andras egenskaper vilka värderas lågt och då de tillhör en annan grupp än den man själv tillhör.¹⁸⁴ Detta fenomen kommer att belysas nedan.

En bakomliggande process grundas i människans försök att förstå och beskriva sin omvärld. Hon medverkar då till viss del i skapandet av den eftersom om hon försöker beskriva och förstå världen genom olika etniciteter kommer hon att finna olika etniciteter, samma sak om det är genom klasskillnader hon förklarar sin värld.¹⁸⁵ Generalisering och kategorisering är två grundläggande principer som styr människans förmåga att skapa ordning.¹⁸⁶ Vad som är viktigt är att man försöker undvika att reducera människor till enbart företrädare för en bestämd kategori. Genom kategorier sorterar vi människor i olika fack som till exempel kön, ålder, religion, etnicitet, utbildning och kultur.¹⁸⁷ Det är genom dessa principer och som mycket av diskrimineringen i samhället bygger på. Enligt Tabell A konstaterade vi att diskriminering generellt sett ansågs vara något som var betydelsefullt att arbeta med. Det är därför intressant att påståendet att ha möjlighet att utöva sin religiösa tro provocerade så många respondenter som vi tidigare diskuterat. Detta ser vi återigen som att den kultur som dominerar här i Sverige inte ser religionen som något som hör hemma på arbetsplatsen. Företeelsen av att dessa två påståenden inte ses som lika betydelsefulla gör att vi dessutom tolkar detta som fördomar gentemot andra kulturer samt diskriminering av dessa.

Ett synsätt på ett visst fenomen kräver att man utgår från en tolkning och denna tolkning kräver i sin tur en verklighetsmodell. Modellen består av en uppsättning regler för att hjälpa

¹⁸⁴ Essed 1996: 10f

¹⁸⁵ Westin 1999:12

¹⁸⁶ Wellros 1998:13

¹⁸⁷ Westin 1999:12

oss att sortera det vi upplever som betydelsefullt respektive mindre betydelsefullt.¹⁸⁸ Här har vi funnit att den verklighets modell som kvinnorna som besvarat enkätundersökningen utgår ifrån är väldigt annorlunda från männens. Kvinnor anser, som tidigare påpekats, att påståenden är betydelsefullare än vad männen anser. Detta är ett fenomen som vi funnit i en majoritet av påståendena.¹⁸⁹ Det svenska samhället är historiskt sett precis som de flesta andra samhällen präglad av en patriarkalisk kultur. Feministiska forskningsansatser försöker bevisa hur medicinen och vårdorganisationen speglar samhällets värderingar och synsätt och enligt denna utgångspunkt påpekas det att sjukvården bidrar till att upprätthålla manssamhällets föreställningar på olika samhällsområden.¹⁹⁰ Det är därför intressant att se hur språket förändras inom sjukvården när män kommer in i kvinnodominerade yrken, exempelvis blir sjuksköterska till sjukskötare inte till manlig sjuksköterska. Detta händer väldigt sällan när kvinnor kommer in i mansdominerade yrken. Det blir däremot viktigt att då påpeka att positionen innehas av en kvinna, exempel kvinnlig ledare. Detta menar vi kan bero på den maktposition som män har i dagens samhälle de är normen vilken kvinnor ska anpassas efter och inte tvärtom.

4.4.4 Olikheter och likheter finns överallt?

Idén om mångfald eller heterogenitet är inget nytt påfund. Essed exemplifierar detta genom att det inte är särskilt troligt att en människa alltid skulle äta ensidig kost eller låta sina barn gå i en skola där endast geografi lärs ut. Dessutom förekommer det olikheter på arbetsplatser inom yrken samt mellan yrken och arbetsuppgifter men detta vi är vana vid.¹⁹¹ Som konsumenter uppskattar vi valfriheten och variationen på varor som finns tillgängliga. Även organisationer med stor mångfald karaktäriseras av dessa aspekter, de har tillgång till en bredare uppsättning av betydelsefulla kunskaper och perspektiv på arbetsuppgifterna än vad som är tillgängligt på en homogen arbetsplats.¹⁹² Som påpekats i vår inledning finns det idag ledningsperspektiv i samhället som fokuserar på att tydliggöra fördelarna med mångfald på arbetsplatsen men även allt annat som hanteringen av mångfald innefattar. Vi ser att företeelsen med en mångfalddiskurs på Helsingborgs lasarett är starkt sammankopplad och påverkad av samhällets mångfalddiskurs. Nya samhällssituationer har konstruerats i takt med att den globala migrationen har eskalerat. Utmaningen för framtiden står i att skapa rättvisa

¹⁸⁸ Flaa et al. 1998:69

¹⁸⁹ Se Bilaga 10

¹⁹⁰ Svensson 1993:33

¹⁹¹ Essed 1996:86

¹⁹² Ibid

och respekt mellan grupper och individer.¹⁹³ De olikheter vi ser hos andra tolkar vi som en företeelse som är baserad på de processer som det sociala system som vi lever i samt den kultur som är gällande i detta sociala system utvecklat. Men som påvisats finns det även likheter om vi väljer att se dem.

¹⁹³ Essed 1996:1

Kapitel 5 Strömmar som vi ser under ytan

5.1 Sammanfattande diskursanalys

I denna sammanfattande analys kommer vi att fläta samman de tre analyserna som presenterats ovan. Genom att använda oss av våra olika glasögon eller teoretiska synsätt har vi gått under ytan för att synliggöra de processer och roller som medverkat till att skapa och integrera mångfaldsplanen inom Helsingborgs lasarett. Vilket har bidragit till att vi har kunnat skapa en alternativ syn på hur mångfaldsdiskursen påverkas och konstrueras.

5.2 Roller

5.2.1 Vilka har rätten att tala och bli hörda?

De som innehar en roll i ledande befattning inom Helsingborgs lasarett bestämmer villkoren för hur mångfaldsdiskursen ska verka inom lasarettet. De har i mångfaldsplanens mål och definitioner angett vad som ska vara gemensamt accepterat och vad som inte ska vara gemensamt accepterat. Stabens synsätt utgör således en norm och det är med hjälp av dessa normer och regler sanningen skapas. Här finns makten att påverka det som sägs och hur det ska sägas samt vem som får vara med och vem som inte får det, kort sagt vem som ges legitimitet. Inom organisationen utformas avdelningarnas specifika mångfaldsplaner av dem som innehar roller som avdelningschefer. Dessa företeelser tolkar vi som att makt, kunskap och rätten att tala samt de sanningar som vill skapas, tydliggörs genom deras röster. De har legitimitet och därmed makt att tala och detta betyder att deras avdelningar utgör många mindre mångfaldsdiskurser inom verksamheten då de har olika sätt att tala om mångfald. Det skapas således diskurser i diskursen vilket leder till att olika sanningar om vad mångfald är finns inom organisationen.

Vi har i olika delar av analysen funnit att vissa identiteter inom organisationen känner att de har större makt att tala och göra sina röster hörda och de är därmed en del av att skapa verksamhetens mångfaldsdiskurs. Vi tolkar utfallet som att de äldre medarbetarna håller på sin makt gällande erfarenheter och kunskap men instämmer i att de delar med sig. Männens instämmer i de flesta påståenden i högre grad än vad kvinnorna gör. Dessa fakta tolkar vi som att när instämmandet finns i vissa grupper av respondenter men inte i andra är det makten att göra sin röst hörd som avgör hur identiteterna ser på mångfald.

5.2.2 Vilka har inte rätten att tala och bli hörda?

I många olika påståenden ser vi att vissa roller inte ser sig lika inkluderade i organisationen som andra. Vi tolkar bland annat valet att sprida mångfaldsplanen till organisationens medlemmar genom lasarets intranät som utestängande. Framförallt då det förekommer röster om att städavdelningen karaktäriseras av positioner där utbildningen är låg och därför kan dessa inte använda en dator särskilt väl. Medvetet eller omedvetet så skapas här en exkludering och minimering av dessa röster. De behöver inte tala eller bli hörda. De utgör dåren som i mångfaldsdiskursen inte har rätt att tala eller har tillräckligt med legitimitet för att lyssnas på. Men genom denna uppsats synliggör vi deras position och hör deras röster vilket i sig ger dem makt att påverka.

Misskännande eller icke-erkännande av städavdelningen är ett faktum, de får aldrig ta del av resultat som enbart rör deras avdelning, de sammankopplas alltid med staben. Vi tolkar denna företeelse som att de inte ges makten att göra sina röster hörda. De ges inte möjligheten att föra en dialog och föra fram sina åsikter. De ser inte heller sig själva som en del av helheten utan ser övriga avdelningar som kunder vilka de måste vårda för att få behålla. Paradoxalt nog har de även skapat sin egen ställning av exkludering och icke-erkännande. Medlemmar i organisationen måste ha utbyten med andra för att tillägna sig de gemensamma språk som krävs för att definiera sig som en medlem av organisationen.

Trots att det uppenbarligen finns en förståelse för att det är våra olikheter som gör oss unika inom organisationens medlemmar finns det en splittring i verksamhetens olika roller gällande vad mångfaldsbegreppet innebär. Vi tolkar detta som att det finns olika sätt att tala om samma företeelse inom organisationen. Vi ser detta som en aspekt som gör det svår att integrera mångfaldsplanen i verksamheten, då det saknas ett gemensamt språk för de olika avdelningarna att föra en dialog genom. Vilka processer finns det då som påverkar Helsingborgs lasarets möjlighet att ha ett gemensamt språk och därmed en gemensam mångfaldsdiskurs?

5.3 Processer

5.3.1 Hur påverkar samhället organisationens mångfaldsdiskurs?

Det samhälle vi lever i är ett socialt system där individer har lärt sig vad som är gemensamt accepterat och vilka förutsättningar som finns just här. För att skapa ordning använder vi oss av olika verklighetsmodeller och sätt att systematisera in varandra i kategorier. Detta ser vi som bakomliggande processer till hur och varför människan ser olikheter i mångfalden. Det är mänskligt att se olikheter då det inte innefattas i det människor kallar normalt.

Här kan vi återkoppla och se hur makt fungerar som en styrande kraft i dessa processer där det beslutas vem som är norm och vem som inte är det. Företeelsen med erkännande och förnekande av olikheter som normalitet tolkar vi som en del av människans socialisering till det samhället hon lever i. Alltså det som är normativt för just henne. Som påpekades i inledningen har Sverige under de senaste femtio åren förändrats genom den globalisering och ständiga rörelse av människor. Detta har självklart påverkat samhället och dess kontexter då en mångfald av människor har blivit verkligheten idag. Lagar styr de rättigheter och skyldigheter arbetsgivare och anställda har i mångfaldens Sverige. Detta gör att vi ser processer som är knutna till kultur, socialisering och samhällets utveckling som skapare av mångfaldsdiskursen utifrån och in i verksamheten. Detta gör i sin tur att människan har många olika identiteter beroende på var i sin vardag hon befinner sig vilket är en annan process.

5.3.2 Hur påverkar identiteternas skapande mångfaldsdiskursen?

Det är tydligt att vi har multipla identiteter vilket ger oss möjligheter att vara flexibla i mötet med människor och allt det kan innebära. Varje dag går vi in i mängder av olika diskurser som betyder att vi intar olika identiteter och i varje sammanhang har vi olika förbud, rättigheter, regler och maktstrukturer att rätta oss efter.

Vi har tidigare talat om hur vissa avdelningar inte ges en identitet då de inte har en plats i verksamheten. Dock tolkar vi det som att då avdelningarna skiljer sig åt i flera påståenden gällande grad av instämmande eller då männen instämmer till högre grad än kvinnorna, att det finns andra identiteter som skapar samhörighet. Till exempel har könsidentiteten skapat en gemenskap som gör att olikheter inte syns utan det är likheten som framträder. Det spelar uppenbarligen ingen roll hur olika vi verkar vara i detta rotlösa samhället för genom dialoger

och utbyten kan vi vanligtvis alltid hitta en samhörighet någonstans i våra identiteter. Problemet är i vår tolkning egentligen bara att om dessa samhörigheter blir för starka i en verksamhet så kan det skapa så kallade subkulturer vilket innebär att det finns andra uppfattningar om vilka normer och värderingar som bör gälla än de som verksamheten vill ska vara gällande.

5.3.3 Hur påverkar motprocesserna mångfaldsdiskursen?

Det finns en annan process både inom organisationen och i samhället som vi ser som en viktig företeelse under de traditionella maktstrukturerna, även om denna makt inte syns lika tydligt. Makt innebär nämligen även möjligheter till motprocesser. Som påpekats i analysdelarna ser vi saknaden av svar och bortfall som motprocesser och motstånd, vilket ger oss tydliga indikationer på att dessa motprocesser medverkar till att skapa mångfaldsdiskursen samt påverkar integreringen av mångfaldsplanen. Vi tolkar motståndet samt de olika språk som finns inom verksamheten som de största hindren just nu för Helsingborgs lasarets möjlighet att skapa en gemensam mångfaldsdiskurs.

Mångfaldsdiskursen menar vi utgör ett hot mot de regler, ordningar och makter som är befästa inom hälso- och sjukvårdens diskurs. Detta eftersom mångfaldsdiskursen skapar nya regler och sanningar. Innebörden av ett mångfaldstänkande är att alla positioner har lika rättigheter och möjligheter. Enligt en diskursanalys kan vi se att detta inte är möjligt eftersom de regler och ordningar som styr diskursen är så starkt kopplade till stränga framställningsprocedurer som bestämmer vem som har legitimitet att tala och vem som inte har det. Detta är en förklaring till varför det uppstår motprocesser när mångfaldsdiskursen träder in i en annan redan stark diskurs. Motståndet måste minskas för att mångfaldsdiskursen ska legitimeras.

5.4 Slutord

De roller som finns och de tolkningar som läggs i dessa roller skapas i samhällets sociala system, och för att vi ska kunna leva i samhället så krävs det att vi har kännedom om de rådande reglerna. Dessa värderingar skapas främst under vår uppväxt. Vi vill med detta ha sagt att det inom kontexten kan vara svårt att skapa nya legitimiteter och bryta de maktförhållande som finns då det är djupt rotade i samhällets processer. För att förändring ska kunna ske i organisationens diskurs (mikro) så krävs det förändring även i samhällets diskurs (makro) där regler och roller skapas. Detta gör att vi ser det som att mångfaldsdiskursen, och

därigenom mångfaldsplanens integrering, inom organisationer simmar motströms då det ännu finns starka motströmmar i samhället.

Kapitel 6 Reflektioner och vidare forskning

Nu när vi har sett städavdelningen, som de som inte får tala, har vi gett dem en röst. Vi har fört deras talan men detta betyder inte att det inte finns andra avdelningar inom verksamheten som inte heller får göra sin röst hörda. De som inte anses vara en del av gemenskapen har som vi påpekat blivit utanför, genom att de ses som en del av en större avdelning samt delvis själva valt det.

Skulle vara intressant att se om vi skulle få samma utfall om vi valt andra avdelningar att undersöka eller till och med att annat fallstudieobjekt. Vi har sett tydliga likheter med andra serviceorganisationer och därför skulle det vara intressant att se om och hur den mångfaldsdiskurs vi har funnit inom hälso- och sjukvården ser ut i andra offentliga organisationer.

Hur påverkar det vi har synliggjort i denna uppsats de Service Management perspektiv som fokuserar på kund eller patienter? Detta tycker vi skulle vara intressant att utreda då det finns mängder av teoretiska kopplingar mellan det som inom Service Management kallas intern marknadsföring (mikro) och den marknadsföring som riktas till framtida kunder/patienter (makro).

Källförteckning

Böcker

Ahrenfelt, Bo. (2001). *Förändring som tillstånd*. Studentlitteratur, Lund.

Alvesson, Mats och Deetz, Stanley. (2000). *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Studentlitteratur. Lund.

Bergström, Göran och Boréus, Kristina. (2000). *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig textanalys*. Studentlitteratur. Lund.

Börjesson, Mats. (2003). *Diskurser och konstruktioner. En sorts metodbok*. Studentlitteratur. Lund.

Carnall, Colin A. (2003). *Managing Change in Organizations*. Pearson Education Limited.

De los Reyes, Paulina och Wingborg, Mats. 2002. *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*. Integrationsverket. Norrköping. Integrationsverkets Rapportserie 2002:13.

Derrida, Jacques. (1967). *Rösten och fenomenet. Introduktion till tecknets problem i Husserls fenomenologi*. Svenska utgåvan 1991. Bokförlaget Thales. Stockholm.

Edgren, Lars. (1991). *Service management inom svensk hälso- och sjukvård – affärsutveckling och kundorganisation*. Lund University Press. Institute of Economic Research. Lund, Sweden

Essed, Philomena. (1996). *Diversity: gender, color, and culture*. University of Massachusetts Press: Amherst. USA.

Flaa, Paul, Hofoss, Dag, Holmer-Hoven, Finn, Medhus, Thorstein & Rønning, Rolf. (1998). *Introduktion till organisationsteori*. Studentlitteratur, Lund.

Foucault, Michel. (1993). *Diskursens ordning*. Brutus Östlings Bokförlag. Stehag

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. Studentlitteratur, Lund.

Kandola Rajvinder & Fullerton Johanna, (1996) *Diversity in action. Managing the mosaic*. The institute of Personell and Development, London

Kylén, Jan-Axel. (1994). *Fråga rätt vid enkäter, intervjuer, observationer och läsning*. Kylén Förlag AB. Stockholm.

Levin, B & Normann, R. (2001). *Vårdens chans. En modell för morgondagens vård och äldreomsorg*. Ekerlids Förlag. Stockholm, Sweden.

May, Tim. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Studentlitteratur. Lund

Mlekov, Katarina och Widell, Gill. (2003). *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Studentlitteratur. Lund.

Nordgren, Lars. (2004). *Från patient till kund. Intåget av marknadstänkande i sjukvården och förskjutningen av patientens position*. Lund Business Press. Institute of Economic Research. Lund, Sweden

Svensson, Roland . (1993). *Samhälle, medicin, vård. En introduktion till medicinsk sociologi*. Studentlitteratur, Lund.

Svedberg, Lars. (2003). *Gruppsykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lars Svedberg och Studentlitteratur 2003.

Taylor, Charles (red.). (1994). *Det mångkulturella samhället och erkännandets politik*. Bokförlaget Daidalos AB: Göteborg.

Thylefors, Ingela. (1999). *Syndabocker. Om mobbing och kränkande särbehandling i arbetslivet*. Andra omarbetade utgåvan. Bokförlaget Natur och Kultur. Stockholm.

Wahlgren, Lars. (2005). *SPSS steg för steg*. Studentlitteratur. Lund.

Wellros, Seija. (1998). *Språk, kultur och social identitet*. Studentlitteratur. Lund

Westin, Charles. (1999). *Mångfald, integration, rasism och andra ord. Ett lexikon över begrepp inom IMER – Internationell Migration och Etniska Relationer*. SoS-rapport 1999:6.

Wetherell, Margaret och Maybin, Janet. (1998). *Det "distribuerade" jaget - ett konstruktionistiskt perspektiv*. I Rickard Stevens (red.). *Att förstå människor. Socialpsykologiska aspekter på jag, medvetande och identiteter*. Sid 240- 302. Studentlitteratur, Lund

Wilson, Fiona. (1999). *Organisation, arbete och ledning - En kritisk introduktion*. Liber AB, Malmö, Sweden.

Yin, Robert K. (2003). *Case study research, Design and Methods, Third Edition*. Sage Publications Ltd., London, UK.

Artiklar

Bengtsson, Charlotte. (1998). *Möten på fältet - kvalitativ metod i teori och praktik*, Working paper, Sociologiska institutionen, Lund, Sverige.

Park Dahlgaard, Su Mi. (2003). *The European Excellence model – an "Excellent" Model for Management Control?* Ur The Asian Journal on Quality. Vol. 4 (1) sid 92-115.

Dokument

Helsingborgs lasarets Policy- och handlingsplan 2005-2007, Mångfald i arbetslivet.

Helsingborgs lasarett Årsredovisning 2005 "Rätt vård ett bättre liv"

Jämställdhetsplan – Helsingborgs lasarett 2005-2006

Övergripande Mångfaldsplan för Region Skåne

Uppdrag och Volymer till Helsingborgs lasarett 2006 NVS/050408

Webbdokument

Råd till arbetsgivare (broschyr från 2004)

http://www.do.se/upload/do/broschyror/rad_ag04.pdf (läst 2006-04-12)

Information om lagändring

<http://www.do.se/o.o.i.s/2063> (läst 2006-04-12)

Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

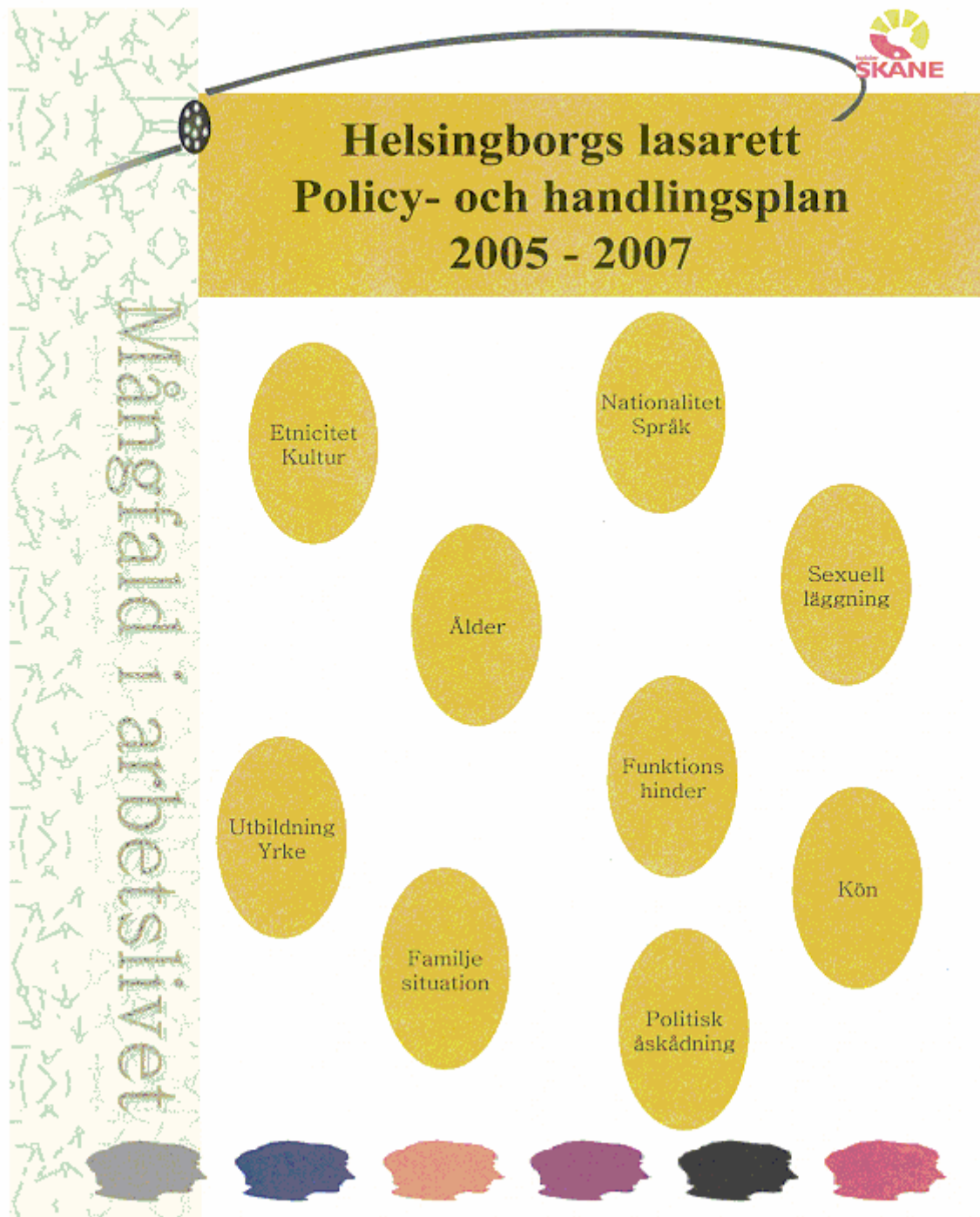
<http://www.do.se/o.o.i.s?id=2012> (läst 2006-04-12)

Muntliga källor

Samtal och intervjuer med 10 medlemmar av Helsingborgs lasarett organisation. Utförda under mars-maj 2006.

Bilagor

Bilaga 1 Mångfaldsplan Helsingborgs lasarett



Mångfald i arbetslivet Policy och handlingsplan för Helsingborgs lasarett 2005-2006

Mångfald - Region Skånes syn

Grundinställningen för Region Skånes syn på mångfald är alla människors lika värde.

Detta finns också inskrivet i Hälso- och sjukvårdslagen (HSL).

Det interna övergripande målet för mångfald är att Region Skåne (RS) ska spegla samhällets sammansättning av människor avseende kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder, religiös tillhörighet och ålder. Alla medarbetare, oavsett bakgrund, ska ha samma förutsättningar när det gäller arbete, utvecklingsmöjligheter samt anställnings- och andra arbetsvillkor.

Övergripande mål för mångfaldsarbetet

För att kvalitetssäkra mångfalden i samhället och aktivt bidra till likavärdesprincipen har Region Skåne fastslagit fyra konkreta mål samt utarbetat en handlingsplan vilken avser att stödja en utveckling i denna riktning. Härigenom kan också en normförändring ske.

1. Öka antalet medarbetare och chefer med annan bakgrund än den som är norm idag
2. En arbetsmiljö som passar alla
3. Alla arbetsplatser ska vara fria från trakasserier
4. Mångfald som ett kunskapsområde

För mer information avseende de fyra målen ([länk till RS dokument](#))

Mångfald - Helsingborgs lasarettets syn

Helsingborgs lasarett har under lång tid arbetat med jämställdhet och integration, främst avseende personal av utländsk härkomst inom vårdrken. Tiden är nu mogen att bredda arbetet till att omfatta hela begreppet mångfald. *Likabehandling* är en angelägenhet för oss alla.

Helsingborgs lasarett

Adress: S Vallgatan 5, S-251 87 Helsingborg
Telefon: Växel 042-10 00 00 Fax: 042-10 10 10
Postgiro: 407 75 98-3 Organisationsnummer: 23 21 00-0255
www.helsingborgslasarett.se



Den viktigaste drivkraften för mångfald är ett effektivt och professionellt bemötande av medborgare/patient och att garantera likabehandling. Andra drivkrafter är viljan att spegla samhället, att satsa på kompetensförsörjning, att öka kreativiteten samt öka språk- och kulturkompetenser. Detta kräver en arbetsplats som präglas av mångfald.

Möten mellan människor av olika bakgrund och med olika erfarenheter ger upphov till en mångfald av tankar och idéer och detta samspel mellan människor är berikande och utvecklande. Likabehandling gäller främjandet av jämlikhet, jämställdhet och mångfald och handlar även om att bekämpa diskriminering och trakasserier i alla dess former och uttryck.

I policyn för Helsingborgs lasarett definieras mångfald som "att det är våra olikheter som gör oss unika". Mångfaldsarbete handlar om att "skapa en inkluderande och icke-diskriminerande arbetsorganisation som tar tillvara olikheterna hos medarbetare och patienter".

Handlingsplan

I enlighet med Region Skånes policy och målkort för Helsingborgs lasarett har under 2004 en mångfaldsplan färdigställts som inkluderar de flesta begrepp avseende mångfald (se bilaga1). Mångfaldsfaktorerna har specifika mål på en övergripande nivå.. Handlingsplanen är ett första steg i riktning mot en likabehandlande organisation och denna behöver utvecklas och implementeras i samråd med de fackliga organisationerna, chefer på olika nivåer samt PA-funktionen.

Helsingborgs lasarett samverkar även med Psykiatri i Nordvästra Skåne för att driva gemensamma frågor i syfte att få en enhetlig syn avseende policy.

Det övergripande målet för Helsingborgs lasarett 2005 - 2007 är att samtliga verksamhetsområden tar fram en aktivitetsplan utifrån de övergripande målen för Region Skåne och Helsingborgs lasarett samt beaktar de specifika behov som kan finnas inom varje verksamhetsområde.

Helsingborgs lasarett
2005 05 03

Carina Mohlin
Sjukhuschef



Bilaga 1

Mångfald Handlingsplan för 2005 - 2007

Mångfaldsfaktor	Vad gör vi?	Vad ska göras
Etnicitet/kulturell bakgrund Mål: <i>Tillvarata olika kulturella kompetenser</i>	<p>I den tidigare policy och handlingsplanen för kränkande särbehandling i arbetslivet sägs: "Helsingborgs lasarett ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon medarbetare utsätts för trakasserier t.ex för att han/hon har en annan etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder".</p> <p>Mångfald är ett kompetensområde i syfte att bidra till trygghet, inflytande och delaktighet samt för att öka kreativitet, språk- och kulturkompetens.</p>	<p>Revidering av policy och handlingsplan 2005 Ansvarig: Git-Ann Byström</p> <p>Fokusgrupp - medarbetare från andra kulturer Ansvarig: Git-Ann Byström</p> <p>Utbildning/information inom mångfaldsområdet till all personal Ansvarig: Git-Ann Byström</p>
Funktionshinder Mål: <i>En god tillgänglighet för funktionshindrade patienter, besökande och medarbetare</i>	<p>Tillgänglighetsrund sker årligen, där representanter för De Handikappades</p> <p>Samarbetskommitté (DHS) i samverkan med Helsingborgs lasarett inspekterar den fysiska miljön samt granskar information avseende innehåll och form.</p> <p>DHS träffar regelbundet företrädare för Helsingborgs lasarett var 6:e vecka.</p> <p>Region Skånes handikappolitiska program omfattar även mål och handlingsplaner för <i>medarbetare</i>. Det är angeläget att alla, oavsett funktionshinder, ska kunna finna sin plats i arbetslivet.</p>	<p>Tillgänglighetsrund och de åtgärder som följer därav</p> <p>Ansvarig: Ulla-Beth Nilsson</p> <p>Ansvarig: Ulla-Beth Nilsson</p> <p>Kvalitetssäkra den interna/externa rekryteringsprocessen ur ett mångfaldsperspektiv</p> <p>Ansvarig: Ulla-Beth Nilsson</p>



Policy för intern rehabilitering.
Reviderad 2003-08-25

Kontinuerlig revidering
Ansvarig: Annie Olofsson

Kön

Mål:
*Att inga osakliga
löneskillnader ska
finnas mellan könen*

Jämställdhetsplan

Varje år görs en kartläggning/löneanalys i syfte att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka om löneskillnader finns, som är osakligt grundade.

Jämställdhetsplan revideras 2005

Årliga löneanalyser

Upprätta en handlingsplan för hur osakliga löneskillnader ska åtgärdas inom en treårsperiod.

Ansvarig: Elisabeth Frick

**Religiös
tillhörighet**

Mål:
*Minimera svårigheter
för utövande av
annan trosuppfattning*

Inom Helsingborgs lasarett finns inga speciella aktiviteter eller faciliteter som underlättar för andra trosuppfattningar att utöva sin tro.

Analys och ev. handlingsplan
Ansvarig: Git-Ann Byström

**Utbildning/
yrkeserfarenhet/
nationalitet/språk**

Mål:
*Identifiera och
tillvarata den samlade
kompetensen för ökad
mångfald inom
vården*

Resultat- och utvecklingssamtal genomförs årligen där individuella utvecklingsplaner, lön, löneväxling skall dokumenteras i RESUS. De individuella utvecklingsplanerna skall kunna härledas till minst två mål i Helsingborgs lasarettens eller enhetens målkort.

I detta sammanhang vill vi också uppmärksamma att resultat- och utvecklingssamtal på samma sätt ska genomföras med medarbetare som är föräldralediga, långtidssjuka eller av annan anledning inte är närvarande på arbetsplatsen.

I nuläget finns ex. ingen metod för hur vi identifierar och tar tillvara kompetenser avseende ex. språkkunskaper.

Vidareutveckla RESUS:
- Användarvänlighet
- Förbättra statistik- underlag/uttag

Kvalitetssäkra den interna/externa rekryteringsprocessen ur ett mångfaldsperspektiv

Digitaliserad CV under 2005

Ansvarig: Lars-Peter Werner

Metoder för identifiering av viktiga kulturella kompetenser.

Ansvarig: Lars-Peter Werner



Ålder**Mål:**

Tillvarata äldre medarbetares erfarenhet samt vara i fas med bemanning inför pensionsavgångar

Ålderspyramiden för Helsingborgs lasarett visar att antalet medarbetare som är 55+ uppgår till ca.600. Inom 8-10 år kommer 25% av våra medarbetare att ha gått i pension.

Ett EQUALprojekt planeras under 2005.

Analys och åtgärder för hur vi tar tillvara äldres erfarenheter vid introduktion av nya medarbetare

Åtgärder för hur vi underlättar för äldre att arbeta fram till pensionsavgång

Utveckla ett kreativt och innovativt sätt att rekrytera ny personal

Ansvarig: Lars-Peter Werner

Familjeförhållanden**Mål:**

Region Skåne har som grundförutsättning att ge alla deltidсанställda en heltidstjänstgöring

Arbetstidsmodeller, ex. poängmodellen och "tvättstugeschema"

Flexitid

Möjlighet till heltidstjänstgöring för deltidсанställda

Möjlighet till partiell ledighet för andra, än de föräldrar som har rätt till lagstadgad föräldraledighet. Sker alltid i samråd utifrån verksamhetens behov.

Arbetstidsmodeller och villkor omfattande alla yrkesgrupper.

Ansvarig: Britt-Marie Delander

Bilaga 2 Enkätutformning

Standardkriterier utformade genom Helsingborgs lasarets Mångfaldsplan och dess mål

Ur handlingsplanens mål:

Identifiera och tillvarata den samlade kompetensen för ökad mångfald inom vården.

▪ Tillvaratagande av kompetens gällande anställdas utbildning.

▪ Tillvaratagande av kompetens gälland anställdas yrkeserfarenhet.

▪ Tillvarata av kompetens gällande anställdas språkkunskaper.

Påståenden utvecklade ur dessa standardkriterier

1. Organisationen tar tillvara på kompetens när det gäller:

a) Anställdas utbildning

b) Anställdas yrkeserfarenhet

c) Anställdas språkkunskaper

Ur handlingsplanens mål:

Tillvarata olika kulturella bakgrunder.

▪ Tillvaratagande av anställdas olika kulturella bakgrunder.

d) Anställdas kulturella bakgrund

Ur handlingsplanens mål:

Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan könen.

▪ Verka för lika lön för lika arbete.

2. Verksamheten målsättning är lika lön för lika arbete.

Ur en av de viktigaste drivkrafterna för mångfald:

Effektivt och professionellt bemötande av medborgare/patienter bör finnas.

▪ Medarbetare bör bemöta andra medarbetare respektfullt bemötande.

3. Jag bemöter alla mina medarbetare med respekt.

**Standardkriterier utformade genom
Helsingborgs lasarets
Mångfaldsplan och dess mål**

Ur övergripande mål för mångfaldsarbetet:

En arbetsmiljö som passar alla.

- Verka för trivsel på arbetsplatsen

**Påståenden utvecklade ur dessa
standardkriterier**

4. Jag trivs på min arbetsplats.

Ur övergripande mål för mångfaldsarbetet:

*Alla arbetsplatser ska vara fria från
trakasserier:*

- Anställda ska inte behöva känna sig
trakasserade eller diskriminerade inom
verksamheten.

5. Jag har aldrig känt mig diskriminerad av
andra anställda inom verksamheten.

Ur organisationens definition av mångfald:

Att det är våra olikheter som gör oss unika.

- Våra olikheter är det som gör oss
unika.

6. Det är våra olikheter som gör oss unika

Ur handlingsplanens mål:

*Region Skåne har som grundförutsättning att
ge alla deltidsanställda en heltidstjänstgöring.*

- Verka för att skapa heltidstjänster för
alla deltidsanställda.

7. Organisationen strävar efter att skapa
heltidstjänster för alla deltidsanställda.

Ur en av drivkrafterna för mångfald:

*Samspelet mellan människor är berikande och
utvecklande.*

- Anställda bör dela med sig av
kunskaper och erfarenheter.

8. Jag delar med mig av mina kunskaper och
erfarenheter till mina medarbetare.

Standardkriterier utformade genom Helsingborgs lasarets Mångfaldsplan och dess mål

Ur handlingsplanens mål:

*Tillvarata äldres medarbetares erfarenhet
samt vara i fas med bemanning inför
pensionsavgångar.*

- Tillvaratagande av äldre medarbetares kompetens vid introduktioner och nyanställningar.

Ur organisationens definition av
mångfaldsarbetet:

*Skapa en inkluderade och icke-
diskriminerande arbetsorganisation.*

- Medarbetare ska vara delaktiga i verksamhetens arbete.

Ur handlingsplanens mål:

*Minimera svårigheter för utövandet av annan
trosuppfattning.*

- Möjligheter att utöva sin religiösa tro ska finnas.

Ur övergripande mål för mångfaldsarbetet:

*Öka antalet medarbetare och chefer med
annan bakgrund än den som är normen idag.*

- Att arbeta med människor som har annan bakgrund än normen idag är oviktigt.

Påståenden utvecklade ur dessa standardkriterier

9. Organisationen tar tillvara på äldre medarbetares kompetens vid introduceringen av nya medarbetare.

10. Organisationen arbetar för att alla medarbetare ska vara delaktiga i verksamhetens arbete.

11. Inom verksamheten har alla medarbetare möjlighet att utöva sin religiösa tro.

12. Jag tycker att det är viktigt att arbeta med människor som har samma åsikt som jag har.

**Standardkriterier utformade genom
Helsingborgs lasarets
Mångfaldsplan och dess mål**

Ur en av de viktigaste drivkrafterna för mångfald:

Garanterade likabehandling, gällande jämlikhet, jämställdhet och mångfald.

- Anställda bör känna sig betydelsefulla och uppskattade av sin chef.

- Anställda bör känna sig betydelsefulla och uppskattade av sina medarbetare.

Ur handlingsplanens mål:

En god tillgänglighet för funktionshindrade patienter, besökare och medarbetare.

- Den fysiska miljön bör anpassas efter alla medarbetares behov.

Ur organisationens definition av mångfaldsarbete:

Ta tillvara på olikheter hos medarbetare och patienter:

- Medarbetares livssituation bör inte vara ett hinder i verksamheten.

**Påståenden utvecklade ur dessa
standardkriterier**

13. Jag känner mig betydelsefull och uppskattad av:
a) Min chef.

b) Mina medarbetare.

14. Verksamhetens fysiska miljö är anpassad för alla medarbetares behov.

15. Jag tycker det är viktigt att förstå mina medarbetares livssituation.

Bilaga 3 Enkätundersökning Helsingborgs lasarett april 2006

Utifrån följande påståenden ber vi Dig noga bedöma och värdera:

- 1) I vilken grad instämmer Du med påståendet
- 2) Hur betydelsefullt är påståendet för Dig.

PÅSTÅENDE	INSTÄMMANDE			BETYDELSEFULLT		
	Instämmer inte alls	Instämmer delvis	Instämmer fullständigt	Inte alls betydelsefullt	Betydelse- fullt	Enormt betydelsefullt
1. Organisationen tar tillvara på kompetens när det gäller: a) Anställdas utbildning	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
b) Anställdas yrkeserfarenhet	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
c) Anställdas språkkunskaper	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
d) Anställdas kulturella bakgrund	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
2. Verksamhetens målsättning är lika lön för lika arbete.	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
3. Jag bemöter alla mina medarbetare med respekt.	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
4. Jag trivs på min arbetsplats.	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
5. Jag har aldrig känt mig diskriminerad av andra anställda inom verksamheten.	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
6. Det är våra olikheter som gör oss unika.	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
7. Organisationen strävar efter att skapa heltidstjänster för alla deltidsanställda.	1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			1 2 3 4 5 6 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		

Bilaga 4 Intervjuguide Helsingborgs lasarett mars-maj 2006

- Vad är mångfald för dig?
- Svårigheter med en ”arbetsplats” med stor mångfald?
- Vilka möjligheter ser du att en stor mångfald kan föra med sig?
- Kan du beskriva klimatet i organisationen?
- Vad irriterar eller frustrerar dig under ett vanligt arbetspass?
- Vad gör dig glad, när känner du att du lyckats inom ditt arbete?
- Kan du berätta om hur du upplever mötet/kontakten med människor med annan etnisk bakgrund än dig själv.

Bilaga 5 Påstående 1c, 1d och 7

Organisationen tar tillvara på kompetens när det gäller:
Anställdas språkkunskaper

		Svars frekvens	Procent
Påstående 1c	Instämmer inte alls	21	17,2
	Instämmer inte	11	9,0
	Instämmer lite	19	15,6
	Instämmer delvis	24	19,7
	Instämmer till viss del	26	21,3
	Instämmer till stor del	13	10,7
	Instämmer fullständigt	8	6,6
	Total	122	100,0
Saknade svar	System	7	
Total		129	

Organisationen tar tillvara på kompetens när det gäller: Anställdas
kulturella bakgrund

		Svars frekvens	Procent
Påstående 1d	Instämmer inte alls	15	12,5
	Instämmer inte	15	12,5
	Instämmer lite	19	15,8
	Instämmer delvis	37	30,8
	Instämmer till viss del	20	16,7
	Instämmer till stor del	12	10,0
	Instämmer fullständigt	2	1,7
	Total	120	100,0
Saknade svar	System	9	
Total		129	

Organisationen strävar efter att skapa heltidstjänster för alla
deltidsanställda

		Svars frekvens	Procent
Påstående 7	Instämmer inte alls	13	10,9
	Instämmer inte	6	5,0
	Instämmer lite	8	
	Instämmer delvis	20	16,8
	Instämmer till viss del	26	21,8
	Instämmer till stor del	19	16,0
	Instämmer fullständigt	27	22,7
	Total	119	100,0
Saknade svar	System	10	
Total		129	

**Organisationen tar tillvara på kompetenser när det gäller:
Anställdas språkkunskaper**

	Svar frekvens	Procent
Inte alls betydelsefullt	4	3,2
Mindre betydelsefullt	8	6,5
Något betydelsefullt	8	6,5
Betydelsefullt	19	15,3
Mycket betydelsefullt	27	21,8
Väldigt betydelsefullt	18	14,5
Enormt betydelsefullt	40	32,3
Total	124	100,0
Saknade svar	System	5
Total	129	

**Organisationen tar tillvara på kompetenser när det gäller:
Anställdas kulturella bakgrund**

	Svars frekvens	Procent	
Påstående 1d	Inte alls betydelsefullt	7	5,7
	Mindre betydelsefullt	8	6,5
	Något betydelsefullt	12	9,8
	Betydelsefullt	34	27,6
	Mycket betydelsefullt	20	16,3
	Väldigt betydelsefullt	28	22,8
	Enormt betydelsefullt	14	11,4
	Total	123	100,0
Saknade svar	System	6	
Total	129		

**Organisationen strävar efter att skapa heltidstjänster för alla
deltidsanställda**

	Svars frekvens	Procent	
Påstående 7	Inte alls betydelsefullt	5	4,0
	Mindre betydelsefullt	4	3,2
	Något betydelsefullt	7	5,6
	Betydelsefullt	16	12,9
	Mycket betydelsefullt	21	16,9
	Väldigt betydelsefullt	20	16,1
	Enormt betydelsefullt	51	41,1
	Total	124	100,0
Saknade svar	System	5	
Total	129		

Bilaga 6 Påstående 1a, 1b och 8

Organisationen tar tillvara på kompetens när det gäller: Anställdas utbildning

		Svars Frekvens	Procent
Påstående 1a	Instämmer inte alls	6	4,7
	Instämmer inte	12	9,4
	Instämmer lite	15	11,7
	Instämmer delvis	34	26,6
	Instämmer till viss del	39	30,5
	Instämmer till stor del	18	14,1
	Instämmer fullständigt	4	3,1
	Total	128	100,0
Saknade svar	System	1	
Total		129	

Organisationen tar tillvara på kompetens när det gäller: Anställd yrkeserfarenhet

		Svars frekvens	Procent
Påstående 1b	Instämmer inte alls	6	4,7
	Instämmer inte	10	7,8
	Instämmer lite	16	12,5
	Instämmer delvis	33	25,8
	Instämmer till viss del	39	30,5
	Instämmer till stor del	18	14,1
	Instämmer fullständigt	6	4,7
	Total	128	100,0
Saknade svar	System	1	
Total		129	

Jag delar med mig av mina kunskaper och erfarenheter till mina medarbetare

		Svars frekvens	Procent
Påstående 8	Instämmer delvis	11	8,6
	Instämmer till viss del	26	20,3
	Instämmer till stor del	35	27,3
	Instämmer fullständigt	56	43,8
	Total	128	100,0
Saknade svar	System	1	
Total		129	

Organisationen tar tillvara på kompetens när det gäller: Ansökan till utbildning

		Svars frekvens	Procent
Påstående 1a	Inte alls betydelsefullt	2	1,6
	Mindre betydelsefullt	2	1,6
	Något betydelsefullt	7	5,5
	Betydelsefullt	8	6,3
	Mycket betydelsefullt	20	15,7
	Väldigt betydelsefullt	35	27,6
	Enormt betydelsefullt	53	41,7
	Total	127	100,0
Saknade svar	System	2	
Total		129	

Organisationen tar tillvara på kompetens när det gäller: Arbetsställas yrkeserfarenhet

		Svars frekvens	Procent
Påstående 1b	Inte alls betydelsefullt	2	1,6
	Mindre betydelsefullt	2	1,6
	Något betydelsefullt	3	2,4
	Betydelsefullt	10	8,1
	Mycket betydelsefullt	21	16,9
	Väldigt betydelsefullt	45	36,3
	Enormt betydelsefullt	41	33,1
	Total	124	100,0
Saknade svar	System	5	
Total		129	

Jag delar med mig av mina kunskaper och erfarenheter till mina kollegor i arbetsstället

		Svars frekvens	Procent
Påstående 8	Betydelsefullt	3	2,3
	Mycket betydelsefullt	21	16,4
	Väldigt betydelsefullt	40	31,3
	Enormt betydelsefullt	64	50,0
	Total	128	100,0
Saknade svar	System	1	
Total		129	

Bilaga 7 Påstående 5 och 9

Jag har aldrig känt mig diskriminerad på min arbetsplats

		Svars frekvens	Procent
Påstående 5	Instämmer inte alls	11	8,5
	Instämmer inte	4	3,1
	Instämmer lite	11	8,5
	Instämmer delvis	13	10,1
	Instämmer till viss del	11	8,5
	Instämmer till stor del	26	20,2
	Instämmer fullständigt	53	41,1
Total		129	100,0

Organisationen tar tillvara på äldre medarbetares kompetens vid introducering av nya medarbetare

		Svars Frekvens	Procent
Påstående 9	Instämmer inte alls	4	3,1
	Instämmer inte	9	7,1
	Instämmer lite	7	5,5
	Instämmer delvis	30	23,6
	Instämmer till viss del	34	26,8
	Instämmer till stor del	26	20,5
	Instämmer fullständigt	17	13,4
Total		127	100,0
Saknade svar	System	2	
Total		129	

Jag har aldrig känt mig diskriminerad på min arbetsplats

		Svars frekvens	Procent
Påstående 5	Inte alls betydelsefullt	1	,8
	Mindre betydelsefullt	1	,8
	Något betydelsefullt	3	2,4
	Betydelsefullt	3	2,4
	Mycket betydelsefullt	6	4,8
	Väldigt betydelsefullt	25	20,0
	Enormt betydelsefullt	86	68,8
	Total	125	100,0
Saknade svar	System	4	
Total		129	

Organisationen tar tillvara på äldre medarbetares kompetens vid introducering av nya medarbetare

		Svars frekvens	Procent
Påstående 9	Inte alls betydelsefullt	1	,8
	Något betydelsefullt	4	3,1
	Betydelsefullt	9	7,0
	Mycket betydelsefullt	18	14,1
	Väldigt betydelsefullt	47	36,7
	Enormt betydelsefullt	49	38,3
Total		128	100,0
Saknade svar	System	1	
Total		129	

Bilaga 8 Påstående 6 och 12

Det är våra olikheter som gör oss unika

		Svars frekvens	Procent
Påstående 6	Instämmer inte alls	1	,8
	Instämmer inte	3	2,4
	Instämmer lite	9	7,1
	Instämmer delvis	14	11,0
	Instämmer till viss del	16	12,6
	Instämmer till stor del	26	20,5
	Instämmer fullständigt	58	45,7
	Total	127	100,0
Saknade svar	System	2	
Total		129	

Jag tycker det är viktigt att arbeta med människor som har samma
åsikter som jag har

		Svars frekvens	Procent
Påstående 12	Instämmer inte alls	28	22,4
	Instämmer inte	18	14,4
	Instämmer lite	13	10,4
	Instämmer delvis	32	25,6
	Instämmer till viss del	19	15,2
	Instämmer till stor del	7	5,6
	Instämmer fullständigt	8	6,4
	Total	125	100,0
Saknade svar	System	4	
Total		129	

Det är våra olikheter som gör oss unika

		Svars frekvens	Procent
Påstående 6	Inte alls betydelsefullt	1	,8
	Något betydelsefullt	4	3,2
	Betydelsefullt	12	9,5
	Mycket betydelsefullt	27	21,4
	Väldigt betydelsefullt	26	20,6
	Enormt betydelsefullt	56	44,4
	Total	126	100,0
Saknade svar	System	3	
Total		129	

Jag tycker det är viktigt att arbeta med människor som har
samma åsikter som jag har

		Svars frekvens	Procent
Påstående 12	Inte alls betydelsefullt	25	20,7
	Mindre betydelsefullt	18	14,9
	Något betydelsefullt	11	9,1
	Betydelsefullt	25	20,7
	Mycket betydelsefullt	19	15,7
	Väldigt betydelsefullt	12	9,9
	Enormt betydelsefullt	11	9,1
	Total	121	100,0
Saknade svar	System	8	
Total		129	

Bilaga 9 Instämmande kön

	Kön	Medelvärde
Instämmande 1a	Kvinna	4,17
	Man	4,79
Instämmande 1b	Kvinna	4,24
	Man	4,86
Instämmande 1c	Kvinna	3,72
	Man	4,15
Instämmande 1d	Kvinna	3,61
	Man	3,85
Instämmande 2	Kvinna	3,54
	Man	4,75
Instämmande 3	Kvinna	6,02
	Man	6,29
Instämmande 4	Kvinna	5,32
	Man	5,46
Instämmande 5	Kvinna	5,28
	Man	5,64
Instämmande 6	Kvinna	5,74
	Man	6,00
Instämmande 7	Kvinna	4,78
	Man	4,25
Instämmande 8	Kvinna	6,05
	Man	6,14
Instämmande 9	Kvinna	4,72
	Man	5,36
Instämmande 10	Kvinna	4,56
	Man	5,38
Instämmande 11	Kvinna	4,34
	Man	4,70
Instämmande 12	Kvinna	3,43
	Man	3,08
Instämmande 13a	Kvinna	4,56
	Man	5,64
Instämmande 13b	Kvinna	5,22
	Man	5,64
Instämmande 14	Kvinna	3,83
	Man	4,29
Instämmande 15	Kvinna	4,98
	Man	5,00

Bilaga 10 Betydelsefullt kön

	Kön	Medelvärde
Betydelsefullt 1a	Kvinna	5,81
	Man	5,93
Betydelsefullt 1b	Kvinna	5,78
	Man	5,79
Betydelsefullt 1c	Kvinna	5,23
	Man	4,86
Betydelsefullt 1d	Kvinna	4,46
	Man	5,36
Betydelsefullt 2	Kvinna	5,81
	Man	6,00
Betydelsefullt 3	Kvinna	6,46
	Man	6,64
Betydelsefullt 4	Kvinna	6,52
	Man	6,38
Betydelsefullt 5	Kvinna	6,46
	Man	6,36
Betydelsefullt 6	Kvinna	5,88
	Man	6,08
Betydelsefullt 7	Kvinna	5,52
	Man	5,17
Betydelsefullt 8	Kvinna	6,28
	Man	6,36
Betydelsefullt 9	Kvinna	5,98
	Man	5,86
Betydelsefullt 10	Kvinna	5,91
	Man	6,15
Betydelsefullt 11	Kvinna	4,29
	Man	4,83
Betydelsefullt 12	Kvinna	3,72
	Man	2,75
Betydelsefullt 13a	Kvinna	6,28
	Man	6,07
Betydelsefullt 13b	Kvinna	6,25
	Man	6,14
Betydelsefullt 14	Kvinna	5,95
	Man	6,08
Betydelsefullt 15	Kvinna	5,25
	Man	5,15

Bilaga 11 Saknade svar alla påståenden

Påstående	1a Instämmande	1b Instämmande	1c Instämmande	1d Instämmande	2 Instämmande
Giltiga svar	128	128	120	126	122
Saknade svar	1	1	9	3	7

3 Instämmande	4 Instämmande	5 Instämmande	6 Instämmande	7 Instämmande	8 Instämmande
127	129	129	127	119	128
2	0	0	2	10	1

9 Instämmande	10 Instämmande	11 Instämmande	12 Instämmande	13a Instämmande	13b Instämmande
127	127	107	125	129	128
2	2	22	4	0	1

14 Instämmande	15 Instämmande	1a Betydelsefullt	1b Betydelsefullt	1c Betydelsefullt	1d Betydelsefullt
129	129	127	124	123	124
0	0	2	5	6	5

2 Betydelsefullt	3 Betydelsefullt	4 Betydelsefullt	5 Betydelsefullt	6 Betydelsefullt	7 Betydelsefullt
127	124	125	124	126	124
2	5	4	5	3	5

8 Betydelsefullt	9 Betydelsefullt	10 Betydelsefullt	11 Betydelsefullt	12 Betydelsefullt	13a Betydelsefullt
128	128	126	114	121	128
1	1	3	15	8	1

13b Betydelsefullt 1	14 Betydelsefullt	15 Betydelsefullt

127	127	126
2	2	3

Påstånde1c

Bilaga 12 Sammanställning påstånde 11

Inom verksamheten har alla medarbetare möjlighet att utöva sin religiösa tro

