



**LUNDS UNIVERSITET**  
**Socialhögskolan &**  
**Företagsekonomiska institutionen**

**Magisteruppsats**  
**VT 2002**

**DEN TVÅFALDIGA MÅNGFALDEN -**  
**EN POSTKOLONIAL DEKONSTRUKTION AV**  
**MÅNGFALDSDISKURSEN**

**Handledare**  
Richard Sotto

**Författare**  
Victoria Kawesa  
Viktorija Kalonaitytė

# ABSTRACT

---

**Aims** The purpose of our master's thesis is to study the diversity discourse, used in Sweden, particularly the so-called ethnic diversity at the work place discourse.

Our aims are to map and analyze the conceptualization of difference used in the diversity rhetoric. We intend to pursue our aim by studying the rhetoric of diversity, used for diversity promotion in the private and public sectors. Also, we will investigate into what conceptualizations of difference are used in the organizations in the name of "diversity". We will analyze and deconstruct the conceptualizations of difference by looking at their historical and social role in the Western world, Sweden in particular, to show how they pass on and contribute to the ongoing differentiation and exclusion of the immigrant workers within the Swedish labour market, particularly within organizations.

---

**Method and theory** Our methodological approach to knowledge and research is critical theory, while our ambition is to produce a reflective and interpretation-based thesis. Our operative method of study is a discourse analysis. The theories we used to analyze our empirical data are the social constructive perspective and the postcolonial theory. We used the postcolonial theory to identify and analyze differentiation and categorization of "the other" by examining social construction of categories such as race, nation, culture, ethnicity, immigrants and Swedes.

We used qualitative interviews to gather the empirical data. The data is based on interviews with 13 respondents. We collected data from diversity consultants from the private and the public sector. We also conducted a case study based on four interviews with key-persons at a Swedish company, which has implemented ethnic diversity.

---

**Conclusions** Our main conclusions are that the diversity rhetoric used in Sweden is based on a conceptualization of absolute, static and dichotomized differences between "Swedes" and "non-Swedes". The diversity rhetoric refers implicitly to the colonial discourse of the Western world contra "the inferior other". Therefore the conclusion of this thesis is that the diversity discourse in Sweden serves the purpose of disguising the inequality, differentiation and exclusion of the "non-Swedish other".

---

**Keywords** Diversity, discourse, postcolonial, critical theory, social construction, "the others", inclusion/exclusion, culture, ethnicity, race, nation, immigration, deconstruction, dichotomy, hermeneutics of suspicion.

<b><u>1. INLEDNING</u></b> .....	4
<u>1.1 INTRODUKTION TILL MÅNGFALDSRETORIKEN</u> .....	4
<u>1.2 PROBLEMATISERINGEN OCH FRÅGEFORMULERINGEN</u> ...	6
<u>1.3 SYFTET OCH AVGRÄNSNING</u> .....	7
<u>1.4 DISPOSITIONEN</u> .....	8
<u>1.5 BEGREPPSFÖRKLARINGAR</u> .....	9
<u>1.5.1 Mångfald</u> .....	9
<u>1.5.2 Immigranter/invandrare</u> .....	9
<u>1.5.3 "Den andra"</u> .....	9
<u>1.5.5. Diskurs</u> .....	9
<u>1.5.6 Makt</u> .....	10
<b><u>2. METOD</u></b> .....	11
<u>2.1 ÖVERGRIPANDE METOD – ETT PERSPEKTIVVAL</u> .....	11
<u>2.2 OPERATIV METOD</u> .....	12
<u>2.2.1 Ämnesval och tvärvetenskaplighet</u> .....	12
<u>2.2.2 Den operativa metoden</u> .....	14
<u>2.2.3 Reflektioner kring metodvalet</u> .....	15
<u>2.3 EMPIRISKT MATERIAL</u> .....	16
<u>2.3.1 Primärdata</u> .....	16
<u>2.3.1.1 Urval av intervjupersoner</u> .....	16
<u>2.3.1.2 Intervjufrågor och intervjuerna</u> .....	17
<u>2.3.1.3 Kodning av empirin</u> .....	19
<u>2.3.1.4 Källkritik</u> .....	19
<u>2.3.2 Sekundärdata</u> .....	19
<u>2.3.2.1 Tidigare forskning</u> .....	19
<b><u>3. TEORETISK REDOVISNING</u></b> .....	23
<u>3.1 KRITISK TEORI – ÖVERGRIPANDE METATEORI</u> .....	23
<u>3.2 SOCIAL KONSTRUKTIVISM</u> .....	23
<u>3.3 DEN POSTKOLONIALA TEORIBILDNINGEN</u> .....	26
<u>3.3.1 Inledning</u> .....	26
<u>3.3.2 Den postkoloniala teoribildningen</u> .....	27
<u>3.3.3 Postkolonialism och Sverige: Den historiska "andra"</u> .....	28
<u>3.3.4 Etniskt differentierade arbetsorganisationer</u> .....	30
<u>3.4 TEORETISK REFERENSRAM</u> .....	31
<u>3.4.1 Dekonstruktion av differentieringskategorierna</u> .....	32
<u>3.4.1.1 "Ras"</u> .....	32

3.4.1.2 Nation.....	34
3.4.1.3 Kultur och etnicitet.....	34
3.4.1.4 "Invandrare" och "svenskar".....	35
<b><u>4. MÅNGFALDSBEGREPPET</u></b> .....	<b>37</b>
4.1 INLEDNINGEN .....	37
4.2 FÖRESTÄLLNINGAR KRING MÅNGFALDSBEGREPPET ...	37
4.2.1 <i>Etnisk mångfald synsättet</i> .....	37
4.2.1.1 Vem bör begreppet "mångfald" omfatta?	38
4.2.1.2 Vad bör man kunna uppnå genom att ha "mångfald" i en arbetsorganisation?.....	39
4.2.1.3 Hur bör mångfalden tillvaratas?.....	40
4.2.2 <i>Diversity management synsättet</i> .....	42
4.2.2.1 Vem bör begreppet "mångfald" inbegripa? .....	42
4.2.2.2 Vad bör man kunna uppnå genom att ha "mångfald" i en arbetsorganisation?.....	43
4.2.2.3 Hur bör mångfalden tillvaratas?.....	45
4.3 DEKONSTRUKTION AV MÅNGFALDSBEGREPPET .....	47
4.3.1 <i>Analys av mångfaldsbegreppet</i> .....	48
<b><u>5. ETNISK MÅNGFALD I PRAKTIKEN</u></b> .....	<b>52</b>
5.1 INTRODUKTION.....	52
5.2 FALLFÖRETAGET: KONSTRUKTION AV "DEN ANDRA".....	52
" <i>Och det måste vi på något sätt göra någonting åt</i> " .....	52
" <i>Vår verksamhet ska spegla samhället..</i> ".....	55
" <i>Men vi tog in de här människorna...</i> " .....	56
" <i>Man skall inte säga nej tack till ett arbete</i> " .....	59
" <i>Det här kontoret handlar om att kunna berätta</i> " .....	61
" <i>Vi har jättemycket förståelse för dem</i> ".....	62
" <i>Det räcker kanske med att man kommer från en annan del av världen..</i> " .....	64
" <i>Men de skriver ju bra på svenska allihopa, de pratar</i> ".....	66
" <i>Det ligger i hans natur...</i> ".....	67
" <i>När man är invandrare, då har man liksom någonting gemensamt</i> ".....	69
" <i>En solskenshistoria</i> " .....	70
<b><u>6. SLUTSATSER</u></b> .....	<b>73</b>
6.2 REKOMMENDATIONER FÖR VIDAREFORSKNING .....	75
<b><u>7. KÄLLFÖRTECKNING</u></b> .....	<b>77</b>

Till minnet av vår handledare Richard Sotto.

Tack för dina sanningsord, som har inspirerat oss att våga tänka om.

# 1. INLEDNING

---

*“When I tell any truth it is not for the sake of convincing those who do not know it, but for the sake of defending those who do.” William Blake (1957).<sup>1</sup>*

---

## 1.1 Introduktion till mångfaldsretoriken

*”Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla. Sverige går från en invandrapolitik till en integrationspolitik. Samhällets etniska och kulturella mångfald är utgångspunkten för den generella politiken inom alla samhällsområden.”<sup>2</sup>*

Det har i Sverige under en relativt lång tid pågått en dialog bland offentliga och privata aktörer om ”mångfald” som ett eftersträvarsvärt mål inom arbetslivet. Bakgrunden till den offentliga formuleringen av mångfaldsbegreppet är den statliga problematiseringen av immigrerade befolkningens (brist på) deltagande i det svenska samhällslivet.

I den nya integrationspolitiken som riksdagen fattade beslut om 1997, ville man ”råda bot på” ”den tidigare invandrapolitikens stigmatiserande effekter”:

*”Invandrapolitiken, tillsammans med den särskilda administration som byggts upp för att genomföra den, har därigenom på ett olyckligt sätt kommit att förstärka en uppdelning av befolkningen i ett ”vi” och ”dom” och därigenom medverkat till uppkomsten av det utanförskap som många invandrare och deras barn upplever i det svenska samhället.”<sup>3</sup>*

Immigranternas deltagande på den svenska arbetsmarknaden och i arbetslivet lyftes fram av regeringen som en förutsättning för immigranternas deltagande i det svenska samhällslivet.

*”Arbetslöshet drabbar många gånger personer med utländsk bakgrund särskilt hårt eftersom gemenskapen på en arbetsplats kan underlätta individens sociala och kulturella integration i samhället.”<sup>4</sup>*

I propositionen formulerades olika orsaker till denna arbetslöshet, där förklaringarna sammankopplades till attityder:

---

<sup>1</sup> Blake, William (1957) i The Columbia Dictionary of Quotations, (1995)

<sup>2</sup> Näringsdepartementet, <http://www.naring.regeringen.se/fragor/integration/index.htm>

<sup>3</sup> Borevi Karin i Åsard, Erik, Runblom, Harald (red.), s. 144, Prop. 1997/98:16, 17 f.

<sup>4</sup> Prop. 1997/98, s. 15

*” Många tecken tyder på att attityder till personer med annan etnisk bakgrund spelar en roll för den höga arbetslösheten bland personer med utländsk bakgrund. Om en person blir sämre behandlad i t.ex. en anställningssituation än en annan person på grund av sin etniska tillhörighet är det fråga om etnisk diskriminering.”<sup>5</sup>*

I mars 1999 antog riksdagen en ny skärpt lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet med syfte menade man att motverka diskriminering och främja den etniska mångfalden i arbetslivet. Målsättningen med att samhället skall spegla den etniska mångfalden och att arbetsgivare skall vidta åtgärder för att främja den etniska mångfalden vid arbetsplatser är dock inte helt oproblematiskt eftersom begreppet ”etnisk mångfald” används utan att preciseras.

Inom arbetsmarknadspolitiken fokuseras särskilt på hur man egentligen skall kategorisera och identifiera den relevanta målgruppen för politiken i de olika åtgärdsprogram som formulerats av politiker och myndigheter för att ”göra något i praktiken” åt immigranternas arbetsmarknadssituation.<sup>6</sup>

I linje med den nya generella integrationspolitikens formulerade målsättning att undvika kategoriseringar av målgruppen, ersattes i propositionen 1997/98 ordet ”mångkultur” med ”mångfald”. Den mångfald som regeringen talade om innefattade i princip etnisk, kulturell, religiös och språklig mångfald, men också ”alla de livserfarenheter som landets invånare har...vidare påpekades även att en persons etniska tillhörighet kan vara ”svensk likaväl som t.ex. samisk, finsk, kurdisk, muslimsk etc.”<sup>7</sup>

För att främja den artikulerade ”etniska mångfalden”, beslutade regeringen 1999 att alla statliga myndigheter skall upprätta handlingsplaner för att främja ”etnisk mångfald” bland sina anställda. Staten som arbetsgivare skulle vara ett föredöme och arbeta ännu mer aktivt för mångfald bland sin personal.<sup>8</sup>

Näringsdepartementet formulerade sitt mångfaldsarbete som:

*” Utgångspunkten för Näringsdepartementets arbete med mångfald i arbetslivet är att alla mänskliga resurser måste tas tillvara på arbetsmarknaden för att trygga den ekonomiska tillväxten och välfärden i samhället. Att alla – oavsett ursprung mm – har samma möjligheter i arbetslivet är också en viktig rättvisefråga.”<sup>9</sup>*

Den statliga målsättningen med mångfaldspolitiken inkluderade att även det privata näringslivet och lokala myndigheter skulle följa regeringens exempel i att främja ”mångfalden”:

---

<sup>5</sup> Prop. 1997/98 s. 16

<sup>6</sup> Borevi Karin i Åsard, Erik, Runblom, Harald (red.), s. 127

<sup>7</sup> ibid, s. 146, prop. 1997/98:16, 19

<sup>8</sup> Pressmeddelande 1999-10-07

<sup>9</sup> Ds 200:69, s.1

*” Arbetet för mångfald i arbetslivet handlar i första hand om allas lika värde. Men att låta den mångfald som finns i befolkningen också speglas överallt i arbetslivet är lönsamt både för den enskilde arbetsgivaren men också för samhället i stort. ”*<sup>10</sup>

I detta fall inbegriper mångfalden ”alla invånare” och medför att åtgärderna gäller att integrera ”mångfald” som ”kön”, ”etnicitet”, ”klass”, ”ålder”, ”funktionshinder” och ”sexuell läggning” på arbetsmarknaden.<sup>11</sup>

Man kan dock ifrågasätta mångfaldspolitikens dubbla syften att dels tala om utsatta grupper i vaga termer av ”mångfald” och samtidigt föreskriva målinriktade åtgärder för att råda bot på ojämlikhet på etnisk grund.<sup>12</sup>

Den kritik som riktats mot bl a näringslivsdepartementets definition av mångfald är att man bör inte betrakta olikhetsfaktorer som likvärdiga samt att kategorisera de på samma nivå. Kategorisering av invånare i ett politiskt och administrativt syfte leder enbart till negativa sociala kategorier och uppdelning i ett ”vi och de”. Risken är att ett diffust mångfaldsbegrepp skulle bli ett abstrakt skuggbegrepp där alla projekt, åtgärder och även brist på sådana kan förklaras som mångfaldsbefrämjande aktiviteter.<sup>13</sup>

Parallellt med den statliga definitionen av mångfaldsbegreppet marknadsförde privata aktörer i roll av konsulter, stiftelser och projekt mångfaldsbegreppet bland företag. Mångfaldsbegreppet i konsulternas fall syftar på en ledarskapsstil från USA, kallad ”Diversity Management”, där det är viktigare att leda mångfald än att ha mångfald i en arbetsorganisation. Innebörden av mångfald i detta fall är att den inbegriper en ”blandning av allas olikheter.”<sup>14</sup>

Trots oenigheten om mångfaldsbegreppets huvudsakliga innebörd råder det en enighet bland offentliga och privata aktörer att det är önskvärt, om inte rent av nödvändigt att ha större mångfald i arbetsorganisationer.

## 1.2 Problematiseringen och frågeformuleringen

Mångfaldsdiskursens huvudbudskap är att olikheter, dvs en heterogen arbetskraft, på arbetsplatser innebär fördelar för organisationer samt bidrar till en positiv samhällsutveckling. I ljuset av dessa omtalade fördelar, kan man ställa sig frågan varför mångfalden inte är speciellt utbredd inom svenska arbetsorganisationer.<sup>15</sup> Mångfaldens

---

<sup>10</sup> ibid, s. 5

<sup>11</sup> Mångfald, diskriminering och stereotyper, s.8

<sup>12</sup> Borevi Karin i Åsard, Erik, Runblom, Harald (red.),

<sup>13</sup> Vad betyder mångfald på svenska, s.22-24

<sup>14</sup> Fägerlind, (1999) s. 9-10

<sup>15</sup> De los, Paulina (2001)



föga popularitet bland arbetsgivare förklaras som ett attitydsproblem utifrån osäkerhet, okunskap och rädsla för det som arbetsgivarna är ovana vid. Det är alltså arbetsgivarnas nedvärderande förhållningssättet till olikheter som antas vara skälet till varför t ex immigranter har svårigheter att komma in i svenska arbetsorganisationer eller varför kvinnor är underrepresenterade i högre befattningar. Därför kan mångfald som ett samlingsbegrepp ses som ett försök att uppvärdera dessa skillnader.<sup>16</sup>

Vad som anses vara väsentliga skillnader människor emellan, inte minst i relation till arbete, är begränsat till ett socialt sammanhang, tid och rum. Man kan undra just varför skillnader i ”ursprung” eller ”kön” har definierats som ”meningsfulla”, ”verkliga” och lett till en nedvärdering/uppvärdering av arbetsmässiga kompetenser hos individer ifråga. För en viss social gemenskap är meningsfulla kategorier och olikheter inte objektiva eller universella, utan bestäms av i det rådande samhällets värderings- och föreställningssystem. Ett föreställningssystem växer fram historiskt, och i Sveriges fall har differentiering av invånare i arbetslivet kunnat spåras tillbaka till 50- 60-talet, till kvinnornas inträde på arbetsmarknaden och i stor utsträckning arbetskraftsinvandringen.<sup>17</sup> Frågan som begrundas i denna uppsats är vilka föreställningar om meningsfulla och hierarkiskt rangordnade olikheter bland människor som är i verk i Sverige och i synnerhet i svenska arbetsorganisationer.

Beståndsdelar, dvs värden, idéer och föreställningar om verkligheten, i ett värderingssystem som delas av ett kollektiv tas lätt för givet, legitimeras som kunskap eller omedvetandegörs. Därför kan ett föreställningssystem föras vidare genom språk, då en omedvetenhet om värdeladdade innebörder i det dagliga språkbruket leder lätt till oreflekterade handlingar utifrån det som föreställs som känt och givet. Därför kan man undra om mångfaldsbegreppet, i sitt försök att uppvärdera skillnader, inte riskerar att föra vidare samma föreställningar som har lett till antaganden om att rangordnade skillnader inom vissa kategorier, t ex ”kultur” eller ”kön”, finns. Faran ligger alltså i att, genom ett oreflekterat antagande om att historiskt föreställda skillnader och meningsfulla människotypifieringar är legitim kunskap om verkligheten, upprätthålla segregering i arbetslivet i mångfaldsbegreppets namn.<sup>18</sup>

### 1.3 Syftet och avgränsning

Vi avser att studera mångfaldsbegreppet med fokus på etnisk mångfald. Vårt syfte är att kartlägga och analysera de föreställningar om olikhet som formuleras i retoriken om etnisk mångfald i Sverige. Därför avser vi undersöka den retorik som används i det mångfaldsbefrämjande arbetet inom den offentliga och privata sektorn. Vi vill vidare titta på vilka föreställningar om olikhet under benämning ”mångfald” som reproduceras och verkställs i arbetsorganisationer. Genom att dekonstruera föreställningar om olikhet bakom mångfaldsbegreppet vill vi analysera dessa föreställningar utifrån deras historiska

<sup>16</sup> Resonemangen förs i bl. a Alm, Daina, (1999), och Broomé P., Bäcklund A-K, Lundh C., Ohlsson R. (1996)

<sup>17</sup> Borevi Karin i Åsard, Erik, Runblom, Harald (red.), s. 137ff

<sup>18</sup> För vidare resonemang kring mångfaldsdiskursen, se De los, Paulina (2001)

och samhällliga roll och därigenom visa hur de för vidare och bidrar till pågående människorrangordningar på den svenska arbetsmarknaden.

## 1.4 Dispositionen

Uppläggningsen av uppsatsen är som följande:

- Kapitel 1 - här introducerar vi vårt ämne med utgångspunkt i den offentliga mångfalddretoriken, problematiseringen av mångfalddiskursen och frågeformuleringen. Vi redogör vidare för vårt syfte och avgränsningen samt begreppsförklaringar.
- Kapitel 2 – här redogör vi för vår övergripande och operativ metod, dvs vårt förhållningssätt till forskning, inspirerat av bl a Alvesson och Sköldbberg, samt vårt tillvägagångssätt i uppsatsarbetet. Här kan man läsa om våra reflexioner kring metodval, uppsatsämnet, tvärvetenskaplighet och för uppsatsen centrala teoretiska begrepp som hermeneutik, kritisk teori och diskursanalys. När det gäller datainsamling, redovisas den i avsnittet om primär respektive sekundär data. Primärdatan är i form av kvalitativa intervjuer, och den sekundärdatan redovisas som tidigare forskning.
- Kapitel 3 – detta kapitel tar upp vår teoretiska redovisning i form av kritisk teori, som är vår övergripande metateori. Vi förklarar och redogör för våra perspektivval, som är social konstruktivism samt den postkoloniala teoribildningen. I samband med den postkoloniala teorin redogör vi för det koloniala arvet i Sverige och dess effekter i arbetsorganisationer. I den teoretiska referensramen kan man läsa om hur olikhetskategorier kan dekonstrueras.
- Kapitel 4 – detta kapitel består av den första delen av vår empiriska redovisning där fokus ligger på utsagor från mångfalddkonsulter, dvs intervjupersoner som arbetar med det mångfaldbefrämjande arbetet. Analysen är förlagd direkt efter den empiriska redovisningen. Det är föreställningar kring mångfaldbegreppet som är i blickfånget för en analys i form av dekonstruktion utifrån det socialkonstruktivistiska perspektivet samt den postkoloniala teorin.
- Kapitel 5 – i detta kapitel fortsätter den andra delen av vår empiriska redovisning. Här presenterar vi utsagor från fallföretaget, dvs syftet är att utröna de föreställningar som reproduceras i arbetsorganisationer. Vi tolkar och analyserar utsagor direkt i texten och rubrikerna speglar teman i citaten.
- Kapitel 6 – här redogörs för våra slutsatser och reflexioner kring det insamlade empirimaterialet, teorierna samt analysen.
- Kapitel 7 – här återfinns våra källor och bilagor i form av intervjumallar.

## 1.5 Begreppsförklaringar

### 1.5.1 Mångfald

Mångfald som begrepp är mångtydigt inom mångfaldsdebatten. Detta lämnar utrymme för såväl motsägelser som bristande konsistens när olika aktörer använder sig av begreppet. Därför kommer vi i återgivandet av olika utsagor om mångfald, visa på hur skiftande begrepp som etnisk mångfald och mång/multikulturalism används synonymt med mångfald. Vi kommer i sammanhangen att förklara vad aktörerna menar specifikt med ordet mångfald.

### 1.5.2 Immigranter/invandrare

Vi använder oss av begreppet immigranter därför att vi anser att begreppet invandrare är besudlad av negativ stigma, som ”den annorlunda”, ”den skrämmande”, ”den okända”, ”brottslingen”, ”icke-européer” mm. Ordet invandrare har därmed blivit politiserad och ett redskap för utestängning. Om vi använder begreppet ”invandrare”, gör vi det med hjälp av citationstecken eller för att återger andras utsagor.

### 1.5.3 ”Den andra”

”Den andra” är ett begrepp som vi kommer att använda oss av för att beteckna den sociala konstruktionen av den som är främmande, annorlunda, exkluderad. ”Den Historiska andra” använder vi oss i samband med det postkoloniala perspektivet, för att visa på att ”den andra” konstrueras utifrån det koloniala arvet.

### 1.5.5. Diskurs

Det finns två definitioner av diskurs som vi använder oss av i vår uppsats. Den första används främst i relation till arbetsmetoden och diskursanalysen, därmed menar vi med diskurs, utsagor och texter av social natur; den definitionen klargör vi en gång till i metodkapitlet.

Den andra definitionen använder vi oss av främst i teorikapitlet och analysen, och då har vi inspirerats av Foucaults definition av diskurs, dvs att en diskurs är en framställning av

begrepp, uttalanden, hypoteser och förklaringar om något som utgör en samling sammanhängande föreställningar om fenomenet i fråga.<sup>19</sup>

### 1.5.6 Makt

Vi använder oss av begreppet makt en hel del i vår uppsats. Synen på makt som används i vår uppsats är att den inte kan reduceras till tillgång och kontroll över resurser och kan inte likställas med en viss institution.

*“Power is not an institution, and not a structure; neither is it a certain strength we are endowed with; it is the name that one attributes to a complex strategical situation in a particular society.” Michel Foucault (1976)<sup>20</sup>*

Därmed existerar makt i alla sociala relationer och är relationell och operationell. Ska man studera makt, bör man studera maktutövning i form av praktiker och effekter. Fokus ligger alltså inte på ”makthavarnas” motiv.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Månsson, Per (red.), (1998), s.349

<sup>20</sup> Foucault, Michael, (1976) i The Columbia Dictionary of Quotations, (1995)

<sup>21</sup> Månsson, Per (red.), (1998), s.358

## 2. METOD

---

*“Ideas do not rule the world. But it is because the world has ideas . . . that it is not passively ruled by those who are its leaders or those who would like to teach it, once and for all, what it must think.” Michel Foucault (1978)<sup>22</sup>*

---

### 2.1 Övergripande metod – ett perspektivval

Vår ambition med metodvalet och förhållningssättet till vår studie är att bedriva en form av reflekterande forskning. Vi har inspirerats av bl a Alvesson och Sköldbergs diskussioner kring reflektion och forskning. Den Reflekterande tolkningens två grundförutsättningar, är en medvetenhet om att alla referenser till empirin är sprungen ur tolkning, och reflektion kring bl a forskarens roll, samhället, forskningstraditioner som i sin tur påverkar ens forskning. Fokus på tolkning medför ett krav på en medvetenhet om förförståelsen bakom tolkningarna, bakomliggande antaganden i teorier, och inte minst hur tolkningarna konstrueras genom språket. Reflektion kan innebära att man omtolkar egna tolkningar i relation till bl a den politiska, sociala, och teoretiska bakgrunden som påverkar ens förförståelse och tolkningar.<sup>23</sup>

Ovannämnda resonemang indikerar att vår metod är främst en kvalitativ metod. Under vår forskningsprocess har vi tolkat och omtolkat vårt material, vilket kom att utökas successivt under studieprocessen. Det är alltså en mångfacetterad hermeneutik som har väglett oss igenom forskningsprocessen. Hermeneutik som en kvalitativ metod medför att fakta ses som sammanhangsbundna teorier om verkligheten. Den synen på empirin medför att under tolkningsprocessen blir det relevant att dels titta på bakomliggande intentioner och förförståelse som leder till att ”fakta” uppstår, dels vilka konsekvenser denna konstruerade verklighet ger upphov till. Slutligen tolkas ”faktas” bakomliggande grund, den tysta kunskapen den för med sig. Sista fasen får en prägel av misstankens hermeneutik. Klar blir man nog inte efter det, utan man kommer tillbaka till intentionerna, med en ny förförståelse och den hermeneutiska cirkeln fortsätter.<sup>24</sup> Vi har, under tolkningens gång kommit att inta en kritisk hållning, influerad av misstankens hermeneutik och kritisk teori. Kritisk teori kom att motivera vårt val av operativ metod och det teoretiska tolkningsperspektivet ( vi kommer att diskutera detta mer utförligt i kapitlet om operativ metod respektive teorival).

Det som huvudsakligen kännetecknar kritisk forskning och kritisk analys av materialet är att de bygger på ett emancipatoriskt kunskapsintresse, vilket innebär en tolkning och problematisering av det som verkar vara naturligt och självklart. Det underliggande antagandet i kritisk teori är att samhällsvetenskap är inte neutral, att den gynnar vissa

---

<sup>22</sup> Foucault, Michael, (1978), i The Columbia Dictionary of Quotations, (1995)

<sup>23</sup> Alvesson, Mats och Sköldberg, Kaj, (1994), s.12

<sup>24</sup> ibid., s. 162

intressen, sannolikt elitgrupperna, som är väl representerade i kunskapsproduktionen, och därför bör kritisk forskning bidra med ett alternativt synsätt till förmån av det som ignoreras av dominerande intressen. Med hjälp av ämnesspecifika teorier undersöker kritisk forskning dels innehållet i ett visst tankesätt, dels källan, ursprung, dvs strukturer och processer som leder till ett visst tankesätt. Det emancipatoriska kunskapsintresset innebär att det blir relevant att studera omedvetna processer och den totalitet som intervjupersoner ingår i vilken bidrar till att vissa tankesätt konstrueras. En kritisk kunskapssyn innebär att teorivalet bör inkludera tre sorters metateorier, en hermeneutisk förståelse av språket och innehållet, sociala teorier om samhället som totalitet och teorier om det omedvetna.<sup>25</sup>

När det gäller reflektion, har vi fört en dialog med empirin, med teorier och med varandra. Detta, för att reflektion påverkas av bl a forskarens tolkningsrepertoar, en medvetenhet om hur empirin påverkar teorivalet och vice versa. Inte minst, påverkar intuition som pekar i en viss riktning nivån på reflektiviteten. En bredd tolkningsrepertoar och en variationsrik empiri är viktiga element i reflektiv forskning.<sup>26</sup> Vi kommer att diskutera dessa element mer ingående senare, men när det gäller vår tolkningsrepertoar, kan vi tillägga att vi har haft fördelen av att skriva en tvärvetenskaplig uppsats och därmed haft till vårt förfogande en del olika teoretiska infallsvinklar (mer om detta i avsnittet om ämnesval och tvärvetenskaplighet).

## 2.2 Operativ metod

### 2.2.1 Ämnesval och tvärvetenskaplighet

Det är ingen slump att vårt ämne blev mångfaldbegreppet, då det är inte heller någon slump som ledde till vårt samarbete på uppsatsfronten. Valet av att skriva en tvärvetenskaplig uppsats och valet av att skriva om mångfald kan ses som en sammanhängande process med ömsesidig påverkan.

En socionom och en företagsekonom förefaller kanske inte som den mest självklara sammansättning av en arbetsgrupp på magisternivå. Företagsekonomi och socialt arbete föreställs ibland vara symboler för två skilda ideologier, vänster – höger, hjälpa andra – hjälpa sig själv osv. Hade vi tänkt så, hade den här uppsatsen inte blivit till, eller hade haft en helt annan utformning. Slutligen, bara för att en viss disciplin har en tendens att luta åt något ideologiskt håll, betyder det inte att individer ifråga delar samma värderingar.

Företagsekonomi har setts som en samhällsvetenskaplig forskning kring företags problem och hur dessa skall hanteras. Men dagens forskning har fått en alltmer kvalitativ inriktning, med en stor del av forskning inom organisationsläran, med inslag av sociologi o dyl. Den företagsekonomiska aspekten i denna uppsats är just organisationsläran som

---

<sup>25</sup> ibid., s.210-220

<sup>26</sup> ibid., s.326

ämnesinriktning och i likhet med mycket annan forskning inom organisationsläran, är irrationaliteten, som motiv till företagets handlande, vårt fokus.<sup>27</sup>

Socialt arbete har haft, i likhet med företagsekonomi, ett fokus på problemhanteringsnivån, men problemen i detta fall gäller socialt utsatta grupper, psykosocialt arbete inom socialtjänsten, socialpolitik och andra vårdapparater som forskningsfält.<sup>28</sup> Socialt arbete på forskarnivå har också blivit till en mer övergripande forskning kring sociala företeelser, och inte enbart en empirinära forskning. Det som både discipliner har gemensamt är nog deras traditionella inriktningen på att utveckla arbetsmodeller för var sitt ändamål.

Vi anser att, för att det ska finnas något tvärvetenskapligt, förutsätts det att våra respektive discipliner står för två skilda vetenskap. Båda discipliner hör dock till samhällsvetenskap, och delar många av de forskningsmässiga verktyg. Uttrycket tvärvetenskap i vårt fall syftar nog främst till praktiska verktyg inom respektive område, men man kan alltid undra om praktiska verktyg ska likställas med vetenskap. Vi anser att praktiska arbetsverktyg utvecklas dels utifrån deras specifika mål, men också inom ramen för det samhälle och värderingar som aktörer agerar inom, vilket är också motivationen till varför vårt ämne är relevant inom bägge områden, företagsekonomi och socialt arbete.

Mångfaldsbegreppet är relativt nytt i Sverige, men är inte oproblematiskt eller entydigt. ”Mångfald” har blivit ett samlingsbegrepp för skiftande fenomen, diskurser, idéer och strävan, och innefattar studieområden för alla discipliner inom samhällsvetenskap. En del av de områden som begreppet omfattar har ingått i våra intresse sfär, privata som studiemässiga, långt innan mångfaldsbegreppet eller magisteruppsatsen blev aktuella. Vi var nog rätt fascinerade av mångfaldsbegreppet när det väl började dominera samhällsdebatten. Begreppet hade utsett sig att vara ”Lösningen” till en mängd andra omtalade ”problem”, och inte minst medförde begreppet löften om hur alla skulle vinna på kuppen. Begreppet användes av företag och aktörer inom den offentliga sektorn, där det talades om värderingar och samhället. Vår förförståelse för vad begreppet innebar var begränsad, samtidigt som vi båda hade intresset av att lyfta blicken från våra respektive ämnesmikronivå och studera relationerna mellan det som betecknas som ”skilda” disciplin eller områden. Därför var det lätt att fatta beslut om att utforska ”mångfalden” i mångfaldsbegreppet.

Rent praktiskt hade vi dels metodspecifika preferenser från bägge discipliner till vårt förfogande, och dels olika teoretiska referensramar. Utöver de vanligt förekommande teorierna inom socialt arbete respektive företagsekonomi, har vi också läst andra samhällsvetenskapliga ämnen, som psykologi, statsvetenskap, juridik, ekonomisk geografi, sociologi, och därmed utvidgat våra teoretiska tolkningsrepertoar innan uppsatsen påbörjades.

---

<sup>27</sup> Alvesson, Mats, <http://www.lu.se/info/Profokt95>

<sup>28</sup> (Red.) Eliasson, R., Levin, C., Meeuwisse A., Sunesson S. (1990), s. 22

## 2.2.2 Den operativa metoden

Som vi tidigare diskuterat, är vår övergripande metod byggd på hermeneutik, i den meningen att vi har tolkat och omtolkat materialet för att få en ökad förståelse. I processen har misstankens hermeneutik och en kritisk hållning blivit allt mer påtagliga. Det ifrågasättande elementet blev alltmer tydligt i vår forskningsfråga där vi gick från att undra om vad mångfaldsbegreppet innehåller till varför mångfaldsbegreppet används och vad det döljer.

Vår operativa metod är diskursanalys med en definiering av diskurs som användandet av språk i muntliga och skriftliga dokument, där språket används för att konstruera en "naturlig" och meningsfull social verklighet.<sup>29</sup> Diskursanalys kan innebära en fokusering på olika textnivåer, men vi har valt att analysera texten utifrån dess konstruerande roll i ett större socialt sammanhang. Vi har även behandlat språkets och textens roll som förmedlare och konstruktion av föreställningar och värderingar. Vi har däremot inte behandlat språket som ett fenomen i sig.<sup>30</sup> Diskursanalys som metod uppfyller den kritiska forskningens krav på en metateori om språk och mening, vilket genomsyrar hela vår uppsats.

Som vi redan nämnt i diskussionen kring ämnesval, hade vi begränsade kunskaper om vidden av mångfaldsbegreppet när uppsatsen påbörjades. Vår utgångspunkt var att studera den negativa särbehandlingen av immigranter på arbetsmarknaden och i samband med detta upptäckte vi att i de åtgärder som föreslogs, talades mycket om att främja mångfald. Begreppets positiva klang gjorde att vi bestämde oss för att kartlägga det och belysa begreppets lösningar. Därmed ville vi till en början, undersöka mångfaldsbegreppet utifrån aktörernas intentioner, både uttalade och outtalade för att därigenom utröna vad som togs för givet. Vi intervjuade ett antal personer som arbetade med att föra ut budskapet kring mångfaldsbegreppets lösningar. Deras utsagor tolkade vi som föreställningar kring vad mångfald bör vara och hur den bör förverkligas och praktiseras. Här måste det tilläggas att det var då vi upptäckte att det fanns olika synsätt kring vad mångfaldsbegreppet bör stå för, dvs begreppets mångtydighet synliggjordes för oss.

Vi fortsatte sedan i hermeneutikens anda att genom intervjuer med mångfaldspraktiker, titta på mångfaldsbegreppets inverkan på handling. Fokus låg inte längre på intentionerna, utan på hur begreppet styrde aktörernas agerande. Delvis fann vi resultaten som avvikande från föreställningar kring vad mångfald bör vara, och ändå godkändes vårt fallföretag som mångfaldspraktiker. Därmed började vi misstänka att det fanns en bakomliggande, omedveten grund till denna tysta konsensus kring mångfaldsbegreppet, vilket möjliggjorde att definitionsvariationerna kring mångfaldsbegreppet kunde samsas under ett och samma begrepp. Alla intervjuade aktörer använde sig av reproduktion av stereotypiserade föreställningar kring "invandrare", "kulturer" osv. som kan hittas i de flesta sociala sammanhang i Sverige, långt innan mångfaldsbegreppets inträdde i

---

<sup>29</sup> Alvesson, Mats och Sköldbäck, Kaj, (1994), s.279- 281

<sup>30</sup> ibid., s.286



samhällsdebatten. Vår förståelse utökades till att förstå föreställningar kring mångfaldens ideal som innehållande fina element, men i praktiken verkställdes något annat.

Därmed skedde en förskjutning från vår fokusering på intervjupersonernas utsagor i sig till det sociala sammanhang som dessa utsagor reproduceras i. Det innebar ytterligare läsning om tolkningar av samhället som totalitet. Även i litteraturen fann vi dels reproduktioner av samma stereotyper och kategorier, men även alternativa synsätt, som ifrågasatte mångfaldsbegreppet och bakomliggande kategorier av olikhet, främst utifrån det socialkonstruktivistiska och postkoloniala synsätten.<sup>31</sup>

Det är främst kritisk teori som inspirerade vår tolkning och bearbetning av det empiriska materialet. Empirisk data, utifrån det kritiska forsknings perspektivet, bör kompletteras med tolkningar av den bredare samhälleliga kontexten.<sup>32</sup> Dessutom är det reflektioner och tolkningar av empirin som står i fokus, vilket också speglas i vår empiriska redovisning. Redogörelser av utsagor, främst citat, i vår empiriska redovisning, bör ses som referenspunkter och inspiration till ett bredare resonemang. Empirin presenteras efter att ha genomgått flera tolkningsskeden, med inspiration även från postmodernistiska/poststrukturalistiska idéer kring dekonstruktion av text, vilket sker bl a genom upphävande av falska diktomier eller att undersöka tystnader kring att bara en pol av diktomier uttrycks.<sup>33</sup>

### 2.2.3 Reflektioner kring metodvalet

Vårt metodval reflekterar en underliggande syn att forskaren är en del av sitt sammanhang och därför påverkas av de rådande idéer, värderingar och inte minst föreställningar om ”verkligheten” som tas för givet. Därför anser vi att den subjektiviteten som en tolkande metod förutsätter är inte en nackdel, utan en förutsättning för den samhällsvetenskapliga forskningen. Vi inspirerades av postmodernismen/poststrukturalismen för att låta vår subjektivitet som forskare framträda.<sup>34</sup> I metodkapitlet har vi försökt involvera läsaren i den forskningsprocess som ledde till vår magisteruppsats. Vi har velat visa att vår forskningsprocess från början var inte präglad av kritisk teori och de specifika teoretiska ramar vi kom att använda senare. Man kan nog säga att vi har invigt läsaren i den process som är bakgrunden till denna uppsats, vilken inbegriper omformuleringen av forskningsfrågan fram till den punkt där vi bestämde oss för våra nuvarande syften.

Vi hade egna intressen i frågor relaterade till det som idag kallas för mångfald, som en del av det utbyte som vi hade innan uppsatsen påbörjades. Vi har erfarenhet av att samarbeta med varandra, på gott och ont, och därför kan vi, om än pretentiöst, hävda att vi i vårt samarbete har kommit förbi stadiet av oreflekterat samtycke och har kunnat

---

<sup>31</sup> se avsnittet om tidigare forskning I denna uppsats

<sup>32</sup> Alvesson, Mats och Sköldberg, Kaj, (1994) s.208

<sup>33</sup> ibid, s.256

<sup>34</sup> ibid, s.272

utmana varandras föreställningar kring det mesta (och tåla det som stundvis blev en ”bumpy ride”).

För att kunna tolka materialet med en kritisk hållning har vi använt oss av en omfattande teoretisk referensram. De risker en kritisk hållning medför är att den kritiska hållningen överdrivs medan empirin underutnyttjas.<sup>35</sup> Kritisk forskning var inte vår ursprungliga intention. Den empiri vi samlade in var i början riktad till att kartlägga synsätten bakom mångfaldsbegreppet. Men för att göra den empiri vi hade efter intervjuerna rättvisa, valde vi att låta de primära datakällorna ha en viktig roll i vår uppsats. Vi har lämnat ett stort utrymme för att läsaren ska bekanta sig med det empiriska materialet. Vi presenterar en flersidigt redogörelse för föreställningar om mångfaldsbegreppets innebörd. Vi har valt att återge en stor mängd citat från fallföretaget för att den variation av föreställningar och retorik ska komma fram.

Vi har gjort ett försök i att undvika att använda oss av det som kallas för ”vardagsspråk” i vår uppsats, framför allt i teori- och analysdelarna. Vi använder oss av ett speciellt uttryckssätt, ett fackspråk, som kan framstå som svåråtkomligt och konstgjort. Argumentationen för vårt språkval och uttryckssätt återfinns hos bl a Bourdieu<sup>36</sup>, där han menar på att det s k vardagsspråket reproducerar politiska mytologier, dvs är värdeladdad. Användandet av allmänt förstådda begrepp leder snarare till att man täcker luckor i kunskapen med lättbegripliga formuleringar. En formulering av kritiska texter medför ett krav på mer kontrollerade och exakta uttrycksätt, främst för att skydda texten från förvrängningar, förhastade tolkningar och mekaniska härmningar.

Vi har avgränsat vår undersökning av mångfaldsbegreppet främst till ”etnisk mångfald”, närmare sagt till hur likhet och olikhet utifrån föreställda ursprung konstrueras. Vi är däremot medvetna om att kategorin ursprung och kategorin genus har en ömsesidig påverkan när det gäller social konstruktion och den postkoloniala teoribildningen. Ett bra exempel på denna ömsesidiga påverkan är det forskningsperspektiv som kallas för svart feminism, som pekat på att etnicitet kan inte särskiljas från kön.<sup>37</sup> Forskningsidealet är att studera de båda kategorierna tillsammans, men vi har dock inte haft utrymme till detta i vår magisteruppsats.

## 2.3 Empiriskt material

### 2.3.1 Primärdata

#### 2.3.1.1 Urval av intervjupersoner

Vi har intervjuat sammanlagt 13 personer. De personer som vi intervjuade var 5 mångfaldskonsulter, 1 mångfaldsombudsman, 1 politiker inom stadsdelsfullmäktige på Rosengård, 2 experter på etniska relationer, 2 chefer och 2 anställda från ett företag som

---

<sup>35</sup> ibid, s.211

<sup>36</sup> Bourdieu, Pierre, (1997), s.51 ff

<sup>37</sup> Abbot Pamela och Wallace Claire, (1998), s. 59 ff

jobbar med mångfald. Intervjuerna bestod av 3 telefonintervjuer och 10 personliga intervjuer.

Urvalet av intervjupersonerna kan indelas i två faser. I *den första fasen* intervjuade vi personer som arbetar med rådgivning och konsultationer i fråga om mångfald. De urvalskriterier som intervjupersonerna skulle uppfylla var att de hade en stark ställning inom mångfaldsrådgivning, dvs var väl etablerade inom sitt område och nådde ut till en stor aktörskrets. Inom gruppen mångfaldsrådgivare, intervjuade vi tre mångfaldskonsulter som arbetar främst inom den privata sektorn, och bidragit med undersökningar om mångfald och är kända inom mångfaldsdebatten. Vi intervjuade dessutom två personer inom en offentlig verksamhet, där dessa jobbar med rådgivning och informering om mångkultur och etnisk mångfald samt två offentligt anställda som arbetar inom ett projekt som riktar sig till näringslivet med information om mångfald. I rådgivargruppen igår även intervjuer med en fackrepresentant som arbetar med informering om mångfald, en politiker, socialdemokrat, som har ett uppdrag på Rosengård. När det gäller intervjupersoner som är anställda inom samma verksamhet, valde vi att intervju personer i olika befattningar. Det gemensamma kännetecknet för alla dessa 9 personer inom mångfaldsrådgivare gruppen, är att de informerar om mångfald inom var sitt område och har inflytande över föreställningar kring mångfaldsbegreppet.

Den andra fasen var en fallstudie i ett företag. Företaget är anonymt i vår uppsats, men vi valde företaget utifrån dess ”framgångar” när det gäller att verkställa mångfaldsbegreppet i praktiken, genom att rekrytera immigranter. Vi intervjuade två anställda, en mellanchefer och en chef i högre befattning.

Sammantaget utgjorde sammansättningen av våra intervjupersoner 5 personer med den s k utländska bakgrunden, tio kvinnor och tre män.

### 2.3.1.2 Intervjufrågor och intervjuerna

Vi har utfört semistrukturerade och ostrukturerade intervjuer. Semistrukturerade intervjuer kännetecknas av öppna frågor som är strukturerade men ändå ger utrymme för variation i svarsalternativ. Ostrukturerade intervjuer har däremot ingen struktur utan kännetecknas av en öppen diskussion med den som är intervjuade och frågorna uppstår ur intervjuprocessen beroende på svaren från intervjupersonen. Semistrukturerade och ostrukturerade intervjuer benämns också för intervjuguidemetoden (semistrukturerade) respektive samtalsintervjumetoden (ostrukturerade).<sup>38</sup> De semistrukturerade intervjuerna utfördes med hjälp av en intervjumall som var i grunden densamma för de flesta intervjupersonerna. De strukturerade intervjuerna följde en intervjumall som vi skickade i förväg på email till intervjupersonerna. Frågorna bestod av frågor kring mångfaldsbegreppet, och dessa blev något justerade, t ex genom att byta ut företag mot verksamhet, beroende av om intervjupersonen var offentligt eller privat anställd. Frågorna var öppna och beroende av svaren, varefter ytterligare frågor ställdes för att följa upp det intervjupersonernas uttalanden.. Ostrukturerade intervjuer utfördes med en

---

<sup>38</sup> Hans-Edvard Roos (1984:2), s. 4-5

person inom den offentliga rådgivningsverksamheten kring etniska relationer och en anställd inom näringlivsprojektet. Detta för att vi hade redan intervjuat deras arbetskamrater och ville låta dem konstruera sina utsagor genom fria associationer. Temat i de ostrukturerade intervjuerna var att diskutera temat ”mångfald i arbetslivet”. Därefter ställde vi enbart följdfrågor beroende på svaren. När et gäller fallföretag använde vi dels intervjumallen med cheferna, medan anställda fick associera fritt kring temat ”mångfald i arbetslivet” varefter vi ställde följdfrågor. Intervjuer med två konsulter och fackets representant var telefonintervjuer.<sup>39</sup>

Vår roll som intervjuare, påverkade intervjuerpersonerna där vår närvaro, uppfattades i termer av sociala roller.<sup>40</sup> Vi var medvetna om denna process, och intervjusituationen blev också en form av observation, speciellt då vi utförde intervjuerna tillsammans. En observation var att personer med ekonomi i bakgrunden tenderade att vända sig mer till företagsekonomen i gruppen, medan personer med socionombakgrund vände sig mer till socionomen i gruppen. När vi skriver ”vände sig”, då menar vi att de höll ögonkontakt och tilltalade en av oss betydligt oftare än den andra. När vi insåg detta provade vi att utföra två intervjuer var för sig, där socionomen skulle intervjuas en person med företagsekonomisk anknytning och vice versa. Detta för att se hur våra roller skulle konstrueras.

Vi bemöttes även som tillhörande kategorier ”immigranter”, ”ungdomar”, ”studenter” och ”kvinnor”. Kategorin ”immigrant” var mest framträdande i de flesta situationer, där vi kategoriserades utifrån ”vi och de” eller rangordnades på en skala av ”avvikande – tillhörande”. En del av dessa kategoriseringar kan utläsas av citaten i empiridelen. Det kunde vara ett tillfälle där det talades om diskriminering, och då tilltalade intervjupersonen en av oss som bedömdes ha mer insikt i den processen än den andra. Granskning av våra kunskaper i svenska, diskussioner kring vår ”sekularisering” och raka frågor som ”var kommer du ifrån?” förekom. Å andra sidan, i ett antal intervjuer behandlades förekom inte denna kategorisering alls i relation till oss.

Kategorin ”ungdom” tog sitt uttryck i en rådgivande och vägledande inställning som vissa intervjuerpersoner hade eller att vissa följdfrågor missförstods och besvarades med övertydliga förklaringar av sidömmen, t ex bokstavering av förkortningar, betoning av hur dessa inte ska förväxlas med andra förkortningar som står för något annat o dyl. Denna kategori är sammanlänkad med kategorin ”studenten”, den som fortfarande har mycket att lära sig om det praktiska livet.

Kategorin ”kvinna” användes dels som underförstådd ”gemensam nämnare” i samtal kring jämställdhetsfrågor. Annars förekom det inte explicita referenser till oss som ”kvinnor”.

---

<sup>39</sup> Holme, Idar Magne och Solvang Krohn Bernt (1995) s. 110ff  
Hans-Edvard Roos (1984:2), s. 4-5

<sup>40</sup> Svensson Per-Gunnar och Starrin Bengt (red), s. 58ff

### 2.3.1.3 Kodning av empirin

Kodning av empirin för avsnittet om föreställningar kring mångfaldsbegreppet – har sin utgångspunkt i litteratur om diversity management respektive etnisk mångfald. Den grundläggande skillnaden mellan dessa i mångfaldsdiskursen är om man anser att det är individuella olikheter som gäller eller kulturella-gruppmässiga olikheter som är viktigaste. I och med att vi ställde frågan om vad mångfald bör innebära till intervjupersonerna, kunde vi göra en indelning efter vad intervjupersonerna ansåg att mångfald bör omfatta, om begreppet handlade om grupper eller individer. Vi var inte intresserade av att kartlägga ett renodlat begrepp, utan vi ville lämna utrymme för variationer och motsägelser som fanns i utsagorna. Av den anledningen, sorterade vi materialet efter aktörsperspektivet, dvs, vi kategoriserade materialet efter individens namn, och sorterade materialet efter det. Resultatet blev att det blev en grov indelning av aktörer in i respektive arbetsområde.

Kodningen av utsagorna från intervjupersonerna från fallföretaget, är i form av citatmaterial. Vi ställde oss följande frågor för att lättare kunna koda utsagor: vilka explicita kategorier och referenser om ”skilda” sociala grupper förekom i utsagorna och hur drogs gränsdragningen mellan ”vi” och ”de” förmedlad implicit. För att besvara våra frågor markerade vi dels de ord som refererade till diktomier, t ex ord som ”vi” och ord som refererade till kategorier, t ex ”kulturer”. Sedan markerade vi även ord som indikerar en gränsdragning mellan skilda kategorier utan explicit referera till någon kategori eller diktonomi, t ex ord som ”blandning”.<sup>41</sup>

### 2.3.1.4 Källkritik

Vi var tyvärr begränsade både av tid och rum när vi skulle välja intervjupersoner. Rumsligt var vi begränsade till Malmöregionen, även om våra tre telefonintervjuer var avsedda att nå personer som arbetar utanför regionens gränser. Tidsmässigt var vi begränsade, och därmed fanns inga möjligheter att tala med flera personer inom vårt fallföretag. Vi valde att inte använda oss av enkät, då vi anser att de strukturerade frågorna skulle spegla mer våra sociala konstruktioner än intervjupersonernas.

## 2.3.2 Sekundärdata

### 2.3.2.1 Tidigare forskning

Den befintliga datan som finns tillgängligt har utgjort vår sekundära data där böcker har varit vår viktigaste sekundära data. Nedan redovisas för den tidigare forskning som vi har använt oss av där vi strukturerat upp redogörelsen ämnesvis.

---

<sup>41</sup> Detta arbetsätt benämns av Holme, Idar Magne och Solvang Krohn Bernt (1995) s. 118-124 som en helhets och delanalys.

## **Mångfaldsbegreppet**

I vår uppsats är forskningen utifrån mångfaldsbegreppet som en lösning på immigranternas arbetslöshet i första hand relevant för att belysa olika positioner i mångfaldsdebatten. Denna forskning är med andra ord främst av betydelse för vår empiriska redovisning i den första delen som tar upp olika aktörsperspektiv på mångfaldsbegreppet som lösning för immigranternas situation på arbetsmarknaden.

Som vi tidigare påpekat är de olika aktörers perspektiv präglad av en ideologiskt syn därför debatten inte är entydig, utan samma begrepp används på olika fenomen som förespråkar olika lösningar på hur en svensk arbetsplats bör vara utformad. De olika aktörer som man kan utröna är bl. a dem som talar om mångfald som "Diversity management" en ledarskapsmodell från USA. Mycket av litteraturen, artiklar, hemsidor, uppsatser om mångfald behandlar mångfald ur ett organisatoriskt perspektiv och förespråkar mångfald som ett sätt att leda organisationer där allas olikheter kan bli en fördel. Vi kan nämna böcker som "Fördel mångfald"<sup>42</sup> som tar upp mångfaldsbegreppet ur ett organisatoriskt perspektiv, hemsidan, [www.mangfald.org](http://www.mangfald.org) har artiklar och litteraturtips. Eva Löfgren och Gabriella Fägerlind har också mycket skrivit på området och vi har intervjuat dem för uppsatsen. Böcker som också behandlar etnisk mångfald på arbetsplatser är "Varför sitter "brassen" på bänken?"<sup>43</sup>, där författarna menar på att problemet med att immigranter inte får arbete är beroende av den förändrade arbetsorganisationen. I boken undersöks också hur arbetsgivarna ser på utländsk arbetskraft. Författarna har också skrivit en annan bok med samma budskap, "S-märkt-företagets etniska vägval." Annan forskning om mångfald behandlar kulturmöten på arbetsplatsen och hur man kan skapa lika, jämlika kulturmöten trots att man är olika.<sup>44</sup> Denna syn på etnisk mångfald som kulturmöten och immigranternas integration på arbetsplatserna är ett ytterligare perspektiv på mångfaldsdebatten. Vi anser dock att för att kunna förstå mångfaldsbegreppet räcker det inte med att förstå att aktörerna har olika ideologiska ståndpunkter som färgar mångfaldsdebatten. Eftersom begreppet är diffust och inte entydigt, kan en aktör förhålla sig annorlunda till begreppet beroende på vad som skall förklaras. En diskursanalys på begreppet ansågs vara av vikt för att kunna utröna aktörernas utsagor.

## **Diskursanalys på mångfaldsbegreppet**

Trots att begreppet mångfald i olika former är honnörordet när det gäller hur immigranternas arbetslöshet skall lösas och hur de skall komma in på arbetsplatserna, är det dock sällan som begreppet analyseras. En sällsynt forskning på området är ekonomihistorikern Paulina de los Reyes arbete "Mångfald och differentiering"<sup>45</sup> där hon analyserar retoriken kring mångfaldsbegreppet. Hon gör en diskursanalys utifrån genusforskning, etnicitetsfrågor, ålder och funktionshinder i arbetslivssammanhang. Paulina visar på mångfaldsbegreppets osynliggörande effekt på andra frågor som ojämlikhet och diskriminering. Detta tar sig i uttryck av att olikheter mellan människor

---

<sup>42</sup> Alm, Daina, (1999)

<sup>43</sup> Broomé P., Bäcklund A-K, Lundh C., Ohlsson R. (1996)

<sup>44</sup> Bergman, L., Hedencrona E., Kos-Dienes D. (1990)

<sup>45</sup> De los, Paulina (2001)

tas för givet i retoriken. Paulina förespråkar ett socialkonstruktivistiskt och postkolonialistiskt perspektiv på mångfaldsdebatten, ett perspektiv som vi har tagit till oss i vår uppsats. Vi ville titta bakom mångfaldsbegreppets diffusa perspektiv i debatten och göra en analys utifrån postkolonialism och socialkonstruktivism. Boken är dessutom en bra vägvisare på hur man gör en diskursanalys. Denna forskning var av stor betydelse i såväl teoriavsnittet som i analysen av vårt empiriska material.

### **Social konstruktivism**

I analysen av vårt empiriska material, gjorde vi analysen utifrån den sociala konstruktionen av ”den andra”. Området är fortfarande relativt outforskat i Sverige, men det finns en bok ”Etnicitetens gränser och mångfald”<sup>46</sup> som tar upp etnicitet utifrån ett socialkonstruktivistiskt perspektiv. Boken tar upp begreppet utifrån ett teoretiskt och vetenskapligt perspektiv. Vi var å andra sidan i första hand intresserade av begreppet utifrån ett empiriskt perspektiv, eftersom vi anser att socialkonstruktivism som teori framträder bäst när den appliceras på en konkret situation. Pionjärinsatser på det området är Tesfahuney<sup>47</sup> och Omans<sup>48</sup> studier som visar på hur racistiska inslag ligger bakom kulturalistiska diskurser. Böckerna tar upp racistiska ideologiers betydelse för konstruktionen av immigranter som ”den andra”, och hur man därmed bevarar den etniska ojämlikhet, diskriminering och segregering i samhället. Tesfahuney Mekonnen, kulturgeografen, visar också på hur begrepp som ”nation”, ”kultur” och ”ras” används för att tillskriva individer och grupper underordnade sociala identiteter med racistiska förtecken. Hans empiriska material består av sekundärdata. Omans bok däremot är baserad på primärdata där han undersöker hur ”den andra” konstrueras inom institutioner, vilket han gör genom att belysa vuxenutbildningen i Sverige som fallstudie.

### **Postkolonialism**

Det postkoloniala perspektivet anlade vi mestadels på vår analys av hela vårt material. Vikten av att anlägga ett sådant perspektiv på analysen är för att kunna anlägga ett maktperspektiv på mångfaldsdebatten eller på den mångkulturella diskursen. Förutom att anlägga ett socialkonstruktivistiskt perspektiv, anser vi att det är viktigt att visa på hur konstruktionen av ”den andra” också befäster en över- och underordnings position. Denna position är också en effekt av konstruktionen av ”den historiska andra” vilket är ett kolonialt arv som har befäst globala positioner av ”den andra” utifrån nations, - ras, - språk, -kultur/etnicitetstillhörighet. Till att börja med, fick vi sätta oss in i den postkoloniala kritiken, och boken ”colonialism/postcolonialism”<sup>49</sup> var en bra start för att reda ut begreppen och för en djupare förståelse för den postkoloniala teoribildningen. För att kunna sätta dessa kunskaper i ett svenskt perspektiv var boken ”Sverige och de andra-postkoloniala perspektiv”<sup>50</sup> ett bra komplement. Boken tar upp bl. a. racistiska

---

<sup>46</sup> Olsson E. (red.) (1999)

<sup>47</sup> Tesfahuney, Mekonnen (1998)

<sup>48</sup> Osman, Ali, (1999)

<sup>49</sup> Loomba, A. (1998)

<sup>50</sup> MacEchrane, Michael et al (red.) (2001)

stereotyper, och hur koloniala föreställningar fått genomslag i den ekonomiska forskningen om immigranter och deras position på den svenska arbetsmarknaden. En av författarna, Katarina Mattsson talar specifikt om ekonomisk rasism och föreställningar om den andra i mångfaldsforskningen.<sup>51</sup> Annan forskning som också ifrågasätter kultur som något givet utifrån ett postkolonialistiskt perspektiv är "Nationalism and cultural practice in the postcolonial world" där forskningen avhandlar i första hand begreppet modernitet ur ett globalt perspektiv.<sup>52</sup>

### **Internet**

Vi har använt oss av följande hemsidor när det gäller information om mångfaldsbegreppet utifrån konsulternas perspektiv : [www.mangfald.org](http://www.mangfald.org)  
När det gäller den postkoloniala forskningen i Sverige kan man hitta forskningsrapporter, publikationer och forskningsprofiler på Göteborgs Universitets hemsida: [www.ped.gu.se](http://www.ped.gu.se)  
När det gäller annan bakgrundsmaterial på internet, finns dessa i källförteckningen.

---

<sup>51</sup> Mattson, Katarina, i MacEchrane, Michael et al (red.) (2001), s.243

<sup>52</sup> Lazarus, Neil (1999)



### 3. TEORETISK REDOVISNING

---

*”The victim who is able to articulate the situation of the victim has ceased to be a victim; he or she has become a threat.” James Baldwin (1978)<sup>53</sup>*

---

#### 3.1 Kritisk teori – övergripande metateori

I vår uppsats har vi valt att inte tolka samhällskontexten som mångfaldsbegreppet ingår i som självklar, utan vi har valt att tolka begreppet med hjälp av vår kritiskteoretiska referensram.

Vi har valt att fokusera på kritiska tolkningar av strukturer och processer som bidrar till att konstruera dagens förhållningssätt till personer med utländsk bakgrund när det gäller deras underrepresentation inom arbetsorganisationer. De två teoretiska synsätt/förklaringsmodeller som vi har valt innehåller element av en hermeneutisk förståelse för språk och mening, samhällsteorier och även teorier om det omedvetna. Vi har en teori om social konstruktivism, vilken tolkar språket och dess innehåll utifrån ett processperspektiv, med hänsyn till det omedvetna. Denna teori används i vår delanalys som tolkning av de institutionella processerna. Den andra teori är en samhällsteori som behandlar det post-koloniala perspektivet, vilket också innehåller aspekter av det omedvetna, men fokuserar mest på strukturella aspekter av konstruktionen av mening och innehåll.<sup>54</sup>

#### 3.2 Social Konstruktivism

Varje teori som används i samhällsvetenskaplig forskning utgår från vissa systematiska grundantaganden om verkligheten och en viss människosyn. Socialkonstruktion är ett övergripande samhällsteori som ser på människan och hur vi närmar oss den sociala verkligheten. Frågan om hur vetenskapen skall närma sig den sociala verkligheten och om medvetandets sociala natur och typifieringar som ett sätt att erfara och tolka världen, är en del av den fenomenologiska forskningen, där Berger och Luckmanns arbeten är pionjärsinsatser i den sociala konstruktionsteorin och perspektiv.<sup>55</sup>

Social konstruktivism är ett samhällsvetenskapligt perspektiv som kan användas för att tolka och förstå sociala fenomen. Social konstruktivism som ett perspektiv medför vissa grundantaganden om den sociala verkligheten, nämligen att den samhälleliga

---

<sup>53</sup> Baldwin, James (1978), i Tesfahuney, Mekonnen (1998), s.129

<sup>54</sup> Alvesson, Mats och Sköldberg, Kaj, (1994), s.210

<sup>55</sup> Månsson Per (red), s.76-82, läs om Fenomenologi, Husserl- som talar livsvärldar och Schutz som tar upp medvetandet och den sociala naturen.

verkligheten skapas och organiseras genom en social konstruktionsprocess. Social konstruktivism riktar blicken från det som många ser som ”naturligt” och oproblematiskt och istället fokuserar på att en stor del av vår värld är konstruerad genom sociala processer. En människa är, utifrån detta synsätt, en aktiv skapare av mening och strukturer, inte ett offer för ”naturliga”, statiska företeelser. Språket är ett viktigt medel i social konstruktion.<sup>56</sup>

I vår studie har vi valt att använda oss av det socialkonstruktivistiska perspektivet för att studera föreställningar bakom mångfaldsbegreppet, då mångfaldsbegreppet framställs av statliga institutioner och privata aktörer som en metod för att organisera ”annorlunda etniska grupper” deltagande på den svenska arbetsmarknaden. I det avseendet är vi intresserade av att använda oss av det socialkonstruktivistiska perspektivet för att förstå grupperings- och differentieringsprocesser, gällande konstruktion och föreställningar av kategoriserings och sorteringskriterier till grupper ”svenskar” och ”ickesvenskar”. I det sk mångkulturella samhället är det viktigt att lyfta blicken från grupper och deras egenskaper och istället skifta fokus till processen där ”olikheter” framställs och föreställs som objektiva, legitima och verkliga.<sup>57</sup> Utifrån det socialkonstruktivistiska synsättet innebär detta att man anlägger ett fokus på hur ett kollektiv beskriver sig och argumenterar över vem de är, samt hur kollektivet försöker legitimera kategorier och koncept som används som ”objektiva” och ”vetenskapliga”, vilka i sin tur styr vad som kan och inte kan sägas.<sup>58</sup>

Konstruktionsprocessen består av systematiserade föreställningar om hur det sociala livet bör organiseras, försök till organisering genom uppbyggnad av sociala institutioner samt en pågående utvärdering och omstrukturering av dessa föreställningar. Föreställningarna kring det sociala livets organisering kan liknas vid ett schema av kategorier, begrepp, benämningar och roller som avser spegla verkligheten. Det schemat är en förenklad bild av det sociala livet och blir meningsfull först när den delas av en grupp människor. Därmed är språkets roll viktigt i den sociala konstruktionen, då t ex olika benämningar av sociala fenomen förutsätter att en grupp människor attribuerar samma innehåll till dessa benämningar. Osman menar på att ” *a way of thinking leads to way of doing or social policies and practices* ”.<sup>59</sup> Sådant som vissa fenomen benämns och förklaras har effekter och konsekvenser i vårt dagliga liv. Mening ges åt kategorier, må det vara ”kvinnor” eller ”invandrare”, och vi gör antaganden om vad som är normalt och avvikande, vad olika problem beror på och hur dessa ska lösas.<sup>60</sup>

Konstruktionsprocessen är värdeladdad, då den bygger på föreställda idéer om den önskvärda samhällsordningen, alltså dels utifrån den rådande moraliska synen, dvs vad som är bättre/sämre socialt, och dels utifrån den rådande kunskapssynen, dvs vad som anses vara känt/okänt om verkligheten. Redan här är det viktigt att påpeka att den sociala

---

<sup>56</sup> Osman, Ali, (1999), s.31

<sup>57</sup> De los, Paulina (2001), s. 70

<sup>58</sup> Osman, Ali, (1999), s.66

<sup>59</sup> Osman, Ali, (1999), s.32

<sup>60</sup> Osman, Ali, (1999), s.35

konstruktionen av det sociala livet har en ideologisk grund, eftersom den sker utifrån ett komplext värdesystem. Dessutom är föreställningar om samhällsorganiseringen begränsade till tid och rum, dvs föreställningarna och värdesystem förändras genom tiden och varierar beroende på det geografiska rummet (här kan vi anmärka att geografiskt rum som ett "avskilt" område är också konstruerat utifrån föreställningar kring social organisation).<sup>61</sup>

Organiseringen av det sociala livet inbegriper samordning av motstridiga och olikartade sociala intressen (social intressen med betoning av det sociala, då även de s k grundläggande behoven regleras av sociala normer, t ex hunger regleras av föreställningar om hunger bör stillas, vad som ska ätas, när det ska ätas osv.) Det sociala livet handlar bl a om autonoma sociala positioner och beroenderelationer människor emellan (dvs människan är autonom i det avseende att hon har vissa valmöjligheter samtidigt som hon är beroende av andra människor för att genomföra sina livsprojekt). Samordning av sociala intressen sker genom omvärdering, förhandling och legitimering av föreställningarna om hur det sociala livet bör organiseras och därmed är i en ständig förändringsprocess. Samordning av sociala intressen medför också en tilldelning och fördelning av sociala funktioner bland medlemmar av den sociala gemenskapen, vilket i sin tur leder till konstruktionen av sociala roller.<sup>62</sup>

Sociala roller kan variera under en människas livstid, t ex barn respektive vuxen, samtidigt som funktionerna av en social roll kan omdefinieras med tiden. Eftersom samordningen av intressen och tilldelning av rollerna sker i ett komplext värdesystem, uppstår det roller och funktioner som är mer eftersträvansvärda än andra, dvs samhällsorganiseringen följer hierarkiska skiljelinjer. I samhällsorganiseringen sker också en grupperingsprocess, där tillhörigheten och gruppidentiteten konstrueras utifrån bl a föreställningar kring existerande sociala roller, funktioner, människokategoriseringar, vem som besitter vilka egenskaper, vilka egenskaper är mer värda än andra osv.

Grupperingsprocessen, som vi har nämnt ovan, bygger på föreställningar kring tillhörighetskriterier och är därmed en differentieringsprocess. Det är viktigt att ha i minnet här att medvetenheten om ett "vi", en grupp, uppstår först i relation till att det finns människor som föreställs som icke-tillhörande. Därmed mobiliseras ett "vi" utifrån urskiljningskriterier som konstrueras som diktomier. En diktomi betecknar en differentieringskategori som innehåller en föreställd polarisering eller negation, dvs en "antingen – eller" relation mellan polerna inom den kategorin.<sup>63</sup> Ett exempel på ett sådant differentieringskriterium är den diktomiserade kategorin "kön/genus", där människor anses tillhöra antingen gruppen "män" eller "kvinnor". Urskiljningskategorierna blir först meningsfulla när gruppen delar föreställningar om att "kvinnor" är väsensskilda från "män". Med andra ord, allting en man föreställs att vara, kan inte en kvinna vara och vice versa. Det yttre blir alltså bara en symbol och en markör för dessa föreställda "absoluta" negationer av gruppernas "natur". Urskiljningskriterierna har inbyggda villkor för en föreställd (o)föränderligheten av tillhörighet, t. ex att gå från att vara politiskt vänster till att vara politiskt höger, kanske innebär att man anammar högerretoriken och eftersträvar

---

<sup>61</sup> Osman, Ali, (1999), s.33

<sup>62</sup> För en diskussion om begreppen sociala roller, positioner och dess ursprung, se Österberg, Dag (1991), s. 48-56, läs även Månsson Per (1998) s. 77-79

<sup>63</sup> The Columbia Dictionary of Quotations, (1995)

den livsstilen, kontra att gå från att vara man till att vara en kvinna, är villkorad av att göra ett könsbyte men erkännandet som ”kvinna” är inte garanterat. Det vi vill säga med allt detta är att kriterier för en viss gruppstillhörighet kan definieras på en skala av enkelt uppfyllda villkor till oföränderliga, naturliga, statiska, medfödda kriterier.

Villkoren för tillhörigheten är föreställda och existerar för att legitimera grupperingen, och därmed speglar de inte en ”sann verklighet”. Därför kan man säga att om man fastställer att ett visst villkor är medfött, oavsett om det är det eller inte, blir tillträde till gruppen reserverad för dem som anses ha det villkoret medfött. Det som är viktigt att påminnas om här är att svårighetsgraden konstrueras och beror inte på att det verkligen är eller har varit svårt att uppfylla kriteriet.

Den sociala organiseringen, och i sin tur den sociala gränsdragningsprocessen, medför att vissa sociala positioner blir, i sitt sammanhang och under en viss period, mer strategiskt gynnande än andra. Därmed kan vi tala om ”dominerande grupper” och deras intressen. Funktionen av svårighetsgraden för att uppfylla gruppinträdes kriterierna kan därför tolkas som avsedd att skydda en viss gynnande strategisk position i samhället, som tillhörigheten till vissa grupper kan leda till. Med detta menar vi inte att ”den dominerande gruppen” skyddar sig själv och sin position, utan att den sociala organiseringen bygger på en delad föreställning om vilka sociala funktioner/positioner/institutioner som är centrala för hela den sociala gemenskapen. Det betyder att ju viktigare/värdefullare en funktion/position anses vara, desto mer den skyddas genom delade föreställningar kring vilka kvalifikationer som behövs för den position och vilka som besitter dessa kvalifikationer. Tilldelningen av strategiska positioner kan organiseras och upprätthållas genom en legitimeringsprocess, som betyder att även aktörer i mindre gynnande positioner delar föreställningarna om att organiseringen bör vara på det sättet. Vi vill påpeka att det är inte alltid så att tilldelning av strategiska positioner sker genom legitimering eller att legitimeringen sker genom delade föreställningar om att organiseringen bör vara på ett visst sätt, utan det är samordningen av intressena som ligger bakom denna process.

## 3.3 Den postkoloniala teoribildningen

### 3.3.1 Inledning

Det förhållandet som råder mellan det postkoloniala perspektivet och socialkonstruktivism är att den sistnämnda teorin tillhandahåller ett tolkningssätt av sociala processer, och det postkoloniala perspektivet ger oss en förklaringsmodell på bakomliggande intressen som reproduceras i processen. Social konstruktivism är ett perspektiv på hur sociala företeelser kan förstås som skapade, temporära och processuella. Social organisering och differentiering inbegriper föreställningar om legitimitet, intressen, sociala identiteter och i en bestämd tid och rum meningsfulla kategoriseringar. Social konstruktivism är ett perspektiv som fokuserar på processer genom vilka det sociala livet organiseras och omorganiserar kring föreställda sociala intressen. I en studie om ett specifikt socialt fenomen måste en förklaringsmodell

anläggas för att ge en möjlig tolkning av vilka intressen som har gett upphov till konstruktionen av föreställningarna kring det fenomenet, dvs vilka sociala funktioner/motiv föreställningar egentligen uppfyller. I vårt fall studerar vi föreställningar kring "olikheter", grupperingar och gruppidentiteter gällande immigranter på den svenska arbetsmarknaden. En teori som erbjuder förklaringar av funktioner och intressen bakom konstruktionen av gruppidentiteter som bl a "invandrare" är det postkoloniala synsättet.

### 3.3.2 Den postkoloniala teoribildningen

Den postkoloniala teoribildningen har sin utgångspunkt i synen att bl a västerländska samhällen är fortfarande präglade av det koloniala arvet.<sup>64</sup> Västerlänningars ekonomiska intressen i samband med nationalstatsbyggandet, användes för att exploatera icke-européers resurser, en process som kom att bli känd som kolonialism.

*" Thus we could say that colonialism was the midwife that assisted at the birth of European capitalism, or that without colonial expansion the transition to capitalism could not have taken place in Europe." (Loomba, Ania(1998), s. 2)*

Kolonialism rättfärdigades genom den s k rasläran, där en "vetenskaplig" indelning av människor i skilda och hierarkiskt rangordnade "raser" utfördes. I denna teori ansågs "raserna" vara biologiska och ärftliga, och förutsatte en människas position på "utvecklingsskalan" i termer av bl a "intelligens" och "moral".<sup>65</sup> Denna "vetenskap" användes för att legitimera mobiliseringen av "européerna", närmare sagt "den vita männen". I ljuset av denna mobilisering konstruerades gränsdragningen mellan "vi" och "de" efter det som kallas för "the color line".<sup>66</sup> Den konstruerade kategorin "ras" diktomiserades genom en negation mellan "vit/ljus" och "svart/mörk". En "vi" identitet konstruerades utifrån inbillade föreställningar kring "vita människors naturliga och medfödda överlägsna kunskaper och moral". "Den andra" utestängdes genom negationen, att det "vi" var erkändes inte "den andra" att vara. I denna negationsprocess, föreställs självbilder utifrån subjekt (västerländsk) och objekt (icke-västerländsk) relationer, där det föreställda "västerländska subjektivitet" förutsätts ha tolkningsföreträde på sig själv och "den andra". Hur denna västerländska identitet tar sig i uttryck i relation till "den historisk konstruerad andra", förklaras av Matthis som;

*"Imperialismen var inte något som ägde rum någon annanstans- ett otrevligt historiskt faktum som går att skilja ut från den västerländska identiteten. Tvärtom var imperialismen och skapandet av raser grundläggande aspekter av den västerländska, industriella moderniteten"*<sup>67</sup>

Det är denna differentierings- och utestängningsprocess som är rasism. I och med att det bakomliggande intresset att kontrollera de ekonomiska resurserna, förutsatte en konstruering av en "vi" identitet, föreställdes "oss" som mest "kvalificerade" för att

<sup>64</sup> De los Reyes, Paulina, (2000), s.116

<sup>65</sup> För en diskussion om rasismens rötter, se Salimi, Khalid (1997), s. 39-48

<sup>66</sup> Tesfanhoney, Mekonnen, (1998), s. 19

<sup>67</sup> Matthis, M. i MacEchrane, Michael et al (red.) (2001) s. 55

tillägna den strategiskt gynnande positionen i relation till ekonomiska resurser. Rasism, utifrån den postkoloniala teorin, är den handlingen där ”den historiskt konstruerade andra” differentieras och utestängs från strategiskt gynnande positioner.<sup>68</sup>

Utestängningsprocessen pågår fortfarande, där en mobilisering kring ”nationella” och ”västerländska” identiteter använder sig av differentieringen av ”den historiskt konstruerade andra” och gränsdragningen mellan ”första” världen och ”tredje världen”, ”industrialiserade” länder och ”utvecklingsländer”. Världsordningen är idag fastlåst i en social organisering utifrån gränsdragningar som etablerades under kolonialismen. Gränsdragningarna reproduceras så väl globalt som lokalt. Bakomliggande koloniala föreställningar leder till att villkoren för tillträde till de strategiskt gynnsamma positioner i världen definieras av västerländerna.

I det postkoloniala ljuset kan globaliseringen tolkas som en nykolonialisering där de västerländska intressena infiltrera andra världsdelares föreställningsvärld. Alla försök att neutralisera ekonomiska krafter och rentvå dem från ideologiska betingelser, förkastas i den postkoloniala teoribildningen. Därmed är ekonomisk expansion reserverad huvudsakligen primärt för västerländerna vilka i sin tur dikterar villkoren för tillträde till marknaden. Västerländernas dominans och kontrollen över resurserna legitimeras genom föreställningar om den egna ”överordning kunskapsmässigt”. Migration (närmare sagt flyktningmigration) till Europa och Nordamerika har problematiserats av västerländerna. I den västerländska retoriken konstrueras bilder om ”massmigration” som ”hot mot Europa/västerländernas välfärd”, i strid mot all fakta. Denna retorik är konstruerad ur koloniala racistiska föreställningar om inträdesvillkoren, differentiering av ”den andra” som ”annorlunda” och ett ”problem”. Kontroll av nationella gränser (att ”skydda” landet mot t ex ”illegala flyktingar”) har blivit ett medel att utöva kontroll över konstruktionerna om ”vi” och ”de”.<sup>69</sup>

Benämningar och diktonoma kategorier i dagens retorik kring ”den andra” har förändrats sedan den koloniala tiden, men det har inte de bakomliggande innebörder.<sup>70</sup> Den koloniala gränsdragningen reproduceras och används för att förhålla sig till ”den andra” genom t ex uppfattningar om att det finns ”underlägsna etniciteter och kulturer” som är dessutom konstruerade som ”medfödda”, ”ärfvliga” och ”naturliga”. Nutida former av segregering och marginalisering av vissa ”immigrerade” befolkningsgrupper kan kopplas till de maktförhållanden som rådde under kolonialismen. Bl a Paulina De los Reyes menar på att det är viktigt att visa på kolonialismens arv i konstruktioner av (o)önskvärda sociala identiteter i de västerländska samhällen.<sup>71</sup>

### 3.3.3 Postkolonialism och Sverige: Den historiska ”andra”

---

<sup>68</sup> *ibid.*, s.72

<sup>69</sup> För en vidare diskussion och djupanalys av konstruering av migration som problem, se, Tesfahuney, Mekonnen, (1998), s.21-53

<sup>70</sup> De los Reyes, Paulina, (2000), s.188

<sup>71</sup> De los Reyes, Paulina, (2000), s.120

Sverige ingår i det västerländska socioekonomiska sammanhanget som har organiserats och organiseras idag utifrån ett gemensamt västerländskt föreställningssystem. Diktonoma kategorier som nation och ras m fl ingår i den västerländska föreställnings- och konstruktionsvärld. Det koloniala arvet, som vi noterade i föregående avsnittet, reproduceras i dagens världsordning och lämnar därmed inget land opåverkat. Det är däremot viktigt att komma ihåg att diktonoma kategorier och negationer mellan ”vi” och ”de” användes för mobilisering och konstruktionen av just (manliga) västerländska och nationella identiteter. Idag används samma diktomiserade föreställningar kring ”vi” och ”de” för att mobilisera grupper kring olikartade socioekonomiska intressen, inom nationer och inom västvärlden.

Konstruktionen av ”den andra” som ”invandrare” i relation till den svenska arbetsmarknaden kan spåras tillbaka till 60- och 70-talet. Arbetskraftsimmigrationen till Sverige på den tiden omfattade mestadels personer från Syd- och Östeuropa. Immigration till Sverige fanns innan denna period, men det var under 60- och 70-talet som statliga myndigheter först började tala om ”gruppen invandrare”, deras ”specifika behov/problem” och därmed infördes politiska åtgärdsprogram och differentierade insatser för denna ”grupp”. Det var under 70-talet som staten inrättade invandrarverket och införde invandrapolitiken. Under 80-talet Sverige kom ett antal flyktingar från länder utanför Europa. Parallellt med flyktingsimmigration till Sverige, omformulerade staten retoriken kring ”invandrare” och talade i ökande utsträckning om ”kultur” i termer av ”avstånd”, ”olikhet”, ”skillnad”. Statliga kompensatoriska åtgärder skulle nu inbegripa hur dessa ”kulturella skillnader” skulle överbryggas. Samtidigt visade den statligt insamlade statistiken att dessa ”invandrare” hade högre arbetslöshetstal än ”svensk” befolkning. Under 90-talet omformulerade regeringen invandrapolitiken, och benämnde den integrationspolitiken, utifrån föreställningen att Sverige var segregerad utifrån ”invandrare” och ”svenskar”. Integrationspolitiken motiverades med att vara mindre stigmatiserande, mindre särbehandlade än den tidigare invandrapolitiken. Regeringen formulerade ett beslut om att eftersträva en ”ökad mångfald”, främst i arbetslivet och när det gäller ”invandrarnas” deltagande i samhällets institutioner. Begreppet ”mångfald” kom att i dess bredaste bemärkelse inbegripa flera kategorier än ”kultur”, men för statliga myndigheter gällde främst definitionen ”etnisk mångfald”.<sup>72</sup>

Den ovan redovisade definiering och omdefiniering av differentiering och kategorisering av ”invandrarna” i Sverige, visas här enbart i en mycket begränsad bemärkelse. Den enighet som verkar ha funnits under de senaste 30 åren är skenbar. Regeringens politiska agenda påverkade åtgärdsformuleringarna. Andra aktörer än de statliga bedrev undersökningar, författade rapporter, artiklar och böcker kring ”invandrare”. Intresseorganisationer uttryckte varierande åsikter kring ”invandrarfrågan”. Allt detta skulle vara överflödigt att redovisa i detta sammanhang, istället vill vi uppmärksamma ett antal föreställningar som löper igenom ”invandrardebatten”. Föreställningen om att kategorin ”ursprung” med negationen mellan ”svenskar” och ”invandrare” är verklig, naturlig eller relevant ifrågasätts bara inom periferin av debatten, av ett fåtal individer. Debatten och åtgärderna formuleras främst av ”vi” gruppen, medan ”den andra” vidareproblematiseras. Nya kategorier kring ”skillnader/olikheter” konstrueras, t ex

---

<sup>72</sup> Borevi Karin i Åsard, Erik, Runblom, Harald (red.), s. 144 ff

”kultur”, ”etnicitet” eller ”mångfald” (mångfald i sin lexikala definition betyder en variation av fastställda och differentierade kategorier eller sorter), samtidigt som dessa kategorier vidareför negationer av ”vi” och ”de”.

### 3.3.4 Etniskt differentierade arbetsorganisationer

Arbetslivet har historiskt sett varit arenan för konstruktionen av ”den andra” i Sverige.<sup>73</sup> Arbetslivet, närmare sagt lönarbete har varit och är en central institution för social organisering och differentiering av samhällsmedlemmar i Sverige. En av huvudvägarna till högt värderade sociala positioner i det svenska samhället är genom deltagande i arbetsorganisationer. En persons moraliska och kunskapsmässiga kvalifikationer föreställs med hjälp av bl a arbetslivsrelaterade symboler. Inträde in i arbetsorganisation som en föreställd gemenskap sker genom en differentieringsprocess, där en persons ”lämplighet” bedöms utifrån en granskning av konstruerade symboler av ”kvalifikation”. Symbolerna av ”kvalifikation” förvärvas genom deltagande i ”kvalificerande” ritualer inom sociala institutioner samt genom tillhörighet till olika föreställda gemenskap i samhället. Denna (dis)kvalificeringsprocess pågår under en persons livstid.

Social organisering genom differentiering är en tolkningsprocess utifrån delade föreställningar om meningsfulla kvalifikationssymboler, kategorier och diktomier. Samtidigt inbegriper det delade föreställningssystemet idéer om ”kunskap” som ”bevisar” att den sociala differentieringsprocessen är legitim, bra och normgivande. En sådan legitimerande föreställning är teorin om ekonomisk humankapital. Denna teori bygger kring föreställningar om att de socialt konstruerade kvalifikationer är ”kvantifierbara”, ”objektiva” och ”neutrala” inträdeskriterier till en arbetsorganisation. Eftersom inträdeskriterierna föreställs som ”kvantifierbara”, ”objektiva” och ”neutrala”, föreställs den sociala positionen inom arbetsmarknadens och arbetsorganisationens hierarkiska ordning som ”proportionell” till ”kvalifikationerna”.<sup>74</sup>

Föreställningar kring inträdesvillkoren till positioner inom arbetsorganisationers hierarkier för med sig konsekvenser för ”de andra”. Som vi har konstaterat tidigare, föreställs kategorin ”invandrare”-”svensk” som en negation, där ”svenskheter” konstrueras som överordnande och normgivande. ”Den andras” ”kvalifikationer” tolkas utifrån en denna föreställning. Diskvalificeringen av ”invandrare” legitimeras genom föreställningar om kategorier som ”kultur”, ”nation”, osv., utifrån att inbördes ”olikheter” inom varje kategori är meningsfulla och oföränderliga. Föreställningar kring graden av olikhet mellan ”svensk” och en ”annan kultur/nation” bygger på koloniala föreställningar om människorrankning utifrån ”rasläran”. Ett föreställt ”kulturavstånd” bedöms utifrån en konstruerad skala av ”vit” och ”svart”. Därmed kan vi tala om kulturrasism som en särskiljande utestängning, motiverad utifrån ett föreställt ”kulturavstånd” eller ”essentiella och oöverbrygbara olikheter” osv.

<sup>73</sup> se De los Reyes, Paulina, (2000), s. 113 ff.

<sup>74</sup> Mattson, Katarina, i MacEchrane, Michael et al (red.) (2001), s.243 ff, dikussionen kring ekonomisk humankapital teorin och mångfaldsdiskursen



I diskursen om "svensk social kompetens" är relationen till "den andra" konstruerad utifrån en föreställning om att symboler av "svenskhet" i sig är kvalificerande. Föreställningen om en "svensk social kompetens" bottnar i uppfattningen att "ursprung" är en meningsfull människorsorteringskategori och dessutom att "svenskt" (och västerländskt) ursprung är konstruerad som motpol till "invandrarursprung" (icke-västerländskt ursprung). Att "svensk social kompetens" ställs som inträdeskriterium kan tolkas som ett resultat av en pågående differentierings- och diskvalificeringsprocess av "invandrare". Inträdeskravet för "invandrare" omkonstrueras utifrån föreställningen att "svenskar" och "invandrare" är kvalitativt olika och att olikheten är oföränderlig. Nya inträdeskriterier konstrueras i takt med att "den andra" skaffar sig tidigare föreställda symboler för inträde, t ex "svensk utbildning", "svenska språket". Inträdeskriterier konstrueras utifrån kategorier som bl a kultur, och specifika inträdessymboler kläs i en opreciserad retorik som "svensk social kompetens". I och med att sambandet mellan "kvalifikation" och inträde i en arbetsorganisation konstrueras som "objektiv" och "neutral" utifrån den ekonomiska humankapitalteorin, legitimeras utestängningen av "den andra" som "en naturlig effekt av deras bristande kompetenser" och inte utifrån diskriminering.

Legitimering av ideologiska föreställningar genom "vetenskap" gör dessa till en del av samhällets föreställda "kunskapssystem". Föreställning om "naturliga olikheter" framställs som "känt" och kan därmed internaliseras av "invandrare". Den sociala organiseringen, i sin tur, förs för att skapa institutioner som vidareför föreställningar om "olikhet" i försök att "uppvärdera" det som föreställs att avvika från "svenskhet".

### 3.4 Teoretisk referensram

Den postkoloniala teorin indikerar att konstruktionen av "den andra", gränsdragningen mellan "vi" och "de" och föreställda differentieringskategorier kretsar kring en negation mellan över- och underlägsenhet i moral och kunskap. De intressen som motiverar mobiliseringen är absolut inte identiska (dessa varierar bland aktörer som innesluts i gruppen), utan den diktomiserande retoriken används för att konstruera en föreställning av en gemenskap där den egentligen inte finns. Grupperingen används sedan för att urskilja vems intressen som prioriteras. Mobiliseringsprocessen innebär dels att de människor som kan mobiliseras delar konstruerade föreställningar om att vissa människokategoriseringar är "legitima", "moraliska" och/eller "vetenskapliga", och dels att dessa människokategoriseringar utsätts för inbördes negationer mellan "vi" och "de", och därmed sker en gränsdragning, för att mobilisera en grupp kring en inbillad gemenskap.

Mycket av den offentliga debatten kring bl a etnisk mångfald och immigranternas situation i Sverige, är även med de bästa intentionerna, fokuserad på att omförhandla eller upphäva negationerna inom diktomiserade kategorier. Vad det innebär är att man ifrågasätter inte meningsfullheten och riktigheten av diktomiserade kategorier som t ex ursprung eller kultur, utan man försöker visa att det finns likheter mellan "svenskar" och "invandrare" (omförhandling av negationer) eller att det inte går att fastställa vem som är "svensk" och

vem som är ”invandrare”, att alla vi är ”lika olika” (upphävning av negationer). Intentionerna må vara att omkonstruera föreställningarna så att social organisering inte längre sker längst gränsdragningen mellan ”svenskar” och ”invandrare”. Problemet ligger dock i att diskussionen sker inom ramar för ett föreställningssystem som fastställdes under den kolonialtiden. Människokategorier i detta föreställningssystem föreställdes som meningsfulla först i ett utestängningssyfte. Därmed reproduceras samma gränsdragningen genom retoriken, så länge som dessa kategorier godtas, oberoende av de bakomliggande intentionerna. Lika ofruktbart är det att ”rensa” retoriken/språket från referenser till diktomier och kategorier som t ex ”invandrare” eller ”ursprung”, då dagens världsordningen och den lokala socialorganisationen präglas redan av det koloniala föreställningssystemet. Emancipation från dessa frysta föreställningsramar kan ske genom synliggörandet av att diktomiserade kategorier, som t ex ”etnicitet”, ”kultur” eller ”ursprung”, är socialt konstruerade i ett gränsdragningssyfte och bygger på föreställningar om en hierarkisk rangordning av människor. Emancipationsprocessen förutsätter vidare, en medvetenhet om att dagens världsordning är organiserad längst denna konstruerade gränsdragningen samt att dessa föreställningar reproduceras lokalt som globalt.

En dekonstruktion av kategorierna syftar, till skillnad från en omförhandling av negationer, till att visa hur diktomiserade kategorier, t.ex. ”ursprung”, ”etnicitet”, ”ras” är socialt konstruerade och uppfyller ideologiska syften snarare än ”kunskapsmässiga”.

### 3.4.1 Dekonstruktion av differentieringskategorierna

#### 3.4.1.1 ”Ras”

Som vi tidigare nämnt, skedde mobiliseringen av västerländerna under kolonialtiden utifrån en utestängning och nedvärdering av ”den andra” genom ”rasläran”. Denna ”raslära” var allmänt utbredd och det har påvisats att västerländska filosofer och vetenskapsmän som Hegel, Linné, Kant och Hume propagerade för racistiska teorier som ”vetenskap”.<sup>75</sup> Föreställningen om ”rasläran” kan definieras som en referensram som bygger på att det finns människor av olika distinkta och diskreta ”raser”. Indelningarna bygger på fysiska, biologiska kriterier och dess kriterier konstrueras att föreställa att det finns systematiska sociala skillnader, närmare sagt skillnader i ”intelligens” och ”moral”, som följer automatiskt av dessa skiljelinjer av fysiska differentieringar.<sup>76</sup>

Rasism, i sin tur, är en social organisering utifrån föreställningar om biologisk bestämning av kultur/värderingar och intelligens/kunskap. Det är med andra ord effekten av ens handling som avgör om en människa utsatts för rasism. Social organisering utifrån föreställningar om ”ras”, alltså rasism, är en handling (eller brist av handling) som syftar till en särskiljande utestängning.<sup>77</sup> All rasism bygger på ett föreställningssystem som förutsätter en ärftligt överförd kultur, men den kan användas för att utestänga alla

<sup>75</sup> Tesfahuney, Mekonnen, (1998), s.83

<sup>76</sup> Tesfahuney, Mekonnen, (1998), s.81

<sup>77</sup> Salimi, Khalid, (1997), s.77

socialt konstruerade grupper som ”annorlunda ursprung”, oavsett om ”ursprunget” föreställs vara biologiskt eller historiskt.<sup>78</sup> Det som är däremot viktigt att ha i åtanke är att all rasism utövas utifrån föreställningar om en hierarkiskt rangordning mellan konstruktionerna av ”vit” och ”svart”, där kategorin ”vit” är överst. Den postkoloniala teorin visar att dagens världsordningen är organiserad utifrån det koloniala arvet. Därför, när man talar om ”omvänd racism” som de utestängdas mobilisering kring en identitet som nekar inträde för kategorin ”vit” är det ett försök att blunda för dagens ekonomiska och sociala maktförhållanden och osynliggöra utestängda gruppers historiska kamp för erkännande.

Efter andra världskriget och nazismens racistiska ideologins konsekvenser, har själva ordet rasism kommit att motarbetas av världssamfundet och idag finns många internationella deklARATIONER mot rasism. ”Rasläran” har också kommit att förkastas i samma ”vetenskaps” namn som ursprungligen formulerade den. Den rådande föreställning är att rasism bör inte existera därför att den är förkastlig moraliskt.<sup>79</sup> Rasism som ett begrepp har kommit att associeras med medvetna intentioner, hätska sådana. Det som däremot inte har klargjorts är rasismens politiska, ekonomiska och sociala grunder. Det som har skett, är med andra ord, att språket har sanerats från uttryck som associeras med rasismen som en uttalad ideologi.

Det är viktigt att förstå rasismens processuella och konstruerande verkan. Föreställning om ärftligheten av ”underlägsna egenskaper och värderingar” längst skalan av en föreställd ”vithet” och ”svarthet” är centrala i den racistiska referensramen. Fysiska drag tolkas därmed som markörer för bakomliggande, dold ”mindrevärde”. I interaktionen blir en racistisk referensram ett underlag för att uppmärksamma beteendeskilnader och tolka dessa utifrån racistiska föreställningar. Interaktionen blir arenan för misstankens hermeneutik, med misstanken riktad mot en person med fysiska eller symboliska markörer, attribuerade till ”den andra”. Sådana bakomliggande referensramar ger upphov till misstankarna om en förmodad ”underlägsenhet”, ”okunskap”, ”fientlighet” och interaktionen tolkas till ”den andras” nackdel. Denna diskvalificeringsprocess ingår i de olika utestängningsmekanismer utifrån ett racistiskt föreställningssystem. Dessa processer betecknar sociala relationer som konstrueras av ett kollektiv, i dagens världsordning, för att organisera sig enligt en gränsdragning och markera tillhörighetsvillkoren till kollektivets institutioner. Tillhörighet till nation eller kultur är sammanhang där ärftlighet av ”kultur” och ”kunskap” används för att mobilisera ett ”vi” och utesluta ”den andra”.

Rasismens mer extrema, explicita former har förkastats, men andra, vagare, mindre tydliga former av rasism lever kvar. Bourdieutalar om intelligensens rasism,<sup>80</sup> där inträde i en socialt överordnad grupp kan ske genom att individen i fråga uppfyller inträdeskriterier av för gruppen specifikt ”kulturellt kapital” och ”intellekt”. Dessa konstrueras som ärftligt förvärvade. Rasismens subtila former osynliggörs just för att de grupper som vanligtvis kritiserar rasism praktiserar dess mera subtila former. Det är flera

<sup>78</sup> Anthias & Yuval Davis (1993), i Abbot, Pamela, och Wallace, Claire, (1998), s.60

<sup>79</sup> Salimi, Khalid, (1997), s.75

<sup>80</sup> Bourdieu, Pierre (1997), s. 285ff

forskare som talar om olika former av rasism som är eufemiserade, dvs förtäckta under vaga, otydliga, ”mildare” termer. I och med ordet ”rasism” censureras, framträder referenser till ett racistiskt föreställningssystem i diffusa kategorier som t ex ”kultur”. Andra eufemiserade uttryck, som kan lätt användas för att förtäcka rasism är ”främlingsfientlighet”, ”okunskap”, ”rädsla för det okända”.

### 3.4.1.2 Nation

”Nation” konstrueras som en föreställd gemenskap inom ett geografiskt rum. Den nationella identiteten skapas först i relation till ”de andra”, i en utestängningsprocess, genom en mobiliseringsprocess där den nationella identiteten konstrueras kring diktomier av vad ”vi” bör vara och ”de andra” inte får vara. Konstruktionen av en nation bygger kring föreställningar om ”våra” egenskaper inom kategorier som ”etnicitet”, ”ras”, ”kultur”. Nationella gemenskaper är symboliskt föreställda, där språk, utseende mm kan komma att symbolisera tillhörigheten. Föreställningar kring en gemensam ”etnicitet” används i konstruktionen av den nationella staten. Den föreställda ”etniska” gemenskapen bygger på etnisk absolutism, dvs, att etnicitet är nedärvd. Utifrån en sådan föreställning konstrueras en gemenskap, som anses baserad på en ren och ursprunglig kulturkärna eller en ”essens”.<sup>81</sup>

Historien har visat oss att utestängning av en föreställd ”andra” användes för att mobilisera en gemenskap kring ”vår nation”, t ex i nazismen ideologin. Nationalism är en social organisering och differentiering utifrån föreställningen om en ärftlig, ursprunglig kulturkärna. Utan att ”raser” någonsin nämns medför en formulering av den nationella gemenskapen, med en föreställning om tillträdet till gemenskapen genom ärftlighet av t ex ”kultur” till att racistiska sociala organiserings former befästs. Föreställningar kring en ”ren” kulturkärna kan lätt leda till att ”kulturblandningar” bedöms vara skadliga för nationen, eller att ”kulturer” inte kan leva tillsammans p.g.a. att de är ”väsensskilda”.

### 3.4.1.3 Kultur och etnicitet

Etnicitet är en kategori som används för att mobiliseras kring ett ”gemensamt historiskt ursprung”, vilket kan inbegripa språk, religion, kultur mm. Etnicitet som en kategori har en liknande funktion i den sociala organiseringen som ”nation”, och kan användas för att markera gränsdragningen mellan ett föreställt ”vi” och ”de andra”. Etnicitet i det sammanhanget konstrueras som någon sorts nedärvt kulturbagage, i likhet med konstruktionen av en nationell gemenskap föreställs ärftlighet som inträdesvillkor in i denna gemenskap. Etnicitet kan användas för att utestänga andra från en strategiskt gynnsam position eller för att mobiliseras för att kämpa för erkännande av den egna historien.

Kultur bör särskiljas från etnicitet, även i likhet till etnicitet, kultur är också en konstruerad kategori för social organisering. Kultur som ett begrepp är en benämning av ett komplext system av värderingar, symboler, institutioner, föreställningar mm., som är

---

<sup>81</sup> Olsson, Erik (red.), (2000), s.37

föränderligt, sammanflätat med sociala interaktioner, i en kontinuerlig omkonstrueringsprocess. I sociala organiseringsprocesser utifrån en differentiering mellan ”vi” och ”de andra” används den kulturdeterministiska synen på kultur. Kultur föreställs som en statisk och oföränderlig social identitet, ärftlig eller bestämd av ens tidigare uppväxtmiljö.<sup>82</sup>

När kultur och/eller etnicitet används för att mobilisera ett ”vi” och utestänga ”den andra”, läggs tonvikten vid ”olikhet”. Föreställningar om egna och ”den andras” värderingar är hierarkiskt rangordnade, därmed medför en konstruktion av kulturer som ”olika” att ”vi” gruppen konstruerar ett föreställningssystem med egna moral/värderingar överst i hierarkin och därmed normgivande, medan de ”annorlunda” kulturer konstrueras som underlägsna och mindre utvecklade. Denna föreställning om kultur medför att kultur föreställs som ärftligt och statiskt oföränderligt. Dessa föreställningar om kultur används för att kategorisera människor efter sociala beteenden och ibland kopplas dessa sociala beteenden till fysiska särdrag och/eller religiösa markörer. Därmed blir kultur en eufemism för kategorin ”ras”.

#### 3.4.1.4 ”Invandrare” och ”svenskar”

Negationen mellan ”invandrare” och ”svenskar” används för att mobilisera ett ”vi” kring föreställningar om ”svensk” identitet. Denna diktomi är konstruerad utifrån en föreställd ärftligt ursprung, då den statliga definitionen av ”svensk” innebär att man måste ha minst en förälder som är ”svensk”. Alla som är födda i Sverige, men av ”ickesvenska” föräldrar benämns ”invandrare”. Kategorin ”ursprung”, med negationen mellan ”svensk” och ”ickesvensk”, har konstruerats som meningsfull, legitim och relevant i samhällsorganiseringen. Differentiering utifrån ”ursprungs”-kategorin har starka inslag av biologism, där kategorier och föreställningar om ras, nation, kultur och etnicitet bidrar till konstrueringen av en homogen ”svensk” identitet som föreställs vara kunskapsmässigt och moraliskt överlägsen. Denna ”svenska” gemenskapen föreställs med hjälp av ”svenskhetsens” symboler, bl a namn, utseende, språk som anses representera den inneboende ”svenskheten”.

Den föreställda ”underlägsenhet” av ”den andra” institutionaliserats och blir därmed ett föremål för åtgärder. Åtgärder och institutioner för ”integration” av den diskvalificerade ”andra” fungerar som kontroll och disciplinering av ”den andra”, då inträdeskriterier till den sociala gemenskapen bygger på ett historiskt konstruerat och symboliskt föreställt ”vi” och utestängning av ”den andra”. ”Gemenskapens” mobilisering kring en föreställd ”ren” ”ursprunglig” kulturkärna, leder till att inträdesvillkoren konstrueras som ärftliga. Detta är ytterst centralt i den differentieringsprocessen utifrån vilken ”lämpliga” personer tilldelas strategiskt viktiga positioner i samhället. Inträde i samhällets institutioner är villkorad utifrån föreställningar kring önskvärda kvalifikationer. Ytterligare, villkoren inbegriper föreställningar om vilka medlemmar av samhället som besitter dessa kvalifikationer och hur dessa kvalifikationerna bör gestaltas symboliskt. Personer som

---

<sup>82</sup> Olsson, Erik (red.), (2000),

föreställs att inte uppfylla de symboliska inträdeskraven till varje sådan position utsätts för misstankens hermeneutik. Misstanken mot ”den andra” bygger på dennas föreställda ”annorlunda” och ”underlägsna” placering på en kunskaps- och moralskalan, konstruerad med ”svenskhet” som norm.

Den föreställda ”svenska” identiteten är nära sammanknuten med föreställningarna kring en gemensam europeisk och västerländsk identitet, och därmed differentieras ”invandrare” utifrån västerländska föreställningar om ”den andra” som ett problem och ett hot. Föreställningar om en gemensam europeisk identitet leder till en social organisering, där problematiseringen av ”invandrare” i praktiken konstrueras som rörande icke-tillhörande i den västerländska gemenskapen.

## 4. MÅNGFALDSBEGREPPET

---

*”Det räcker som väl är inte att sträva efter skillnaden för att finna den, och ibland, i en värld där de flesta söker skillnaden, räcker det att inte söka den för att vara mycket särskild...”* **Pierre Bourdieu** (1997)<sup>83</sup>

---

### 4.1 Inledningen

Vi har valt att redovisa vårt empiriska material i två kapitel, och i detta kapitel redovisar vi den första delen av empirin, närmare sagt retoriken kring det mångfaldsbefrämjande arbetet. Personerna som står för retoriken i detta kapitel är de som arbetar med förmedlingen av mångfaldsdiskursen och rådgivning i mångfaldsfrågor; därför har vi valt att referera till dessa personer under ett samlingsbegrepp ”mångfaldsrådgivare”. Vi har valt att presentera mångfaldsdiskursen som bestående av två inriktningar, ”Etnisk mångfald” samt ”Diversity management”. Denna indelning speglar snarare två inriktningar inom den generella diskursiva förmedlingen av mångfaldsbegreppet, medan intervjupersoner förmedlar tolkningar av begreppet utifrån ett samlat perspektiv, som innehåller element från båda synsätt. Eftersom vårt syfte är inte att fokusera på individuella aktörer, måste vår indelning av utsagor tolkas främst som en presentation av ett större föreställningssystem. Vår indelning av aktörer i var sitt mångfaldssynsätt bygger huvudsakligen på målgruppen, där ”diversity managements” mångfaldsrådgivare har huvudsakligen privata företag som målgrupp, medan ”etnisk mångfald” rådgivarna har den offentliga sektorn, privata personer och intresseorganisationer som sina huvudsakliga målgrupper.

Det empiriska materialet redovisas i avsnitt 4.2, och varje synsätt, diversity management respektive etniska relationer innehåller tre underrubriker, som i sin tur bygger på intervjufrågornas uppläggning. Avsnittet 4.2 är relativt detaljrikt, och därmed avsett att ge läsaren en möjlighet att bekanta sig med retoriken kring mångfaldsbegreppet, och den variation som förekommer i retoriken.

Slutligen, har vi valt att analysera empirin i avsnitt 4.3 utifrån vår teoretiska referensram, och då främst utifrån det social konstruktivistiska perspektivet.

### 4.2 Föreställningar kring mångfaldsbegreppet

#### 4.2.1 Etnisk mångfald synsättet

---

<sup>83</sup> Bourdieu, Pierre (1997), s.182

### 4.2.1.1 Vem bör begreppet ”mångfald” omfatta?

*”Och mångfald, ja, mångfald är ju det säger ju sig självt vad det är, det är ju all möjlig mångfald (...).” (Gunnel Rydell, chef, Etniska Relationer)*

Målet med den offentliga mångfaldspolitiken är att skapa ett samhälle som ”grundas på den etniska och kulturella mångfald som naturligt uppstår när människor av många olika ursprung lever tillsammans”. Sveriges riksdag beslutade 1997 om målen för integrationspolitiken, där varje person, oavsett nationell, etnisk och kulturell bakgrund ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter, där samhället ska byggas utifrån den etniska och kulturella mångfalden och det samhället bör präglas av ömsesidig respekt och tolerans, delaktighet och varje invånares medansvar.<sup>84</sup>

*”När svenska myndigheter kan leva upp till detta och bygga förtroendefulla relationer till alla – då blir Sverige ett bättre land att leva i. Varje medborgare har rätt till värdig och likvärdig behandling oberoende av etnisk, kulturell och social bakgrund.” (Integrationsverket, Mångfald - broschyren för den offentliga sektorn)*

Regeringen beslutade att aktivt arbeta med att öka den etniska mångfalden på arbetsplatser, och därmed se till att den offentliga sektorn blev ett bra exempel i detta. Därmed beslutades det att påbjuda alla offentliga verksamheter en mångfaldsplan. Denna plan ska beskriva hur varje verksamhet arbetar med att främja etnisk mångfald aktivt.<sup>85</sup> Termer som förknippas med detta mångfaldsarbete är bl a integration (t ex Malmö stads integrationsplan) och etniska relationer. Socialstyrelsen har gett ut en bok med definitioner på alla dessa begrepp.

Mångfaldsbegreppet inbegriper främst personer som har en bakgrund med utlandsanknytning. Därmed talas det om etniska relationer. Etniska relationer är en samlingsterm för att ”beteckna alla slags förhållanden som uppstår i mötet mellan människor som tillhör skilda etniska grupper. Främst syftar det på sådana möten, konflikter och samspelsförhållanden som följer spåren av internationell migration”(Gunnel Rydell). Mångfald, å andra sidan, omfattar flera kategorier än bara etnicitet eller kultur, det är även religion, sexuell läggning och handikapp, anser vår intervjuperson. När det gäller mångfaldsarbetet i praktiken, ligger betoning främst på människor av skilda etniska grupper och interrelationerna mellan dessa.<sup>86</sup>

Samtidigt finns det personer som är missnöjda med mångfaldsbegreppet. Det råder en brist på förståelse av innebörden av mångfaldsbegreppet, vem begreppet omfattar och vad det medför i praktiken, menar en av våra intervjupersoner. Utvecklingen av praktiska arbetsmetoder och framgång i mångfaldsutvecklingen beror på hur fokuserat begreppet är. Faran är att en så stor fråga som etnisk mångfald kommer att amöbalikt anpassas till en mängd av uppfattningar och definitioner och därmed inte leda till ett aktivt arbete med frågor kring etnisk mångfald specifikt.<sup>87</sup>

<sup>84</sup> Integrationsverket, Mångfald – broschyren för den offentliga sektorn

<sup>85</sup> Rothstein, Bo, Aftonbladet, 18-03-2000

<sup>86</sup> Rydell, Gunnel, chef, Etniska Relationer

<sup>87</sup> Javed, Akter, mångfaldsombudsman, SIF



#### 4.2.1.2 Vad bör man kunna uppnå genom att ha ”mångfald” i en arbetsorganisation?

Det talas om Sveriges framtid i termer av en demografisk utveckling, och att en del de problem som kommer att uppstå kan lösas genom att ha etnisk mångfald bland rekryteringsmålgrupperna. Allt flera personer i Sverige kommer att ha en eller båda föräldrar från ett annat land vilket innebär att bl a var fjärde svensk kommer ha utländsk bakgrund. Därmed blir befolkningen ”alltmer blandad till kön, ålder, utbildning, kultur, etnisk härkomst, religion och nationalitet”. Samtidigt blir den arbetsföra befolkningen mindre och sannolikt kommer det råda arbetsbrist i framtiden. Allt detta innebär att för att ha en positiv samhällsutveckling behövs det etnisk mångfald inom arbetsorganisationer.<sup>88</sup>

En arbetsorganisation som har etnisk mångfald kommer, utöver att bidra till samhällsutvecklingen, kunna vinna på det.

*”Vill du bli vald som arbetsgivare, privat eller offentlig, måste du erbjuda både professionell och personlig utveckling – över alla kulturgränser.” (Integrationsverket, Mångfald - broschyren för den offentliga sektorn)*

Att ha etnisk mångfald innebär att en attraktiv arbetsmiljö skapas och unga arbetssökande vill söka sig till just den arbetsorganisationen. Sedan blir det lättare att behålla medarbetare och skapa bra arbetsmotivation. Etnisk mångfald blir alltså nyckeln till framgång. Även när det gäller internationella kontakter, handel, IT och utländska investeringar, underlättar etnisk mångfald den värdeskapande processen genom lättare samarbete med utländska företag.<sup>89</sup>

Arbetsorganisationen kommer att vinna på kvalitet om den har etnisk mångfald. Detta för att etnisk mångfald påverkar kvalitén på beslutsprocessen. Det finns en tro på att en homogen grupp kommer att lösa problem och generera idéer snabbare och smidigare än en heterogen grupp. Tyvärr tillförs ingenting nytt i en sådan grupp, trots konsensus. Ofta blir det tvärtom, att beslutsprocessen förvandlas till en rutin, där alla beslut och innovationer blir likartade.<sup>90</sup>

*”Forskning inom mångfald bedrivs främst i USA men även i Sverige. Allt tyder på att innovation, kreativitet och bra ledarskap frodas genom mångfald. Heterogena grupper stimulerar kreativiteten och ger plats för ickesjälvklara alternativ. De bidrar till att fler strategier övervägs och att fler lösningar prövas.” (Integrationsverket, Mångfald - broschyren för den offentliga sektorn)*

Det är nya, olika synsätt som etnisk mångfald medför, vilket kan vara svårt, men berikande. Det är i sådana sammanhang som nya tankar och synsätt föds. En sådan heterogen grupp får kreativiteten i form av andra associationer, även om man inte nödvändigtvis är alltid överens. Det skapas utvecklingsmöjligheter för gruppen och verksamheten. Annars brukar organisationer ha för snäva beslutsunderlag.<sup>91</sup>(Gunnel Rydell)

---

<sup>88</sup> Integrationsverket, Mångfald – broschyren för den offentliga sektorn

<sup>89</sup> Ibid.

<sup>90</sup> Javed, Akter, mångfaldsombudsman, SIF

<sup>91</sup> Rydell, Gunnel, chef, Etniska Relationer

*”Om på en arbetsplats nästan alla är vita och medelålders, och spelar golf, då blir det ju lätt att fatta beslut, men alltså de är ju inte representativa, och så vad vet man egentligen om vad människor har för behov.” (Gunnel Rydell, chef, Etniska Relationer)*

Organisationen får flera kompletterande kompetenser, dvs t ex arbetsgrupper som innehar en stor variation av olika kompetenser, och kan sedan arbeta med uppdraget eller arbetsuppgifterna utifrån flera perspektiv. Man får en arbetsplats där man kan lättare närma sig kunderna och klienterna, man har kunskaper om kulturer och språk, då dessa är representerade inom organisationen.<sup>92</sup>

#### 4.2.1.3 Hur bör mångfalden tillvaratas?

Till att börja med är det viktigt att inte sortera bort människor med utländsk bakgrund i rekryteringsprocessen, för utan att först ha etnisk mångfald på arbetsplatsen kan det inte diskuteras om hur man tillvaratar den. Det är viktigt att anställa personer med utländsk bakgrund, och att flera arbetsgivare gör det. Eller, rättare sagt, flera arbetsgivare bör se förbi den utländska bakgrunden och anställa människor utifrån kompetens, och därmed få en blandning på sin arbetsplats. Rekryteringen ska inte handla om att få till en mångfald i arbetskraftsammansättningen, utan att ha en bredare rekryteringsbas.<sup>93</sup>

Enbart rekrytering av personer med utländsk bakgrund är inte tillräckligt. Organisationen måste förberedas när en människa med en annan bakgrund skall anställas. Ledningen bör känna till personens bakgrund och ta reda på arbetsgruppens förväntningar på den nyanställda. Jobbar organisationen i förväg, så skapas det acceptans. En person kommer sluta, i fall de får helt andra uppgifter än de som hör till deras kompetens och jobbet. Och det är acceptans från ledningen som underlättar implementering av mångfald. Förankring på arbetsplatsen kan ske genom strategier som bereder marken – traineeanställning, även om praktikanter brukar ha låg status, speciellt om det är personer med utländsk bakgrund. Då är det bra med mycket support. Det måste finnas en viss auktoritet bakom detta, beslutsamhet från ledningens sida.<sup>94</sup>

Arbetet med etnisk mångfald kan liknas med arbete med klassfrågor, då de problem som idag finns är klassfrågor med etniska förtecken, som beror på bl a socioekonomisk segregation. Det är t ex viktigt är att tillvara människors utbildning på ett bättre sätt.<sup>95</sup>

Facket ska också engagera sig, vara en mentor för arbetstagare. Det ska inte glömmas att facket också är en viktig del i arbetstagandeprocessen, facket kan vara med vid förhandlingar, rekrytering osv. SIF, LO jobbar aktivt, och det är önskvärt att även andra fack gjorde det.<sup>96</sup>

<sup>92</sup> Berglinden, Raija, informatör, Etniska Relationer

<sup>93</sup> Rydell, Gunnel, chef, Etniska Relationer

<sup>94</sup> Javed, Akter, mångfaldsombudsman, SIF

<sup>95</sup> Walfrid, Ann-Margret, politiker, uppdrag på Rosengård, SD-partiet

<sup>96</sup> Javed, Akter, mångfaldsombudsman, SIF

Möten mellan människor från olika kulturer så väl som svenskar är viktiga, möten där ömsesidig respekt kommer till uttryck, och det är genom att mötas som man kan få veta mer om varandra och därmed få kunskaper om att förhålla sig till etniska mångfald på ett bättre sätt. Genom att ge respekt och känna igen respekt i mötet kan man dessutom hantera de eventuella kulturella sedvänjor som i början kan upplevas som svårbegripliga.<sup>97</sup>

Varje person inom arbetsorganisationen borde fundera över den egna rollen i hur man förhåller sig till etnisk mångfald. Det finns individuella värderingar och förutfattade meningar som man bör fundera på. ”Allt arbete för goda etniska relationer börjar hos en själv”. Det handlar om att synliggöra ens tankar för sig själv, att bli medveten om personliga värderingar och fördomar, för dessa bör inte påverka ens arbete. Processen av att förändra och utveckla värderingar är möten med de personer som man har fördomar om och engagemang, för hindrande personliga värderingar beror inte på en informationsbrist och därmed inte kan åtgärdas genom ytterligare informering.<sup>98</sup>

*”Integration förutsätter att alla arbetar med det, med egna värderingar”. (Raija Berglinden, informatör, Etniska Relationer)*

Förutsättningen för att man kan ändra sina värderingar är att man vågar gå ifrån ens roll, vilket bidrar till att det finns en maktobalans i mötet, t ex klient – tjänsteman rollen. Möten bör ske på lika villkor för att innehålla utvecklingspotential. Annars är det osannolikt att det sker något meningsfullt utbyte.<sup>99</sup>

Att ha en pågående diskussion om de problem som uppstår på grund av *kulturella skillnader* skulle bidra till en ökad ömsesidig förståelse. Även svenskarna skulle kunna bli mer förstående av sin egen kultur genom denna diskussion. En diskussion om kulturella skillnader skulle föras i ett medvetandegörande syfte, där alla parter bör fundera över sina kulturella värderingar.<sup>100</sup>

En diskussion kan påbörjas med hjälp av en stödjande medlare och mentor åt både en nyanställd med utländsk bakgrund och befintliga anställda. En mentor kan vara en mycket viktig person i konfliktförebyggande arbete. En personalansvarig eller mentor som aktivt arbetar med att informera kan bidra till en ökad ömsesidig förståelse.<sup>101</sup>

Reviderade värderingar och aktiva försök för att skapa förståelse genom stödarbete och mentorskap är viktiga. Arbetsplatsen bör vara ”open-minded”, ett exempel är IT-företag i Kista, där människor med mycket olika bakgrund arbetar tillsammans. Det är genom support som bidrar till att anställda ska känna sig uppskattade och duktiga. Även att visa förtroende för personens förmåga är viktig, speciellt för personer som har sökt jobb länge

---

<sup>97</sup> Walfrid, Ann-Margret, politiker, uppdrag på Rosengård, SD-partiet

<sup>98</sup> Rydell, Gunnel, chef, Etniska Relationer

<sup>99</sup> Ibid.

<sup>100</sup> Berglinden, Raja, informatör, Etniska Relationer

<sup>101</sup> Rydell, Gunnel, chef, Etniska Relationer

utan att lyckas och har lågt självförtroende. Mentorskap och stöd leder till att bra, välfungerande teams skapas. Och visst, konflikter förekommer, men inte oftare än i en homogen grupp.<sup>102</sup>

## 4.2.2 Diversity management synsättet

### 4.2.2.1 Vem bör begreppet ”mångfald” inbegripa?

*”Det är nytt, och det finns många associationer med begreppet.” (Visnja Orel, mångfaldsprojekt, Näringslivskontoret)*

Begreppet ”managing diversity” används i USA för att tala om att man leder mångfald, vilket innebär att organisera företaget så att alla medarbetares resurser utnyttjas. Detta begrepp översätts ofta bara som mångfald, men mångfald beskriver att det finns olikheter, dvs diversity, i en grupp. Bristen med begreppet ”mångfald” är att det visar att mångfald finns, men inte att olikheter värderas olika och att man inte drar nytta av dessa olikheter. Därför är begreppet ”pluralistisk organisation” lämpligare. En pluralistisk organisation värdesätter olikheterna och medarbetarna ser olikheter som en tillgång för organisationen, där man granskar kritiskt alla implicita och explicita normer, reflekterar över sina attityder och visar allt detta i handling, i rekrytering och ledarskap.<sup>103</sup>

Mångfaldsarbetet involverar alla och är mycket bredare än kön eller etnicitet. Det kan vara olikheter i ålder, utbildning och personlighet. Det refereras till sekundära och föränderliga olikheter, t ex utbildning, arbetserfarenhet, religion osv., och primära och svårföränderliga olikheter, t ex ålder, kön, personlighet osv., och även om tolkning av olikheter anses vara subjektiv, anses dessa vara de olikheter som oftast leder till särbehandling. Etnicitet hör till de primära, svårföränderliga olikheter. Sedan urskiljs det mellan intern och extern mångfald, där intern mångfald står för mångfalden inom organisationen och extern mångfald står för mångfalden inom kundgruppen eller hos leverantörer.<sup>104</sup>

Detta perspektiv medför att mångfald ses som ett samlingsbegrepp, i vilket ingår ett antal mångfaldsaspekter, t ex ålder och etnicitet. Att hålla diskussionen på en övergripande nivå är viktigt, menar man, då alla ska känna sig delaktiga i arbetet med mångfald.<sup>105</sup> Med andra ord, arbetskraften finns i stor del som olika former av mångfald och skulle man då rekrytera enbart en viss homogen kategori människor, skulle man ha en väldigt liten grupp att rekrytera från.<sup>106</sup> Syftet är att ha ett begrepp som överbrygger och förhindrar gruppemotsättningar och betonar vikten av mänskliga rättigheter (Margareta Eklund)<sup>107</sup>. Fokusering på en viss grupp kan rättfärdigas med att det sker tillfälligt, när den gruppen utsätts för svårigheter.<sup>108</sup>

<sup>102</sup> Javed, Akter, mångfaldsombudsman, SIF

<sup>103</sup> Alm, Daina, (1999), s.27

<sup>104</sup> Ibid.

<sup>105</sup> Löfgren Eva, mångfaldskonsult

<sup>106</sup> Maurin, Jean-Daniel, projektledare, Näringslivskontoret

<sup>107</sup> Eklund, Margareta, projektledare, mångfald i Europa

<sup>108</sup> Löfgren, Eva, mångfaldskonsult

Mångfaldsbegreppet har blivit associerad med arbetskraftssammansättning och etnicitet i alltför stor grad. Dessa associationer skymmer den bakomliggande kompliciteten och även de krav som ställs på arbetsgivare. Förbättring inom rekryteringsprocessen, förändrade organisationsstrukturer och att ta tillvara de anställdas potential måste synliggöras. Detta kan ske genom att hitta ett bättre, mer nyanserat begrepp.<sup>109</sup>

#### 4.2.2.2 Vad bör man kunna uppnå genom att ha ”mångfald” i en arbetsorganisation?

En pluralistisk organisation och mångfald inom arbetsstyrkan ska inte eftersträvas för att det är politiskt korrekt, utan för att bli mer konkurrenskraftig. Globaliseringen och IT gör att konkurrensen blir tuffare. Framtidens företag måste kunna reagera snabbare på förändringar, tillåta misslyckanden och försök till innovation för att vara kreativ. Kunskapssektorn expanderar och kunskap kommer att bli företagets kärnkäpital. Företagen kan inte riskera att individer som besitter kärnkompetenser lämnar företaget eller inte utnyttjar den. Olikheter inom gruppen producerar konflikter, men också olika perspektiv på ett problem och i sin tur en mera kreativ lösning på problemet. Plattare organisationsformer leder till allt mer teamarbete, och det är just olikheter i en grupp som gör teamarbetet mer framgångsrik. Mångfald behövs för att möta det okända och anpassa sig till omvärlden, för att skapa kreativitet. Mångfald behövs för att bemöta komplexiteten på internationella marknader fyllda av en allt mer individualiserad efterfråga. Det företag som har en stor grupp att rekrytera ifrån har möjlighet att få de bästa medarbetare och dessutom kommer medarbetarna att välja den organisation som värnar om kreativitet och öppenhet. Har ett företag medarbetare som representerar vissa kundgrupper, blir det lättare att utveckla produkter och tjänster till dessa kundgrupper.<sup>110</sup>

*”Det är så absurd att man skall bevisa att jämställdhet är lönsam, att man skall bevisa att det skulle löna sig med kvinnor på arbetsmarknaden, för man har inte mångfald för sig själv, mångfald har man för att kunna hitta kompetens eller nya kunder. Ser man det från den där vinkeln, så är det ingenting som skall bevisas, det är självklart.” (Gabriella Fägerlind, diversity management konsult)*

Man kan nog säga att mångfaldens fördelar är många och beror på arbetsorganisationens verksamhet. De drivkrafter som kan användas för att motivera mångfald är många, olika och alla har en möjlighet att tjäna på det för sitt ändamål anpassade villkor. Offentliga organisationer och företag har olika förutsättningar och mångfaldsargument beror på dessa förutsättningar. Det finns affärsmässiga fördelar för alla typer av företag, alla typer av sektorer och verksamheter.<sup>111</sup>

*”Mångfald är inte målet, utan målet är att arbetsledaren får ut mer av sina anställda och de anställda mer av sin arbetsledare och kunderna få bättre produkter” (Gabriella Fägerlind, diversity management konsult).*

<sup>109</sup> Fägerlind, Gabriella, diversity management konsult

<sup>110</sup> Alm, Daina, (1999), s.40-50

<sup>111</sup> Orel, Visnja, mångfaldskonsult, Näringslivskontoret

Sammanfattningsvis refererar en av intervjupersonerna till en motivationsmodell för mångfald. Modellen kan sägas bygga på tre motivationsfaktorer, 3 K, kompetensförsurning, kundnytta och kvalitet i ledarskap och beslutsfattande. Mångfald är att förnya kompetenserna och anpassa sig till omvärldens krav för att kunna ha nöjda kunder. När det gäller beslutsprocessen är tidsfaktor ett problem, det tar längre tid att få höra olika åsikter, med det leder till mindre problem efteråt, då man ser flera konsekvenser av sitt handlande.<sup>112</sup>

När det gäller immigranter som en specifik grupp, talas det om en del faktorer som skulle gynna verksamheten. Fördelar med just etnisk mångfald är utnyttjande av språkfördelar och kontaktnät, kännedom om kulturen och förståelse av beteendemönster och åsikter, val av målgrupper vid reklam riktade mot etniska minoriteter samt att den kulturella mångfalden leder till större kreativitet inom arbetsteamet.<sup>113</sup>

Men även när det gäller s k etnisk mångfald, kan många av fördelarna variera beroende på arbetsorganisationen. Kreativitet, nya marknadsandelar, att vara attraktiva för arbetssökande, alla dessa argument kan användas beroende på organisationens behov.<sup>114</sup> Företagets behov är avgörande, branschen, produkten, lönsamheten, företagets mål påverkar vilka mångfaldens affärsmässiga fördelar blir applicerbara.<sup>115</sup>

Det största skälet till att uppmärksamma mångfald och dess största fördel är de underutnyttjade kompetenser som finns bland anställda och arbetssökande.

*”Problemet med att människor med utländsk bakgrund inte blir anställda, eller att äldre får sluta väldigt tidigt eller att kvinnor inte blir chefer, det är att man ser inte den där kompetensen (...)” (Gabriella Fägerlind, diversity management konsult)*

*”Den största vinsten med mångfald är att se kompetensen där man kanske tidigare inte sett kompetensen.” (Gabriella Fägerlind, diversity management konsult)*

Det ligger i företagets bästa intressen att se till att deras anställda få bidra med alla kompetenser. Anställda ska inte göra arbeten de är underkvalificerade för eller få använda sig av enbart en bråkdel av alla kompetenser dem besitter. Man kan göra en inventering och se på den personal man har, och kanske kommer man att upptäcka att det finns visst personer som skulle kunna utföra flera arbetsuppgifter eller mera avancerade sådana. Företagen kan alltid utveckla den personal dem har genom mångfaldsperspektivet.<sup>116</sup>

---

<sup>112</sup> Löfgren, Eva, mångfaldskonsult

<sup>113</sup> Alm, Daina, (1999), s.59

<sup>114</sup> Maurin, Jean-Daniel, projektledare, Näringslivskontoret

<sup>115</sup> Orel, Visnja, mångfaldskonsult, Näringslivskontoret

<sup>116</sup> Maurin, Jean-Daniel, projektledare, Näringslivskontoret

### 4.2.2.3 Hur bör mångfalden tillvaratas?

*”Man kanske inte behöver göra någonting, man kan dra det åt extremfall. Att allting måste bli så himla annorlunda, man måste ha en viss typ av speciell introduktion, man måste anpassa arbetstider, eller att man måste acceptera att folk går ifrån och ber. Det kan vara mängder med saker som gör att det blir extremt. Men det kan också vara å andra hållet, om man anställer två personer med utländsk bakgrund, så har man anställt två individer, man redan tidigare accepterar att folk är lite olika, och därför behöver man inte göra så stora förändringar.” (Gabriella Fägerlind, diversity management konsult)*

För att främja mångfald och tolerans mot olikheter bör man fokusera på individuella egenskaper och inte grupptillhörighet. Betoning av grupper och skillnader de emellan leder till att individer tenderar att identifiera sig mer med grupper och handla på ett diskriminerande sätt, vilket utlöses av psykologiska faktorer. Man ska undvika att tala om grupper och referera till gruppegenskaper. Målet är att föra organisationen framåt och om alla inser att olikheter behövs för att nå dit, behöver man inte gå in och ta reda på vem som är olik vem och på vilket sätt. Alla är ju olika på något sätt. Det gäller istället att problematisera de egna normerna och antaganden. Därför kan man inte heller se kvotering som en bra lösning. Det leder till särbehandling av vissa och det finns inga gränser på vilka grupper man kan behöva kvotera in när alla är olika på något sätt. Kulturen förändras inte när man får in ett högre procentantal av minoriteter utan att se konkurrensfördelar.<sup>117</sup>

För att kunna leda mångfald i en pluralistisk organisation bör man granska både de formella och de informella regelsystem inom en organisation. Sedan ska man också arbeta med förändringar på individ- och systemnivå. Stegvis ska man öka medvetenhet om mångfaldens fördelar och formulera varför organisationen ska satsa på mångfald. Sedan ska man granska den befintliga situationen. Det behövs en vision, en plan på hur visionen ska uppnås och under implementeringsprocessen ska attityderna utvärderas löpande. Ledningen måste ta ställning till mångfaldsarbetet redan från början. Redan från början skall företags attityder utvärderas och en strategisk plan sammansättas. Den strategiska planen bör innehålla realistiska delmål, t ex utbildning i fördelarna med olikheter för medarbetare, personlighetstester och arbetsbyte utifrån medarbetarnas önskemål, flera olikheter vid nästa rekrytering. Sedan skall en mångfaldsgrupp skapas, som i sin tur bör ansvara för den operativa arbetet. I stora organisationer kan man tillsätta en diversity manager på heltid. I stället för att ha personer som jobbar med jämställdhet och integration för sig, kan man slå det ihop till en tjänst. Gruppen bör bestå av medarbetare på olika nivåer och innehålla så många olikheter som möjligt. Löpande utvärdering är viktig för att följa utvecklingen och visa på att man prioriterar frågan.<sup>118</sup>

Våra intervjupersoner bekräftar det ovannämnda synsättet. ”Det behövs lag ”to open doors”, det behövs attitydändring ”to open minds” och det behövs

<sup>117</sup> Alm, Daina, (1999), s.84, 95

<sup>118</sup> Alm, Daina, (1999), s.103-111

organisationsomstrukturering ”to open systems-organizations”, menar man.<sup>119</sup> Mångfaldsarbetet handlar om att förändra eller anpassa två organisatoriska aspekter – personligt förhållningssätt och organisationsstrukturer.<sup>120</sup>

Företagskulturen kan påverka arbetsmiljön om personalen ges bekräftelse, stimuleras och inspireras till kvalitetsprestationer. ”relationen tillit – prestation är mycket viktig (...)”. En mångfaldsvänlig företagskultur skapas genom arbetet med organisationsstrukturer, rekryteringsprocesser och utvärdering av dessa. Inte minst är tydliga, explicita mål viktiga.<sup>121</sup>

Det räcker inte att hålla utbildningar och hyra in konsulter, det krävs att ett steg framåt tas och en analysering av företagsklimatet. Arbetskraftssammansättning räcker inte, interna processer, om inte dessa anpassas eller åtminstone granskas, kan hindra mångfaldsimplementeringen. Det betyder inte att allting skall förändras, utan att man identifierar vad som skall förändras i t ex rekryteringsprocessen. Granskningen av värderingar syftar till att öka medvetenhet, som inte finns idag, t ex medvetenhet om hur man förhåller sig till hierarkin bland olikheter.<sup>122</sup>

Mångfald ska finnas med i verksamhetsplanering, och även en passande ledarskapsutbildning och analyser av interna system och processer. Mångfaldsarbetet ska ha uppföljning, så att företaget kan se utvecklingen, framgångarna och ska kunna planera för framtiden. Det kan vara bra att ha personal som gör uppföljning av mångfald i företaget, t ex en person på personalavdelningen.<sup>123</sup>

Konkreta handlingar är viktiga, det räcker inte med diskussioner kring problem och fördelar. Det behövs ett system för mångfald, ”först ska det ”sitta i hjärnan, sen ryggrad, men för att det ska sitta i ryggrad skall det finnas i hjärnan först”, dvs. mångfaldsplaner är första steget, men dessa ska kopplas till resultat. Välfungerande mångfald reflekteras i bra företagsklimat, och företaget ska visa på samband mellan mångfald och vinst. Enligt en undersökning som gjordes av en forskargrupp i USA, där 500 företag undersöktes i fråga om mångfald, var slutsatsen att de som hade fungerande mångfald hade upp till 10% högre vinst.<sup>124</sup>

Framtidsmålet är att ha mångfaldsarbetet som en integrerad del i företagets kvalitetsarbete. Specialister behövs, som är ansvariga för mångfald och även andra kvalitetssäkringsuppgifter.<sup>125</sup> Dagens behov av att ha externa mångfaldskonsulter kommer att förändras med tiden. Mångfald bör bli en naturlig del av organisationen, där även utbildningar ingår, t ex chefutbildning som innehåller mångfaldsledarskap. USA,

---

<sup>119</sup> Eklund, Margareta, projektledare, mångfald i Europa

<sup>120</sup> Löfgren, Eva, mångfaldskonsult

<sup>121</sup> Ibid.

<sup>122</sup> Fägerlind, Gabriella, diversity management konsult

<sup>123</sup> Ibid.

<sup>124</sup> Eklund, Margareta, projektledare, mångfald i Europa

<sup>125</sup> Ibid.



Storbritannien och Holland är bra exempel, men Sverige behöver utveckla en egen modell för hur man ska vidareutveckla mångfaldsarbetet.<sup>126</sup>

*”Företag som vill jobba med mångfald kan t ex rekrytera in en arbetsgrupp som representerar olika delar av mångfalden i organisationen, som ska ha ett rådgivande syfte. Liknande kan göras för att rekrytera bättre.” (Eva Löfgren, mångfaldskonsult)*

Efter anställningen bör arbetsgivaren arbeta med att förebygga möjliga trivsel- och förståelseproblem, vilka leder till att anställda slutar. Introduktionsprocessen är viktig, liksom mentorer för nybörjare i organisationen. Utöver detta kan man naturligtvis anställa flera personer samtidigt, vilket är lättare för stora organisationer att genomföra. Kista matchning projektet är ett exempel på hur man för ihop arbetsgivare med arbetstagare med utländsk bakgrund, och har en mentor följer upp hur det går för de anställda efter anställningen, vilket har visats sig fungera.<sup>127</sup>

*”De problem som uppstår sen är ofta ledarskapsproblem, de måste kunna leda sina medarbetare som är olika.” (Jean-Daniel Maurin, projektledare, Näringslivskontoret)*

*”Facket är en jätteviktig nyckelaktör, för att de har en sådan viktig roll i svenska organisationer, både uppåt mot ledningen och neråt mot de anställda, då många är med i facket.” (Gabriella Fägerlind, mångfaldskonsult)*

Mångfald måste förankras hos ledningen för att den ska fungera i en organisation. Cheferna signalerar vad som är rätt och fel inom en organisation, vad som ska stödjas. Detta är speciellt viktigt inom svenska organisationer, då man är ovan vid etnisk mångfald. Organisationen speglar chefernas värderingar och attityder och då gäller att visa tydligt vad som gäller, ”att vi skall inte ha några rasistiska uttalanden, vi skall inte ha kvinnoförnedrande planscher (...).<sup>128</sup>

Samtidigt kan det ju finnas svårigheter för vissa grupper, t ex immigranter, att ta sig in på arbetsmarknaden. Då, för att motverka den ojämlikhet, får man ta till andra verktyg. De verktyg som kan användas för att främja mångfald i sådana fall är aktiva åtgärder, som kan ses som tillfälliga, för att möta dagens situation, t ex i form av speciella arbetsförmedlingar och riktad rekrytering. Sådana åtgärder kommer att försvinna så småningom, då kompetensen för att möta andra etniska gruppers behov kommer integreras i verksamheterna.<sup>129</sup>

### 4.3 Dekonstruktion av mångfaldsbegreppet

---

<sup>126</sup> Löfgren, Eva, mångfaldskonsult

<sup>127</sup> Maurin, Jean-Daniel, projektledare, Näringslivskontoret

<sup>128</sup> Fägerlind, Gabriella, diversity management konsult

<sup>129</sup> Löfgren, Eva, mångfaldskonsult

### 4.3.1 Analys av mångfaldsbegreppet

Mångfaldsrådgivarna har rollen av att förmedla föreställningar kring hur och varför inträdesvillkoren till/inom arbetsorganisationer bör organiseras. Mångfaldsrådgivarnas förmedlade föreställningar bygger på andra aktörers, t ex statens, föreställningssystem om ”den andra”, i och med att mångfaldsrådgivarna ingår i föreställda yrkes-, idé- och värderingsgemenskaper. Denna tillhörighet påverkar vilka grupper av aktörer föreställningar förmedlas till. Därför är mångfaldsrådgivarnas utsagor intressanta i detta sammanhang, då rådgivarna är en viktig kommunikationslänk i förmedling av de samlade föreställningar om mångfaldsbegreppet och dess innebörd. Rådgivarna bör ses främst utifrån deras sociala roller, både yrkesmässigt och som förmedlare av retorik mellan verkställande sociala institutioner. Det är alltså inte rådgivarnas person och samlade individuella föreställningar som vi granskar i vår analys, och inte heller deras intentioner, personliga som yrkesmässiga.

Det som mångfaldsrådgivarna har gemensamt är orden, alltså förmedlingen av en föreställd vision om vilken organiseringsform är önskvärd. Rådgivarna arbetar alla med att förmedla normativa föreställningar specifikt till sociala institutioner, huvudsakligen arbetsorganisationer. Alla mångfaldsrådgivare har i sitt sammanhang legitima förmedlarroller. Därmed kan deras roll som förmedlare konstrueras kring en föreställning om ”expertskap” och förmedlarna föreställs som auktoriteter bland de som tar del av deras ”kunskaper”. En auktoritets roll i retorisk förmedling tolkas utifrån föreställningen att de förmedlar värdefull ”kunskap” till deras specifika sociala målgrupp.

Uttrycket ”mångfald” används av mångfaldsrådgivare som en samlingsterm för normativa föreställningar om institutionell organisering av olikhet. Själva begreppet är suggestivt, då det betyder en samling av olika distinktiva och avskilda kategorier. Så som rådgivarna preciserar begreppet, inbegriper det ett antal föreställda människotypifieringskategorier som ”etnicitet” eller ”kultur”. Om vi tittare närmare på vilka människotypifieringar som förekommer bland mångfaldsrådgivarna som vi har intervjuat, finns det dels betoning på typifiering utifrån etnicitet och kultur (etnisk mångfald synsättet), och dels typifieringskategorier som inkluderar etnicitet, men kan även omfatta kategorier bl. a utbildningsnivå (Diversity management synsättet). Mångfaldsbegreppet och de kategorier det inbegriper bygger på en underliggande medvetenhet om diskriminering och negativ särbehandling på arbetsmarknaden utifrån dessa kategorier.

Den statligt formulerade mångfaldsdiskursen betonar etnicitet och kultur som väsentliga typifieringskategorier. Detta för att diskursen som ligger i grund för mångfaldsbegreppet har historiskt formulerats kring föreställningar om immigranternas problem på arbetsmarknaden. Diversity management mångfaldsrådgivare, å andra sidan, var i flera fall ( alla talade inte om flera typifieringskategorier) noga med att betona att typifieringskategorin ”etnicitet” var en bland många väsentliga kategorier i mångfaldsdiskursen. Detta är viktigt att uppmärksamma, då det indikerar att diversity management bygger på en föreställning att negativ särbehandling utifrån typifieringskategorier som ålder, kön, etnicitet, sexuell läggning osv. är likvärdig, dvs. sker på kvalitativt olika grunder, men leder till samma resultat. Denna tolkning bygger på att diversity management synsättet uttalar en föreställning om att ingen grupp i sig bör

utsättas för positiv särbehandling, vilket kan tolkas som att ingen grupp har det väsentligt svårare än någon annan på lång sikt.

Det som är intressant att konstatera här är att mångfaldsdiskursen inbegriper uttalade typifieringskategorier, men saknar explicit definierade innebörder av kategorierna, alltså vad som föreställs vara t ex ”kulturens” kännetecken, eller vad som föreställs som likhet och olikhet inom denna ”kulturella”-kategorin. I och med mångfaldsbegreppet och retoriken kring det refererar till olikheter, kan vi utesluta att mångfaldsdiskursen på något sätt berör föreställningar om ”unika” individer eller egenskaper (något unikt är ej jämförbart).

Mångfaldsdiskursen är riktad mot arbetsorganisationer, vilka i sin tur bör ha denna kategoribaserad mångfald bland sina anställda. Diskursen förutsätter att denna mångfald inte finns bland anställda i någon bredare utsträckning idag. Sådant resonemang förutsätter en föreställning om att det råder någon form av etnisk, kulturell, åldersmässig osv. enfald bland de anställda. I och med att mångfaldsdiskursen inbegriper inte mer specifika referenser till branscher, städer och arbetsorganisationer, verkar den bygga på en föreställning om en Sverigeomfattande enfald bland anställda i allmänhet. Exempelvis, associeras kategorin ”kultur” i mångfaldssammanhang omedelbart till en föreställning om en svensk nationalitet, som bör då inbegripa en svensk nationell kultur. Andra föreställningar om ”kulturer”, som ungdomskulturer, företagskulturer o dyl. definierar kulturer som tillfälliga, föränderliga, ingående i varandra och begränsade till ett litet antal människor, och därmed kan inte dessa definitioner av kultur associeras till en Sverigeomfattande enfald. Dessutom, eftersom mångfaldsbegreppet är formulerad utifrån en föreställd utsatthet av vissa grupper, för begreppet med sig implicita associationer med kategoriernas innebörd i termer av grupper som föreställs vara avvikande från denna konstruerade enfalden. Därmed tolkas i mångfaldssammanhang kategorin ”kultur” som motsats till denna föreställda svenska nationella kultur. Samma tolkningsprincip gäller andra kategorier, där t ex etnicitet föreställs som de anställdas enfald i termer av delad historisk nordisk/västerländsk ”släktskap” kontra icke nordisk/ icke västerländsk ”släktskap”. Redan här kan man se att mångfaldsbegreppet bygger på en implicit grundföreställning om en Sverigeomfattande befintlig enfald inom varje kategori kontra dess enfaldiga motsats, en avvikelse från denna accepterade enfalden. Mångfald i arbetslivet föreställs alltså som en ”blandning” av den befintliga enfalden och dess motsats, därmed framstår den snarare som en föreställning om tvåfald. Visst är det så att mångfaldsdiskursen inbegriper retorik om ”kulturella olikheter” bland de ”icke-svenska kulturerna”, men det är viktigt att notera att referenser till denna ”kulturella variationen” framställs som vag retorik om att någon/några/alla icke-svenska nationella kulturer utgör denna ”kulturella mångfalden” i arbetsorganisationen, utan att retoriken talar specifikt om att det är ett krav att ett antal nationella kulturer bör vara representerade inom en arbetsorganisation för att mångfalden skall uppstå. Referenser till en viss bestämd nationell kultur inkluderas i diskursen ad hoc, alltså i form av förtydligande exempel om att t ex ”det finns en stor skillnad mellan vietnameser och kineser”.

Mångfaldsdiskursens uppbyggnad kring opreciserade typifieringskategorier och avsaknad av sammanhangsspecifika referenser leder till att varje typifieringskategori föreställs vara implicit som bestående av en norm och en avvikelse från denna. Skälet till

mångfaldsbegreppets opreciserade innehåll ligger dels i statliga förklaringar om att inte vilja stigmatisera grupper ytterligare samt diversity managements önskan om att konstruera ett begrepp som inkluderar alla. När det gäller stigmatisering, ger mångfaldsbegreppet en möjlighet att föra en retorik om hur samhället och arbetslivet bör vara, utan explicita referenser till föreställda problem idag. Det går att i explicita uttalanden undvika det sk stigmatiserande utpekandet av vissa mycket specifika grupper.

När det gäller konstruktionen av ett begrepp som inkluderar ”alla”, sker detta genom att mångfaldsbegreppet föreställs inkludera allt flera typifieringskategorier, med kategorin personlighet i sin bredaste definition, och i sin tur föreställa att särbehandling inom varje kategori är på en jämbördig nivå. Önskan om att inkludera ”alla” i ett begrepp kan tolkas som ett resultat av att den statliga mångfaldsdiskursen ”exkluderar” främst den föreställda befintliga arbetskraftens enfald. Denna existerande enfald kan tolkas föreställa (och exkludera från mångfaldsåtgärder) svenska vita heterosexuella män utan handikapp i 30- och 40års ålder. Därmed uppnår diversity management diskursen en inkludering av denna föreställda grupp först genom utvidgning av mångfaldsbegreppet till att inbegripa typifieringskategorier som utbildning och personlighet. Denna utvidgning medför att särbehandling utifrån alla kategorier föreställs som lika allvarlig, och därför blir den grundläggande idén om att skapa möjligheter för vissa grupper utsuddad genom föreställningar av att ”alla” bör få utökade möjligheter. Därmed föreställs mångfaldsbegreppet som en uppvärdering av ”olikheter” inom alla kategorier, vilket implicit reproducerar ojämlika förhållanden. Det implicita resonemanget kan liknas vid lönehöjning för manliga och kvinnliga anställda utifrån samma proportionella procentskillnader mellan ”manliga” och ”kvinnlige” löner.

Mångfaldsbegreppet konstrueras för att inbegripa retorik om mångfaldens fördelar. Med hänsyn till vår tolkning av mångfaldsbegreppets innebörd i det föregående stycket, framstår den mångfalden som en implicit förmedlad föreställning om ”avvikande enfald”. Denna avvikande enfald har föreställts som grund för minskade möjligheter på arbetsmarkanden, och därför avser mångfaldsdiskursen att uppvärdera denna enfald. Mångfaldsretoriken förmedlar ett antal huvudsakliga ”vinster” med att ha denna ”avvikande enfald” som en del av arbetskraftens sammansättning. Alla mångfaldsrådgivare motiverar ”enfalden” utifrån idén om att den leder till större kreativitet, bredare/större kompetenser samt lönsamhet, där dessa tre faktorer anses påverka varandra. Dessa tre huvudsakliga ”vinst”-faktorers specifika innebörd förklaras utifrån en föreställd olikhet i tänkandet, kunskaper och kund/markandskänedom, som då föreställs leda till högre lönsamhet. Det är alltså samma konstruerade ”olikhet” som tidigare föreställdes som mindre värd som nu föreställs som mer värd.

Mångfaldsdiskursen förmedlas av föreställda auktoriteter, som då föreställs ha även den expertskap och kvalifikationer som krävs för att bedöma ”olikheternas sanna värde”. För att något ska kunna värderas överhuvudtaget måste det föreställas som objektivt och oföränderligt över tid och rum (en förändring i t ex utbildningsnivån måste först legitimeras genom erkända kvalificeringsritualer som t ex prover, certifikat osv.). Föreställningar om olikhet konstrueras alltså som en statisk, oföränderlig och mätbar ”kultur” eller ”etnicitet”. Därmed blir olikhetsuppvärderingsretoriken egentligen också en

retorik som förmedlar statiska, frysta bilder av stereotypa föreställningar om vad som är en ”annorlunda kultur”.

Föreställningar om tillvägagångssättet för att ”ta tillvara” mångfalden förmedlas dels i form av den företagsekonomiska retoriken om organisatoriska förändringar, vilken också ligger på en hög abstraktionsnivå (presenteras alltså som ospecificerade, allomfattande organiseringsprinciper) och dels hänvisar den till en föreställning om eget ansvar i att förändra egna värderingar.

I och med att mångfaldsdiskursen medför underliggande föreställningar om grovt stereotypiserade ”avvikande” enfald, innebär det att organisering av mångfald i arbetsorganisationer oundvikligen formas utifrån föreställningar av tvåfald som ”avvikelse” och ”norm”. Eftersom mångfaldsretoriken förmedlar motivation av tvåfaldsorganiseringen som tillförsel av ”olikhet” i form av bl. a kompetens, föreställs den ”normala” kompetensen som väsensskild från den ”avvikande” kompetensen. Dessutom, föreställs kompetensen som intimt förbunden med typifieringskategorierna, alltså att de ”annorlunda kulturerna” är lika med den ”annorlunda” kompetensen.

Konsekvensen av dessa föreställningar, som tar sitt uttryck i arbetslivets organisering, blir att arbetsuppgifterna organiseras utifrån en föreställd tvåfald i termer av medarbetarnas kompetenser. De arbetspositioner som föreställs kräva någon form av den ”normala” kompetensen tillsätts inte med en person som föreställs besitta en i väsensskild kompetens, om inte personen kan bevisa att den besitter den ”normala” kompetensen utöver den ”avvikande”. Möjligheter till att bevisa detta blir däremot ytterst små, då föreställningen om kompetensens grunder, alltså kategorierna, bl. a ”kultur” och ”ethnicitet”, konstrueras som oföränderliga. Med dessa förutsättningar i bakgrunden kan en organisering i arbetslivet utifrån mångfaldsdiskursens uppbyggnad medföra alternativa arbetsuppgifter för ”den avvikande kompetensen” och så småningom skulle detta kunna leda till en etablering av parallella arbetshierarkier, permanent avskilda utifrån den föreställda tvåfalden.

## 5. ETNISK MÅNGFALD I PRAKTIKEN

---

*“We merely bring to the surface the hidden tension that is already alive.” Martin Luther King, Jr. (1963)<sup>130</sup>*

---

### 5.1 Introduktion

I denna del av den empiriska redovisningen och analys redovisar vi utsagorna från intervjupersonerna i vårt fallföretag där analysen av utsagorna sker direkt och löpande i texten. Underlaget för vår analys är vår teoretisk referensram. Vi har delat upp analysen av citaten i ett antal delavsnitt, där varje avsnitt fått sitt namn efter det inledande citatet, med syfte att underlätta läsningen men även att förmedla citaten och analysen temavis. Urvalet av citaten redogörs i metodkapitlet.

Vi har valt att redovisa intervjupersonernas utsagor anonymt, vilket även gäller företaget i fråga. Vi har utelämnat namn, en del siffror o dyl. som vi bedömde som avslöjande för företagets identitet, och som vi kunde ta bort utan att påverka citatens innehåll.

Vårt fallföretag kan räknas som stort, det hör till de väl etablerade företagen inom sin bransch, är representerat i många delar av Sverige och har över 10 000 anställda. Vår studie bygger på en lokal satsning i Malmö. De positioner som de anställda besitter hör till den kategorin som av rekryteringspraxisen kräver högre utbildning.

### 5.2 Fallföretaget: konstruktion av ”den andra”

”Och det måste vi på något sätt göra någonting åt ”

*”Och vi har otroligt mycket välutbildade invandrare som inte får jobb någonstans, som aldrig får en chans. Och det måste vi på något sätt göra någonting åt.” (Chef, mellannivå)*

I ovanstående citat formulerar en av cheferna i fallföretaget för företagets föreställning om den egna rollen i det s k mångfaldsarbete. Chefen förmedlar här en föreställning som ingår i mångfaldsdiskursen, nämligen en konstruerad solidaritet mellan ”vi” och ”invandrare”. Föreställningen om solidaritet bygger på idéer om att det är både moraliskt gott och förnuftigt att bistå ”den andra”, och genom det eftersträva social rättvisa. I nedanstående citat, kan utläsas hur förnuftets retorik lånar uttryck från den koloniala diskursen, där uttryck som att ”urinvånarna” upptäcks och ”tas tillvara” är vanligt förekommande. Föreställningar om ett ”tillvaratagande” av dessa ”resurser” är sker i en

---

<sup>130</sup> King, Martin Luther (1963) i The Columbia Dictionary of Quotations (1995)

föreställd konkurrenssituation mellan västerländerna. I denna diskurs konstrueras ”den andra” som ett objekt, genom att i retoriken tala om ”invandrare” som resurser som ska tas tillvara:

*” Och det vi är fullt medvetna om är att det är ett måste, och de som inte upptäcker och ta tillvara på den arbetskraften som vi har...//.. och gör inte vi det här i Sverige, gör tyskarna det. Det gäller vem som bestämmer sig först, tycker jag i alla fall.” (Chef, mellannivå)*

*” Jag är ju engagerad inom idrottsrörelsen också, fotbollen, och jag vet ju själv att det är inte bara fotbollstalang som finns i (förorten, vår anm.) , men mycket annan talang.” (Chef, högre befattning)*

De befintliga kunskaperna om ”invandrarna/invånarna” föreställs inbegripa ett underförstått antagande om att ”invandrarna” anses besitta bristande ”talanger”, dvs. kunskaper, med undantag av rent fysiska förmågor. Det finns en direkt koppling med en sådan föreställning och det koloniala tänkandet, där ”den andra” föreställs som underlägsen moraliskt och kunskapsmässigt och endast lämpad för kroppsarbete. I detta fall föreställs vetskapen om ”andra talanger” hos ”invandrarna” vara ett hittills okänt faktum för subjektsgemenskapen ”svenska företag”. Den föreställda ”goda” moralen, å andra sidan, har möjliggjort denna ”upptäckt”.

Det koloniala arvet återskapas i denna moraldiskurs genom att den konstruerade ”vi-gemenskapen”, bl. a ”svenska” företag, föreställs besitta legitim moralisk och kunskapsmässig auktoritet för att definiera ”de andras” problem, hur dessa ska lösas samt den egna rollen i att finna lösningen. Det är alltså ”vi” som är subjekten som definierar vår roll och ”den andras” roll, medan ”den andra” framställs som ett passivt objekt. Företagen framställs i denna diskurs som nyckelaktörer i att en ”förändring” ska uppstå, medan ”invandrares” roll reduceras till en föreställd tyst hjälplöshet:

*” Och ju längre man är utanför, ju svårare det blir. Och jag tror att företagsledningarna bär ett stort ansvar att det ska bli en förändring i stort.” (Chef, högre befattning)*

De anställda som har socialiserats in i företaget, förmedlar en retorik om att en förändring bör ske:

*” Nej, man skall inte anställas pga. att man är utländsk, det skall man inte göra, men man skall inte heller inte få jobb pga. att man är utländsk.” (Anställd 1)*

En förändring anses vara nödvändig, de anställda har anammat föreställningen om att ”invandrare” inte får arbete p g a sin ”fel annorlunda ursprung”, och att tala om denna ”diskriminering” leder inte till en lösning:

*”Och det är tyvärr det som händer idag, det som fortfarande händer att man inte blir anställd pga. man har fel hudfärg, fel namn, fel ursprung, och då kan*

*man prata hur mycket man vill att man skall inte diskrimineras, bla, bla, bla, men i praktiken så fungerar det inte.” (Anställd 1)*

Lösningen, däremot, föreställs bero på arbetsgivarna, närmare sagt ”företagsledningen”. Samma aktörer som anses utestänga ”invandrarna” ges i detta fall en avgörande roll i att släppa in dessa:

*Då borde man fråna företagsledning, att okej nu anställer vi invandrare, bara invandrare så att dem kan komma in, vi skall ha 20st. ” (Anställd 1)*

Den anställda uttrycker en föreställning om att ”prata” om diskriminering leder inte till resultat, utan hellre får ”den andra” anställning p g a den i mångfaldsdiskursen föreställda ”invandrarkompetensen”. Därmed reproduceras en i mångfaldsretoriken använd konstruktion av hierarkiskt differentierade arbetspositioner som tilldelas ”den andra” utifrån den föreställda ”invandrarkompetens”. Företagen, i sin tur, föreställs i ”invandrarkompetens diskursen”, som innehavare av en legitim makt att agera som avgörande auktoritet i utestängnings- och inkluderingsfrågor. Denna företagsroll konstrueras som en representation av en ”svensk/västerländsk” identitet, som mobiliseras i relation till den konstruerade ”invandrarentiteten”. Denna föreställning medför att genom legitimering av företagets avgörande position, legitimeras också deras diskriminerande handlingar. ”De andras” (kundernas) identitet konstrueras som passiv och därmed i behov av att ”integreras” genom ökade kunskaper i det svenska språket. Kunnandet av svenska språket kan tolkas som en symbol för ”svenskhets”, därmed blir ”svenskhets” lika med ”integration”, vilket i sin tur är en implicit föreställning om att ”integration” kan enbart ske genom assimilering:

*”Vi kan inte lära upp dem att läsa svenska, men det måste kommunen, stadsdelen, dem måste vara mer aktiva för att integrera folk, låt dem läsa bättre svenska, ge dem utbildning och sen efter det jobb, för att bara utbildning och jobbet som låter dem människor att integreras (...)” (Anställd 1)*

Sett utifrån det postkoloniala synsättet, är den föreställda graden av ”svenskhets”, en avgörande faktor för ens position i den hierarkiska rangordningen i samhället. ”De andra”, som har uppfyllt ”integrations- och assimilationskraven”, kan lätt mobilisera sig kring ett ”vi”, gentemot ”de icke-integrerade andra”. Genom detta sker en differentieringsretorik, där ”den icke-integrerade andra” objektifieras som en passiv mottagare för ”våra” åtgärder. I nästa uttalande kan man utläsa att föreställningen om ”svenskhets”, medför att enbart medlemmar av denna konstruerade gemenskapen, tilldelas rätten till att vara subjekt, medan ”den andra” oavsett ”integrationsgraden”, förblir objektifierad. Denna objektifiering uttrycks genom en föreställning om att man har ett legitimt tolkningsföreträde:

*” Men det är svenskarnas attityd, det är samma sak som om man kommer hit och hör folk tala svenska som ändå säger att man inte förstår. Det är precis samma attityd, man har en fruktansvärd människosyn.//.... Det är någonting som ligger latent, eller som ligger hos båda ställena, att man är misstänksam,*



*och det är det som händer bland ungdomar. Det är missförståelse. Att man inte umgås.” (Chef, mellannivå)*

Den ”svenska gemenskapen” är konstruerad utifrån en föreställd överlägsen moral och kunskap. Internt i ”gemenskapen” sker en typifiering utifrån en rangordning av den ”goda moralen”. Att anställa ”invandrare” är den ”goda moralen”, något ”vi” bör göra.

*” Man kan inte tvinga människor och företag se annorlunda. Utan det är det som vi... försöker göra, att visa på att det finns en arbetskraft att ta tillvara, att det fungerar, att känna människorna, att våga.” (chef, mellannivå)*

I ovanstående citat, kan man utläsa hur avvikandet från den ”goda moralen” föreställs som legitim, vilket kan tolkas som ett kvarstående av subjektrollen vid ett avvikande från den ”goda moralen”. Den interna rangordningen i den ”svenska gemenskapen” konstrueras i ”goda” och ”mindre goda” företag, vilket i sin tur föreställs som en gradskillnad i godhet. Företagens subjektroll, förutsätter rätten, legitimiteten och utrymmet att definiera sin egen roll och ställning i mångfaldsfrågor. De föreställs därmed besitta legitimiteten att fatta egna beslut, oavsett om dem rangordnas som mindre moraliska.

Om man anknyter till det postkoloniala synsättet, är detta ett exempel på hur väst konstruerat sin subjektroll och åtnjutit en privilegerad ställning utifrån en föreställning om att vara ”skadegörare” och ”botgörare” samtidigt i relation till ”den objektifierade andra”.

*” Då ska man föra ihop människor, för att jag tror inte att man kan läsa, man måste umgås, och hitta de kvalifikationerna och kvalitéerna som finns.” (Chef, mellannivå)*

”Vår verksamhet ska spegla samhället..”

*” Vår verksamhet ska spegla samhället, och då räcker det inte att vi har 20 stycken som pratar olika språk, utom på lång sikt måste de finnas över hela Sverige, där kunderna finns.” (Chef, högre befattning)*

Konstruktion av en föreställning av en gemensam kultur, ett ”vi”, kan även överföras till konstruktioner av mindre ”gemenskaper” inom den övergripande nationella ”gemenskapen”. Detta kan exemplifieras med retoriken cheferna använder sig av för att tala om fallföretaget, där ord som ”vi” används för att referera till verksamheten, t ex ”vår verksamhet”, med undantag av när de immigrantanställda, refereras, för då skiftar man till ”de”, ”de måste finnas över hela Sverige”.

Ett sådant resonemang bygger på föreställningen om att de kompetenser immigrantanställda besitter är kompetenser kring det föreställda ”ursprunget”, som konstrueras i dikotomi till ”vi-gemenskapen”. Därmed föreställs immigranternas andra kvalifikationer, som även medlemmar i ”vi-gemenskapen” besitter, som oväsentliga i arbetsmanhang, eftersom dikotomiseringen av ”vi” och ”de andra” placerar ”oss” i en överordnad position kunskapsmässigt. Arbetspositionerna tilldelas utifrån den

föreställda ”kompetensen”, vilket i sin tur leder till att ”de andra” låses in i en arbetshierarki som kräver ”den annorlunda kompetensen”:

*... och det är klart, så länge samhället ser ut som det gör, då 80% av invandrare bor i (förorten, vår anm.), vi måste spegla samhället...och sen när de integreras i samhället, och blir utsprida över hela (staden, vår anm.), då kanske man ska ha lite av kompetensen på olika kontor, det är steg för steg i den riktningen.” (Chef, högre befattning)*

Den föreställda ”de andras olikhet” leder till att de kompetenser ”de andra” anses ha förblir ”olika” företagets kärnkompetens. Det i sin tur leder till en organisering av verksamheten där ”den andra” differentieras inom arbetsorganisationen och nekas inträde i den ”normala” delen av verksamheten.

*”Dem representerar området, det skulle inte skada om en invandrare fanns där, det skulle inte skada och varför det inte skulle skada är inte för att han skulle representera området utan att man visar att man inte består endast av svenskar utan att det finns invandrare och invandrare skall inte bara göra dem här skitjobben .../. men dem accepteras inte inom andra yrken, då borde man understryka av (företagen, vår anm.) att (staden, vår anm.) består inte bara av svenskar utan består av alla olika slags människor.” (Anställd 1)*

Föreställningen om att ”invandranställda” är representativa för området eller samhället hämtar sin legitimitet i en underliggande föreställning om att samhället är ”sammansatt” av ”ursprungskategorier”, att dessa kategorier är väsensskilda. Kategorin ”svenskar” föreställs som homogen, och det blir i sin tur möjligt att konstruera ”de andra” som ”olika slags människor”. Ett sådant föreställningssystem motsätter sig synen på Sverige som ett geopolitiskt rum med en gemenskap av invånare. Tvärtom, hämtar föreställningssystemet sina konstruktioner från en neokolonial syn, där det sociopolitiska rummet avgränsas till ”svensk/västerländsk gemenskap”, medan ”de andra” nekas legitimt inträde till ”vårt” sociopolitiskt rum på andra än ”våra” villkor. I detta sammanhang, föreställs ”de andra” som representativa för ”sitt” geografiska område, och konstrueras implicit som icke-representativa för ”vår” gemenskap.

”Men vi tog in de här människorna...”

*”Men vi tog in de här människorna, och jobbar i projekt under 1 år fram till 30-de november, och av de fick jag 3 stycken, vi har 5 här med en annan bakgrund, 2 som är anställda sen tidigare, 2 år tillbaka, och 3 som kommer från det här projektet, och de vill jag behålla, sen är det en på vårt nya kontor.. så jag har haft 5 av de nya, och en kan jag inte behålla för att de vi har rekryterat in under samma förhållanden som de svenskar vi har inne på tillfällig anställning... Så det blev 5 av de nya som stannar kvar, sen kan vi kämpa och försöka hitta någonting till de andra, jag har en som jag måste hitta jobb till. Det försöker man hjälpa till med, för att man tycker lika mycket om de alltihopa.” (Chef, mellannivå)*

Referenser till ”de andra” präglas av en objektifierande syn på ”deras roll” i anställningsprocessen. Diskursen om att det är ”vi” som ”måste göra någonting” reproduceras genom uttalanden som synliggör egna handlingar, medan ”de andra” föreställs som passiva, som ska ”tas in”, behållas”, ”tyckas om lika mycket”. Kvantifiering av ”den andra” hör också till den objektifierande diskursen, då referenser till antalsmässiga mått indikerar att värdet av ”de andra” konstrueras som kvantitativ, alltså utan kvalitativa skillnader mellan individer. Den postkoloniala tolkningen av denna föreställning är att ”den andras” värde konstrueras som värde av ett ägt objekt, i termer av kvantifierbar egen nytta.

Kvantifiering av ”de andra” uppfyller ett syfte i konstrueringen av den föreställda egna ”goda moralen”, genom att betona ens ”egna subjektsroll” i ett ”tillvaratagande” av ”den andra”. Den koloniala föreställningen om ”de andras” underlägsna olikhet medför att i varje given situation antas deras ”handlingar” vara underlägsna i relation till det föreställda ”normala”, dvs. ”våra” handlingssätt. Därmed bemöts ”den andra” utifrån en misstänksamhet om att handla ”annorlunda” och ”mindre bra”.

*”//... då hade vi sagt nu ska vi ta in de här människorna för att hjälpa oss...//. ja vi kände att man måste respektera människor och det är inte alltid så att man skriver det riktigt som det ska vara, och därför är det bättre att man pratar med dem.” (Chef, mellannivå)*

Föreställningen om att ”den andra” kommer att handla ”mindre bra” leder till misstänksamheten om att ”den andra” kan t ex inte författa en meritförteckning på samma sätt så som ”det ska vara”. Den underliggande föreställningen är att dels bör meritförteckningen bedömas utifrån ”våra” normer, och dessutom att de ”riktiga kunskaperna” i denna ”konst” är reserverade enbart för ”oss”.

*Och det visade sig, jag var inte själv med rekryteringen, att många hade mycket tragisk bakgrund, många var mycket ivriga att få jobb, många skulle berätta om sin bakgrund och föll in i tårar, och till slut hade vi 10 stycken som vi ansåg var stabila. För att det handlar nästan om inre stabilitet, och så utstrålning naturligtvis, människokänedom. Många föll ihop och grät, och det kändes, det är ju hörsäg från W, men att de var labila pga. traumatiska upplevelser, förmodligen.” (Chef, mellannivå)*

Denna misstänksamheten om ”de andras” mindervärde tar sig uttryck i tolkning av handlingar, utsagor och beteenden till nackdel för ”den andra”. ”Den inre stabilitet” blir i detta fall en symbol för den föreställda ”västerländska” rationaliteten och humanismen, som i sin tur föreställs saknas hos ”den andra”. ”De andra” som ”godkänns” som ”stabila”, tolkas efterlikna ”den västerländska normen” bättre. Att vara ”labil”, å andra sidan, blir en retorisk symbol för den misstänkta ”grymhet” som ”de andra” anses besitta. De s k ”tragiska upplevelser” föreställs orsakas av ”de grymma andra” och anknyts till personens ursprungsmiljö. Eftersom ”invandraridentitet” konstrueras som ett oföränderligt ”ursprung”, föreställs händelser i ursprungsmiljön som en ”naturlig” del av denna identitet. ”Den andra” föreställs då som bärare av både ”orsak” och ”konsekvens”

av denna ”tragiska upplevelsen”, och kan därmed avfärdas som ”labil” (kontra föreställningar kring den västerländska subjektens roll i ”tragiska upplevelser”, där orsaken externaliseras till ”de onda andra”, medan konsekvensen tolkas av det föreställda ”subjektet” som ”sorg”, speglade den ”egna godheten”).

Föreställningen om att ”den andra” är bäraren av orsak och konsekvens av det ”inhumana” och det ”irrationella”, vilka föreställs som oundvikligt sammanbundna med ”ursprunget”, leder till att det som föreställs av ”västerlänterna” vara symboler för ”offerrollen” likställs med ”förövarrollen”, och därmed tolkas som lika ”irrationellt” och ”inhumant”. Klädsel som benämns ”slöja” är i den västerländska föreställningsvärld en symbol för just denna ”irrationella” och ”inhumana” inre egenskaper hos ”den andra” :

*”Jaa, det var inte så mycket positivt för mig i alla fall (skratt), när jag gick hem tänkte jag varför gick jag till den här intervjun, jag vet att jag skall inte få det här arbetet, för frågorna var mycket såhär direkt ...direkt kom hon in på de här sakerna som kommer att påverka mig. ... det var bra att hon påminde mig hela tiden att du kommer kanske att bli diskriminerad inom hela (företaget, vår anm.) det är inte så många som, ja det finns invandrare som jobbar, men inte såhär som jag ser ut t.ex. Utseendet var mycket... ja, rörigt för dem, störigt för dem, det störde faktiskt från början... för hon tyckte att det är första personen som kommer in inom företaget som bär slöja, det kan vara svårt...” (Anställd 2)*

I den västerländska föreställningsvärld är det legitimt att tolka användandet av ”slöja” som en symbol för ”de andras inneboende underordning”, vilket konstrueras som ”den förtryckta invandrarkvinnan”. Därmed blir det legitimt att genom ett symboliskt språkbruk förmedla att denna föreställda inneboende underlägsenhet gällande ”rationalitet” och ”humanism” kommer att förhindra ”den andras” inträde i ”vår gemenskap”.

Diskvalificeringsprocessen efter rekryteringsprocessen tog sig form i att immigranterna som erbjöds arbete fick inte lön för sitt arbete, utan fick bidrag från arbetsförmedling i form av särskilt utbildningsbidrag (UBS):

*” Ja, i början fick vi ingen lön, det var arbetsförmedlingen som betalade UBS //... //... Vi fick UBS i ett halvt år, sen var det ett avtal mellan (fallföretaget, vår anm.) och arbetsförmedling, men okej, för vår del var det ok, för oss spelade det ingen roll vem som betalade våra löner i första hand, och i alla fall, den här insatsen från arbetsförmedlingen den var i alla fall nyttig.” (Anställd)*

Misstänksamheten utifrån en föreställd ”underlägsen olikhet” bland ”de andra” leder till att den inte upphör, utan, tvärtom, upprepas den i varje given handlingssituation. Anställningsintervjun var en länk i en kedja av utvärdering av ”de andra” på en skala av likhet och avvikelse med ”vi” som föreställd norm. Denna misstänksamhet institutionaliseras sannolikt och förvandlas därmed till en organisatorisk rutin, där

anställdas befogenheter och behörigheter definieras utifrån en misstanke om en ”underlägsen olikhet”.

*”Det är ingen lokalt ..//.. som på något sätt sätter sig i väg för de här. I början, när dem var på kursen så satt de... det har ju luckrats upp och vart så... visst var det de i början... man tittar på människor på konstigt sätt. Så det har ju varit en resa i företaget, nu har vi ju flera än dessa med invandrarbakgrund, och då plötsligt så ser man inte det. Det är en resa.” (Chef, mellannivå)*

Ovanstående uttalande kan tolkas som att den misstänksamheten som präglade rekryteringen speglas i en viss organisering och vissa rutiner inom företaget och därmed osynligas synen att ”de andras” roll i organisationen förmedlas vidare inom organisationen. Eftersom ”de andras” roll i organisationen definieras utifrån en gemensam ”svensk/västerländsk” föreställningsram, mobiliseras ett ”svenskt vi” kring en tyst konsensus om egna fördelaktiga positioner.

”Man skall inte säga nej tack till ett arbete”

*”Det är inte så lätt att få ett arbete faktiskt här, trots att jag då inte bar slöja, jag var utan slöja, då det var svårt att få ett arbete...//..man skall inte säga nej tack till ett arbete, det är inte lätt att få ett arbete...//..sen när jag fick det här arbete, jag tycker det passar och det är jättebra, så jag vet inte om jag skall få stanna eller inte, det här osäkerheten är inte så roligt att ha under den här perioden, för du tänker hela tiden att jag kanske skall lära mig, det och det, men sen får jag inte arbetet, det är lite synd tycker jag.” (Anställd 2)*

Den konstruerade dikotomin ”vi svenskar” och ”de andra – invandrare” inbegriper, som vi har diskuterat tidigare, föreställningar om att ”vi” och ”de andra” är i grunden väsensskilda, med ”vi” som en norm och ”den andra” som ”olik normen”. Dessutom, konstrueras denna ”olikhet” utifrån en kolonial referensram, där ”ursprung” föreställs föra med sig människans moraliska och kunskapsmässiga egenskaper, där ”västerländsk ursprung” föreställs vara överlägsen ”de andra”. Den historiska exkluderingen av ”den andra” medför också en internalisering av föreställningar om exkludering p g a ”ursprung”. Därmed ”lånar”de anställda retorik från denna olikhetsdiskurs, där kategorin ”ursprung” ges mening i det avseende att den ger upphov till exkludering, i detta fall från det ”svenska arbetslivet”.

*”De två anställningar som jag hade så var det inte en chans att man skulle få en fast anställning hur duktig man är, hur bra du är, du är annorlunda och det fungerar på det sättet. Jag vet att det är inte bara jag, för min fru har haft en liknande problem, och hon är nästan infödd här, hon kom hit som fyraårig och hon pratar svenska nästan som vem som helst, hon kan dem här svenska traditioner, hon kan det här, men ändå hon har svart hår och det räcker för att bli mobbad eller att ha problem på sin arbetsställe.” (Anställd 1)*

Kategorin ”ursprung” ges mening i detta fall genom referenser till utseende, att vara ”infödd”, vilket görs utifrån delade föreställningar om ”svenskt ursprung” som ”norm”. Internalisering av det konstruerade ”ursprunget” förmedlad i olikhetsdiskursen, inbegriper tolkningar av den egna situationen som statisk, i och med utgångspunkten från de föreställda statistiska kategorierna ”vi” och ”dem”.

*”Om jag skall sluta här, det blir väldigt svårt för mig att få ett annat arbete, det är jättesvårt, det är inte så lätt, det blir lätt kanske om man umgås lite med några svenskar, då blir det lättare, men för min del, då blir det jättesvårt. För jag har inga svenska kompisar, det blir ännu svårare att komma in på ett företag, det är omöjligt för arbetsgivaren att ge dig arbetet istället för en svensk, det är liksom stor skillnad. När man inte provar någonting då vet man inte hur det går, men jag har den här känslan att det blir jättesvårt.” (Anställd 2)*

I och med internaliseringen av kategoriseringar utifrån ett föreställt ”ursprung” med den ”motsatta” kategorins inbördes föreställda homogenitet, ger denna föreställning mening åt uttalanden om ”svenskarna”. Situationen förställs vara oföränderlig, då kategorierna konstrueras inbegripa en inbördesförståelse bland ”svenskarna”. Situationen föreställs som fixerad i sin ”natur”, och en ”avvikelse” från situationen tolkas som ”ett positivt undantag”.

*”Ja, det är ett bra sätt, just för mig är det ett bra sätt, jag har fått jobb, jag tänker självskt, jag har ju fått jobb på det sättet... Den ger i alla fall resultat, och dem här kurserna och utbildningar som inte ger någonting, det vet jag, jag vet inte hur många kurser av AF som jag gått dem gav ingenting, dem kostar bara pengar, dem är inte inriktat på att man skall få jobb... Istället för att gå onödiga insatser som inte ger någonting.” (Anställd 1)*

Denna meningsskapande process innebär att den föreställda ”avvikelsen” i situationen tolkas utifrån föreställningar om dess bakomliggande orsaker:

*”... jag har inte förhandlat om min lön i början eller nu än så länge, ... men jag tror ... att man är medveten om sin ställning och att man vet om att den är inte särskilt stark heller, ... och jag tror också att företaget är medveten om det. ... jag tror att man vet att man kan inte göra precis som vem som helst för man vet att det finns ingen plats för mig, om jag går ut härifrån, då kanske jag får vara flera år arbetslös, och då tar jag hellre en mindre lön, än att inte ha ett jobb alls, och svenskar är kanske mer medvetna att om jag inte får som jag vill, då kan jag gå någon annanstans.” (Anställd 1)*

Föreställningen om den egna situationen hämtar meningsskapande konstruktioner från det koloniala tänkandet, närmare sagt kategoriseringen enligt ”ursprung”, därmed ingår i internaliseringsprocessen, den koloniala bilden av ”den andra” vilken internaliserats även av ”den andra”. Internaliseringen medför att negativa erfarenheter samt föreställningar om den negativa särbehandlingen ses som fixerad och oföränderlig vilket leder till ett

skapande av en negativt föreställd självbild. Denna, i sin tur, leder till föreställningar om en begränsad handlingsmöjlighet pga. det ”annorlunda ursprunget”.

”Det här kontoret handlar om att kunna berätta”

*” Det här kontoret handlar om att kunna berätta, de kommer hit, ska hämta sitt socialbidrag, de måste då kunna berätta på det språket, må det vara arabiska, så här är det.” (Chef, mellannivå)*

Fallföretaget har rekryterat immigranter för att dessa ska främst betjäna andra immigranter med hjälp av ”språk- och kulturkompetenser”.

*” ...//... det finns i (staden, vår anm.) en tredjedel av befolkningen med invandrarbakgrund, och vi har flera 100 tusentals kunder med invandrarbakgrund som pratar ett annat språk än vårt eget, och de är välkomna som kunder här, och ska de vara kunder här, ska vi kunna prata med dem.” (Chef, högre befattning)*

*”...//..vi (...) har bestämt att vi ska ha inriktning på det här, eller att så många av våra kunder har en annan bakgrund än vi själva, då är det väl bra att man förstår hur man ska göra affärer, inte bara språket, utan kulturer, och allt det här...//..” (Chef, högre befattning)*

Satsningen har sin grund i olikhetsdiskursen, där ”svenskar” och ”de andra” konstrueras som oföränderligt olika. Legitimering av denna satsning blir först möjlig då de underliggande föreställningar om ”invandrare” inbegriper konstruktioner av ”de andra” som absolut avskilda från ”svenskarna”, där grunden till ”kommunikations- och förståelsesvårigheter” ligger i ”kulturen”. Därmed blir ”språket” en symbol för de föreställda underliggande ”skillnader i natur”, som kan enbart överbryggas genom ”kulturkännedom”. Därmed kan en ”annan bakgrund” tolkas som avgörande för ”människonaturen”, som föreställs vara skild mellan ”svenskarna” och ”invandrare”. Föreställningar om ”olika människonatur”, vilka i sin tur förutsätts bero på oföränderlig, och därför ärftliga ursprung/bakgrund ingår i den rasistiska referensramen

Handlingar utifrån föreställningar om ”de andras” ”annorlunda människonatur” legitimeras genom en rationaliserande retorik, där ”ursprung” och ”bakgrund” likställs med yrkeskunskaper.

*”...//..Ska jag syssla med lantbruk, måste jag ha personal som kan lantbruk minst lika bra som lantbruk, och ska vi syssla med de som har en annan bakgrund än oss själva så måste jag i alla fall veta vad den bakgrunden innebär och kunna prata språk med de som både parterna förstår. Och det tycker jag är ganska naturligt.” (Chef, högre befattning)*

Yrkeskunskaper föreställs vara likvärdiga ”kulturen” i ovanstående uttalande. Denna rationaliseringsteknik ger sken av en ”uppvärdering” av ”olikhet”. Att likställa yrkeskompetenser med ”kultur” leder till att ”de andras” yrkeskompetenser osynliggörs,

och därmed förblir ”de andra” definierade utifrån som bärare av ”sin kultur”, utan ett diskursivt utrymme till en egen definition av sin identitet.

Eftersom ”invandrare” föreställs som fastlåsta i sina ”kulturer”, där dessa ”kulturer” föreställs vara deras ”enda kompetens”, diskvalificeras deras kunnande både genom en föreställd ”kunskapsolikhet”, som konstrueras som motsats till ”svenskarnas” kunnande samt genom en underliggande hierarkisk syn på ”de andra”, då ”svenska kunskaper” föreställs vara en norm:

*”...sen när det gäller ... (telefonsvarare, vår anm.), så är det jättesvårt för invandrare att prata i en telefon och förstå, dels att trycka och förstå den metalliska rösten.” (Chef, mellannivå)*

”Vi har jättemycket förståelse för dem”

*”... vi som är invandrare, jag vet inte hur det fungerar på andra kontor, men vi här, vi förstår väl hur det här fungerar och hur svårt det är för dem här människorna som är ute och vi har alla varit i den situationen när vi kommit hit, så vi har jättemycket förståelse för dem kunder som kommer hit, som inte kan, inte vet och har svårt för att förstå hur det här fungerar...//” (Anställd 2)*

”Invandrarkompetensen” i mångfaldsdiskursen tar sig i uttryck av att ”invandrare” förstår ”invandrare” bäst. ”Svenskheten” är dock den norm utifrån vilken ”de andra” bedömer sig själva. I förhållande till ”svenskarna” tvingas ”den andra” alltid att vara ”invandrare”. Ändå spelar dessa kategoriseringar en betydande roll när det gäller hur man ser på sig själv och andra:

*”... dem bryr sig inte så mycket om det är svenskar som jobbar här eller invandrare, enda skillnaden är att om det är en svensk då har jag det jobbigare att utföra mitt ärenden, men ändå jag utför mitt ärenden, jag kommer fram till, men ok, om det finns invandrare då blir det lättare, det finns inte så mycket irritationer, man vill slippa dem här irritationer, för att kunden, missnöje med kunden, man har ingen glädje av heller.*

Det problematiska med den föreställda förståelsen mellan ”de andra”, är att det kan komma trots att det finns något typiskt som är ”invandrare” bortom de representationer som finns i diktomiserandets diskurs. Denna neokolonialistiska diskurs, leder till handlingar utifrån en föreställd ”invandrargemenskap” vilken är dock konstruerad endast som en kontrast till den föreställda ”svenska gemenskapen”.

*”...men här har alla på nåt sätt kommit hit av en anledning och haft svårigheter, fick kämpa, läsa, och dem vet vad dem har gjort för att ta sig fram och man har en viss förståelse för dem, vi tittar inte ned och säger du kan inte det,...//. Du måste jobba med kunden på ett annat sätt, dem har förtroende, att förtroende skapas att det finns en relation, kunden och personalen, det är viktigt att dem känner sig trygga, vi har fått kunder, från andra stadsdelar som har sökt*



*sig hit,..//. och vi frågar varför kommer ni hit, ju för vi vet att ni hjälper till, här finns en personal som bryr sig om oss helt enkelt..//.” (Anställd1)*

Istället för att förstå den föreställda ”invandrargemenskap” som något konstruerat, vidmakthålls den rasism som ska övervinnas genom att föra en ”invandrardiskurs” som fixerar ”invandrare” till något naturgivet och därmed oföränderligt. I och med att man skapar föreställningar kring ”invandrare” bestående av en homogen gemenskap, blir det befogat att föra en diskurs om ”svenskheten”:

*”//... som när en svensk kommer hit och säger, jag vill bli servad av en svensk, då har den här personen ifråga fördomar mot oss, för vi är invandrare, dem känner att invandrare klara inte av det här jobbet ungefär. Dem kan inte klara av det här jobbet, han kan inte sitt jobb. Men hur vet du det?” (Anställd 1)*

Denna föreställningen om ”svenskarnas” fientlighet mot ”icke-svenskar” har sin grund i en rangordning mellan de föreställda ”svenska/invandrar” gemenskapen, där ”invandrargemenskapen” konstrueras och föreställs i den neokolonialistiska diskursen som ”underordnad” den ”svenska gemenskapen”. Internaliserade falska föreställningar om sin egen ”underlägsenhet/överlägsenhet” leder till handlingar där ”den andra” föreställs agera utifrån samma föreställningsram om ”underlägsenhet/överlägsenhet”. Inom den föreställda ”invandrargemenskapen” konstrueras en dikotomi ”invandrar/svensk kompetens”. I denna kompetensdiskurs fixeras vissa egenskaper som tillhörande ”invandrare” i kontrast till ”svensken”. Därmed rangordnas dessa kompetenser i hierarkier, där ”invandrarkompetensen” differentieras som en föreställd kompetens i kontakt med ”invandrarkunderna”.

*” Det är så många som, kanske ni upplevt det här också, när man går till ett kontor, det är jättesvårt för dem som inte kan språket, så det är det som är positivt här, att vi förklarar sånycket vi kan, trots att det finns ibland, jag får inte på mitt språk, utan jag får på andra språk, svenskan blir emellan oss, då förstår dem ännu bättre, än svenskar gör, för dem pratar snabbt, och dem förklarar inte såsom vi gör.” (Anställd 2)*

*”..//.och då förklarar vi det på det språk att varför det , och när kunden förstår varför det är, så säger dem okej, vi portträffar inte folk när dem hotar oss eller någonting sånt. Vi är ju en av dem på nåt sånt sätt.” (Anställd 1)*

*”Vi pratar jättemycket våra egna språk för att förklara för dem, förtydliga för kunderna, dem kommer och frågar, ok, det har också till nackdel att dem kanske känner att jag behöver inte lära mig svenska alls, på det sättet, det kan också vara en nackdel, ok, vi behöver inte tala svenska, men vad kan vi annars göra här?” (Anställd 1)*

I den hierarkiskt differentierade och konstruerade ”invandrarkompetensen”, används kategorier som språk och kultur som markörer och gränsdragningar mot den konstruerade ”svenska kompetensen”. Problematiken med kategoriseringarna i språk och

kulturdiskursen är ett fastlåsende av människornas kunskaper i föreställda "ursprungskategorier", där kompetenser likställs med det konstruerade ursprunget. Ursprungskategorierna, i sin tur, konstrueras som väsensskilda och leder till föreställningar och handlingar utifrån denna "i väsen skilda ursprungskompetenser".

*Man måste vara medveten om att (Företaget, vår anm.) inte anställt oss för att dem tycker att vi är roliga heller, dem vill tjäna pengar på det, det måste man vara medveten om det." (Anställd 1)*

*Man skall få det pga. kompetens, det här är bara ett sånt tillfälligt det är ingenting som vara länge, det ä tillfälligt. Så fort behovet är borta, då är du också borta.(Skratt)(Anställd 2)*

*"...// men för själva andra företag kan dem inte göra precis på samma sätt, det fungerar annorlunda på andra ställen, ...//.. t.ex. HM kan inte anställa alla invandrare, då försvinner alla kunder tror jag, det fungerar inte riktigt mitt i stan, jag tror inte att ...// (kontoret, vår anm.) mitt i stan kommer att anställa tio invandrare, det tror jag inte." (Anställd 1)*

Föreställningen om väsensskilda ursprungsbaserade kompetenser leder till att arbetspositionerna differentieras utifrån konstruerade ursprungskategorier. Internaliseringen av dessa föreställningar leder till antaganden om att "invandrarkompetensen" kan enbart användas i kontakten med kunder i samma "ursprungskategori". Andra arbetskvalifikationer osynliggörs därmed genom denna "ursprungsdiskurs" och medför att den totala arbetskompetensen föreställs som fixerad till "invandrararbetspositioner" och i sin tur svårligen överförbar till andra arbetspositioner.

"Det räcker kanske med att man kommer från en annan del av världen.."

*"Det räcker kanske med att man kommer från en annan del av världen, för att man har i grunden en lite annan inställning att man ska kunna tillföra väldigt mycket för att vi ska kunna planera vår verksamhet." (Chef, högre befattning)*

*" Att komma från olika delar av världen och olika kulturer, om man tänker på kompletterande kompetens, jag själv arbetar ju med ledarskap och försöker sätta ihop grupper med folk som är bra på olika saker, och ju fler gruppernas tankar är representerade ju bättre det är." (Chef, högre befattning)*

Som vi diskuterade tidigare, förutsätter föreställningen om att människor tillhör "kulturer" som är "olika", att "de andra" med en "annorlunda kultur", kan inte ha samma värderingar eller värderingar som är likvärdig de "svenska" värderingar. Det är viktigt att ha i åtanke att konstruktionen av "olika kulturer" sker i relation till människor och grupper som inte är västerländska. Fokuserar man på dessa konstruerade olikheter,

fastställs olikheter som statiska och permanenta. Därmed bemöts ”den andra” utifrån misstanken om att den är olik ”oss” på ett underlägset sätt.

*”Det är samma för mig i Spanien, jag får den flesta information på spanska, men de har lovat mig att jag ska få det på svenska.” (Chef, högre befattning)*

*”...Och det ligger i sakens natur, vi är ju serviceföretag, och det bör inte vara svårt att underlätta för kunden genom att skicka papper som man förstår, det är ganska enkelt.” (Chef, högre befattning)*

Olikhetsdiskursen förutsätter resonerande kring föreställda olikheter som ”naturliga”. Rationaliseringen i sker då genom resonemang och en retorik där ”olikheten” förutsätts medföra ”kommunikationssvårigheter”, vilka i sin tur ”naturaliseras” genom referenser till att ”vi” har också ”samma svårigheter”. Rationaliseringen bygger på en underliggande föreställning där ”vi” ses som en norm, vilket leder till ett resonemang utifrån det som ”vi” föreställs inte kunna, anses vara normgivande för ”de andra”.

*”Annars, de formella krav som vi har är samma om vi skulle anställa en svensk. Har de samma grund, och sen den ena har mer än den andra, så går vi efter personligheten. Vi har försökt att inte se en skillnad i det här. Och det är ingen skillnad där mellan svenskar och invandrare, det bör inte vara.” (Chef, mellannivå)*

Med ”svenskheten” som norm kan kravet på assimilering till ”våra” normer sedan eufemiseras genom vaga uttryck som ”attityd”, där ”den rätta attityden” medför att ”arbeta på det sätt som vi behöver att de ska göra”:

*”Att vi tror att de fungerar i vår (företag, vår anm.), det beror mycket på vad de har på attityd, men sen många har ekonomisk utbildning, alla har inte, men de har en inställning som gör att de vill jobba med den typen av frågor på det sätt som vi förväntar oss, nämligen kan tänka sig att jobba med bankarbete på det sätt som vi behöver att de ska göra...” (Chef, högre befattning)*

*” Det är klart vi letar efter de som har bäst utbildning...men det som är viktigast är den attityd som de har. Oavsett vem vi söker, när vi söker medarbetare, så är det viktigt vilken attityd de har, och naturligtvis hyggliga baskunskaper, men de alla har baskunskaper, som vi anställt. ” (Chef, högre befattning)*

I och med att ”invandrare” föreställs som ”olika från oss”, vilket i sin tur föreställs bero på ”kulturen”, blir referenser till ”kulturkrockar” meningsfulla:

*” Jag tror att man får se det som... hade det varit svenska människor, som bara talat svenska, men med samma utbildning som dessa, så hade vi inte nått ut, på gamla kontoret kom konfrontationerna ständigt, men språksvårigheterna, och kulturkrockarna, för att jag som svensk talar om för folk, du ska göra så här, så*

*framstår man ofta som en myndighetsperson. Kommer man från ett land där det finns korruption och hela den biten, i Sverige handlar inte det om det heller, så om det finns människor från Irak som kan tala om för en att så är det inte i Sverige, så litar man mer på det, där att det är kundens historia som gör att man är misstänksam.” (Chef, mellannivå)*

Kategorierna ”svenskar” respektive ”invandrare” föreställs som en dikotomi, och därmed anses immigrant anställda likasom immigrant kunder bära på en ”ärfvlig kultur”, som i sin tur föreställs vara en källa till missförstånd och problem, och därmed behöver ”svenskar” vara ”tränade” för att kunna samarbeta med ”de andra”:

*”K, var den första som anställdes, på ett helt svenskt kontor. Och sen gick det jättebra, och sen kom B, och det gick också jättebra. Men sen var det så att den personalen som jag hade var ju tränad, dem hade haft invandrarkunder.” (Chef, mellannivå)*

Föreställningen om en statisk, medfödd ”kultur”, kan ses användas som ett synonymt uttryck för ”människonatur”. I och med att ”kultur” konstrueras som potentiellt ”problematiserad” och samtidigt betingad av ”ursprung” och därmed oföränderlig, kan ovanstående uttalanden tolkas som en retorik där de s k problem attribueras till ”de andras” ”kultur” – alltså ”natur”. Denna retorik innehåller eufemiserade referenser utifrån ett rasistiskt föreställningssystem, som åsyftar till ”helt skilda människonatur”, vilka i sin tur är ”ursprungsbetingade”, och därmed förklaras människobeteenden utifrån denna ”från oss avvikande människonatur”.

”Men de skriver ju bra på svenska allihopa, de pratar”

*” Kravet var att göra sig förstådd på svenska och kunna skriva, men de skriver ju bra på svenska alltihopa, de pratar. ” (Chef, mellannivå)*

I fallföretaget utvärderar en av cheferna alla immigrantanställdas svenskkunskaper i intervjun. Man resonerar att den anställd som har lättast för svenska språket är den som har lättast för det som är nordiskt och västerländskt, vilket härleds ur uppväxten i ”en sån miljö”, dvs, västerländsk miljö.

*” ..//..Y har flyttat hit som vuxen, han har lättast för svenska språket och han har också lättast för det som är nordiskt, eller västerländskt hur ska jag säga det, därför att han är uppfostrad i en sån miljö. X..//... pratar jättebra svenska..//... L talar utmärkt svenska, den mest perfekta svenska. T talar inte så bra svenska. Den nästa satsning som vi ska göra för tre av de är att ge de en språkkurs, och en talkurs.” (chef, mellannivå)*

Resonemanget utgår från att det är att miljön, och inte individen som är den huvudsakliga orsaken till en människas språkkunskaper. Utifrån ett sådant resonemang kan man hävda att en svensk skulle ha lättare att lära sig andra västerländska språk, t ex franska, engelska eller finska, för att de är uppvuxna i ”en sån miljö”. Utifrån en sådan syn föreställs alla västerländska språk som reserverade främst för de som är uppvuxna i västerländerna, och

de som inte är det misstänks ha bristande kunskaper, dvs. den som inte är uppväxt i ett västerländskt samhälle förutsätts ha underlägsna kunskaper i engelska, franska, svenska osv., utan en möjlighet till att förändra det, för uppväxtmiljön kan man inte ändra på i efterhand.

*” I Malmö har vi 24, 26 språk, hur många siffror ska man knappa in för att komma till somaliska....*

*Engelska och franska då?*

*Engelska är det tal om att det ska finnas vissa delar på internet redan ../..men personligen tycker jag att det är den lilla biten.” (Chef, mellannivå)*

Det i sin tur, leder till antaganden att engelska eller franska representerade är ”den lilla biten” när det gäller immigrantkunder, då dessa omöjligtvis kan de ”västerländska” språken tillräckligt bra, om alls. Icke-västerländska personer diskvalificeras i deras kunnande av andra språk än ”deras egna”.

*”Det finns ju svenskar med den inställningen att de inte vill förstå när andra pratar annorlunda.” (Chef, mellannivå)*

Språk föreställs vara en symbol för en tillhörighet i en konstruerad västerländsk gemenskap. Gemenskapen föreställs genom utestängning av ”den andra”, och en konstruktion av ett ”vi” längst kulturrasistiska skiljelinjer mellan ”vi” och ”de”, då ”ursprung”, historisk eller en biologisk sådan, föreställs som ett avgörande inträdeskriterium in i ”vi-gemenskapen”. Språk och andra tillhörighetssymboler föreställs förvärvas genom ”ursprung” och inte t ex genom ”inläring”. Härmed förblir ”de andras” språkkunskaper en markör för deras ”annorlundaskap” och därmed ”utanförskap”.

”Det ligger i hans natur...”

*”Sen ska jag försöka få B på ett helsvenskt kontor, dels för att lära sig lite av den svenska mentaliteten, ../.., rent bankmässigt../..eftersom han är ju... stolt. För kan någon annan göra fritt jobb, kan dem få göra det, det är en sådan tendens, det får man prata ofta om när man pratar om honom. ”Ja, jag förstår”, men det ligger i hans natur, och det ska han få prova på, få vara någon annanstans, där han inte får ha kommando. Det är ett sätt att gå vidare.” (Chef, mellannivå)*

Ovanstående uttalande är ytterliga ett exempel på misstankens hermeneutik utifrån ett kulturrasistiskt föreställningssystem. Som vi har diskuterat tidigare, innebär ett racistiskt föreställningssystem en föreställning om en ”människonatur” som skiljs åt mellan ”vi” och ”de”, där ”människonaturen” och ”mentaliteten” föreställs förvärvas genom ett ”överförbart” ursprung, historiskt såväl som biologiskt.

*”Man lär sig så otroligt mycket med de här människorna (invandrarna), jag( svensk, vår anm.) har lärt mig otroligt mycket. Någon gång på 90-talet så kom*

*somalierna hit till Malmö, det vet jag, för då jobbade jag här på gamla kontoret här, och då var vi (svenskarna) vansinniga på somalier...//..därför att det är stolt folk, de tittar på dig därifrån, du kan aldrig visa att du har samma status som dem. De kom in och sa detta ska vi ha, det var fullständigt... alltså mycket mycket stolta människor. Det har jag lärt mig, de är stolta och mycket trevliga, och de har sin stolthet. Den finns där, raka ryggen, och trampa inte på min stolthet.” (Chef, mellannivå)*

Utifrån sådana kulturrasistiska föreställningar kan man sedan avfärda och diskvalificera människor genom att tolka beteenden som en produkt av deras ”underlägsen natur”.

*” Sen har vi människor här... nu vet jag inte varifrån du kommer, så att jag hoppas att jag inte trampar på tårna... jag tror inte det, men vi har människor som kommer från bergen, nu när jag säger Afghanistan, så menar jag alltså från bergen, som har flytt hit, och som bor med sina barn någonstans där mamman har aldrig lärt sig svenska, hon kommer inte utanför dörrarna, har en stark tro där man lever i den gamla världen, och pappan går klädd som man gjorde hemma, där han aldrig kommer utanför dörren, han har varit familjhuvudet, där seder och bruk där han kommer ifrån, och så helt plötsligt så sitter pappan hemma hela dagarna, han har ingenstans att ta vägen, han kan inte försörja familjen, ska lilla syster på barncentralen, så ska stora syster eller storebror följa med, de enda som kan svenska,..//... ” dem lever helt och fullt genom barnen, och vad händer – då tar barnen över, dem kan säga vad som helst till föräldrarna, för att dem vet ingenting som samhället. Där har vi problem.” (Chef, mellannivå)*

En tolkning av berättelsen är att de ”etniskt” betingade problem ”går i arv”, och därmed ”går förlorad” även i nästa generation ”invandrare”. Därmed bemöts ”andra kulturer” med misstänksamhet om en inneboende ”traditionalism”. Föreställningen om ”traditionalism”, ”patriarkaliska kulturer”, är symboler för ”de andras” föreställda ”brist i rationalitet och humanism”.

*”//...för att X kommer från Somalien, från huvudstaden, vad det nu heter, och Y..//... kom och jobbade här under sommaren, då trodde man där skulle vara att X skulle känna... för att hon då var kvinna från samma hemland, men icke. Det gick jättebra. Hon är också somalier, och där var det vid ett tillfälle hon hade uppfattat något som hade trampat på hennes stolthet, men då satt de själva, gick in till T, som är svensk, och fick sätta sig där, förklara och då löstes allting. Det tog dem själva.” (Chef, mellannivå)*

*”...det hjälper inte här i (förorten, vår anm.) att alla i affärerna pratar svenska, och då har dem inte lärt sig någonting, då går dem dit utför sina ärenden och sen går dem hem, kör sitt gamla, tittar på sin parabol, that’s it helt enkelt,//...” (Anställd)*

Dessutom, är referenser till "kultur" ofta eufemismer för underliggande föreställningar om "svarthet" och "vithet" som hierarkiskt åtskilda, och därmed när man talar om "kultur" som kan "ras" ses som en synonym:

*"- Jag nästan rädd när jag säger det, men om jag skulle skicka ut P och D, eller D och F, där D har bättre svenska, svensk examen, hade de anställt F, det är jag nästan säker på.*

*- Och vad beror det på?*

*- För att han (D, vår anm.) är somalier." (Samtal mellan oss och chefen på mellannivå)*

Eufemiserad rasism ligger till grund för ett sådant uttalande, där en "ljusare" medarbetare jämförs med en "somalisk" medarbetare, och slutsatsen är att "det somaliska ursprunget" skulle, trots alla kvalifikationer, vara avgörande i en anställningssituation. Retoriken uttrycks och framstår som att det är andra än intervjupersonen som agerar utifrån en rasistisk föreställningsram:

*"Det känns ibland när man pratar med vissa människor, man pratar med människor så tror man att bara man kommer från Somalien, så är man utan vetande även om har en examen, det är så svårt, men när du åker till Danmark, betar du dig likadant mot dem som mot oss, - men dem kan inte så mycket som svenskarna, det är lite så här, lägre stående människor, men när du åker till tyskland eller Amerika, är det också lägre stående människor, ja men dem har väl inte samma utbildning som vi, då vill man inte se, det är det här att Sverige är störst, bäst och vackrast. Och det finns fortfarande, inte kanske så mycket mot västvärlden, men mot Asien, Afrika och den biten, så har man – nej." (Chef, mellannivå)*

Samtidigt uttrycker samma intervjuperson en föreställning om att kvalifikationer saknar betydelse när det gäller "svenskhet":

*"Därför säger jag att jag blev förvånad att det med 5 stycken har gått jättebra. Vi har ju 3 muslimer, och om vi nu ser på T, han kan så mycket mer om svenska sed än vad S kan, han som har en svensk utbildning". (Chef, mellannivå)*

Men tanke på de kulturrasistiska uttalanden om en föreställd kategori "somalier", samt ovanstående resonemang om "svenska sed" som symbol för "svenskhet", konstrueras "svenskheten" som en föreställd "vithet".

"När man är invandrare, då har man liksom någonting gemensamt"

*"När jag började vi hade fem svenskar, så jag fick börja med bara svenskarna, så, det var inte, det är kanske lite lättare om man har en eller två på arbetsplatsen som har samma situation, men det är viktigt, det är inte ett så stort*

*problem, det blev bra för mig faktiskt, för då har man lite gemensamt. Om allting. När man är invandrare, då har man liksom någonting gemensamt, du är invandrare, jag är invandrare, det vi pratar om och känner, det är likadant. Det blir lättare, man skall säga sanningen, så det är mycket lätt här. När jag fick börja här, vi hade fem st., vi har bara en idag, men får ibland några andra också, som jobbar under en tid, sen går dem tillbaka till sina kontor. Om man är ensam, så är det inte heller någon problem, men det blir ännu roligare på arbetsplatsen att ha en. När du sitter på pausen då har du någon som kan prata med dig, man skall inte ha allting annorlunda, för t.ex. jag och en svensk har inte samma intresse, eller...vi kan kanske prata, men det blir inte ett roligt samtal (skratt), det blir bara hon tycker det och jag tycker det, det blir ingenting som, men det är inte så stor problem.” (Anställd 2)*

Föreställning om att de s k ”kommunikationssvårigheter” beror på ”ursprung” reproduceras genom en internaliserad förklaringsmodell om att ”ursprungskategorierna” ligger till grund för en upplevelse av gemenskap bland de anställda.

*”Ja, det känns tryggt på något sätt, för alla vet hur det här fungerar, hur det har gått för dem, hur det egentligen är på andra ställen när man är ensam, här är man inte ensam, här är alla på samma sätt, dem har ungefär samma tankar, och man vet vad som gäller, varför man är här, och varför man inte är här, och hur länge det kan vara och så vidare, det beror på ens egen... hur (företaget, vår anm.) lyckas, hur man kan komma åt kunderna, hur nöjda dem blir, så fort det inte fungerar så vet vi alla hur det kan hända...” (Anställd 1)*

*”Skönt att prata med personer som har upplevt dem här känslorna. Då kan ni förstå bättre än svensk, för dem kan inte förstå varför det, det är inte samma situation.” (Anställd 2)*

Det rådande västerländska föreställningssystemet erbjuder konstruerade förklaringar till upplevelser av gemenskap i en diskurs om ”ursprungets” betydelse, och därmed blir det legitima sättet att uttrycka missnöjet om att vara utestängd från den sociopolitiska gemenskapen också ett sätt att reproducera samma föreställningar om ”kultur”, ”bakgrund” och ”etnicitet” som möjliggör västerlänternas utestängning av ”de andra”.

### ”En solskenshistoria”

*Då säljer vi flera (produkter, vår anm.) där än i något annat kontor. Så det känns som en solskenshistoria. (Chef, högre befattning)*

*För att jag tror att det är en rädsla också, hos svenska företag, en rädsla, att det kommer orsaka massa med problem.” (Chef, mellannivå)*

Den misstänksamheten som präglade rekryteringsprocessen förvandlades sannolikt till en rutin inom organisationen, som vi har konstaterat tidigare. Därmed, blir det legitimt att utvärdera ”invandrarna” som ”ett potentiellt problem” som ”vi” har ”bemästrat”.



*” Och för min del så har det inte funnits ett enda problem som har hamnat på mitt bord med någon av de medarbetare som vi har anställt, det är bara positivt.” (Chef, högre befattning)*

*”..//..Och min erfarenhet är enbart positiv, och problem med medarbetare kan man få oavsett vad. Men anställer man 10, så är det lyckoträff att alla 10 är bra, så är det ju inte alltid, och det beror inte om man kommer från ett annat land, utan om man passar in i miljön.” (Chef, högre befattning)*

Uttalanden som framkommer i intervjun, att ”det finns inte avundsjuka” eller ”de tar hand om varandra” blir då avvikelser från normen, om ”positiva” sådana, att förvånas över. Förvåningen över dessa beteenden döljer en förväntan på ett moraliskt ”sämre” beteende.

*” Det allra finaste är hur de löser sina konflikter, jag är helt imponerad, det fick mig att fasa att de var så olika.” (Chef, mellannivå)*

*” Det är nästan tvärtom, mindre konflikter än det brukar vara (på en svensk arbetsplats, vår anm.). De är mycket måna om varandra, respekterar varandra” (Chef, mellannivå)*

Föreställningar om en gemensam, homogen nation/kultur gör att man kan uttala sig om hur ”svenskarna” är. Samtidigt förutsätter man att immigranter inte är som ”svenskar”. Immigranterna kan, utifrån dessa föreställningar, inte ha samma beteenden, värderingar, och inte heller annorlunda men bättre värderingar. Kategorin ”immigranter” blir därför ständigt granskad och bedömd utifrån den föreställda ”svenska” beteendenormen.

*”Det som jag har upptäckt som inte finns det är avundsjuka. Det finns ju oftast hos svenskar, om någon har gjort något bra, så är det sällan att någon kan tala om att det är bra. E har fått åka till London för att han varit jättebra, och alla kramar om honom och gratulerar, tycker att det är jätteroligt. Och svenskarna skulle tänka – säljer dem rätt, är det seriöst. Och det är den svenska avundsjukan, någonting finns där, misstänksamheten. De peppar varandra..//..dem hjälper varandra och så.” (Chef, mellannivå)*

*”Några stora problem har jag inte haft någonsin. Man måste själv vara villig att lära sig, man kan inte tro att det är jag som har rätt, man måste lyssna, man måste lära sig känna de olika människotyperna, för vi alla är olika, och kommer man från helt olika miljöer, så är man ännu mer olik, och då har jag lika mycket att lära mig som dem.” (Chef, mellannivå)*

*”..// mina medarbetare Sverige runt tittar lite extra på de som har invandrarbakgrund, därför att de vet att det blev väldigt lyckosamt här. Och det är egentligen samma fenomen om man anställer unga civilekonomer och det går väldigt bra, då är det andra som gör detsamma, blir inte det bra, så gör de inte*

*det. Hade jag sagt på alla företagsträffar, alla möten med kommun att vi har anställt 10 stycken... och det har varit jätteproblem... pratar man om det som är positivt, så blir det lättare att prata om det som är negativt. ” (Chef, högre befattning)*

I det ovanstående uttalandet reproduceras den neokoloniala föreställningen, där ”vi” förblir subjektet, medan ”de andra” föreställs i en objektifierande retorik. ”Upptäckten” av ”de andra” förmedlas som ett ”lyckosamt” projekt i termer av den egna framgången, vilken sedan kan användas i relation till andra subjekt inom ”vi-gemenskapen” för att förmedla den ”goda” och ”humana” självbilden, som dessutom visar på företagets ”inneboende rationalitet”.

*”//... och namnena är inte såna namn som jag kommer ihåg, men kanske du känner till dem. (visar en lapp med två namn). De är alltså helt outstanding när det gäller försäljning, mycket mycket duktiga. Och det är egentligen det goda exemplet...” (Chef, högre befattning)*

## 6. SLUTSATSER

---

*”Av två onda ting”, sa Karl Kraus, ’vägrar jag välja det minst onda.” Pierre Bourdieu (1997)<sup>131</sup>*

---

### 6.1 Mångfaldsbegreppet – en postkolonial tolkning

Syftet med vår uppsats var att kartlägga och dekonstruera föreställningar om olikhet som förmedlas i ”etnisk mångfald”-diskursen. Vi har analyserat föreställningar om olikhet som förmedlas retoriskt av de s k mångfaldsrådgivare inom den privata och den offentliga sektorn. Vidare, har vi studerat ett företag som har implementerat mångfald, för att studera vilka föreställningar om olikhet som reproduceras och verkställs i en ”mångfaldsvänlig” arbetsorganisation. Vi har använt oss av det socialkonstruktivistiska perspektivet samt det postkoloniala teoretiska synsättet för att dekonstruera och tolka mångfaldsdiskursen.

Mångfaldsdiskursen har fått ett omfattande gehör i den statliga såväl som näringslivets retorik samt satsningar på att förmedla mångfaldsdiskursen vidare till myndigheter, företag och intresseorganisationer. Vår kartläggning av diskursen visar att uttrycket ”mångfald” används av mångfaldsrådgivare som en samlingsterm för att förmedla föreställningar om uppvärdering av ”olikheter”. Det som vi kom fram till i vår analys av mångfaldsretoriken är att den för med sig implicita föreställningar om att arbetskraften i Sverige är enfaldig i termer av t ex ”kultur”, ”etnicitet” eller ”ålder”. Vidare föreställs ”olikheter” i sin tur som en avvikelse från denna normgivande ”rådande enfald”. Föreställningar bakom mångfaldsretoriken är med andra ord, att det finns något ”homogent svenskt” och att ”olikhet” är ”allt” som avviker från den ”svenska normen”, därmed kan vi istället för mångfald tala om en föreställd tvåfald. Problemet med mångfaldsdiskursen ligger i att den för med sig föreställningar om statiska, grovt stereotypiserade ”kulturer” och ”etnicitet”, vilka i sin tur föreställs stå i motsatsrelation till den ”svenska homogeniteten”. Därmed innesluter mångfaldsdiskursen det koloniala arvet och dess föreställningssystem, för att vara mer specifik, koloniala föreställningar om ”ursprungets betydelse” för värderingar och ”mänsklig natur”. Detta förblir däremot dolt i retoriken som är tillräckligt opreciserad för att låta mottagaren uttolka diskursen utifrån egna föreställningar om olikhet, sannolikt utifrån den av västerländerna eufemiserade kolonialistiska föreställningsramen.

Det som utsagor från fallföretagets intervjupersonerna visar, är att retoriken om ”mångfalden” inom företaget bygger på den legitima retorikens språkliga konstruktioner av ”den andra”. Diskursiva element som föreställd normgivande ”svenskhet”, ”kulturavstånd”, objektifiering av ”den andra” och differentiering av anställda utifrån föreställd statisk och ”avvikande” kompetens träder fram i utsagorna. Dessa diskursiva element ingår i den allmänt accepterade retoriken om ”invandrare” och är inte ovanliga i

---

<sup>131</sup> Bourdieu, Pierre (1997), s.31

dagens Sverige. Denna retorikens föreställda legitimitet leder till kolonialisering av ”de andras” föreställningsvärld genom att misnöjet med kategoriseringen kan lättast uttryckas genom att låna kategoriserande retoriska uttryck som ”svenskar” och ”invandrare”. Faran är att genom att bruka den differentierande retoriken, internaliserar ”de andra” en av västerländerna konstruerade och negativt värderade identitet.

I slutändan blir situationen låst för de som exkluderas från den ”svenska” gemenskapen. Misstankens hermeneutik verkar i diskvalificeringsprocessen, där meritförteckningen misstänks att inte vara som den ska, språkkunskaper anses enbart kunna förvärfvas genom en uppväxt i en västerländsk miljö, för annars misstänks man för att ha fastnat i en ”traditionell, underlägsen kultur”. ”De andra” misstänks att ha sämre moral, där även bra kunskaper i språk och yrkeskompetenser döljer detta underlägsna ”kulturella” element, som då anses vara ”labilitet” eller ”stolthet”. Sociala beteenden, speciellt de som anses vara störande eller obehagliga, ska omedelbart förklaras utifrån kultur och därmed åtgärdas genom kontroll och assimilering.

Samtidigt som det koloniala arvet leder till en kontinuerlig reproduktion av ”de andras” nedvärderade identiteter, för det vidare västerländernas föreställda ”överlägsna” självbilder. Eufemiserad rasism, kulturstereotyper och människorangordningar utifrån ”svenskhet” som norm sammanflätas i fallföretagets utsagor med en föreställd egen ”humanistisk moral”, ansvarstagande för samhället och ”rationalitet”. Retoriken förs med ”vi” som subjekt, där ”vi” föreställs vara samhället, ”svenska” arbetsorganisationer eller (den ”svenska” delen av) företaget. ”De andra” talas det om som passiva objekt att förfogas över. Den hierarkiska dikotomiseringen mellan ”vi” och ”de andra” är ett framträdande drag i utsagorna. Detta ligger helt i klang med mångfaldsbegreppets tvåfaldiga grund. Vidare, den laissez-faire inställningen till diskriminering och rasism (som förtäcks i eufemiserade uttryck som ”främlingsfientlighet” och ”rädsla”) förmedlat av fallföretaget, förmedlas också av mångfaldspraktikerna. Mångfaldsretoriken förmedlar en ambition att mobilisera ”alla” kring mångfaldsarbetet och genom undvikandet av ämnen som rasism och diskriminering blir en mobilisering möjlig.

Den mobilisering som mångfaldsbegreppet möjliggör är en mobilisering av de ”svenska” subjekten, och i förlängning ett ”västerländskt vi” kring den egna föreställda goda och humanistiska självbilden. Därmed kan mångfaldsdiskursen ses som ytterliggare en reproduktion och ett mobiliseringsförsök utifrån västerländernas (och Sveriges) postkoloniala idealiserade självbild. Den ”svenska gemenskapen” mobiliseras specifikt kring ”de sunda värderingar” och det s k folkhemsidealet. Den föreställda svenska gemenskapen förväntas ta hand om sina immigranter, se till att de får arbete, en plats i folkhemmet. Den internaliserade självbilden av en föreställd nation, Sverige, som den moralisk handlande nationen, med ”sunda värderingar”, leder till att ”vi måste göra någonting”, integrera dessa ”invandrare”, en jakt på den föreställda ”goda självbilden”. Genom mångfaldsdiskursen konstrueras då ett ”vi” som ett tolkande subjekt som samtidigt är det handlande subjektet, medan den passiva andra föreställs som hjälpbehövande i en kontext där denna objektifieras. Den svenska subjektsgemenskapen som har tolkningsföreträdet och därmed utvärderar egna handlingar; bemöter ”de andras” misnöje med ”vi menar faktiskt inget illa”- argument. Paradoxen ligger i föreställningen

om subjektets tro på att det har ”goda intentioner”, vilket i sin tur ”trollar bort” handlingens skadegörande effekter. Denna paradox är central i västerländernas postkoloniala föreställningssystem.

Den västerländska postkoloniala identiten bygger på en schizofren föreställningsvärld, där idealiserade självbilder av egen ”humanism, rationellt tänkande och universalism” upprätthålls genom förnekelse av den objektifiering, förtryck och exploatering västerlänerna har utsatt och utsätter ”de andra” för. Samtidigt är västerlänerna beroende av att definiera ”de andra” som ”underordnade” och ”avvikande” för att kunna rättfärdiga sitt makt(miss)bruk utifrån sin idealbild. Därmed föreställs maktanvändandet som ett brukande i ”utvecklingens namn” och ”för de andras skull”.

Vår slutsats är att mångfaldsdiskursen uppfyller främst ett syfte av att osynliggöra diskriminering, rasism och differentiering av ”invandrare” genom att förflytta gränsdragningen mellan ”vi” och ”de andra” från arbetsmarknaden till arbetsorganisationer. Med tanke på att dagens diskrimineringslagstiftning anser att arbetsgivaren bär ansvaret för att förebygga och förhindra diskriminering inom organisationen, medan mångfaldsrådgivarna menar på att företaget följer lönsamhets- och inte rättviseargument, blir ”de andra” utelämnade i en situation, där den aktör som ska se till att rättvisa sker anses samtidigt inte kunna handla utifrån rättvisa. För att social rättvisa ska kunna ske, krävs det att falska dikotomier upphävs och statiska kategorier nedmonteras diskursivt och retoriskt eftersom det är fortfarande ett rådande faktum att ”de andras” röster tystas ned i den västerländska diskursiva monopolen. Erkännandet av ”de andra” innebär ett erkännande av att ”vi” kan inte leva upp till den idealiserade självbilden av ”godhet”.

## 6.2 Rekommendationer för vidareforskning

Vår uppsats behandlar främst själva mångfaldsdiskursen och dess underliggande innebörder. Vi har konstaterat tidigare att genusforskning och postkolonial teoribildning går hand i hand och bör inte urskiljas, då postkoloniala föreställningar om världsordningen och konstruktion av genus samverkar i mobiliseringsprocesser, i identitetsskapandet och i definitioner av ”de andra”. Det skulle vara intressant att forska vidare kring mångfaldsbegreppet utifrån ett postkolonialt feministiskt perspektiv för att studera hur kvinnorna differentieras längst koloniala skiljelinjer mellan ”vi” och ”de” inom arbetsorganisationer.

Den postkoloniala teoribildningen förläggs oftast på en samhällsomfattande analysnivå, vilket vi har också gjort i förhållande till mångfaldsbegreppet. Vår fallstudie bygger på ett företag och kan därmed betraktas som ett exempel på en reproduktion av postkoloniala föreställningssystem. Vi har arbetat under en begränsad tid och därmed inte kunnat studera flera arbetsorganisationer. En studie av organisatoriska processer, formella och informella skulle vara berikande för den postkoloniala forskningen i Sverige, främst för att tydliggöra olika differentieringsprocesser och inte minst ge utrymme för ”de andras” röster att komma fram tydligare. Institutionella processer med anläggandet av ett

postkolonialt perspektiv, bör vara intressant för forskning inom socialt arbete, för att därigenom utröna hur ”den andra” föreställs speciellt i mötet med myndigheter. Forskning om dekonstruktioner av inre internaliserade koloniala självbilder vore ett viktigt inslag i den psykosociala forskningen.

Den postkoloniala teoribildningen kan vara ett intressant perspektiv att anlägga i företagsekonomiska studier av internationell affärsföring och organisatorisk irrationalitet. Intern och extern marknadsföring och de föreställningar om ”de andra” som konstrueras genom marknadsföringens budskap är också intressant att titta på.

Den postkoloniala och feministiska teoribildningen bör överhuvudtaget integreras i den samhällsvetenskapliga forskningen för synliggöra det som osynliggörs.

## 7. KÄLLFÖRTECKNING

### Muntliga källor

Ahkter Javed, mångfaldsombudsman, SIF, telefonintervju, Stockholm, Sverige, (21-09-2001)

Berglinden Raija, informatör, Etniska Relationer, personlig intervju, Malmö, Sverige (01-10-2001)

Eklund Margareta, projektledare, mångfald i Europa, telefonintervju, Stockholm, Sverige (25-09-2001)

Fägerlind Gabriella, diversity management konsult, personlig intervju, Lund, Sverige (02-10-2001)

Löfgren Eva, mångfaldskonsult, telefonintervju, Stockholm, Sverige (02-10-2001)

Maurin Jean-Daniel, projektledare, näringslivskontoret, personlig intervju, Malmö, Sverige (26-09-2001)

Orel Visnja, mångfaldskonsult, Näringslivskontoret, personlig intervju, Malmö, Sverige (14-09-2001)

Rydell Gunnel, chef, Etniska Relationer, personlig intervju, Malmö, Sverige (14-09-2001)

Walfrid Ann-Margret, politiker, socialdemokraterna, uppdrag i Rosengård, personlig intervju, Malmö, Sverige (19-10-2001)

Samt

Personliga intervjuer med chef, högre befattning (15-10-2001), chef, mellannivå (17-10-2001) och två anställda (07-12-2001) från vårt fallföretag.

### Böcker

Abbot, Pamela och Wallace, Claire, (1998), Introduktion till sociologi . feministiska perspektiv, Studentlitteratur

Alm, Daina, (1999), Fördel mångfald, Konsultförlaget

- Alvesson, Mats och Sköldbberg, Kaj, (1994), *Tolkning och reflektion*, Studentlitteratur
- Bergman, Lars et al, (1989), *Lika, olika, jämlika*, Arbetsmiljöfonden
- Bourdieu, Pierre, (1997), *Kultur och kritik*, Daidalos
- Broomé, Per et al, (1996), *Varför sitter ”brassen” på bänken?*, SNS Förlag
- Broomé, Per och Bäcklund, Ann-Karin, (1998), *S-märkt företagets etniska vägval*, SNS Förlag
- De los Reyes, Paulina, (2000), *Mångfald och differentiering*, SALTSA Arbetslivsinstitutet
- Holme, Magde Idar och Solvang, Krohn Bernt, (1991), *Forskningsmetodik*, Studentlitteratur
- Lazarus, Neil, (1999), *Nationalism and cultural practice in the postcolonial world*, Cambridge university press
- Loomba, Ania, (1998), *Colonialism/postcolonialism*, Routledge London and New York
- McEachrane, Michael och Faye Louis (red.), (2001), *Sverige och de andra, postkoloniala perspektiv*, Natur och Kultur
- Månsson, Per (red), (1998), *Moderna samhällsteorier – traditioner, riktningar, teoretiker*, Rabén Prisma
- Olsson, Erik (red.), (2000), *Etnicitetens gränser och mångfald*, Carlssons
- Osman, Ali, (1999), *The ”strangers” among us*, Linköping University department of education and psychology
- Repstad, Pål, (1999), *Närhet och distans - kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*, Studentlitteratur
- Rojas, Mauricio, (1995), *Sveriges oälskade barn*, Brombergs
- Salimi, Khalid, (1997), *Mångfald och jämställdhet*, PM Bäckström förlag
- Svedberg, Lars, (1995), *Marginalitet*, Studentlitteratur
- Taylor, Charles, (1999), *Det mångkulturella samhället och erkännandets politik*, Daidalos
- Tesfahuney, Mekonnen, (1998), *Imag(in)ing the Other(s)*, Uppsala University, Department of social and economic geography



Åsard, Erik och Runblom, Harald (red.), (2000), Positiv särbehandling i Sverige och USA

## **Andra skrivna källor**

Björvall, Katarina, Vad betyder mångfald på svenska- rapport från en konferens och ett forskarsamtal-, arbetsrapport 1 mångfald i arbetslivet, Rådet för arbetslivsforskning 2000

De los Reyes et al, Mångfald i arbetslivet arbetsrapport 4 Tre forskaruppsatser om mångfald- mångfald, diskriminering och stereotyper, Rådet för arbetslivsforskning 2000

Fägerlind, G., (1999), Managing Diversity – strategier för mångfald i USA, Sveriges Tekniska Attachéer, Stockholm.

Integrationsverket, mångfald – broschyr för den offentliga sektorn, från [www.integrationsverket.se](http://www.integrationsverket.se), december 2001

Näringslivsdepartementet, Departementserien 2000:69, Alla lika olika – mångfald i arbetslivet, från [www.naring.regeringen.se/mangfald](http://www.naring.regeringen.se/mangfald)

Rothstein, Bo, Debatt, Aftonbladet, 18-03-2000

## **Elektroniska källor**

**Den postkoloniala teoribildningen vid Göteborgs Universitet**  
[www.ped.gu.se](http://www.ped.gu.se)

**Etnisk mångfald**  
[www.mangfaldimalmo.com](http://www.mangfaldimalmo.com)

**Integrationsverket**  
[www.integrationsverket.se](http://www.integrationsverket.se),

**Lunds universitet**  
[http://www.lu.se/info/Profokt95/Profokt95\\_11\\_alvesson.html](http://www.lu.se/info/Profokt95/Profokt95_11_alvesson.html)

**Mångfald- Diversity management**  
[www.mangfald.org](http://www.mangfald.org)

**Näringslivsdepartementet,**  
<http://www.naring.regeringen.se/fragor/integration/index.htm>  
<http://www.naring.regeringen.se/mangfa>

## **BILAGA 1**

### **Intervjumall**

#### **Frågor om organisationen**

**Vad är målsättningen med organisationen/avdelningen?  
Vilka kundgrupper har ni, företag, offentliga organisationer eller privata personer?  
Hur definierar din organisation mångfald och etniska relationer?  
Vilka typer av mångfald arbetar ni med?  
Vad anser ni vara fördelar med mångfald eller varför bör man ta tillvara mångfald inom en organisation?  
Vilka strategier och metoder anser ni behövs för att ta tillvara mångfald? Exempel på nöjda kunder?  
Hur utvärderar ni era metoder?  
Hur brukar mångfaldsutvecklingsprocessen se ut?  
Vilka är de problem som brukar uppstå, hur löser ni dessa?  
Finns det områden som ni känner inte riktigt omfattas av ert nuvarande mångfaldsarbete?**

#### **Frågor om arbetsuppgifterna och egna synpunkter**

**Arbetar du internt inom din organisationen eller med externa kunder?  
Vad omfattar dina arbetsuppgifter?  
Vilka aspekter av mångfaldsarbete och etniska relationer arbetar du huvudsakligen med?  
Vad upplever du för svårigheter eller hinder i ditt arbete gentemot din organisation respektive klientorganisationen?  
När det uppstår svårigheter, hur går man tillväga för att lösa dessa?  
Är egna tidigare erfarenheter i fråga om mångfald viktiga i mångfaldsarbete? Kan du ge oss exempel när egna erfarenheter har påverkat ditt arbete på gott och ont.  
Kan du definiera vad kärnan i ditt arbete med etniska relationer är och vad som skiljer ditt yrke från andra yrke som arbetar med mångfald och etniska relationer dagligen, t ex en arbetspsykolog?  
Anser du att ditt arbete som ansvarig för etniska relationer är beständigt eller speglar det ett tillfälligt behov av medvetandegörande i dagens svenska samhälle?**