

Mångfaldsarbetet inom socialtjänsten i Lunds kommun

Av Samron Dawit
Nima Faghih

Socialhögskolan vid Lunds universitet
SOPA 63
Vt-09



Handledare: Anders Olsson

Abstract

Title: Diversity

Authors: Samron Dawit and Nima Faghieh

Supervisor: Anders Olsson

Purpose: To seek the importance of diversity amongst social workers in Lund

Summary: As a current topic, diversity is the focus of many discussions in the modern society. This essay will focus on the diversity plan decided upon by the municipal of Lund and the small imprint it has had amongst employees within the social offices. The purpose has been to seek answers concerning the obstacles that are faced in the implementation of such a document. This was done by conducting interviews with social workers and examining the research available on the subject of diversity concerning workplaces. The conclusions made were that there is a large shortage of knowledge about the mere existence of the diversity plan and the implications of said document in the organization.

Keywords: diversity plan, social work

Innehållsförteckning

Abstract	2
Innehållsförteckning	3
1. Inledning	4
Problemformulering	4
2. Syfte	5
3. Frågeställningar	5
4. Metod	5
Kvalitativ intervju	6
Semistrukturerad intervju	6
Urval	7
Etiska aspekter	8
Praktiskt genomförande av intervjuerna	8
Bearbetning av insamlat material	9
Påverkansfaktorer och förförståelse	9
Kritisk granskning av material	9
Validitet	9
5. Tidigare forskning	10
Mångfald	10
Mångfald i arbetslivet	11
Mångfald sett ur ett organisatoriskt sammanhang	12
Mångfald inom socialt arbete	13
6. Teori	14
Begreppsdefinitioner	14
Problematisering av begreppet mångfald	15
Funktionshinder	16
Sexualitet	16
Etnicitet	16
Kön och genus	17
Valda teorier	17
Samhällstrender	18
Socialkonstruktivism	18
Organisationsteori	19
7. Resultat och analys	20
Prioriteringar	21
Etnicitet	23
Organisationskultur	24
8. Sammanfattning och avslutande diskussion	28
9. Källförteckning	30
10. Bilaga	32

1. Inledning

Mångfald som begrepp har blivit ett starkt politiskt redskap och något som omnämns i många sammanhang. Vikten av att det offentliga speglar samhället och dess invånare är något som diskuteras flitigt. Mångfald i Sverige framhålls som en tillgång för landet och något som bör tas till vara på. Ändå har vi som skrivit denna uppsats inte känslan att verkligheten återspeglar dessa ambitioner. Snarare upplever vi att klyftorna i samhället växer och de förändringar som ändå kan skönjas här och var inte sker i den utsträckning och i den takt som hade varit önskvärt. Genom den här uppsatsen så ska vi försöka belysa hur socialarbetare ser på mångfald på arbetsplatsen. I och med att vi själva kommer arbeta inom socialt arbete i framtiden så föll det naturligt att välja socialtjänsten som undersökningsfält. Vi gick in med föreställningen om att mångfalden inte var ett naturligt inslag på arbetsplatsen trots de policys och styrdokument som finns. Målet har inte varit att agera kontrollinstans för att se om kommunen lever upp till sina högt uppsatta mål utan snarare att se om diverse styrdokument och policys kring mångfald är förankrade och får medhåll från personal ute på socialkontoren. Det är snarare själva processerna som ett värdeokument kan medföra inom en organisation som varit det viktiga att få fram i den här uppsatsen. Det vill säga hur pass stor medvetenheten är bland socialarbetare kring begreppet mångfald på arbetsplatsen och hur stort utrymme detta får i verksamheten.

Problemformulering

Denna uppsats kommer dels att belysa begreppet mångfald och dels att söka svar på de hinder för implementeringen av detta som kan finnas ute på arbetsplatserna. Grundtanken bakom uppsatsen var till en början att söka betydelsen av mångfalden för socialsekreterarna. Detta visade sig dock ej vara särskilt givande då alla intervjupersoner enbart uttryckte en önskan om en mer blandad arbetsgrupp. Vi insåg att materialet från intervjuerna genomsyrades av ett återkommande ämne, nämligen de hinder som socialsekreterarna upplevde för att konkretisera idéer och tankar om ett fungerande mångfaldsarbete. Detta ledde till en kursändring där vi gav oss in på att söka förklaringar till dessa hinder.

En annan sak som vi märkte var den snäva bild intervjupersonerna hade på mångfald. För många var begreppet synonymt med etnicitet och det återspeglades i deras svar. Detta

avhjälpes till viss del under själva intervjuerna genom en bredare diskussion, men vi kom till insikt att mångfald som koncept behöver en djupdykning för att få den innebörd som är avsett.

Då ämnet är omfattande har det avgränsats. Vi har valt att utforska synen på mångfald hos några socialsekreterare i Lund och dess verkan i deras dagliga arbete. Till vår hjälp har vi utgått ifrån Lunds kommuns mångfaldsplan, ett styrdokument som riktar sig till alla yrkesverksamma inom kommunen. Mångfaldsplanen är ett styrdokument som kommunfullmäktige röstade igenom 2002. Den ska fungera som ett komplement till lagen om diskriminering på arbetsplatser och syftar till att bättre återspegla samhället. Bakgrunden till mångfaldsplanen är viljan hos kommunen att föregå som ett gott exempel samt ett försök till en attitydförändring (Lunds kommun, 2002).

Noteras bör att mångfaldsplanen enbart behandlar frågor om etnicitet, vi har dock ansett denna begränsning vara för snäv och utgått från en bredare definition av begreppet i vår diskussion med socialarbetarna och under uppsatsens gång. Detta för att vi inte anser det ändamålsenligt att tala om mångfald och samtidigt enbart beröra ämnet till viss del.

2. Syfte

Att problematisera de hinder som finns för ett fungerande mångfaldsarbete på en arbetsplats.

3. Frågeställningar

Vilken är socialsekreterarnas syn på mångfald och hur uppfattas mångfaldsplanen?

Anser socialsekreterarna att avsikten med mångfaldsplanen märks i det dagliga arbetet och hur yttrar sig detta?

Finns det ett mångfaldsarbete och hur upplever socialsekreterarna att detta fungerar?

4. Metod

När vi först bestämde oss för att skriva om mångfald så framkom bredden av det område vi valt att belysa. En stor del av våra svårigheter som framkom i och med ämnesvalet handlade

om vad som var mest intressant kring begreppet mångfald och hur vi kunde belysa detta. Vi inledde arbetet med avsikten att undersöka om Lund kommuns mångfaldsplan hade en förankring i det dagliga arbetet och på vilket sätt socialsekreterarnas syn på mångfald korrelerade med dokumentet. Vi tyckte oss se ett glapp mellan ”offentlighetens” syn på begreppet mångfald i form av styrdokument och handlingsplaner och dess verkningar jämfört med verkligheten. Materialet visade sig delvis bekräfta denna ståndpunkt. Socialsekreterarna uttryckte i själva verket att de höll med om ståndpunkten i dokumentet men att detta inte återspeglades i verksamheten. Varken organisationen eller de själva var del av ett fungerande mångfaldsarbete. Detta ledde oss in på ett intressant spår, nämligen att ta reda på anledningen till att detta inte skedde i organisationen.

Kvalitativ intervju

Valet av metod föreföll ganska enkelt, eftersom vi var ute efter att undersöka om mångfaldens betydelse och faktiska verkningar i en verksamhet ur socialsekreterares perspektiv så ville vi kunna diskutera frågorna på djupet. På så sätt kunde vi ta reda på om kommunens styrdokument hade en förankring bland de enskilda medarbetarna. I och med detta uppvägdes den begränsande faktor att vi då enbart fick insyn i en mindre del av verksamheten. Detta då vi fick en beskrivning av de personliga erfarenheterna och synen på den del av organisationen som respondenterna tillhörde (Alvesson, 2000).

Valet av en kvantitativ undersökning hade varit ett allt för statiskt tillvägagångssätt för kunnat ge ett tillfredställande svar på frågan om de politiska riktlinjerna kring mångfald de facto överensstämmer med verkligheten. Det som är allra mest utmärkande med en kvalitativ intervju som metod är att det är möjligt att sprida ljus på flertalet områden genom att ställa följdfrågor och på så sätt få ett djupare material att utgå ifrån (ibid.).

Semistrukturerad intervju

En semistrukturerad intervjuteknik innebär att man använder sig av ett fåtal styrande frågeställningar för att sedan fylla på med relevanta följdfrågor. Anledningen till att vi valde att använda en semistrukturerad intervjuteknik var för att vi ville få informanterna diskutera fritt kring vad de anser om begreppet mångfald i stort och hur de ser på Lund kommuns

ambitioner med en bred mångfald i verksamheterna. Varken en strukturerad eller ostrukturerad intervjueteknik hade försett oss med de verktygen vi ansåg oss behöva för att undersöka vårt syfte. Vi önskade att informanterna skulle få uttrycka sig ganska fritt utifrån den struktur som finns i början, det ger mindre politisk korrekthet och fler reflektioner från informanterna (Alvesson, 2000).

I förhand kändes det som att svåraste momentet skulle bli att övertyga informanterna om att vi inte var där för att kontrollera huruvida de följer riktlinjerna kring mångfaldsarbetet. Det visade sig däremot inte vara något bekymmer.

Urval

Det urval som gjordes byggde på att de som intervjuades var personer med varierande lång erfarenhet av professionellt socialt arbete, den spridningen var väldigt viktig för oss att få bland informanterna. Detta var ett val vi gjorde på grund av att vi ansåg de med lång erfarenhet skulle möjligtvis reflektera annorlunda över mångfaldens påverkan i arbetslivet än en nyexaminerad socionom gör. Eftersom vi skriver om mångfaldens betydelse i arbetslivet så är det också naturligt att informanterna har erfarenhet av socialt arbete men det ansågs inte vara vitalt att denna erfarenhet var mångårigt. Vi har fått utgå från de socionomer på fält som vi har kunnat få tillgång till och att vi inte heller nödvändigtvis behövt handplocka dessa för att få ett tillfredställande urval. Då en majoritet inom det sociala arbetets fält är kvinnor ansåg vi det inte vara särskilt begränsande att vi enbart kunde intervju två män, medan vi hade fyra kvinnliga respondenter. Vi är dock medvetna att det insamlade materialet är för begränsat för att kunna dra några långtgående slutsatser. För detta hade en större studie behövts där alla förvaltningar inkluderas och kartläggs närmare.

När det gäller valet av socialsekreterarna så har vi inte sett en poäng att binda dem till en specifik verksamhet då vi är ute efter den mer allmänna bilden kring mångfald och inte specifikt knutet till en verksamhet. Detta har även gjort deras bakgrund till en oviktig variabel i urvalet av informanter. Utifrån analysynpunkt så kan det ha funnits en poäng med att noga välja informanter utifrån vissa kriterier men just inom detta ämne som vi skriver om så tror vi det finns tillräckligt med underlag inför analysen. För att komma i kontakt med socialsekreterarna så kontaktade vi Lotta Green som har i uppgift att hjälpa studenter på socialhögskolan i Lund att komma i kontakt med tjänstemän inom socialförvaltningen i Lund.

Etiska aspekter

De etiska aspekterna var aldrig ett bekymmer så som vi såg det, detta på grund av att varken det berörda ämnet eller intervjufrågorna formulerades att vara särskilt känsliga. Men eftersom vi människor tolkar och uppfattar saker på olika sätt så var det viktigt att inte ha förutfattade meningar kring hur informanterna reagerar eller avsaknaden av reaktion. Istället utgick vi ifrån vara så detaljerad som möjligt kring vad det är vi gör så att inga missförstånd råder. Vi inledde som sagt kontakten med informanterna via Lotta Green, det som följde var ett inledande samtal som utförligt beskrev syftet med intervjun och vad den sedan skulle användas till. Eftersom vi skriver om socialsekreterarnas syn på mångfald i förhållande till den mångfaldsplan som finns var det viktigt att redan från början betona att vi inte var där för att granska eller kontrollera om mångfaldsplanen efterlevs eller ej. För att undvika missförstånd och ge dem en ärlig chans att verkligen veta vad de ska svara på för frågor så skickade vi intervjufrågorna i förväg, detta gjorde också så att de har hunnit reflektera över frågorna.

Praktiskt genomförande av intervjuerna

Rent praktiskt så gick vi tillväga på två olika sätt när det gäller intervjuerna, vissa intervjuer skedde via ett personligt möte medan andra utfördes via telefon. Något som vi till en början tyckte var ett sämre alternativ till att mötas visade det sig att det möjligtvis var till det bättre nu när vi ser tillbaka på de olika intervjuformerna. På något sätt var upplevelsen att det var enklare för informanterna att prata mer öppet över telefon än vad andra informanterna gjorde i person.

Svårigheterna över telefon var främst att förberedelserna inför intervjuerna var väldigt intensiva, så att det skulle framgå vad syftet och ambitionerna var med intervjun. De intervjuer som skedde genom ett möte med informanterna underlättade den inledande kontakten den kommande intervjun, detta var något svårare att skapa över telefon.

Som inspelningsinstrument så användes en mobiltelefon, detta fungerade utan några som helst problem och vi informerade om att samtalet skulle spelas in och att de gärna fick höra intervjun när vi väl var färdiga. Allt detta för att få informanterna att känna sig trygga i situationen.

Bearbetning av insamlat material

För att få så bra resultat som möjligt ur intervjuerna ansåg vi det vara till vårt gagn att låta dem sjunka in i några dagar, förfarandet vi använde oss av var att varken lyssna eller transkribera intervjuerna på några dagar. Allt för att se materialet med nya fräscha ögon, bara några dagar efter så började vi lyssna igenom materialet flera gånger om samtidigt som vi noterade olika nyanser i språket och olika teman som utkristalliserade sig ur de olika intervjuerna.

Påverkansfaktorer och förförståelse

En väldigt stor påverkansfaktor under intervjuerna var egna förväntningar på önskade svar och bekräftelse från informanterna. Detta är något vi har tänkt på ända sedan i början av skrivprocessen, vi har varit noga med att inte låta egna fördomar skina igenom i intervjuerna. I och med att vi medvetandegjort detta redan på ett tidigt stadium så har vår förhoppning varit att inte påverka intervjuer med informanterna på ett negativt sätt. En annan påverkansfaktor som vi kom att tänka på var vår egen etniska bakgrund, en diskussion har förts huruvida vi hade fått annorlunda svar från informanterna om någon annan hade ställt frågorna. Detta behöver givetvis inte ha spelat någon avgörande roll men kan ändå ha påverkat informanter och möjligen gjort de mer avhållsamma i sina svar.

Kritisk granskning av material

Vi har i stor utsträckning använt oss av litteratur som berört området, dock har inte alla avhandlat socialt arbete specifikt. Vi har ändå valt att nyttja dessa källor då vi har kunnat se dem bidra till kvaliteten och bredden av innehållet. De gångerna vi har använt oss av sekundära källor så har vi varit väldigt noggranna med att försöka leta upp ursprungskällan och de tillfällen då detta inte har gått har vi valt att inte ta med informationen i uppsatsen.

Validitet

Validitet inom den kvalitativa forskningen innebär att man granskar det som undersökningen avser, exempelvis om frågorna som ställs står i relation till ämnesvalet. Validering handlar om

kontroll, teoretisering och ifrågasättande. Detta innebär en kritisk granskning där analysen bygger på en teoretisk grund (Kvale, 1997).

Vi har under processens gång varit noga med att få med all korrekt information från intervjupersonerna. Vi varit ordagranna i våra formuleringar så att det inte finns utrymme för övertolkningar utifrån intervjupersonernas svar på våra frågeställningar. Givetvis återfinns påverkansfaktorer som inte går att bortse ifrån. Det faktum att vi själva hade en tanke om hur det kunde se ut på arbetsplatserna kan ha påverkat både frågorna och den efterföljande diskussionen. Ämnet i sig som kan uppfattas känsligt av vissa kan vara en annan faktor. Vidare så finns möjligheten att vissa intervjusvar angavs på grund av tron att dessa var de ”rätta” svaren.

5. Tidigare forskning

Mångfald

Vid en hastig överblick i forskningsfältet visar det sig finnas en mängd böcker och en rad artiklar som behandlar begreppet mångfald. Mycket av det vi fann behandlade dock ämnet ur ett företagsorienterat perspektiv.

Något som är återkommande i forskningen kring mångfald är att det sätts i förhållande till ett specifikt sammanhang, det blir enligt många forskare mycket enklare att förklara mångfaldens uppkomst som begrepp om det sätts i rätt kontext. Sammanhangen det talas om är oftast mångfalden i vardagen och mångfalden i arbetslivet som ses utifrån ett organisatoriskt synsätt. Det finns alltså flera perspektiv utifrån vilka mångfald kan betraktas. Dessa skilda synsätt är viktiga för att få en helhetsbild och därigenom förstå vad det är som gör mångfald på exempelvis en arbetsplats till något önskvärt. Ur ett historiskt perspektiv så brukar man i forskningskretsar tala om en ”gammal” och en ”ny” mångfald, den senare syftar till att vi förr i tiden pratade om begreppet mångfald utifrån att ”alla är olika i världen” vilket i och för sig stämmer, men det finns ett ytterligare skede för diskussionen kring mångfald som på modern tid mer har handlat om mångfaldens betydelse sett ur ett organisatoriskt perspektiv (Cox, 2001).

Den ”gamla” synen på mångfald utgick mer utifrån människors sociala identiteter och hur de förändrades i mötet med olikheter. Som människor förstår vi varandra bättre om våra sociala identiteter utmanas av olikheter. Denna process leder i sin tur till att vi många gånger hittar fler ting som är lika än olika hos varandra. Sett ur den ”nya” synen på mångfald så vidareutvecklas detta tankesätt och sätts i ett organisatoriskt sammanhang där syftet med själva mångfaldstänkandet är att dessa olikheter ska komplettera varandra och utgöra en kompetenshöjande faktor till verksamheten (Cox, 2001).

Alltså, för att förstå begreppet mångfald så måste man se till begreppet ur ett historiskt perspektiv men framförallt ur en specifik kontext, för att göra några av kontexterna tydligare så ska vi nedan utgå ifrån mångfald i det professionella yrkeslivet och ur ett organisatoriskt synsätt för att på så vis förhoppnings öka förståelsen för mångfald i alla dess skepnader.

Mångfald i arbetslivet

Mångfald i arbetslivet handlar ytterst om olikheter, för många så förknippas det oftast mer med direktiv än verklig tro på mångfaldens funktion enligt mycket av mångfaldsforskningen, återigen så beror det på kontexten där mångfald också kan utgöra en reell ekonomisk vinst, då blir mångfalden snarare ett yttre attribut än en konkret funktion för företaget, många forskare hävdar att begreppet mångfald ofta förknippas med politisk korrekthet vilket tar bort den ursprungliga funktionen som mångfald i arbetslivet syftar till (Cox, 2001)

Ytterst handlar mångfald i arbetslivet också om en efterlevnad av de diskrimineringslagar som finns, vilket är en konkret handling med ett uttalat syfte. Likt diskrimineringslagarnas effekter på arbetsgivarna så fungerar också olika typer av styrdokument och handlingsplaner som en pådrivande faktor till det mångfaldstänkande som finns. Detta blir då ytterligare ett direktiv som många gånger inte är förankrad i verksamheten. Ett medvetet mångfaldsarbete däremot innefattar många fler tillämpningar av strategier som aktivt ämnar till att öka kompetensen inom verksamheten, dessa strategier kan vara allt från att öka kunskapen kring olika attityder till ett aktivt ledarskap som främjar olikheter. Som med så mycket annat så är mångfaldsarbetet en process som måste sättas i ett organisatoriskt sammanhang för att det ska få effekter på verksamheten (Mlekov & Widell, 2003).

Mångfald sett ur ett organisatoriskt sammanhang

Ur ett organisatoriskt synsätt så handlar mångfald främst om att bättre tillvarata de kompetenser eller olikheter, som människor från olika typer av bakgrunder kan tillföra en verksamhet. Man utgår ifrån synsättet att olikheter är berikande både genom alla erfarenheter och egenskaper som var och en för med sig. Detta leder i det långa loppet till ökad effektivitet och önskade resultat (Nilsson Fägerlind & Ekelöf, 2001).

Cox (2001) menar att alla tjänar på en mångfald i organisationen genom att arbete med såväl en formell som informell integration av olikheter som finns i verksamheter. Organisationen tjänar på det genom att de kan lösa problem på ett mycket effektivare sätt, samtidigt som kreativa tankar gynnas och fler individer får karriärmöjligheter. Detta i sin tur höjer kompetensen inom organisationen. Inom forskningen så brukar man traditionellt tala om fem olika anledningar till varför organisationer väljer att arbeta med mångfald, dessa är följande; diskrimineringskostnader, att positionera sig som mångfaldsföretag då det genererar pengar via positiv marknadsföring för organisationen, demografiska förändringar i Europa som gör att olika kulturer kommer närmre varandra, för att inte tappa mark mot sina konkurrenter som har en aktiv mångfaldsstrategi och den sista och kanske viktigaste av alla, vilket är att se till individen och vad den kan tillföra i form av kompetens till organisationen.

Vidare så visar forskningen inom mångfald att olikheter bringar produktivitet, kreativitet och ett effektivare sätt att lösa problem på. Främst så ger detta ökad flexibilitet inom organisationen vilket både ger ökad konkurrenskraft gentemot andra organisationer men framförallt en mycket mer trivsamt arbetsmiljö som leder till goda resultat från personalen (Falsafi, 2004).

När initiativet för mångfaldsarbetet uppkommer i en organisation med en stark hierarkisk styrning så är det av stor vikt att det inte stannar vid direktiv eller punktinsatser så som korta utbildningar kring mångfald och så vidare. En viktig del i mångfaldsprocessen är snarare att det ständigt reflekteras över likheter och olikheter i verksamheten och det arbete som genomförs. Annars kan det istället bli ett hinder för organisationen, främst brukar det yttra sig genom att personalen visar minskad lojalitet mot organisationen vilket i sin tur leder till bristande kommunikation mellan leden (ibid.).

Enligt Cox (2001) så finns det tre anledningar till att organisationer misslyckas med sitt mångfaldsarbete, fel diagnos av problemet, fel metoder som används och en felbedömning av organisationens kompetensnivå. Falsafi (2004) befäster vikten av att organisationer inte fastnar vid olika typer av policydokument utan finna metoder på vilka de kan arbeta vidare med mångfaldsfrågor. Hon menar på att det är en process och inte något som bara ska implementeras. Cox (2001) anser att för att få full potential ur mångfalden i en organisation så måste framförallt cheferna vara införstådda i tillämpningen av mångfald i organisationen.

Mångfald inom socialt arbete

Länge präglades det sociala arbetet och dess tillvägagångssätt av en traditionell och konservativ karaktär och ansågs av kritiker vara bristfällig på grund av dess majoritetsperspektiv. Det dröjde fram till mitten av 80-talet då feminismen etablerat sig även inom det sociala arbetes fält. Detta förstärkte de sedan tidigare kritiska rösterna och den postmoderna rörelsen började ifrågasätta många av de väletablerade teorierna. Bland annat motsatte de sig synsättet där sociala och strukturella strukturer felaktigt förvandlades till problem på individnivå. Vidare kastade de ljus på rådande maktstrukturer i samhället och beskrev den obalans som råder mellan klient och socialarbetare (Kamali, 2002).

I takt med den ökade invandringen till Sverige har betydande förändringar skett i den tidigare homogena folkgruppen. Detta har inte skett utan bekymmer och med stigande arbetslöshet och utanförskap ställs socialarbetaren inför nya utmaningar. Detta innebär att de metoder och som tidigare utgjort grunden i socialt arbete visat sig vara mindre effektiva i försöken att hjälpa denna grupp klienter. Ur detta har begrepp som kulturkompetens och diskussionen om multikulturalism börjat etablera sig inom fältet. Enligt Kamali bidrar kulturkompetensen till att skapa en bättre förståelse för de klienter som socialsekreterare arbetar med. Ibland kan dock kulturkompetensen utgöra ett hinder för socialsekreterare då en del tenderar att snäva in sig genom att ta beslut som grundar sig på förutfattade meningar. Det vill säga kulturkompetensen utgör snarare en nackdel än en fördel om kompetensen används på fel sätt. Även forskare har kunnat konstatera att de traditionella metoderna inte alltid är behjälpliga i jakten på lösningar för de nya medborgarnas problematik. En del forskare har gått så långt som att beskriva socialtjänsten som etnocentrisk. Noteras bör dock att det inte nödvändigtvis behöver innebära att en socialarbetare med samma etnicitet som klienten kan finna en lösning. Detta då skillnaderna inom en etnisk grupp kan vara större jämfört med olikheter gentemot

majoritetsgruppen. Snarare ska utgångspunkten för arbetet vara en professionalism där teorierna stärks och en större förståelse skapas (ibid.).

6. Teori

Detta avsnitt innehåller två delar som skiljer sig åt innehållsmässigt. I den första delen kommer vi att redogöra själva begreppet mångfald. Den andra delen innehåller en redovisning av de teorier som valts för att förklara vår ansats till ämnet.

Begreppsdefinitioner

För att få ett helhetsperspektiv och göra begreppet mångfald så begripligt som möjligt anser vi det nödvändigt att närmare beskriva och definiera olikheterna som tillsammans skapar det vi i daglig mening kallar för mångfald.

En förutsättning för att förstå begreppet mångfald och den roll som olika samhällsgrupper spelar är att skåda grunden till att människor delas i olika fack för att på så sätt kunna kategoriseras. Vidare bör vikten av det språkbruk som används och insikten om att språk inte är ett neutralt verktyg belysas. Språket skapar och bidrar till ett normsystem, något som i sin tur bygger på en uppsättning värden som människorna i samhället ställer sig bakom. Detta bidrar till insikten att kunskapsproduktion inte är en objektiv sanning utan ett resultat av det samhälle där denna skapats. Detta bidrar till att begrepp och definitioner laddas med associationer och föreställningar. Konstruktionen av vår omgivning är baserad på motsatser och deras relation till varandra. Begrepp så som man och kvinna skapar ett motsatsförhållande men också ordning för att underlätta vår uppfattning av omgivningen. Detta bidrar inte enbart till ordning utan även en struktur som baserar en definition av oss i förhållande till andra, gruppen män inkluderar således individer som inte är kvinnor (de los Reyes, 2001).

Något som vi kom till insikt med under undersökningens gång var att mångfald som begrepp kan för många uppfattas som ett väldigt diffust begrepp. Detta medför skiftande definitioner beroende på vem som tillfrågas och vilken typ av mångfald som det faktiskt pratas om. Enligt svenska akademins ordlista avser begreppet mångfald ”en mängd enheter”, det engelska ordet för mångfald är diversity vilket betyder olikheter. Mångfald handlar om olikheter när det gäller kön, ålder, etnisk- och kulturell bakgrund, social tillhörighet, funktionshinder,

sexualitet, utbildning. Listan kan göras lång och en vidare syn på begreppet gynnar medvetenheten.

Problematisering av begreppet mångfald

Finns det då några problem med mångfald? Många skulle nog spontant säga att mångfald bara för med sig fördelar, men riktigt så enkelt är det inte. Mångfald som begrepp är väldigt komplext och betyder betydligt mycket mer än olikheter. Framförallt så måste olikheterna definieras, vad är det för olikheter som det pratas om och värderas i så fall dessa olikheter på samma sätt?

Det allra viktigaste enligt Cox (2001) är förståelsen att mångfald är en viktig komponent i ett fungerande yrkesliv och framförallt i ett fungerande samhälle. Det är väldigt lätt att stanna vid uppfattningen om att olikheter i samhället och yrkeslivet är bra, frågan som bör ställas i ett ytterligare skede är hur man får en fungerande mångfald där olikheterna kompletterar varandra i en symbios och på så sätt utgör en fördel. För att få förståelse för mångfaldens verkningar i det professionella yrkeslivet så måste det sättas in i ett organisatoriskt sammanhang. Vanligtvis så krävs det att verksamheten utvecklas och blir ”mångfaldsorienterad” som det heter, det är en förutsättning för organisationen skall kunna ta till vara på olikheterna på bästa möjliga sätt.

Det första naturliga steget i processen är att arbetsgivare inte diskriminerar, det innebär ganska krasst att arbetsgivaren följer de rådande diskrimineringslagarna. I det här skedet så styr snarare rädslan för att inte göra fel mer än de reella möjligheterna att verkligen införskaffa ny kompetens till organisationen. Steg två innebär att man börjar värdesätta mångfalden vilket innebär att organisationen medvetet rekryterar medarbetare ur skilda grupper i samhället, det finns två anledningar till detta. Den allra mest självklara anledningen är att organisationen söker att bredda sin kompetens ytterligare, den andra anledningen är att organisationen vill göra en god gärning som i sin förlängning fungerar som bra PR utåt. Det tredje och kanske mest problematiska skedet i mångfaldsprocessen handlar om att hantera den mångfald som finns inom organisationen, det innebär att organisationen har blivit så pass ”mångfaldsorienterad” att varje individs mångfald blir en reell tillgång. Det skall sägas att denna process är en långsiktig och inte på något sätt en definitiv sanning (Cox, 2001).

Funktionshinder

Funktionshinder definieras av lagen som "... varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga..." Detta bör emellertid ej förväxlas med begreppet handikapp. Handikapp handlar om mötet mellan en individs funktionsnedsättning och miljön denna befinner sig och är konsekvensen som ett funktionshinder kan föra med sig. Handikapp är därför ett samspel mellan en individ och dennes omgivning. Detta innebär att en person kan anses vara handikappad inom ett visst yrke men inte inom ett annat. Ett förhållande som på ett tydligt sätt påvisar de krav som bör ställas på en arbetsplats och dess anpassning efter de individer som befinner sig där (de los Reyes, 2001).

Sexualitet

Vi har valt begreppet sexualitet som ett substitut för sexuell läggning, anledningen till detta är dess mer dynamiska karaktär. Här återfinns även gruppen transsexuella personer, som ej skyddas av samma lagstiftning som bi- och homosexuella. Till skillnad från svensk lagstiftning är Världshälsoorganisationens (WHO) definition mycket vidare och lyder bland annat:

"Sexualitet är en integrerad del av personligheten hos varje människa; man, kvinna och barn. Den är ett grundbehov och en aspekt av att vara mänsklig, som inte kan skiljas från andra livs aspekter. Sexualitet är inte synonymt med samlag, den handlar inte om huruvida vi kan få orgasm eller inte, och är inte heller summan av våra erotiska liv."

Etnicitet

Etnicitet som begrepp är relativt nytt i vårt samhälle och har också inneburit olika saker beroende på vilket teoretiskt perspektiv som använts för att belysa begreppet etnicitet. Ofta diskuteras etnicitet utifrån en aspekt av sociala relationer mellan olika grupper av individer som ser sig själva som kulturellt egna eller kulturellt speciella i förhållande till andra grupper.

Ursprungligen härstammar begreppet från grekiskans *ethnos* och betecknar kollektiva egenskaper, antingen självutnämnda eller tillskrivna, hos en viss folkgrupp. De tidigare nämnda ursprungerna till kollektiva egenskaper kan samstämma men kan även hamna i konflikt med varandra. Det innebär då att individen kan uppfatta sig själv på ett sätt som inte överensstämmer med utomståendes syn på denne. Återigen behövs ett möte mellan individer för att ge dessa karaktärsdrag mening och innebörd, det är först i mötet med andra som behovet att urskilja sig och andra uppstår (de los Reyes, 2001).

Kön och genus

Kön och genus är två begrepp som många gånger slentrianmässigt används som synonymer men det finns en distinkt skillnad dem emellan. Kön är nämligen biologiskt betingat och det som oftast lyfts fram i dessa sammanhang. Genus däremot är den sociala aspekten av vårt kön. Med andra ord bildas genus i ett samhälle baserat på gängse normer, häri ryms även kulturella och historiska aspekter (de los Reyes, 2001).

Trots de landvinningar som kvinnor gjort inom arbetslivet kvarstår den stereotypa bilden och förväntningarna av vad en kvinna tillför arbetsplatsen. Således tillskrivs individen vissa ”kvinnliga” egenskaper utan närmare eftertanke på om dessa är socialt konstruerade eller biologiskt ärftliga. På samma sätt fråntas kvinnor egenskaper som traditionellt tillskrivs män (ibid.).

Valda teorier

Vi har utgått från två olika teorier för att söka förklaringar till syfte med denna uppsats. Dels har vi utgått från ett socialkonstruktivistiskt synsätt som vi anser kan ge en förklaring till bakomliggande orsaker till att ett värdedokument såsom mångfaldsplanen kommer till, och dels har vi haft organisationskulturen som en utgångspunkt för att förstå varför detta dokument uppenbarligen saknar förankring inom personalen.

Samhällstrender

Detta resonemang har en indirekt koppling till socialkonstruktivismen som följer i nästa avsnitt. Alvesson (2006) använder inte samma begrepp, men likväl finner vi att den passar väl till socialkonstruktivismen som teori och har därmed valt att inkludera den.

En trend i dagens samhälle är den som Alvesson (2006) benämner grandiositet. Han förklarar det som ett sätt att framställa olika fenomen i samhället så att de framstår som attraktiva och eftersträvansvärda men fortfarande inom ramen för det som verkar rimligt. Alltså en socialt acceptabel företeelse som får positiva egenskaper och benämningar. Han menar vidare att detta hänger samman med en något narcissistisk önskan om att förknippas med ett väsen av stort värde. Detta kan te sig bland annat genom kollektiva åtgärder. Ett exempel på detta är offentliga förvaltningar som jobbar med ”värdeskapande processer” istället för utförande av tjänster. Något som kan sträckas längre än att ge en finare titel på ett redan existerande arbets sätt. Det blir helt enkelt en ytlig ambition att exempelvis öka status på en profession eller organisation. Detta leder oss osökt till socialkonstruktivismen som är den teori som vi har valt för att begripa de bakomliggande motiven till att ett värdedokument tillkommer.

Socialkonstruktivism

Uppllysningsfilosofen Descartes åsikter sägs vara en reaktion mot det vi idag kallar för socialkonstruktivism, han menade att sociala fenomen och individuella uppfattningar av vår omvärld borde studeras utifrån individens subjektiva medvetande istället observationer på beteendet. Detta kom att bli socialkonstruktivismen som präglade många diskussioner inom det samhällsvetenskapliga forskningsområdet. Inom forskningen så brukar man tala om en ”svag” och en ”stark” social konstruktion, den som är förespråkare för den senare menar vissa kategorier verkligen är sociala konstruktioner och finns endast på grund av att människor beter sig som om de finns, exempel på detta enligt Hacking (2000) är genus, hedersutmärkelser, medborgarskap et cetera. Han menar att det krävs ett mänskligt handlande för att dessa saker ska uppstå.

Detta har dock ifrågasatts från bland annat forskare som menat att anhängare av teorin tenderar att expandera begreppet social konstruktion till att gälla allt, till och med fynd inom fysik och andra vetenskapliga områden. Denna något radikala falang hör starkast hemma

inom det naturvetenskapliga området där man diskuterar kring naturvetenskapens anspråk på kunskap och om det överhuvudtaget är sanning. Exempel på ifrågasättandet av den naturvetenskapliga sanningen är att även denna konstrueras utifrån den samhällssituation som råder. Hacking (2000) för en diskussion kring detta och menar att sympatisörer för socialkonstruktivism alltid kommer att ses som radikala medan motståndarna framställs som logiska. Hans syn på social konstruktion kan verka något cynisk, men dock är denna cynism något som vi i det här fallet är beredda att hålla med om. Men varför har vi då valt social konstruktivismen som teori för att få förståelse för kopplingen mellan de enskilda socialsekreterarnas syn på mångfald i förhållande till Lund kommuns mångfaldsplan? Detta har gjorts av den enkla anledningen att vi menar att mångfald som begrepp i modern tid har myntats på grund av sociala processer i vårt samhälle som "tvingat" fram olika policys och dokument. Detta kan ses både som något positivt eller negativt. Det är av godo att det sker processer av den här typen som tar upp viktiga frågor till ytan, men risken finns att effekterna enbart innebär en större marginalisering och stämpling av vissa grupper i samhället utan att medför några reella verkningar på samhället. Vilket var utgångspunkten när vi började skriva på den här uppsatsen. Sociala processer är bra men de måste stå på en grund, en konsensus som majoriteten av samhället håller med om.

Organisationsteori

Begreppet kultur brukar innefatta komponenter såsom gemensamma normer och värderingar. Organisationskultur kan således inte reduceras till individnivå och är något som förs vidare, det är även inte särskilt förändringsbenäget då vi människor tenderar till att vilja behålla invanda mönster. Det är vidare ett socialt konstruerat fenomen, det bildas alltså i mötet människor emellan och delas av gruppen. Ytterst handlar det om ett gemensamt tankesätt som i en organisation kan vara mer svårfångat än andra konkreta delar, exempelvis en budget (Alvesson & Svenningsson, 2008).

Den mest inflytelserika modellen introducerades av Edgar H. Schein, professor inom organisationsforskningen, han delar upp kulturen i tre olika beståndsdelar. Dessa är antaganden, värderingar och normer och slutligen artefakter. Dessa moment agerar på olika nivåer. Antaganden kan sägas vara kärnan av organisationskulturen och handlar om de hypoteser som ryms inom arbetsplatsen väggar om verkligheten och relationen till omgivningen. Nästa nivå innefattar normer och värderingar om vilka principer som ska gälla

och hur organisationen bör verka. Artefakterna är de konkreta avlämningar som kulturen består med. Till artefakter kan styrdokument sägas tillhöra (ibid.).

Den kultur som råder inom en organisation yttrar sig genom det tankesätt som ges ett utrymme. Det kan handla om ett visst språkbruk, ritualer eller konkreta handlingar. Allt detta ger en vägledning för den enskilde att tänka och agera i likhet med sin organisation. Men detta innebär inte att en viss organisationskultur alltid har total genomslagskraft, det kan snarare vara en tanke från ledningens sida som inte nödvändigtvis vinner gehör. För att undvika detta krävs det att personalen identifierar sig starkt med organisationen. Att inneha en hög status kan vara ett sätt att få till denna identifikation, ett annat är konstruktionen av ”de andra” som inte tillhör och även den sociala interaktionen inom personalen spelar en viktig roll (Alvesson & Svenningsson, 2008).

7. Resultat och analys

I vår analys har vi inte försökt att tolka tendenser i vad de olika intervjupersonerna svarar kopplat till deras ålder, kön eller ursprung. Detta då vi inte har kunnat se ett tydligt mönster i svaren och citaten anges därför med intervjupersonens tilldelade nummer. Däremot har vi kunnat urskilja vissa teman som var gemensamma i intervju svaren. Vi har valt att fokusera på följande:

- Prioriteringar
- Etnicitet som synonym till mångfald
- Organisationskultur

Alla respondenter var rörande överens om att mångfald på arbetsplatsen var av vikt och eftersträvansvärt. Något som dock var återkommande i alla genomförda intervjuer var det faktum att ingen hade en klar bild av mångfaldsplanen. På vissa arbetsplatser återfanns en punkt angående jämställdhet på dagordningen vid arbetsplatsträffar men det fanns en upplevelse att inte heller detta ägnades någon större tid eller energi.

Prioriteringar

Någonting som var återkommande i alla intervjuer var bristen på tid som socialsekreterarna ansåg att de hade till sitt förfogande, de var tvungna att prioritera bort vissa saker i en ganska stressig miljö där informationsflödet är stort. När vi skriver informationsflöde så har vi avgränsat oss till de fyra områden som tas upp mest av våra intervjupersoner. Dessa är jämställdhet, miljö, mångfald och förändringar i det dagliga arbetet.

Frågan är då vad det är som hindrar en större mångfald på arbetsplatsen. Diskussioner förs dagligen av våra respondenter och deras kollegor. Men tidsbrist och en arbetsdag fylld av uppgifter verkar inte lämna mycket kvar åt mångfaldsarbetet.

”Visst är det viktigt med mångfald men det är inte direkt så man tänker på det i sitt dagliga arbete, i alla fall inte jag. Det finns så mycket annan information som vi också ska ta in så det blir lätt att man prioriterar bort vissa saker”(IP 6)

Men det framgår tydligt att det inte råder brist på tankar och idéer på vad som kan göras för att ändra situationen. Det här svaret är enligt vår uppfattning representativt för vad respondenterna anser fattas på sin arbetsplats.

“... det skulle kräva att man höll i frågan. Exempelvis genom att ha det som en stående punkt att prata om sådana här saker. Vi har diskussioner när vi träffar samarbetspartner, där ingår även värderingsfrågor. Det syftar till att man ska sitta med i andra arbetsgrupper för att se hur de jobbar, sådant behövs det mer av. Alternativt skulle det behövas en mer blandad personalgrupp än det vi har nu. Det spelar roll vem man jobbar med, hur de tänker, vilka erfarenheter de har och hur det blir... det jobb man gör. Det är ju komplext, men det handlar mer om att byta ut människor än att byta ut värderingar. Man skulle hjälpa upp den processen genom att vi inte är så likriktade eller så lika. Jag tror i princip att det bara skulle komma positivt av det.”(IP 4)

Som jämförelse är det värt att nämna den miljöpolicy som kommunen antagit och som till skillnad från mångfaldsplanen verkar ha haft en inverkan på verksamheterna. Flertalet respondenter berättar att de genomgått miljöutbildningar och även implementerar miljösynen på daglig basis.

Här är ytterligare ett inslag i hur socialarbetarna upplever sin arbetssituation, det finns ingen tid då det framgår att policy och styrdokument inte är ett naturligt inslag i socialarbetarnas dagliga arbete, om det vore så att det fanns tydligare krav på implementering så hade det

kanske sett annorlunda ut, då hade man som arbetstagare varit tvungen att prioritera policy dokument som mångfaldsplanen.

För att en anställd ska känna att en arbetsuppgift är meningsfull kräver det att anställda får göra egna erfarenheter och använda dem i sitt arbete, på så sätt ingår de i en helhet. Detta kräver att de anställda dels måste känna ett ansvarstagande men också få respons på det arbete de utför från sin ledning (Bolman & Deal, 2005).

”Det blir också väldigt svårt om du sitter som socialarbetare och har mycket saker att tänka på. Du ska göra utredningar och du ska avgöra om människor ska ha pengar eller inte så blir det inte att du sätter dig och läser jämställdhets- eller mångfaldsplanen på din arbetstid för att det inte blir precis det du ska göra just nu.”(IP 3)

Nedan så ger en socialarbetare uttryck för att jämställdhet får mer fokus. Återigen dyker frågan om prioritering upp. Dock behöver inte detta innebära något negativt i sig, då jämställdhetsfrågan är nog så viktig. Måhända att ämnet får ett givet utrymme på en arbetsplats där majoriteten är kvinnor. Då är det mer angeläget att lyfta frågan för att bland annat nå en jämnare könsfördelning bland personalen.

”Och det känns som att det blir mycket jämställdhetsfokus och de andra mångfaldsfrågorna glöms bort...”(IP 2)

Detta stöds av flera intervju svar där inslaget av jämställdhetsfrågor på arbetsplatsen är ständigt återkommande, även om det kan vara flyktigt. Det bör då nämnas att även detta kriterium riskerar att befästa den redan homogena arbetsgruppen. Det vill säga att jakten på män blir huvudsyftet snarare än att se till individer och den bakgrund och erfarenhet som de besitter. Det bör vara minst lika prioriterat med en heterogen grupp som det är med jämnare könsfördelning. Återigen så kan man hänvisa till den socialkonstruktivistiska teorin, jämställdhet är frågan som diskuteras i samhället och idéer tillkommer om en könsmässigt blandad grupp (Hacking, 2000).

”Vad gäller utbildningar så har det varit ganska generöst med det hitintills, sen kanske de inte är inriktade på den förändringen. Utan jag skulle säga att ligger ganska stort ansvar på oss som handläggare att vi håller oss uppdaterade och försöker ta reda på vad det är som händer och vi försöker hjälpa åt kollegor emellan.”(IP 1)

Genom att låta personalen gå på utbildningar så framhävs vikten av den berörda frågan. Det stimulerar ett engagemang som de anställda behöver för att ta frågeställningen på allvar och för att de lättare ska se värdet i ämnet. Här har det dock prioriterats annorlunda, det finns med andra ord resurser som kan användas till bland annat utbildningar men just i detta fall kommer det inte till något som gynnar mångfaldsarbetet. Just de verktyg som rätt utbildning kan bidra med saknas, något som efterfrågas av våra intervjupersoner. De vill generellt ha en högre kunskapsnivå och de incitament som behövs för att bedriva ett mångfaldsarbete på arbetsplatsen.

Etnicitet

Ett tydligt iakttagande som gjordes i flertalet av de intervjuer som genomfördes var det faktum att intervjupersonerna likställde mångfald med etnicitet. Detta avhjälpes med att begreppet breddades under själva intervjuens gång. Spektrumet av mångfald snävas många gånger ned till att bara inkludera etnicitet, det beskrivs här nedan som en väldigt praktisk lösning. Arbetsplatsen anses ha en mångfald just på grund av spridningen av nationaliteter som återfinns där. Men frågan återstår om det råder sann mångfald och främst om potentialen utnyttjas på rätt sätt. Rent konkret så fyller etnicitet på denna arbetsplats sin funktion genom att arbetstagare med en annan nationalitet agerar som tolk i vissa situationer där det svenska språket inte räcker till. Att se mångfald på ett sådant snävt sätt är inte alltid bara negativt. Citatet inger känslan av att personalen har sett en praktisk användning av mångfalden i form av språkkunskaper. Det är visserligen inte idealet för hur man bör nyttja resurserna, men det är en bit på vägen till att se att olikheter i sig kan medföra fördelar på en arbetsplats.

”Dels har det ju uppenbara fördelar som att... på vår arbetsplats har vi folk som pratar fem, sex olika språk förutom svenska. Och ibland, till exempel i kritiska situationer, när klienter är upprörda och det inte finns en tolk i närheten så kan man förklara på klienternas modersmål.”(IP 5)

Här följer ett väldigt medvetandegörande svar som belyser något som de andra tar för givet och inte reflekterar så mycket kring, just att mångfald innefattar så mycket mer än etnicitet. Givetvis så hjälper det ju inte att mångfaldsplanen endast lyfter etnicitet, om diskussionen redan från grunden snävar in begreppet mångfald till att bara handla om etnicitet. Normen för mångfald är redan satt och det är utifrån denna som personalen får bilda sig en uppfattning om

den kultur som gäller på arbetsplatsen. Ett gemensamt värdemönster bildas, något som i sin tur ska bidra till att alla drar åt samma håll (Engdal & Larsson, 2006).

”Sen blir det ju så att man inte ska ha mångfald som endast etnicitet för det är väldigt lätt hänt”(IP3)

Men vad händer när inte syftet är lika självklart för den som berörs av policyn, det vill säga de anställda. Det är just detta som socialarbetaren lyfter i citatet här nedan, kommunen har haft i syfte att öka den etniska mångfalden på arbetsplatserna främst och undvikit att lyfta övriga begrepp som också innefattas inom begreppet och precis som intervjupersonen säger så blir det problematiskt att säga att man är ute efter mångfald och endast beröra etniskt ursprung.

”Det tror jag också är problem, att man har etnisk mångfald som ett syfte i sig.”(IP 5)

Själva idén med en fungerande kultur på arbetsplatsen, att skapa engagemang och motivation, går därmed förlorad (ibid.).

Organisationskultur

Detta tema syftar till att belysa hur intervjupersonerna ser på organisationskulturen, i intervjuerna så är några av respondenterna skeptiska till avsikten till mångfaldspolicyns uppkomst, en respondent menar bland annat att det finns mer angelägna frågor rent politiskt som kan vara en anledning till att exempelvis ett område som miljö belyses mer. Att låta en fråga ta utrymme är också ett sätt att ge det legitimitet och blir på så sätt manande för den som det berör. Enkelt uttryckt känner personalen en plikt att följa de instruktioner som givits om de anser skälen vara giltiga (Engdahl & Larsson, 2006).

“Om man jämför med miljöfrågor, det finns ganska mycket miljödokument. Och jag har varit på miljöutbildning sen jag kom hit. Så det finns, tycker jag nog, en mycket större medvetenhet, mer diskussioner och uppföljningsdokument och det ena och det andra kring det... om jag nu ska jämföra dem. Antingen är det mycket mer prioriterat eller så har de tjänstemän som haft till uppgift att implementera det varit bättre på att skapa en struktur med ombud och möten och vidareutbildning och sådant. Jag vet inte vilket men det har blivit... jag kan nog tänka mig att det är en hetare fråga, rent politiskt, än vad mångfald är.”(IP 3)

Föregående respondent presenterar en intressant tanke om vad som kan vara den bakomliggande orsaken till skillnaden i genomslagskraft mellan värdedokumentet. Frågan som bör ställas är om inte det är just detta som saknas idag, det vill säga en politisk vilja att genomföra förändringar. Ur ett socialkonstruktivistiskt är det majoriteten i samhället som

bestämmer vad som ryms i dagordningen. Om huvudparten i samhället ser miljön som en central fråga eller i varje fall viktigare än mångfald är det utifrån detta som olika rörelser anpassar sig (Hacking, 2000).

”Jämställdhet finns ju. Vet inte om det heter jämställdhet och mångfald, men jag minns det bara som jämställdhet som en punkt på APT var sjätte vecka. Jag tror att vi springer förbi den rätt snabbt, jag har inget minne av att vi har diskuterat något speciellt under den punkten.”(IP 2)

Ett gemensamt drag som alla respondenter delade var mötet med mångfalden genom det dagliga arbetet. De träffar människor från vitt skilda delar av samhället och försöker att möta klienterna där de befinner sig i livet. Men praktiken på själva arbetsplatsen vittnar om att handlingar i samma riktning inte alltid är lika givna. Viljan och förmågan möts nödvändigtvis inte i respondenternas vardag.

“... för att på något vis matcha människorna vi träffar tänkt att här ska vi ha både män och kvinnor. Man ska inte uppfatta det som att man ska bara behöva träffa kvinnor eller män. Det finns någon tanke med det och det finns kanske en tanke med ålder har jag hört emellan åt. Alltså det är en annan variabel, att det ska vara en viss spridning. Nu kan jag inte påstå att vi har det här för det har vi inte, här är det rätt homogent... faktiskt.”(IP 1)

En ganska dyster slutsats till vad det är som hindrar visionerna från att förverkligas återkommer i samma intervju, det vill säga att det kanske är så att lika barn leker bäst. Ibland kan det framstå att ett tryggt val av personal går före en risk om att friktion ska uppstå på arbetsplatsen. Ibland kan det rent av handla om ett motstånd till förändringar, särskilt om den som ingår i förändringen har andra visioner eller ideal om vad som är bäst för organisationen (Alvesson, 2008).

”Sen kan det finnas en mekanism, det kan bli en likriktning i vem man anställer ändå. Jag är inte en av dem som är med och anställer men möjligen kan det vara så... jag vet inte vilka som söker tjänsterna men eftersom vi är rätt lika när det gäller ålder och bakgrund så är det möjligt att det är lättare... ja, att det är lättare som medelålders svensk med den här bakgrunden att få jobb...”(IP 3)

Socialkonstruktivismen påpekar att den politiska agendan bestäms av den styrande majoriteten i samhället. Sociologen Gunnar Olofson framhåller hur det inom det sociala arbetet bildas processer som i sin tur bidrar till sociala problem. Detta sker genom en

stigmatisering, stämpling och social kategorisering. Därmed blir professionskulturen en styrande faktor i skapandet av nya samhällsproblem (Ejrnaes & Kristiansen, 2002).

Vad som är tydligt är att det finns en informationskanal inom organisationen, där punkter som mångfald och jämställdhet finns med som stående punkter varje möte. Här berättar en respondent om när de har sina arbetsplatsträffar.

”Dels har vi APT typ varannan tisdag där man går igenom fysisk- och psykisk arbetsmiljö, verksamhetsförändringar, allmän info och även jämställdhet och mångfaldsfrågor. Där kommer en hel del information om vad som händer.”(IP 6)

Intervjupersonen nedan upplever inte att det finns så mycket att säga till om, de diskussioner och synpunkter som finns verkar inte komma längre upp i organisationen, det kan göra att engagemanget inte är lika stort hos personalen när beslut om förändringar och implementeringar kommer, känslan av maktlöshet ger en omotiverad personalgrupp, det i sig är ett stort problem för hierarkiska organisationer. Maktlösheten grundar sig i att organisationen är hierarkisk där de på högre positioner kontrollerar de lägre. Maktfördelningen är tydlig vilket gör att vissa inte har något att säga till om (Engdahl & Larsson, 2006)

”Det är klart att det finns olika åsikter om saker och det har varit några sådana diskussioner på våra APTn om saker som man inte tycker är så bra och då har det varit lite att: ”Det här är det som gäller så länge och så får vi se om vi kan ändra det.”. Det är de svaren som cheferna har gett oss.”(IP 4)

Detta är återkommande även i andra intervjuer, känslan av att de ändringar som läggs fram på bland annat arbetsplatsträffarna är slutgiltiga. Detta bidrar sedan till känslan att diskussioner kring besluten ofta blir överflödiga och flyttas till fikarummen som en annan respondent uttryckte det.

”Och det som har varit problemet är väl att det knappt ens har varit förankrat längst upp. Utan det har varit mest så att det bara kommit upp en dag att: ”Oj, vi borde nog ha ett sånt dokument.”. Och så kastar man ner det på verksamheterna att nu har ni en vecka på er att utarbeta ett policydokument. Och då har ju inte cheferna en chans att vända sig till oss utan de måste försöka få ner det på papper så snabbt som möjligt. Så det har varit det som varit problemet att det ges inte tiden till att utforma någonting som sen är förankrat.” (IP 6)

För första gången så nämns här maktlösheten som finns bland chefer på grund av deras egna begränsade befogenheter. På samma sätt som de anställda måste följa direktiv från sina chefer

så har ju även ledningen egna chefer som kommer med direktiv som ska genomföras och inkorporeras i verksamheten vare sig det vill det eller inte. Att döma av det här citatet så kan en person utifrån sett undra över vem det är som beslutar om saker och ting egentligen. Respondenten ger en bild av att saker görs slentrianmässigt och som inte alltid är särskilt genomtänkt och förankrat.

”Han tycker liksom att det här är viktigt, vi måste diskutera det här... inte bara för att det är pålagt uppifrån utan att han faktiskt tycker att det är viktigt. Men han kan inte tillräckligt mycket om frågorna och han vet inte riktigt hur han ska hantera det. Alltså den klassiska mångfaldsproblematiken: ”Det här är skitviktigt men vad i hela friden ska vi göra?”. (IP 6)

Denna intervjuperson har en tydlig bild av vad som behöver göras så att mångfaldsfrågor kommer högre upp på agendan, hon efterfrågar verktyg som gör det möjligt för socialarbetarna att förstå sig på det komplexa begreppet mångfald. Det är dessa diskussioner som är viktiga att ta för att komma längre med mångfaldsarbetet i Lunds kommun.

”För det första skulle alla behöva ha en gemensam kunskapsnivå. Jag tror att socialarbetare skulle bli intresserade av de här frågorna om de förstod att det skulle hjälpa dem i det praktiska arbetet.”(IP 5)

”Och cheferna... nu vet jag inte så mycket, men jag tänker mig att de gör det som kommit uppifrån att man ska göra men att det inte blir så mycket mer än så, så blir det väl.”(IP 5)

Det som man bör fråga sig är vad som hindrar ledningen, där det yttersta ansvaret anses ligga, från att göra något åt saken. Svaret talar sitt tydliga språk, det finns ett stort engagemang bland de anställda som måste fångas upp och konkretiseras av ansvariga chefer.

”Nej, jag tror att man skulle ha kunnat utnyttja det bättre om man satte sig ner och började fundera varför vi egentligen vill ha mångfald och vad är det för mångfald vi vill ha.”(IP 2)

Återigen upplever tjänstemännen att beslut som kommer uppifrån saknar ett tydligt syfte, eller att detta i varje fall inte når fram.

8. Sammanfattning och avslutande diskussion

Vår undersökning påvisar brister i mångfaldsarbetet och det finns uppenbarligen en hel del kvar att göra för att få ett fungerande påverkansarbete i Lund. Våra intervjupersoner visar ett genuint intresse men menar samtidigt att de har så mycket annat som fyller arbetsdagen. Detta samtidigt som syftet bakom styrdokumentet inte nått fram till personalen som aktivt ska arbeta med det. Det saknas vidare incitament för att arbetstagarna ska ta initiativ till förändringar, vilket leder till att andra mål än mångfald på arbetsplatsen får högre prioriteringar. Ett värdedokument som är tänkt att genomsyra verksamheten och i slutändan gagna samhället samlar till synes damm på hyllorna.

Till att börja med är vi av den starka åsikten att det unika i varje individ är det som bör komma i första hand. Vi bär alla på värdefulla erfarenheter som i rätt sammanhang och med rätt verktyg kan utträta mycket. Det är även viktigt att komma ihåg det faktum att kategoriseringar för med sig både gott och ont. För att problematisera ett fenomen så är det viktigt med en definition vilket i sin tur medför en kategorisering av något slag. Men det farliga med detta är att kategoriseringar sätter individen och dennes unika egenskaper i skymundan. Kategoriseringar underlättar verkligheten för oss människor, men denna förenkling har ett pris. Något som är viktigt att göra när det gäller alla dessa definitioner av mångfald är att se till individen, det blir således väldigt viktigt att kategoriseringen endast används som ett verktyg för vår förståelse för komplexiteten i de olika begreppen. Ett genuint intresse att vilja se till människors olika färdigheter och kompetenser är den bästa anledningen till varför organisationer ska välja att arbeta mot en organisation med bred mångfald. Mångfald ur ett samhällsperspektiv är i allra högsta grad något som måste problematiseras. Det handlar främst om en maktordning och frågan om alla verkligen ska med.

Vi är utav den uppfattningen att synen mellan den så kallade ”politiska viljan” eller ”offentlighetens röst” om man så vill i form av styrdokument och handlingsplaner inte alltid överensstämmer med tjänstemännens syn och vardag i verksamheten. Baksidan är ofta den mer byråkratiska delen av verksamheten, som vi har nämnt ovan så är det mångfaldsarbetet en process som inte får sin genomslagskraft om den påskyndas, vi tror också att förändringar får större gehör om det kommer till en förankring inom hela organisationen.

Det finns en rad åtgärder som skulle kunna ändra den rådande situationen. En stor kartläggning av kommunens arbetsplatser gällande deras mångfaldsarbete vore på sin plats. Detta för att tydligt se vilka brister och tillgångar som finns ute i verksamheterna och hur dessa kan tas till vara. Ett större arbete bör läggas till att tydligt definiera vad syftet med mångfaldsarbetet är och hur det kan genomföras på ett effektivt sätt. Det bör vidare finnas personer, förutom enhetscheferna som redan har mycket på sitt bord, som har ett ansvar att driva frågan och arbetet. Till detta bör det finnas avsatt tid som inte är ockuperat av andra dagliga uppgifter. En del ansträngningar sker uppenbarligen redan idag men vi är långt ifrån det samhälle som skulle kunna ta tillvara på medborgarnas fulla kapacitet. Att gå ifrån fokus på problemen till potentialerna. För detta krävs ett engagemang och en allmän vilja. Som det fungerar idag blir det snarare så som en av våra respondenter så fint uttryckte det: "... lite av varje, inget av något."

9. Källförteckning

Alvesson, Mats & Deetz, Stanley (2000), *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur

Alvesson, Mats & Sveningsson, Stefan (2008), *Förändringsarbete i organisationer: Om att utveckla företagskulturer*, Malmö: Liber.

Alvesson, Mats (2006), *Tomhetens triumf: Om grandiositet, illusioner och nollsummespel*, Falun: Atlas.

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E., *Nya perspektiv på organisationer och ledarskap*, Lund: Studentlitteratur

Cox, Taylor (2001), *Creating the multicultural organisation*, University of Michigan Business School Management series, San Francisco: Jossey-Bass.

Ejarnes, Margareta & Kristiansen, Sören (2003), *Perspektiv på sociala problem i USA och Skandinavien*, I Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (red.) *Perspektiv på sociala problem*, Stockholm: Natur och Kultur.

Engdahl, Oskar & Larsson, Bengt (2006), *Sociologiska perspektiv: Grundläggande begrepp och teorier*, Lund: Studentlitteratur.

Falsafi, Leili (2004), *På tal om mångfald*, Stockholm: Natur och kultur.

Hacking, Ian (2000), *Social konstruktion av vad?*, Falun: AIT Falun.

Kamali, Masoud (2002), *Kulturkompetens i socialt arbete: Om socialarbetarens och klientens kulturella bakgrund*, Oskarshamn: Carlsson bokförlag.

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

Mlekev, Katarina & Widell, Gill (2003), *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?*, Lund: Studentlitteratur.

Nilsson Fägerlind, Gabriella & Ekelöf, Eva (2001), *Mångfald i svenskt arbetsliv: idéer, aktiviteter och aktörer*, Stockholm: Svenska ESF-rådet.

de los Reyes, Paulina (2001), *Mångfald och differentiering: Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Elektroniska källor

Lunds kommun (2002), *Mångfaldsplan för Lunds kommuns förvaltningar och bolag*, Hämtat 090425 från www.lund.se/upload/Mångfaldsplan.pdf.

10. Bilaga

Intervjufrågor till socionomer

Allmän upplysning:

- Vad arbetar du med?
- Hur är arbetet organiserat?
- Vad har du för erfarenheter av att arbeta här?

Kulturen:

- Hur skulle du beskriva kulturen på din arbetsplats?
- Hur är relationen mellan dig och dina kollegor?
- Hur sprids information om förändringar/beslut inom organisationen?
- Upplever du att det finns en viss sorts människor som arbetar som socionom?
- Vilka för- och nackdelar ser du med att arbeta tillsammans med människor med olika nationaliteter.
- Upplever du generellt en positiv attityd och öppenhet till oliktankande.
- Arbetar ni i team?

Syfte/Mål:

- Har du märkt av Lund mångfaldssatsning under den senaste tiden?
- Vet du hur Lunds mångfaldspolicy ser ut?
- Varför tror du det är viktigt att Lunds kommun arbetar med mångfaldsfrågor?

Process:

- Vad tycker du är bra/dåligt med att Lund arbetar med mångfaldsfrågor
- Tror du att det finns någon på din arbetsplats som inte tycker att man bör arbeta med mångfald?

Resultat:

Ledning:

- Hur är relationen mellan anställda?
- Upplever du att ledningen arbetar aktivt med mångfald?

Utbildning:

- Har du fått någon utbildning i mångfaldsarbete?
Om ja, hur mycket?, Om nej, hade du velat ha det?
- Har ni några andra aktiviteter för att stödja mångfalden inom organisationen?

Mätinstrument/Uppföljning:

- Tror du att man kan få en konkret förändring på din arbetsplats med ett aktivt mångfaldsarbete?
- Vet du om Lund har haft något uppföljningsarbete kring mångfaldsprocessen?