

Mellan vision och praktik

Mångfald och förändring i Malmö stad

Christoffer Johansson och Vanessa Sevedag

VT15

**GNVM03 Genusvetenskap: Examensarbete för masterexamen
Genusvetenskapliga institutionen**

Handledare: Diana Mulinari



LUNDS UNIVERSITET

Författare/Authors

Christoffer Johansson, Vanessa Sevedag

Svensk titel

Mellan vision och praktik – Mångfald och förändring i Malmö stad

Handledare/Supervisor

Diana Mulinari

Abstract

This thesis explores discourses surrounding the concept of diversity in the city of Malmö and how the municipality addresses diversity issues in policy and practice. The study is based on 17 qualitative interviews with eight politicians and nine civil servants on their understanding and experience with diversity in their respective roles. The informants define diversity as differences between social categories, however, which categories that are, and should be, included is contested. The majority also struggles with expressing definite definitions. The concept is clearly linked to the city of Malmö itself in a way where Malmö and diversity becomes inseparable. The ideas which politicians and civil servants build their concept of, as well as tools for realising, diversity is embedded in a liberal discourse of universal individual rights and equal opportunity. The most prominent ideological difference we have found is whether the emphasis lies on structure or individual. It is however, also apparent that the bureaucratic context influences methods and perceived possibilities for change. Despite working within the controlling system, informants have given examples of how they question and challenge norms and ways of organising their work regarding diversity.

Ämnesord

mångfald, antidiskriminering, byråkrati, kommunpolitik, policyimplementering

Key words

Diversity, Anti-discrimination, Bureaucracy, Municipal Politics, Policy Implementation

Vi vill tacka alla som har hjälpt oss med denna uppsats. Ett särskilt tack vill vi rikta till våra informanter, som har gjort uppsatsen möjlig. Vi vill även tacka vår handledare som stöttat oss i den här processen.

Innehåll

1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Syfte och frågeställning.....	4
1.3 Översikt över fältet.....	5
1.4 Metodologiska reflektioner	9
Ett metodologiskt perspektiv på kommunalt mångfaldsarbete som ämne.....	10
Två uppsatsförfattare	11
Insiders/outsidere	12
1.5 Att analysera diskurser.....	13
1.6 Intervjuer	15
Konsten att intervjua.....	16
Intervjuernas genomförande	18
Förhållningssätt till ämnet mångfald	20
Konfidentialitet och etik	21
Transkribering.....	22
Reflektioner om intervju som metod	23
1.7 Teoretiskt ramverk – förändring i teori och politik.....	23
Liberalismen och rättens paradoxer.....	23
Byråkrati i förändring	26
Att studera policy.....	29
Avslutande reflektion och sammanfattning	34
1.8 Presentation av materialet	34
Presentation av intervjuer	35
Presentation av policydokument.....	35
2. Analys.....	37
2.1 Mångfald som begrepp.....	37
2.2 Malmö som stad	44
2.3 Den liberala drömmen.....	52
2.4 Det byråkratiska systemet	57
2.5 Metoder för förändring.....	67
2.6 Avslutande diskussion.....	77
3. Sammanfattning.....	82
4. Litteratur.....	84
Tryckta källor	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Otryckt material	Fel! Bokmärket är inte definierat.
5. Bilagor.....	92
Bilaga 1: Intervjuguide politiker	92
Bilaga 2: Intervjuguide tjänstepersoner	93

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Malmö som stad har genomgått stora förändringar genom årens lopp, vilket främst illustreras genom hur staden har förändrats från en industristad till en tjänstestad under 1900-talets andra hälft (Möllerström 2011, 69–76). Parallellt med post-industrialismens framväxt har Sverige, och Malmö, gått från att beskrivas som ett av Europas mest homogena länder, med hänsyn till bland annat etnicitet och nationell bakgrund (Pollitt & Bouckaert 2004, 285), till att bli mer mångfacetterat. Under 90- och 00-talet skedde även en utveckling i hela Europa, där arbetet mot diskriminering kom att breddas från i huvudsak kön till att inkludera fler grunder inom fler områden (Borchorst et al. 2012, 59, 81–85).

I Malmö möttes förändringarna genom att politiskt försöka omdefiniera Malmös identitet till ”Kunskapsstaden Malmö”. I denna process kom, enligt statsvetaren Dalia Mukhtar-Landgren, mångfald, eller mångkulturalism, att uppfattas som en del av stadens problem (Mukhtar-Landgren 2005, 124, 126–128). Under mitten av 00-talet lanserade kommunen “Mångfald Möten Möjligheter” som Malmös ledord. Detta möttes från vissa håll med skepsis, då den mediala framställningen av Malmö var kantad av negativa rubriker (se exempelvis Högman 2006). Den mediala bilden av Malmö som ”Sveriges Chicago” har dock under senare tid ifrågasatts i olika debattartiklar i lokal och nationell media (se exempelvis Cantwell 2015 eller Kizand 2011). I en artikel lyfts istället Malmös arbete med att förändra staden till en socialt hållbar stad fram som ett exempel som ger “hopp för framtiden” (Vallström 2014).

Denna uppsats intresserar sig för hur kommunen Malmö stad arbetar för att förändra staden med utgångspunkt i begreppet ”mångfald”. Vilka föreställningar omgärdar begreppet mångfald och hur menar politiker och tjänstepersoner att de kan driva ett arbete för att förverkliga visionen av Malmö som en öppen och hållbar stad som ger lika möjlighet för stadens alla invånare?

1.2 Syfte och frågeställning

Kärnan i vår uppsats är huvudsakligen inriktad på ett numera välkänt och flitigt använt begrepp, nämligen mångfald. Vi vill primärt undersöka mångfald som begrepp, alltså definition/er av begreppet samt i vilket syfte det används av anställda, politiker och i

offentliga policydokument inom organisationen Malmö stad. Vi vill också undersöka mångfald som politiskt projekt och hur det används för att förändra/påverkar de diskurser och fenomen som på olika sätt är kopplade till begreppet. Till det är vi också intresserade av att förstå hur detta tar sig uttryck i ett konkret arbete inom organisationen.

Vår uppsats inspireras av feministiska debatter om jämställdhet och mångfald på en policyarena (Krizsan, Skjeie & Squires, 2012; Keisu & Carbin 2014; Rönnblom, 2005). Vi kommer att undersöka detta genom en kvalitativ studie på tre olika och överlappande policynivåer. Den första nivån inbegriper politiker i Malmö stad, både kommunalråd och nämndepersoner, som har ansvar för att fatta beslut om Malmö stads officiella riktlinjer och mål. Den andra nivån riktar in sig på konkreta policys som har antagits på den förra nivån. Den tredje och sista nivån inbegriper tjänstepersoner inom Malmö stad som har i uppgift att arbeta med och implementera de mål som formulerats och fastslagits i policydokumenten. Våra frågeställningar är således:

- Hur definieras och problematiseras mångfald som begrepp och verktyg i organisationen Malmö stad?
- Vilka diskurser och politiska sakområden förknippas mångfald med?
- Hur ser ett konkret arbete med mångfald ut i organisationen Malmö stad och vilka hinder och möjligheter finns det?

Då vi har för avsikt att undersöka hur mångfald definieras i Malmö stad kommer vi avstå från att göra egna definitioner av begreppet, utan hålla möjliga tolkningar av begreppet öppna så långt det är möjligt. Vi kommer istället att adressera vår förståelse för begreppet och hur det kan/bör användas i en politisk kontext i den avslutande diskussionen.

1.3 Översikt över fältet

Vår uppsats rör sig inom och mellan två forskningsfält. Det första är städers omstrukturering från industristad, till post-industriell stad parallellt med en demografisk omvandling. Det andra är institutionaliseringen av progressiva idéer och sociala rörelser, såsom feminism, i staten och byråkratin genom policys. Vi undersöker hur politiker och tjänstepersoner arbetar med, och förhåller sig till, mångfald i Malmö stad idag.

Mot denna bakgrund kan Malmö stad sättas i ett större perspektiv av stora sociala, ekonomiska och demografiska förändringar. I en artikel av statsvetaren Dalia Mukhtar-Landgren beskriver hon Malmö stads resa från en välmående tillväxtregion under mitten av 1900-talet, till en "problemstad" med stora sociala utmaningar under 90-talet, kopplat till arbetslöshet, en stor invandring och bostadsbrist. Under samma period utvecklade Malmö stad strategier för att tackla utmaningarna. Mukhtar-Landgren menar att detta gjorde att två parallella diskurser om staden skapades, Malmö som modern kunskapsstad och Malmö som mångkulturell "problemstad" (Mukhtar-Landgren, 120–131), varav den senare bilden har varit svår för Malmö att skaka av sig i nationell media (Högman 2006; Åberg 2015; Sabuni 2008).

Sociologen Mikael Stigendals studie om Malmö och den segregering som finns inom staden behandlas i hans bok *Sociala värden i olika sociala världar* (1999). Studien förklarar den etniska segregationen inom staden och varför den existerar. Han målar upp sju politiska områden, eller värden, som bidragande faktorer till Malmös dåvarande sociala problem, men lämnar det inte bara där, utan kommer med faktiska lösningar. Han menar att det måste satsas på de tre stadsdelar som han då identifierade som sämst integrerade, både socialt och rumsligt, för att minska det stigma som dessa områden har tillskrivits. Vidare menar han att det inte bara är där en kraftsamling av resurser behövs, utan i samhället i stort. Då stora samhällsförändringar har skett de senaste decennierna, delvis genom invandring, måste detta få en erkänd del av historieskrivandet. Genom det skapas en ny nationell och inkluderande identitet. Han menar även att det måste ställas krav på hur det offentliga rummet i staden förändras för att motverka diskriminerande strukturer, samt att en marknadsekonomi ska bli väl integrerad inom staden (Stigendal, 238–257).

Malmös förändring under 1900-talets andra hälft och framåt överensstämmer med de förändringar som skett i västerländska städer i bred bemärkelse. Geografen Gill Valentine sammanfattar i en artikel i *Geography* (2013) såväl disciplinens som städernas utveckling under denna period. I samband med avindustrialiseringen skedde en kraftig globalisering och migration vilket förändrade städernas demografi. Under 70- och 80-talet kom skillnad, eller mångfald, att innebära något farligt och annorlunda. Akademiskt skildrades segregation gällande klass och etnicitet i närmast essentiella termer enligt Valentine. Under 90-talet skedde en vändning där mångfald och skillnad kom att omdefinieras i positiva termer och städerna blev en plats för diversifierat

identitetsskapande, den s.k. kosmopolitiska vändningen. Valentine ifrågasätter emellertid om detta inneburit en genomgående acceptans/tolerans för skillnad, eller om exempelvis likabehandlingslagstiftning enbart lett till att intolerans flyttat till det privata. Valentine, liksom flera andra forskare, visar även att intolerans, diskriminering och hat fortlever och är sammanlänkat med socioekonomiska orättvisor, där minoriteter och marginaliserade grupper blir utpekade som problem och ibland ställs mot varandra. Fokus måste därför även läggas på att lokalt skapa platser för gemensamma aktiviteter, även om hon är osäker på att detta kan göras i stor skala bortom det lokala. För att skapa möjligheter för olikhet att rymmas och tolereras i städerna menar Valentine att det inte räcker att “utbilda bort” fördomar eller att möten mellan olika sociala grupper sker i affären eller på bussen, då fördomar är nära sammanlänkade med socio-ekonomiska och geografiska förutsättningar och förstådda hot (Valentine, 4–8).

Vår uppsats rör sig, som vi i början av avsnittet nämnde, även inom ett delvis annat fält, nämligen institutionaliseringen av progressiva idéer och rörelser i staten och byråkratin. Här finns det omfattande tidigare forskning, inte minst gällande jämställdhet, varav vi kommer att gå igenom några exempel som rör intersektionalitet i antidiskrimineringslagstiftningen, jämställdhetsintegrering och möjligheterna att arbeta med förändring i byråkratiska system.

I antologin *Institutionalizing Intersectionality* (Kirzan, Skjeie & Squires 2012) beskriver en rad forskare hur europeiska institutioner som arbetar med diskriminering har gått från att fokusera enbart på könsdiskriminering/jämställdhet till att inkorporera olika och samverkande grunder för diskriminering i lagstiftning och policys. Enligt Anette Borchorst med flera har jämställdhetsarbetet fungerat som modell för andra antidiskrimineringsarbeten, i synnerhet gällande etnicitet. Det finns således förutsättningar för intersektionella perspektiv på diskriminering genom institutionella förändringar under 2000-talet. Samtidigt menar författarna att det finns utmaningar i praktisk tillämpning (Borchorst et al. 2012, 59, 66, 78). Liza Riesel, som är en av författarna i antologin, utvecklar detta resonemang i artikeln ”Legal Harmonization and Intersectionality in Swedish and Norwegian Anti-Discrimination Reform” där hon undersöker hur intersektionalitet adresseras i reformerna och vilket utfall det har fått (Riesel 2014, 218–240). Hon kommer fram till att det, även om intersektionalitet adresseras, inte finns tydliga sätt att praktiskt hantera fall där flera diskrimineringsgrunder samverkar i svensk lagstiftning, trots att

diskrimineringslagstiftningen numera är en, istället för flera separata lagar (Riesel, 236–237).

Malin Rönnblom skriver i sin artikel ”Letting Women in?” (2005) om hur jämställdhetsintegrering har kommit att bli en dominerande strategi för att integrera jämställdhetsfrågor inom offentlig verksamhet, samt hur detta har gjorts i Sverige och Norge. Det finns frågetecken kring hur framgångsrik jämställdhetsintegrering är för att åstadkomma förändring, då vissa feministiska forskare å ena sidan ser det som att om en får med ett sådant perspektiv i alla policyprocesser är det en djupgående strukturförändring. Andra är, å andra sidan, mer skeptiska till det verktyget, då samhället består av flera olika maktrelationer, där kön bara är en av dem. Vidare ser andra forskare det som ett led i en neoliberal politisk agenda som individualiserar kvinnor och därmed förflyttar kön från andra maktrelationer (Rönnblom, 164–165). Med hjälp av Carol Bacchi undersöker Rönnblom hur olika grupper talas om och vilken position de får inom ett visst policyområde, såsom ”behövande” eller ”missgynnade”. De diskursiva placeringarna av dessa grupper påverkar vilka problem dessa grupper sägs ha och hur de ska lösas (Rönnblom, 166). Hennes slutsats är att kvinnor i den svenska kontexten implicit konstrueras som ”den andra”. Policies tar inte hänsyn till andra former av maktuttryck, och leder på så vis till att redan rådande köns-, klass-, sexualitets- och etnicitetsnormer cementeras (Rönnblom, 172).

Jämställdhetsintegrering som metod kan sägas vara särskilt intressant, då det har varit huvudsaklig strategi för jämställdhet i cirka två decennier och att exempelvis Borschorst med flera (66) visar på att arbete med andra diskrimineringsgrunder har tagit efter jämställdhetsarbetet.

I artikeln ”Administrators or Critical Cynics? A Study of Gender Equality Workers in Higher Education” (2014) undersöker sociologen Britt-Inger Keisu och genusvetaren Maria Carbin hur anställda som arbetar med jämställdhet på tre svenska universitet förhåller sig till spänningen mellan feminism och neoliberal styrning i sitt arbete. De kommer fram till att de förhåller sig till två diskurser; en liberal diskurs om allas lika värde och möjligheter och en neoliberal diskurs där jämställdhet ska implementeras effektivt. Enligt Keisu och Carbin är det inom administrationen möjligt att inta två olika positioner; antingen som administratör, som genomför sitt arbete inom systemet och försöker hitta effektiva verktyg för att skapa jämställdhet, eller som kritisk cyniker, som ofta är mer radikal och är frustrerad över och kritiserar det liberala byråkratiska

systemets möjligheter att förändra. Slutsatsen blir dock att det kan finnas förutsättningar för "den kritiska cynikern" att bli en aktör för förändring och att även administratören genom sin position möjligen kan åstadkomma viss förändring. Detta då jämställdhet inte fullt ut är influerat av en neoliberal organisationskultur (Keisu & Carbin, 204–216).

1.4 Metodologiska reflektioner

Vi tar avstamp i en feministisk epistemologisk tradition, där kunskap och kunskapsproduktion alltid existerar i ett sammanhang. Även om det finns ett brett spektrum av olika perspektiv på metodologi inom feministisk forskning (DeVault 1996, 29) finns det en gemensam nämnare, nämligen insikten i att vetenskap och forskning inte är oskyldiga observationer av en objektiv forskare. Detta är dock knappast unikt för feministiska forskare utan görs även av forskare inom samhällsvetenskapliga discipliner i bred bemärkelse (se exempelvis Hollis 2002; Neumann 2003, 29–44). Feministisk ståndpunktsteori har emellertid ett mer specifikt syfte – att främja egenmakt hos förtryckta grupper genom sin forskning och sitt tillvägagångssätt (Harding 2004, 2–5; Visweswaran 1997).

En av de stora utmaningarna för feministiska forskare och feministisk metodologi som syftar till samhällelig förändring är att ifrågasätta tron på vetenskaplig neutralitet och allseende utan att låsa in sig i relativistiska resonemang (Lykke 2009, 20–21). För den feministiska filosofen Donna Haraway är vägen förbi det situerad kunskap, kunskap som produceras från en position. Medan positivismens objektivitet gör anspråk på kunskapsproduktion med en allseende blick som inte kommer någonstans ifrån, innebär situerad kunskap att erkänna att all kunskap är lokaliserad och partiell och skapas av någon eller några. Genom detta tar forskare ansvar för den kunskap de producerar (Haraway 2004, 81–98).

Ett centralt och omtvistat begrepp inom feministisk metodologi är "erfarenhet". Den ståndpunktsteoretiska utgångspunkten är att erfarenhet av förtryck har betydelse för förståelsen av maktjämligheter. Sociologen Beverly Skeggs skriver i sin etnografiska studie *Att bli respektabel* (1997) att en förståelse av erfarenhet som kunskap sätter ett likhetstecken mellan att vara och att veta, vilket återför feministisk metodologi till positivismen (Skeggs 1997, 46–47). Ståndpunktsteorins förståelse för erfarenheters roll i kunskapsproduktionen har emellertid blivit mer nyanserad och mångfacetterad (Skeggs,

45, 48) till lika delar problematiserad. Genom att använda exempelvis marginaliserade grupper erfarenhet som grund för kunskapsanspråk riskerar kategorierna att naturaliseras. Samtidigt argumenterar Shari Stone-Mediatore i en artikel, som bemöter Joan Scotts kritik av hur erfarenhet används (Scott, 1991), att ett avfärdande av (berättelser om) erfarenheter som möjliga ingångar till teoretisering gör att vi förlorar möjligheter till kritiska perspektiv. Hon menar att vi därför behöver hitta en väg mellan essentialisering eller en reducering av erfarenheter till enbart diskurs (Stone–Mediatore 1998, 116–117). Vi delar denna syn. Enskilda erfarenheter kan dock inte göra generaliserande sanningsanspråk utan måste, för att göra sig gällande, sättas in i ett socialt och samhälleligt sammanhang, där liknande och återkommande berättelser om erfarenheter kan utgöra en grund för ifrågasättande av rådande maktordningar genom organisering. Det är emellertid viktigt att betona att erfarenheter alltid tolkas, upplevs och skapas genom olika föreställningar om verkligheten. I den meningen är erfarenheter både materiella och diskursiva, exempelvis i form av upplevd klasstillhörighet där materiella förutsättningar, såsom ekonomiskt, kulturellt och socialt kapital (Bourdieu, 2010), och diskursiva föreställningar skapar klassbaserade hinder och möjligheter, vilka kan politiseras. Erfarenheter kan således sättas in i ett organisatoriskt och politiskt sammanhang. Vi intresserar oss för hur politiker och tjänstepersoner försöker åstadkomma reell förändring i Malmö, där “reell förändring” för oss innebär förändring av diskursiva och materiella maktrelationer och förutsättningar för stadens medborgare/invånare.

Ett metodologiskt perspektiv på kommunalt mångfaldsarbete som ämne

En av anledningarna till att vi ville behandla mångfaldsarbetet i en kommun var att vi hade som mål att skriva en uppsats som har ett värde på flera arenor – för oss själva, för fältet och för Malmö stad och andra som arbetar för att förändra samhället i progressiv riktning. Vi ville förstå vad som händer med en kamp som syftar till att upplösa förtryck och ojämlikhet med grund i sociala kategorier när den institutionaliseras i ett byråkratiskt system. Denna önskan har förstärkts under våra samtal med informanterna, både under själva intervjuerna och i de samtal vi haft med dem i samband med intervjuerna. Vid upprepade tillfällen har vi diskuterat relationen, eller snarare bristen på relation och samarbete mellan akademi och Malmö stad, något som troligen inte kan sägas vara unikt för endast det här sammanhanget. Vi menar också att det till viss del finns bristande intresse för de vardagliga och konkreta problem anställda och politiker

står inför som även vi själva delvis har varit delaktiga i. Att kritisera, utmana och problematisera samhälleliga företeelser, vetenskap och kunskapsproduktion är för oss en självklar uppgift för akademien och för forskare och studenter. Det är en grundbult i genusvetenskap som fält (Lykke 2009, 38–39).

Liksom ståndpunktsteorin vill vi skapa kunskap för förändring. Därför anser vi att delar av kunskapsproduktionen också måste göras meningsfull och förståelig för olika delar av samhället. Med detta menar vi självklart inte att det inte har gjorts tidigare eller görs idag inom såväl akademien som organisationen vi studerar, men som studenter har vi i huvudsak tränats och tränat oss i att ifrågasätta, till kritiskt tänkande grundat i poststrukturalistiska antaganden om verkligheten¹. Den politiska filosofen Wendy Brown, som vi kommer att presentera närmare i avsnittet *Teoretiskt ramverk - förändring i teori och politik*, hävdar att:

Dagens unga forskare och aktivister, som är uppfödda på poststrukturalism, betraktar alltså (och lever) kön som något som kan omriktas, spridas, problematiseras, ges nya innebörder, manipuleras, spelas ut, parodieras, utnyttjas, motstås, imiteras, regleras... men inte frigöras (Brown 2008, 163)

Därpå följer även ett stort fokus på vilka problemformuleringar och exkluderingsprocesser som ligger inbäddat i politiska och samhälleliga diskurser. Att arbeta för att förändra samhället eller organisationer är något som är relativt utforskad mark för oss. Vi ser därför den här uppsatsen som en möjlighet för oss att utforska möjligheter och hinder för förändring av samhället, och Malmö stad, i en progressiv riktning, samt att bredda vår egen färdighet och förståelse för delar av statsapparaten.

Två uppsatsförfattare

Som vi har diskuterat i ovanstående avsnitt produceras kunskap aldrig av en ensam aktör utan är beroende av och existerar i ett nätverk av andra. En uppsats blir till i samtalet med bland annat material, teoretiker, studenter, handledare, lärare, vänner och bekanta. Därför såg vi det som gynnsamt att, då vi fick möjlighet, skriva denna uppsats tillsammans.

¹ Exempel på kurslitteratur i grund- och fortsättningskurs i genusvetenskap (hösten 2010, våren 2011); Ambjörnsson 2006; Butler 2007; Connell 2008; Foucault 2008; Said 1993; Tollin och Törnqvist 2005. Det bör poängteras att det självklart funnits annan litteratur, men ståndpunktsteori som begrepp och fenomen introducerades först under vår kandidatkurs i genusvetenskap våren 2013 genom Harding et al, 2004.

Vi har tidigare erfarenhet av uppsatsskrivande både med andra, varandra och enskilt och var väl införstådda med vad de olika valen kunde tänkas innebära för uppsatsprocessen. Att skriva ensam betyder förvisso en större kontroll över sin uppsats och processen i meningen att du som författare inte behöver kompromissa med dina val och intressen. Att du på ett annat sätt blir tvungen att diskutera och problematisera olika tillvägagångssätt behöver emellertid inte vara en nackdel, utan kan redan på ett tidigt stadium göra en uppmärksam på behovet av att pröva andra alternativ. Som forskare tvingas en att utmana sin egen förförståelse och intressen för sitt ämne (Jfr Skeggs, 48). Samtidigt innebär en uppsatsprocess som du delar med någon annan att du får tillgång till ett bollplank som är insatt i samma material och process som du själv. Vi har upplevt att det finns en möjlighet att pröva mer långsökta teorier och resonemang, vilket lett till ett mer utvecklande arbete. Vi menar att det har varit en fördel för såväl uppsatsen i sig som vår egen kunskapsutveckling inom genusvetenskap.

Det har även på många sätt varit en fördel i insamlingen av material. Vi har i huvudsak intervjuat informanterna tillsammans utom vid ett tillfälle då vi hade två intervjuer inbokade parallellt. Båda intervjuerna vi gjorde individuellt var förvisso bra intervjuer, i meningen att vi fick berättelser och resonemang som både bekräftade och fördjupade vad tidigare och senare informanter sade. Dessutom är det osäkert om vi hade lyckats genomföra intervjuerna med båda informanterna om vi inte hade haft möjlighet att dela upp oss. Samtidigt finns det fördelar i att ha någon vid sin sida under intervjuerna, och vi har även noterat att vi blev bättre på att ställa relevanta följdfrågor eftersom vi gjorde olika kopplingar i intervjustunden. Samma intervjusituation som båda deltog i upplevdes alltså, erinrades och tolkades olika både under och efter själva mötet, vilket med tidigare argumentation stärker fördelen med att arbeta tillsammans.

En ytterligare aspekt är möjligheten att arbeta parallellt, i synnerhet då vi har genomfört intervjuer, som vi valde att transkribera. Medan själva intervjuerna inte har tagit så lång tid, har transkriberingen tagit desto längre. Genom att den ena har haft möjlighet att söka och läsa in sig på teoretiskt material har det varit möjligt att genomföra fler intervjuer och även komplettera analysen med relevanta policydokument, vilket givit oss ett större och bredare underlag för analys.

Insiders/outsidars

En väsentlig aspekt som vi under hela forskningsprocessen har brottats med är vår relation till fältet. Vi kommer från positionen “nyfikna studenter”, men vi är inte helt främmande för de arbetsprocesser och rutiner som politiker och tjänstepersoner måste genomgå i sitt dagliga arbete, då en av oss har en direkt relation till politiken och innehar interna förtroendeuppdrag inom ett riksdagsparti. Visserligen kommer vi utifrån organisationen i stort, men delvis inifrån via den politiska förförståelsen när våra (främst politiskt valda) informanter resonerar kring ideologi, konkreta politiska tillvägagångssätt och politiska visioner. Vår oklara position som insiders/outsiders i denna studie gör det svårt att resonera kring vår position, då mycket som tidigare skrivits förutsätter att forskaren/forskarna kan anses tillhöra samma grupp de forskar om eller vara helt olik de som forskaren/forskarna studerar (Jfr O’Reilly 2009, 110–117; Hayfield & Huxley 2015, 91–92). Vi rör oss därigenom i gråzonen för vad som kan anses vara ett insider/outsiderperspektiv av flera anledningar. I våra intervjuer med informanterna framkommer det upprepade gånger för oss välkända begrepp och resonemang, vilket tyder på att de har likvärdig, eller högre, utbildning jämfört med vår. Vi har även kunnat dra nytta av att befinna oss i denna gråzon, då vi oftast har haft möjlighet att välja en outsiderposition. Den positionen möjliggör naiva frågeställningar, vilket i sig både hjälper oss att förstå den självklara verklighet som dessa personer befinner sig inom och att vi vid varje intervjutillfälle har kunnat fokusera på informantens egna konnotationer (Hayfield & Huxley 2015, 91. Vi diskuterade även detta med vår handledare vid ett tidigt handledningstillfälle). Således har vi kunnat få en annan förståelse för hur organisationen fungerar och vilka tillkortakommanden systemet har utifrån våra informanternas subjektiva upplevelse av det, positiva såväl som negativa.

1.5 Att analysera diskurser

Vår uppsats syftar till att analysera mångfald på begrepps- och diskursnivå samt på åtgärdsnivå. Vi intresserar oss alltså för hur mångfald skapas som politisk diskurs i Malmö stad och vilka policys och åtgärder som i denna kontext anses möjliga och önskvärda. För att analysera vilka innebörder som läggs i begreppet mångfald, vilka idéer som förknippas med mångfald, vilka handlingar/strategier som anses lämpliga, samt hur dessa strategier är kopplade till utvalda policydokument, kommer vi att göra en diskursanalys av vårt insamlade material.

Statsvetaren Iver B. Neumann beskriver diskurs som “ett system för skapande av en uppsättning utsagor och praktiker som, genom att få fotfäste inom olika institutioner, kan framstå som mer eller mindre normala. Systemet är verklighetskonstituerande för sina bärare och uppvisar en viss ordning i sitt mönster av sociala relationer” (Neumann 2003, 17). Diskursanalys är således ett verktyg för att kartlägga och belysa utsagor och praktiker som är närvarande (eller frånvarande) inom ramen för undersökningen, i vårt fall politiker och tjänstepersoner samt policydokument inom Malmö stad, och hur dessa diskurser konstruerar den politiska och sociala verkligheten inom Malmö stad som institution. Eftersom diskurserna konstituerar verkligheten blir de centrala för att kunna förstå vilka åtgärder som föreslås och genomförs, samt vilka hinder och möjligheter det finns för att åstadkomma förändring. Texter som inom ett visst sammanhang återkommande refereras till benämner Neumann som ”monument”, vilka ska läsas som centrala för förandet av diskursen (Neumann, 49). Det är utifrån denna förståelse vi har valt ut de dokument vi analyserar, då dessa policys återkommande har refererats till och som vi, vid ett flertal tillfällen, fått presenterade för oss av våra informanter.

Med utgångspunkt i en feministisk vetenskapstradition är synliggörandet och analysen av makt en central del av en forskares uppgift. Således ser vi inte bara på diskurserna som något som existerar och produceras utan även som en maktfaktor, som inkluderar och exkluderar, som normaliserar och andrafierar individer och sociala grupper. Ur ett maktperspektiv blir det därför intressant att analysera, vad och vilka som utgör och bär upp mångfald, vilka som inkluderas och exkluderas från åtgärdsplaner och hur dessa individer och grupper beskrivs. Särskilt intressant för en diskursanalys är konflikter (Neumann, 49–50). Enligt Ernesto Laclau och Chantal Mouffe kan diskurs ses som en kamp om betydelse. Genom återupprepning och fixering av betydelse framstår ett fenomen eller en diskurs som naturlig och utesluter därigenom andra möjligheter och betydelser (Winther Jørgensen & Phillips 2000, 32–34). Detta refererar vi i uppsatsen till som en ”hegemonisk diskurs”. Finns det däremot olika betydelser som motsätter varandra, där bådas existens erkänns, talar vi om ”öppna diskurser”. Det bör här påtalas att en diskurs är en process och därför alltid förändras och förskjuts, även om den syftar till att sluta sig och eliminera mångtydiga betydelser. Inte ens en hegemonisk diskurs är fullständigt fixerad, utan hotas ständigt av att förändras genom varje återupprepning eller ifrågasättande (Winther Jørgensen & Phillips, 35–36).

I analysen kommer vi att undersöka diskurser utifrån ett par övergripande teman som vi har identifierat inom ramen för våra intervjuer och de kommer fungera som avgränsning av vår analys. Dessa teman har vi valt ut därför att de fångar in nästan alla relevanta aspekter av intervjuerna. Med detta sagt innebär det inte att vi kommer att ha möjlighet att ta upp alla aspekter och nyanser av hur informanterna förhåller sig till mångfald. Vi har eftersträvat att i analysen ge utrymme åt de diskurser som varit återkommande men även diskurser som utmanar eller ifrågasätter dessa diskurser. Vi har även eftersträvat att försöka fånga de paradoxer och motsägelser som finns inbäddade i berättelser och utsagor vi har tagit del av, samt hur makt ligger inbäddat i föreställningar och problematisering av mångfald och relaterade begrepp. Policydokumenten använder vi i analysen för att få förståelse för hur informanterna använder sig av dem i sitt arbete, och därmed vilken roll de kan sägas spela i utformandet av politik och/eller strategier för förändring i Malmö stad. Vilka teman som utgör ramarna för dessa analyser kommer vi att gå in på i presentationen av vårt intervjumaterial.

1.6 Intervjuer

För att samla in material till vår uppsats har vi huvudsakligen använt oss av intervjuer med tjänstepersoner och politiker i Malmö stad. Vår ambition var att intervjua 20 personer, 10 tjänstepersoner och 10 politiker från partier med olika ideologisk grund. I slutändan intervjuade vi 17 personer, 9 tjänstepersoner och 8 politiker. Vi har kommit i kontakt med våra informanter via kontaktinformationen på Malmö stads hemsida och snöbollsurval. Initialt tog vi kontakt via mail och i vissa fall följde vi upp detta med telefonsamtal eller ytterligare mailkontakt. Valet av kommunpolitiker och tjänstepersoner kom ur att deras roller relaterar till vårt syfte – mångfald, dels som begrepp/”problem” och dels som förändringsprocess. I urvalet av informanter har vi eftersträvat att få personer som arbetar på olika förvaltningar och på delvis olika nivåer. Vi har dock främst intervjuat tjänstepersoner som arbetar strategiskt. I urvalet av politiker har vi eftersträvat att få en bredd i politikernas partitillhörighet. Vi har representation från alla partier som finns representerade i Malmö stads kommunfullmäktige, utom Feministiskt initiativ. Vi har kontaktat politiker i kommunfullmäktige (inklusive kommunalråd) och i olika nämnder.

Vi har även, i samband med att vi kontaktade informanterna, funderat över andra urvalsaspekter såsom kön, ålder, sexualitet, etnicitet, födelseort med mera. Vi har dock inte systematiskt arbetat för att få en representation som speglar de anställda på Malmö stad eller andra representationskriterier, inte minst på grund av att det är svårt och problematiskt att göra detta på individnivå, då det skulle förutsätta många antaganden från vår sida. Det har heller inte varit dessa aspekter som varit anledningen till att vi varit intresserade av att intervjua våra informanter, utan deras roll som tjänsteperson eller politiker. Således skiljer sig vårt urval av informanter mycket från en feministisk forskningstradition, där fokus ofta har legat på att exempelvis intervjua kvinnor och/eller personer i marginaliserade positioner, även i relation till forskaren (se exempelvis Reinharz, 1992, 18–45). Det finns dock feministisk kritik riktad mot just en (tidigare) tro inom feministisk kvalitativ forskning att denna forskning enbart sker mellan kvinnor (Stacey 1988, 25). Vi ser det trots allt som viktigt att reflektera över, då det såväl finns tidigare forskning (se exempelvis Tahvilzadeh 2011) som exempel i vårt eget empiriska material som visar på att representation och social position spelar roll i vilka berättelser vi får lov att ta del av. Exempelvis har det varit tydligt att det i huvudsak är personer som inte passar in i en vit, sekulär–kristen, heterosexuell, manlig norm som pekat på subtila former av andrafiering på arbetsplatsen eller uppmärksammat hur de i sin roll som politiker måste förhålla sig till att bli misstänkliggjord för att driva frågor om mångfald som egenintresse snarare än politisk övertygelse.

Konsten att intervjua

Vad förväntade vi oss då att få ut av intervjuerna? Vi ser inte intervjuerna som ett sätt att rakt av samla in information, eftersom intervjuerna, liksom all forskning, alltid existerar i ett sammanhang och i en relation mellan den/de som intervjuar och den/de som blir intervjuade. Det går därför inte att söka absoluta sanningar i intervjuer, vilket vi heller varken ser som ett mål eller en möjlighet (se avsnitt *Metodologisk diskussion* för vidare resonemang). Däremot ska inte intervjuernas möjligheter att ge relevanta berättelser om organisationen underskattas. Som ekonomen Mats Alvesson resonerar i sin bok *Intervjuer: genomförande, tolkning och reflexivitet* (2011) är talat språk mer tillfälligt och samma intervjuperson kan förväntas svara olika på frågan beroende på när, hur och av vem den ställs (Alvesson, 42–45). Samtidigt är det just därför vi ser intervjuer som en bra metod som kan ge oss en bättre förståelse för hur olika diskurser och motsägelsefulla resonemang ryms inom arbetet med mångfald och i definitionen av mångfald.

Motsägelser och skiftande svar behöver således inte ses som ett problem för materialinsamlingen och analysen, utan som en del av den politiska kommunala situationen vi undersöker. De kan istället hjälpa oss att förstå vilka diskurser som finns närvarande i organisationen, vilka motsägelsefulla diskurser som kan existera parallellt och vilka som måste utmana en annan diskurs. Detta kan också visa var det råder diskursiv hegemoni och var det finns öppenhet för förändring.

I vår uppsats är det således svårt att se hur enbart en studie av policydokument och tidigare utvärderingar skulle kunna ge oss samma förståelse för implementeringen av policyn och hur mångfald görs i Malmö stads verksamhet. Det skulle heller inte kunna ge oss en förståelse för den pågående implementeringen utan endast ge oss information om vad som har hänt eller enligt beslut ska hända i organisationen. Således kan intervjuerna ge oss en djupare förståelse för pågående implementering och nya diskurser (Neumann, 63). De kan även ge oss förståelse för hinder och möjligheter för förändring och konkretisering som inte skulle komma fram i en formell rapport eller utvärdering. Informalitet och konfidentialitet upplever vi ger informanterna andra möjligheter att uttrycka sin förståelse av vad som pågår i organisationen och ger dem utrymme för självkritik och reflektion, vilket flera av informanterna själva har uttryckt.

Som utgångspunkt för intervjuerna använde vi oss av två olika intervjuguider, en för tjänstepersoner, en för politiker (se *Bilaga 1* och *Bilaga 2*). Frågorna till politikerna fokuserar huvudsakligen på definitionen av begreppet mångfald och övergripande frågor om mångfaldsarbetet medan frågorna till tjänstepersonerna behandlar i huvudsak arbetet med mångfald, alltså implementeringen. Vi resonerade kring hur vi skulle utforma intervjuguiderna, då vi intresserade oss för fler begrepp än mångfald och hur mångfald relaterar till andra begrepp och politiska områden. Vi beslutade dock att inte initiera parallellen mellan mångfald och begrepp som "intersektionalitet" eller "jämslällhet" eller till sakpolitik i vår intervjuguide. Vi ville helt enkelt inte göra för många kopplingar åt intervjupersonerna för att undvika att styra dem alltför mycket, även om intervjuerna, som vi påpekade, är ett socialt sammanhang och därför alltid blir relationella. I intervjuerna med politikerna var det för oss också viktigt att ställa frågor som öppnade för olika syn på mångfald. Vi försökte initialt undvika tydligt värdeladdade frågor som utgick från den nu gällande politiken. Istället blev det upp till intervjupersonen att dra paralleller och göra värderingar, till vilka vi ställde eventuella följdfrågor. Samtidigt går det inte att bortse från att våra privata åsikter, eller

informerarnas förutfattade uppfattningar om vilka privata åsikter vi som genusvetare har, sätter gränser för vad intervjupersonerna upplever att de vill eller kan säga. Vi tolkar det också som att det hos informanterna har funnits en uppfattning om vilka politiska åsikter vi har, inte minst då vissa politiker uttryckt att vi nog har förutfattade meningar om dem och vad de förväntas svara. Det vore naivt att tro att det inte påverkar intervjuerna eller vad informanterna har upplevt att de kan säga. Det är även möjligt att det har påverkat vad informanterna har pratat om för att ”väga upp” antingen vad de förväntar sig att vi ska ta upp i uppsatsen, eller vad de tror att vi förväntar oss att de ska prata om. Detta skulle kunna jämföras med andra faktorer som kan påverka relationen och förståelsen mellan informant och intervjuare. Exempelvis skriver sociologen Catherine K. Reissman i artikeln ”When Gender is not Enough: Women Interviewing Women” (1987) om hur klass, etnicitet och kön samspelar i individens förståelse av ett ämne och inte minst i hur denna förståelse artikuleras. I Reissmans exempel ledde det till att intervjuaren missförstod en informants berättelse. Reissman skriver:

The lack of shared norms about how a narrative should be organized, coupled with unfamiliar cultural themes in the content of the narrative itself, created barriers to understanding between the Anglo interviewer and the Puerto Rican narrator. As a result, the interview fell short. (Reissman, 173)

Medan vi inte har erfarit så stora svårigheter att förstå våra informanternas berättelser, vad vi har uppfattat, känner vi ändå igen oss i att det har krävts mer av oss som intervjuare under vissa intervjuer med politiker, på grund av att olika berättelser/narrativ om samhället och om mångfald har varit mer bekanta för oss än andra.

Den största påverkan på vårt material tror vi ligger i vilka som har valt att ställa upp. Alla vi har intervjuat har sett vikten av ett mångfaldsarbete och de flesta har haft relativt god förståelse för ämnet, samtidigt som vi tagit del av berättelser om att så inte alltid är fallet i hela organisationen. Detta tyder på att informanterna inte kan sägas spegla politiker och tjänstepersoner i Malmö stad generellt.

Intervjuernas genomförande

Som det så ofta blir när en undersöker ett ämne, särskilt i interaktion med andra, blir det sällan som en först har tänkt sig. Vid vår första intervju med en tjänsteperson med god inblick i Malmö stads förändringsarbete träffade vi även på en annan person vi hade tänkt höra av oss till för en intervju och de frågade om det gick bra att båda var med. Då även den här personen, vad vi hade fått veta, hade god insikt i arbetet så tyckte vi att det

var rimligt och att hen också kunde bidra till att ge oss en bra ingång i vårt arbete och för våra framtida intervjuer. (Även om Trosts varning för att gruppintervjuer i många fall inte är att rekommendera låg i bakhuvudet, Trost 2005, 26). Detta blev ett ställningstagande på stående fot, vilket inte var idealiskt metodologiskt, i synnerhet då vi inte diskuterat etiska aspekter kring gruppintervjuer. Samtidigt vill vi hävda att det krävs en viss anpassning/flexibilitet i insamling av material beroende på vilka situationer som dyker upp.

Intervjun visade sig också i sig bidra med många ingångar och insikter när det framkom att mångfald inte alls var ett begrepp som diskuterades i någon större utsträckning av informanterna. Vi kommer inte att fördjupa oss i detta nu, utan återkommer till det i presentationen av materialet och i analysen. Däremot ställde de oss inför en situation där intervjuguiden inte var fullt tillämpbar och en hel del improvisation krävdes. Eftersom vi gör kvalitativa intervjuer hade vi redan innan planerat att göra halvstrukturerade intervjuer, ställa följdfrågor och delvis anpassa frågorna efter vad som framkom i intervjuerna (Alvesson, 62).

Vi befann oss vid den första intervjun i en situation där själva utgångspunkten, begreppet mångfald, inte sågs som ett gångbart begrepp för att diskutera det konkreta förändringsarbetet. Vi fick därför anpassa frågorna till att centreras kring de begrepp som informanterna ville använda sig av och upplevde som relevanta i sitt arbete, såsom antidiskriminering. Teoretiskt är detta inte så märkligt, och kanske inte så problematiskt. Att ha öppna frågor, som delvis formas efter informanterna, kan ses som lämpligt i förhållande till vårt syfte. Då vi vill undersöka deras förståelse för mångfald och de diskurser som omgärdar begreppet blir öppenheten ett verktyg, som ger oss bättre möjlighet att ta del av informanternas olika berättelser (Jfr Reinharz, 18–19). I praktiken var det dock svårt att på stående fot ändra frågorna, utan att i alltför stor utsträckning styra in samtalet på vår förförståelse av begreppen och uppfattning om vad de menade, samtidigt som vi var tvungna att ställa begripliga frågor. Detta ledde ibland till att vi fick upprepa och omformulera frågorna för att de skulle vara relevanta för dem. En förklaring till detta var att vår förförståelse i huvudsak var teoretisk medan informanterna hade större praktisk erfarenhet, samt att vi vid intervjutillfället hade mycket liten inblick i Malmö stads faktiska arbete med mångfald, förutom det vi läst om i tidigare studier.

Då det även vid nästa intervju, denna gång en med en politiker, var svårt att prata om mångfald, särskilt gällande konkret arbete, valde vi att skriva in frågor om antidiskriminering som en del av intervjuguiden. Det har dock blivit tydligt i intervjuprocessen att det överlag har varit svårt att följa intervjuguiderna, helt enkelt därför att informanterna gör så olika kopplingar. Medan de allra flesta gör kopplingar till antidiskriminering fanns det de som inte alls gjorde det. Inte minst bland politiker fanns det väldigt olika förförståelse av och ingång i vad mångfald innebar i praktiken. Bland tjänstepersonerna var förförståelsen däremot tydligt kopplad till vilken del av organisationen de arbetade inom och vilka arbetsuppgifter de hade. Vi ställde därför inte alla frågor till varje informant, och ofta ställde vi frågorna i en annan ordning än i intervjuguiden och med formuleringar som var anpassade för att återkoppla till vad de redan hade tagit upp. Vi valde exempelvis medvetet att skjuta på frågor om antidiskriminering om det inte var något som informanten själv hade tagit upp, för att inte tidigt styra in dem på detta. Då flera majoritetspolitiker och tjänstepersoner tog upp antidiskriminering som en relevant del av mångfaldsarbetet i Malmö stad var det ett begrepp vi frågade om under alla intervjuer.

Alvesson framhåller kan en använda olika tekniker under intervjuerna för att se vad som fungerar. Han lyfter fram att det är möjligt att ha mer struktur i början och vara öppnare i slutet, eller att arbeta med flera olika guider i olika faser av arbetet eller för olika personer (Alvesson, 62–63). Vi har, som vi redan påpekat, haft olika intervjuguides för politiker och tjänstepersoner. Frågorna har överlappat och båda har utgått från två övergripande teman. Det första temat är centrerat kring begrepp och dess innebörd, alltså vad mångfald innebär och hur intervjupersonen/–erna ser på mångfald. Det andra temat är hur arbetet med mångfald ser ut idag i Malmö stad, hur det tidigare såg ut och hur det skulle kunna/borde se ut i framtiden. Således har vi, trots att vi testat olika tekniker under intervjuerna, haft tydligt fokus, vilket är viktigt för att intervjuerna ska vara givande och relevanta för vår forskning (Alvesson, 62–63). Vi har dock alltid börjat intervjuerna likadant, först en fråga om deras roll som politiker/tjänsteperson följt av en fråga om hur de ser på mångfald som begrepp.

Förhållningssätt till ämnet mångfald

Vanligtvis bedöms det finnas mer och mindre känsliga ämnen att fråga om i en intervju. Exempel på vad som kan uppfattas känsligt är ämnen såsom övergrepp, sjukdom, våld i familjen och diskriminering (Alvesson, 17). De frågor vi ville ställa rörde

informanternas arbete eller förtroendeuppdrag, varför de skulle kunna anses vara mindre känsliga. Samtidigt är det svårt och orimligt att endast vi som forskare ska vara de som gör den bedömningen. Dessutom finns det element av frågor som kan vara känsliga inom ramen för vårt ämne, såsom diskriminering och frågor om makt. Det går heller inte att förbise att det just på grund av att det är en arbetsplats och en plats för politiskt arbete kan vara känsligt. Det blev vid flera tillfällen tydligt att personliga erfarenheter på arbetsplatsen/i rollen som politiker spelade roll för hur de förhöll sig till specifika frågor och till ämnet som helhet. Det var även tydligt att personer som inte passade in i en vit, heterosexuell manlig norm var tvungna att förhålla sig till ämnet på ett mer personligt sätt. Detta kommer vi att gå djupare in på i analysen.

Konfidentialitet och etik

Trots tidigare erfarenhet av att göra intervjuer och resonera kring etiska frågor och anonymitet visade sig detta bli en betydligt större utmaning än vad vi hade förväntat oss. Att utgå från etiska riktlinjer om att de som deltar i forskningsstudier ska vara anonyma, i meningen att deras identitet ej ska röjas för andra än oss, var en självklar utgångspunkt då vi beslutade oss för att göra intervjuer. Anledningen är dels att detta är praxis men även därför att vi oavsett ser det som viktigt för att informanterna ska känna sig bekväma med att adressera även mer kontroversiella ämnen och ståndpunkter i intervjuerna och att vår uppsats aldrig ska kunna användas mot enskilda som valt att delta i vår undersökning (Denscombe 2009, 193). Under intervjuernas gång insåg vi dock att detta inte var så enkelt som vid tidigare intervjubaserade uppsatser vi gjort. Detta berodde möjligtvis på att vi använde oss av nätverk för att finna möjliga informanter men troligen också på att vi intervjuade personer som ibland delade utrymme, rent fysiskt och/eller arbetsuppgiftsmässigt. En ytterligare bidragande faktor är troligtvis att informanterna uppfattade ämnet som så tydligt kopplat till deras arbetsuppgifter att anonymiteten inte upplevdes lika relevant. Vår uppsats och närvaro blev helt enkelt något som samtalades om och ofta introducerades vi för flera andra på arbetsplatsen. Det hände även att en potentiell informant hälsade till oss genom en annan informant, att en person tackade nej eftersom de hade hört att vi intervjuat någon annan på avdelningen eller att det i samband med ett möte med en person vi ville intervjuas kom in en annan person vi haft/ämna ha kontakt med. Vid alla dessa tillfällen hamnade vi i en situation där principen "vi kommer varken bekräfta eller dementera någons medverkan" inte fullt ut fungerar. Vi säger förvisso inte uttryckligen själva att båda

personerna deltar, men frånvaron av ett definitivt uttalande blir i praktiken lika effektivt som att inte låtsas om att vi har blivit påkomna med händerna i kakburken. Oavsett om det vid alla tillfällen ledde till en intervju, finns det flera personer vi varit i kontakt med som är helt säkra på att en annan person har blivit intervjuad av oss.

Detta har varit en stor utmaning för oss ur etiskt hänseende och vi kände oss oförberedda på att hantera dessa situationer som fortsatte att dyka upp i olika former. Vi förstod snabbt att det är svårt, för att inte säga problematiskt, att försöka kontrollera vad våra (potentiella) informanter gör och säger om deras kontakt med oss till andra på sin arbetsplats eller till sina nätverk före eller efter intervjun. Vi insåg därför att vi var tvungna att tackla frågan om deras anonymitet och konfidentialitet på ett delvis annorlunda sätt. Eftersom det fanns tjänstepersoner och politiker som var säkra på att en viss person deltagit (riktig eller felaktigt) blev det för oss extra viktigt att kompensera detta med att ytterligare förstärka anonymiseringen i presentationen och beskrivningen av vårt material och de citat vi har tagit ut. Det ska inte ens för medarbetare som är övertygade om en persons medverkan gå att koppla citat eller resonemang till en enskild informant. Vi har helt enkelt blivit tvungna att utelämna mer information än vad vi initialt hade planerat att göra. Vi upplever dock inte att det har påverkat vår analys eller våra resonemang i nämnvärd negativ utsträckning.

Transkribering

Eftersom vi intresserat oss för begrepp och diskurser kring mångfald var det självklart för oss att spela in och transkribera alla våra intervjuer. Detta för att kunna gå tillbaka till materialet under analysen och för att kunna presentera materialet för läsare. Det ger oss som författare en bättre möjlighet att göra rimliga tolkningar av vår empiri och det ger läsare en bättre insyn i hur vi gjort våra tolkningar av materialet, vilket möjliggör ett ifrågasättande. Vi har inte erbjudit informanterna att få se det transkriberade materialet av deras egen intervju, däremot har vi då de själva har efterfrågat det, låtit dem ta del av det.

Då vi inte gör en etnografisk studie har vi valt att ta bort uttryck som ”eh”, olika upprepningar och rätta grammatiska fel. I de fall där rättelser skulle kunna påverka tolkningen av materialet, exempelvis genom att lägga till ett ord som inte rättar ett direkt grammatiskt fel, har vi tydliggjort detta genom att sätta ordet inom [klamrar]. Här bör

det tydliggöras att vi gjort sådana tillägg med yttersta försiktighet och aldrig i syfte att ändra betydelsen, utan i syfte att göra intervjun begriplig och mer tillgänglig för läsaren.

Reflektioner om intervju som metod

Mycket litteratur om intervjuer poängterar att intervju är en stundtals svår metod (Alvesson; Trost, 33; Denscombe, 231). Det är också den metod som vi som studenter inom samhällsvetenskap har närmat oss med bävan och samtidigt med en viss naivitet. Samtidigt som vi redan innan vi började intervjua reflekterade över etiska frågor, och tog med oss erfarenheter från tidigare intervjustudier, blev de utmaningar vi ställdes inför den här gången nya, vilket gjorde att vi tillfälligt kände oss lika oförberedda som vid våra allra första intervjuer vi genomförde tidigare under vår utbildning. I intervjuavsnittet valde vi att fokusera på just dessa erfarenheter och utmaningar och hur vi tacklade dem under uppsatsprocessen. Detta var ett medvetet val då vi tror att det både är intressant och viktigt för läsaren att ta del av våra erfarenheter. Vi vill inte påstå att vi under denna uppsatsperiod bemästrat konsten att intervjua, men vi har under processen blivit bättre på att acceptera och hantera de oförutsedda situationer som ofrånkomligen uppstår i mötet med andra människor.

1.7 Teoretiskt ramverk - förändring i teori och politik

Liberalismen och rättens paradoxer

Som grund för vår analys av politikernas och tjänstepersonernas visionära och ideologiska reflektioner om förändringsarbete och mångfald utgår vi ifrån och diskuterar med den amerikanska statsvetaren Wendy Brown och hennes teoretiska resonemang kring svårigheterna för vänstern och feminismen att driva fram radikal förändring. Några av Browns huvudpoänger är att politiken och samhället är fångade i en dominerande nyliberal diskurs och att såväl vänstern, feminismen som liberalismen har förlorat förmågan att föreställa sig ett idealt samhälle. Om liberalismen skriver Brown att:

[a]lltmedan nittonhundratalets löfte förmörkades föll dess skugga allt längre över de redan grusade förhoppningar som upplysningen och moderniteten hade ingett, förhoppningar om en ständig förbättring om människans villkor, förhoppningar som utgick från idén om frihetens och jämlikhetens oundvikliga utbredning, förhoppningar knutna till den revolutionära andans mer moderata register. (Brown, 146)

För att kunna förändra samhället menar Brown att dessa rörelser måste återvinna visionen om ett annat samhälle. Brown skriver att:

[u]ppgiften blir därmed att återskapa en utopisk fantasi utan revolutionär mekanism för dess förverkligande, så att denna fantasi kan komma till politisk användning, det vill säga bidra till en samhällsförändring och inte bara utgöra en tillflykt för en sådan förändrings upplevda omöjlighet. (Brown, 167).

Även om nyliberalismens långtgående påverkan på det demokratiska systemet och samhället är en central del i flera av Browns resonemang kommer vi inte att gå närmare in på dessa. Nyliberalismen kommer huvudsakligen behandlas inom ramen för Janet Newmans och John Clarkes teorier om det byråkratiska systemet (Se avsnittet *Byråkrati i förändring*).

Då en stor del av vårt material kring mångfaldsarbete behandlar antidiskrimineringsarbete som metod för förändring och Malmö stads nya identitet som mångfaldsstad har ett av våra fokus kommit att bli vad Brown kallar rättens paradoxer. Brown förklarar detta som att:

Liberalismen, som bygger på människornas naturliga jämlikhet, lämnar ett politiskt löfte om universell individuell frihet som ska göra det möjligt att uppnå social jämlikhet eller på civiliserad väg vända åter till den jämlikhet som existerade i naturtillståndet. Det är den här spänningen mellan löftena om en individualistisk frihet och jämlikhetens fordringar som framkallar ressentiment i endera av två former, beroende på hur denna paradox hanteras. (Brown, 54)

Brown menar att paradoxen mellan individuell frihet och jämlikhet framkallar ressentiment, en känsla av oförrätt och behov av att hålla någon ansvarig. Ressentiment mot individuell frihet eftersom den inte infriar löftet om jämlikhet. Detta leder, enligt Brown, till krav på att välfärdsstaten gör ingrepp som gynnar missgynnade/marginaliserade individer/grupper. Detta i sin tur skapar ressentiment för att det ingriper på individers (priviligierades) frihet, i form av anklagelser om omvänd diskriminering eller liknande (Brown, 54–55). För att möjliggöra liberalismens paradox mellan universalismen och individualismen måste den enligt Brown vara och förbli avpolitiserad.

Så länge inte svårigheten att infria liberalismens löfte om både individuell universell frihet och jämlikhet uppmärksammas tvingas, enligt Brown, jaget att identifiera sig med viet för att undvika att en konflikt skapas. Missgynnade och andrafierade måste därför

hitta strategier för att förklara sin avvikelse i förhållande till det gemensamma, universella viet. Detta kan göras genom att antingen undertrycka sin "avvikelse" eller genom att distansera delar av sig själv från en samhällelig gemenskap. Detta minskar möjligheterna att koppla frågor om skillnad till reella eller upplevda maktojämlikheter, och därmed möjligheten att förändra sociala positioner och livsvillkor (Brown, 37–39). I en välfärdsstat blir detta emellertid en reell motsättning, då individen och staten ska samexistera och samverka genom statens ambitioner att ge exempelvis vård och utbildning. Detta växer sig till en byråkratisk statsapparat som kategoriserar och disciplinerar i försök att upprätthålla universalismen, som vi läser det; rättssäkerheten. Å ena sidan har vi ett samhälle som i allt större utsträckning individualiserar jagets identitet (Brown, 40–43), å andra sidan en välfärdsstat som kräver sociala kategorier för att åtgärda strukturella maktojämlikheter på ett rättssäkert och byråkratiskt sätt.

Svårigheten att framgångsrikt uppnå rättvisa genom rättigheter skriver Brown om i kapitlet "Rättens paradoxer" (Brown, 73–97). Å ena sidan riskerar rättighetskrav som är skrivna med hänsyn till reella maktojämlikheter beroende på sociala kategorier att låsa fast diskursen och identiteterna i dessa kategorier och ojämlikheter. Å andra sidan, menar Brown, kommer universalistiska, och på ytan neutrala, rättighetsskrivningar att gynna redan privilegierade istället för att utmana status quo (Brown s. 76–78). Hon lyfter även fram rättens och rättigheternas oförmåga att i grunden utmana förtryck. Här talar hon i huvudsak om förtryck av kvinnor men detta kan, som hon ibland påpekar, även översättas till andra typer av förtryck, exempelvis rasism och homofobi (Jfr Brown, 74). Med detta resonemang kan alltså rätten (och rättigheterna) bara mildra effekterna av vissa sociala gruppers dominans. Samtidigt kan det, skriver Brown, vara svårt att vilja vara utan dessa eftersom de trots allt ger ett visst skydd. Hon refererar här till Gayatri Chakravorty Spivaks (1993) resonemang att rättigheter blir något vi måste vilja ha, eftersom de mildrar konsekvenserna av förtryck. Samtidigt finns det, menar Brown, inbyggda paradoxer som gör att de inte kan tillfredsställa kraven på allas lika värde, rättigheter och möjligheter (Brown, 73–76). Varje gång rättigheterna krävs *så som* en gruppbaserad egenskap, exempelvis kvinna, blir detta en del av en process som återskapar föreställningar om kvinnor som grupp och kvinnor som underordnade män. Som rättigheter hanteras i lag riskerar de alltså att befästa föreställningar som progressiva krafter vill utmana. Rätten har även svårt att hantera intersektionalitet, vilket ytterligare försvårar möjligheten för personer som av flera anledningar inte passar in i

rådande normer att tillgodogöra sig sina rättigheter. I ett ojämlikt samhälle kommer dock inte heller alla att ha samma möjlighet eller förmåga att hävda sina rättigheter, en effekt som riskerar att förstärkas om inte just ett erkännande av maktojämlikheter görs i skrivning och tillämpning av rätten (Brown, 78–83, 88, 92).

Ytterligare en intressant aspekt av politiska krav på rättigheter är att de kräver ett ideal eller en målbild, en måttstock att mäta framgång och misslyckanden utifrån. För att kunna hävda orättvisa måste rättvisan illustreras. Detta gör att privilegierade grupper återskapas som idealbild för vad som är önskvärt och åtråvärt. Med andra ord måste underordnade grupper upplösas för att inkluderas samtidigt som deras krav syftar till rätten att inkluderas utan assimilering (Brown, 50).

Utifrån Browns resonemang kan det förefalla omöjligt att agera och politiskt åstadkomma förändring. I en intervju med statsvetaren Leila Brännström ger Brown dock ett mindre pessimistiskt intryck. Brown beskriver att en viktig poäng i hennes texter är att synliggöra och varna för risken att progressiva initiativ fastnar i rådande diskursiva hegemonier och därigenom bidrar till att upprätthålla, snarare än utmana, maktojämlikheter (Brown, 210–211). Detta tolkar vi som att förståelse för hur makt verkar är nödvändigt för att kunna förändra. Samtidigt blir det i detta sammanhang viktigt att poängtera att Brown vill särskilja politik och teori, då hon, i likhet med Platon, menar att de riskerar att försöka utplåna varandra. För att båda ska kunna behålla sina respektive roller bör vi därför låta dem vara oförenliga och motsägelsefulla. Brown menar att vi “[inte] kan teoretisera för politiken”, utan bara teoretisera politik (Brown, 214). Vi delar inte fullt ut Browns bild av att vi inte kan teoretisera för politiken, däremot delar vi bilden av att det är viktigt att förhållandet mellan politik och teori bör hanteras med försiktighet, annars är risken att teorierna verkar paralyserande (Jfr Brown, 213–214).

Byråkrati i förändring

I relation till Wendy Brown och hennes övergripande teoretisering kring den nyliberala diskursen vill vi även fokusera kring policyforskarna Janet Newman och John Clarke som behandlar liknande teman, men i relation till det offentliga (public) i *Publics, Politics and Power* (2009). Det vi lägger fokus på är deras diskussioner kring offentlig sektor och i det grundläggande byråkratiska fältet och hur handling och värden behandlas inom det.

Deras resonemang och argumentation tar sin utgångspunkt i att platser och praktiker inom det offentliga håller på att förändras.

Discourses of public governance, public value, public participation, public action, public responsibility, and many others contribute to this sense of proliferation. Particular publics – faith based publics, active citizens, local communities – are being summoned to participate in governmental projects or decision-making bodies (Newman & Clarke, 10)

Detta menar de stör den nuvarande uppdelningen i vad som anses vara privat eller personligt och vad som anses vara offentliga ärenden. Det offentliga ställs i motsats till vad det inte är, alltså det privata, familjen, markanden osv. Dessa motsatser, hävdar Newman och Clarke, bidrar till debatter om en tillbakagång av det offentliga, alltså en skiftning från stat till en marknad och ett upphörande av kollektiva solidariteter i det numera individbaserade tidevarvet (Newman & Clarke, 11).

Det vi lägger vikt vid i deras resonemang är där de drar en diskursiv kedja mellan allmänheten/folket = offentlig sektor = staten (public = public sector = State). I denna kedja dikterar staten i bred bemärkelse var gränsen går mellan offentliga och personliga ansvarstaganden för vård, välfärd och andra sociala effekter. Det innebär en byråkratisk och hierarkisk ordning, med professionen som främsta medel för att garantera välfärd och där staten är garanten för offentliga värden såsom jämlikhet, tolerans och rättvisa. Denna byråkratisering av det offentliga och dess värden hävdar Newman och Clarke gör att systemet blir känsligt för utmaningar av vänster- och högerretoriker i politiken, samt från sociala rörelser (Newman & Clarke, 14). De refererar här till New Public Management, där marknadsmekanismer och privatisering av vissa offentliga tjänster inkorporeras inom det offentliga systemet. Som Christopher Pollitt och Geert Bouckaert, som forskar om offentlig förvaltning, skriver i *New Public Management Reform* (2004) har nyliberala idéer i form av marknadslogik emellertid inte vunnit samma bärkraft i den svenska byråkratin som i exempelvis Storbritannien eller Nya Zeeland. Däremot har svensk byråkrati implementerat idéer om målorienterad styrning och utvärdering (Pollitt & Bouckaert, 286–287). Newman och Clarke påpekar även att instyrningen till en marknadslogik självklart har stött på motstånd, både från fackliga organisationer, politiska partier och andra rörelser. Dessa kritiska röster mot en marknadsanpassning av offentlig sektor ifrågasätter först och främst hur vinst kan stå över värden som ”egentligen” borde vara överordnade ett vinstintresse, såsom moral, etik och solidaritet (Newman & Clarke, 74–75).

Detta nya system förespråkar hybridåtgärder i form av att det offentliga och det privata jobbar i nära samarbete med varandra, vilket de menar i sin tur mynnar ut i att det är svårt att uppfatta deras offentliga karaktär (Newman & Clarke, 14). Så som vi läser detta uttalande syftar de på nytta, inte ekonomisk som sådan, utan vilken nytta som det offentliga i stort har att vinna på dessa samarbeten, då det har en tendens till att falla under ett identitetsbaserat arbete. De vill istället se det som att myndighetsmakten expanderar istället för att urvattnas (Newman & Clarke, 14). Privatiseringen av den offentliga sektorn samexisterar samtidigt med interna marknader vilket de som sagt benämner som offentligt–privata partnerskap med sociala företag, men också i samarbete med frivilligorganisationer (Newman & Clarke, 91). Detta innebär oundvikligen att nya former av makt och maktutövanden bildas från bland annat stat, organisation och medborgare i ”uneasy alignments” (Newman & Clarke, 91), vilket vi förstår både som obekväma och ostabila grupperingar, något som en byråkratisk ordning inte förespråkar.

Vidare talar Newman och Clarke om ”empowerment” av olika aktörer som numera involveras i de nya hybridformerna av maktutövning. Staten har den diskursiva makten att skapa och konstituera nya former av subjekt, men oavsett om dessa är ”upptäckta” eller skapade av staten så måste de styras inom ramen för de nya hybridformerna.

”Governors, stakeholders, trustees or representatives for particular interests have to be discovered, groomed and developed to take up their governance roles. At the same time, governance arrangements often need the subjects being governed to be ‘represented’ – embodied in persons who can ‘speak for them’.” (Newman & Clarke, 104).

Röster och erfarenheter blir viktiga moment att ta med i beräkningen inom ett byråkratiskt styre. När dessa kommer i kontakt med det byråkratiska systemet utmanar de hur kunskap och expertis värdesätts och påvisar också vilka som är välkomna inom det styrande systemet med dessa relevanta (eller handfasta) kunskaper (Newman & Clarke, 105).

Detta omförhandlar och omfördelar makt och auktoritet genom att byråkratin införlivar nya former av expertis i form av olika koncept av representation och närvaro. Newman och Clarke menar att, genom att praktiker och relationer konstant förhandlas följer en kedja där nya röster kan komma till tals, nya former av beslutsfattande uppstår och nya aktörer kan bli ”empowered” (Newman & Clarke, 106).

En annan aspekt som Newman och Clarke pekar på är en diskursiv kedja de benämner som allmänheten/folket = legala och demokratiska värden = den offentliga sfären (public = legal and democratic values = Public sphere) (Newman & Clarke, 15). Den offentliga sfären är enligt Newman och Clarke associerad med värden och normer som ligger till grund för ett demokratiskt samhälle. Värden som öppenhet, rationalitet, transparens, tolerans, jämlikhet och rättvisa finns inskrivet i statens institutioner, vilka bygger på en byråkratisk form och ser till att åtminstone en formell jämlikhet garanteras. Dessa värden är numera väletablerade, men det hindrar inte att systemet fallerar för det, då offentliga byråkratiska organisationer inte är immuna mot korruption och diskriminering eller har en mängd problematiska begränsningar, exempelvis vem det är som räknas som medlem inom det offentliga (Jfr Brown, 37–50; Newman & Clarke, 15). Offentliga byråkratiska organisationer bygger på tidigare nämnda värden, men Newman och Clarke menar att dessa värden blir ologiska i den mer marknadsorienterade offentliga sektorn där affärslogiken styr. Vidare ställer de sig frågande till hur en gemensam offentlig sfär av medborgarskap och demokratiskt deltagande kommer att skötas när vi står framför växande klassklyftor och ojämlikhet eller inför allt hårdare motsättningar kring kultur, tro och identitet (Newman & Clarke, 15). Detta gör sig inte minst påmint inom ett byråkratiskt system, som ska stå för ett rationellt förhållningssätt i förhållande till det offentliga och sina medborgare. När en monokultur utmanas med andra värden och livssätt, både inom och utanför en byråkratisk organisation, måste detta hanteras i samhällskroppen som tidigare uppfattats som enhetlig. Det nya byråkratiska offentliga systemet var och är viktiga punkter av kamp i en orientering av jämlikhet och olikhet. Med stöd av Wendy Brown listar Newman och Clarke bland annat etnicitet, sexualitet, kön och ras som politiserade ”andra”, vilka kan utmana den liberala universalismen genom att fungera som anti-assimilatoriska formationer (Brown i Newman & Clarke, 113). Det liberala värdet om jämlikhet, med dess associationer till rättvisa och neutralitet, och svårigheterna med social differens genomsyrar offentliga policys och offentlig sektor. Newman och Clarke exemplifierar denna svårighet genom att fråga sig hur långt lokala auktoriteter kan driva igenom policys som gynnar den lokala kontexten och prioriteringar som behövs göras på ett lokalt plan, men som nationellt kan anses bidra till ojämlikheter (Newman & Clarke, 115)

Att studera policy

För att komplettera vår analys av vad informanterna talar om i relation till mångfald kommer vi också läsa in oss på några utvalda policys inom organisationen Malmö stad som många av informanterna vid upprepade tillfällen refererar till. Detta gör vi för att se hur dessa policys blir aktualiserade och i deras tal om mångfald och mångfaldsarbete i de dagliga verksamheterna.

Det som kännetecknar policy i en politisk kontext är att det är en programförklaring om vad som ska hända inom ett visst politiskt område. Det är dock även ”skilda åtgärder som vidtas för att förverkliga offentliga riktlinjer eller program. Det får emellertid inte handla om mycket begränsade åtgärder eller enstaka beslut. Snarare är det fråga om kedjor av beslut. Kedjan är en policy, en enskild länk är det inte” (Premfors 1989, 9). Sociologen Mariann Björkemarken förtydligar detta genom att påpeka att en policy är ”som en handlingslinje innehållande en form av beslut och färdriktning” och policyn har ett eller flera mål som den strävar efter att uppnå (Björkemarken 1995, 43), vilket medför att vi intresserar oss för var mångfald som fält befinner sig och är på väg. Det slutmål som en policy sätter upp har självfallet konsekvenser i form av hur dessa mål tolkas och vad som då anses vara lämpliga åtgärder för att konkret realisera dessa. ”Policy involves behaviour as well as intentions, action as well as inaction. Policies have outcomes that may or may not have been foreseen” (Hill & Hupe 2009, 4), något som kan anses stämma både på en kommunpolitikernivå och en tjänstepersonsnivå. Finns det inget engagemang mellan och inom de olika nivåerna inom en organisation kommer en policy eventuellt aldrig till skott eller att utgången av policyn har blivit en helt annan, något som vi kommer att belysa senare i analysen.

De satta mål och riktlinjer som en policy står för riktar sig inte enbart till att exempelvis förbättra en stad, såsom att skapa tillgänglighet, utan också till specifika målgrupper, såsom anställda inom en organisation för att motverka diskriminering. Dessa målgrupper (de som diskrimineras) kommer att påverkas, vare sig de vill det eller inte, i en viss riktning (Björkemarken, 43).

När en organisation arbetar med att förändra organisationen, och dess policys, i progressiv riktning, uppstår ofta motstånd. I *Det ordnar sig* av Anna Wahl med flera (2001) beskriver de hur detta motstånd kan ta sig i uttryck. De delar bland annat upp motståndet i antingen passivt eller aktivt motstånd. Exempel på passivt motstånd är att arbetet “glöms bort” eftersom andra saker prioriteras och aktivt motstånd kan röra sig

om att det progressiva arbetet sägs stå emot andra viktiga värden i organisationen (Wahl et al., 190–191).

Tillkomsten av och arbetet med en policy sker i olika steg och på olika nivåer utan att det alltid finns några direkt starka skiljelinjer mellan en nivå och en annan eller en direkt kronologisk ordning (Premfors, 43). Dessa steg brukar vanligtvis delas in i problemorientering, framtagande av alternativ, rekommendationer, beslut, implementering (genomförande), utvärdering och återföring av resultaten (Björkemarken, 44). Innebörden av dessa steg kan sammanfattas som följande: i problemfasen identifieras och struktureras det problem som finns för att en policy ska tillkomma. I den andra fasen tas olika alternativa lösningar på problemet fram. I den tredje fasen bestäms ett eller ett fåtal alternativ och dessa val framförs som möjliga handlingslinjer. Beslutsfasen lägger fokus på det rent formella, att legitimera att en viss policy ska gälla genom ett politiskt beslut. Själva genomförandefasen består i att realisera den beslutade policyn. I den näst sista fasen ställer sig en frågan om hur det har gått under genomförandefasen och i återförandefasen processerar en de lärdomar som har framkommit ur arbetet med policyn (Premfors, 44).

För vår del kommer vi att rikta in oss på två specifika delar av denna handlingskedja, nämligen problemfasen och implementeringsfasen. Förvisso är det redan beslutade policys som vi kommer att titta närmare på, men under våra intervjuer har vi förstått att det fortfarande finns frågetecken eller tveksamheter med vad det är som menas med mångfald och hur det bör arbetas med. Därför är det fortfarande relevant att studera detta då tolkning och omtolkning av de redan satta policys kan förväntas göras, både hos politiker och tjänstepersoner.

Premfors definierar ett policyproblem som sociala och privata fenomen som en eller flera personer finner otillfredsställande och är i behov av offentliga/politiska åtgärder (Premfors, 48). Det är alltså ett direkt missnöje som på ett eller annat sätt förs fram av en aktör, vilket avgör om en fråga blir ett policyproblem eller inte. Han påpekar också att hans definition ska ses som att det är den subjektiva naturen i ett policyproblem som han utgår från, att ett policyproblem inte existerar om inte en aktör uttrycker uppenbar otillfredsställelse (Premfors, 48). Det som ska skiljas på är att ett samhällsproblem inte är ett policyproblem om det inte erkänns inom en organisation. Premfors reflekterar över att det är den politiska striden som avgör vad som anses vara ett policyproblem eller inte och hur det ska beskrivas (Premfors, 49). Olika politiska ideologer har olika syn på vad

som är ett offentligt problem, orsaken till dem och hur de ska lösas. Det kan jämföras med hur den offentliga debatten om invandring/integration anses ha förändrats sedan Sverigedemokraternas inträde i riksdagen. Under hösten 2012 anordnade samhällsprogrammet *Agenda* (SVT) en partiledardebatt där frågan "Hur mycket invandring tål Sverige?" ställdes. Detta mötte stark kritik, då flera hävdade att detta var en tydlig förskjutning av migrationsdebatten i främlingsfientlig riktning. En kritiker menade att detta endast kunde resultera i en problemlösning i enlighet med Sverigedemokraternas politiska förslag (Magnusson, 2012). Här ser vi hur en kombination av politiska initiativ och medial/samhällelig debatt interagerar i formuleringen av ett politiskt problem. När ett samhällsfenomen blir erkänt inom en organisation och en policy ska formuleras påpekar professorn Carol Bacchi att organisationen även är aktiva med- och omskapare av samhällsfenomenet via policyformuleringar. Hur problemet formuleras får, som innan nämnts, konsekvenser för de personer eller grupper som policyn riktar sig mot, exempelvis i form av hur dessa behandlas eller hur de tänker om sig själva (Bacchi 2009, 1). Således får förståelsen för hur problemet representeras i en policy både materiella och symboliska effekter, alltså menar Bacchi att det är mer relevant att studera själva problematiseringen än att bara rikta in sig på problemet som så (Bacchi, 263).

Vidare kan det i problemlösningsfasen finnas tre olika fallgropar som Premfors varnar för. Den första av dessa är att det policyproblem som identifieras inte stämmer överens med "verkligheten" som själva problemet uppstod ifrån, eller att en helhetsbild saknas (Premfors, 51). Vi ser den politiska "verkligheten" som diskursivt konstruerad och därmed blir det Premfors här kallar "fallgrop" snarare det som utgör grunden till den politiska striden. Den andra fallgropen är att den modell som policyproblemet beskrivs genom inte stämmer särskilt väl överens med själva problemet. "En modell för ekonomisk effektivitet är föga användbar för problem som huvudsakligen gäller makt och inflytande" (Premfors, 51). Den sista fallgropen är mer komplex och vag i sin formulering. Den handlar om misstaget att ge en korrekt lösning, men på fel problem. Om kritiken riktas mot ett visst problem i samhället, behöver det inte vara just där som det faktiska problemet ligger, utan någon annanstans inom det offentliga eller statliga (Premfors, 51).

För oss kan inte dessa fallgropar förstås som separata enheter som Premfors gör, utan är istället överlappande och i ständig politisk strid. Att prata om lösningar på ett

policyproblem är i sig problematiskt, då det inte kan finnas en neutral eller värdefri lösning inom det politiska fält som policyproblem och policys befinner sig inom.

Efter att ett beslut har tagits om att en policy ska gälla ska den omvandlas till en konkret handling i den praktiska verksamheten. Denna fas präglas av en helt egen dynamik som snabbt kan ändras i och med att oförutsedda händelser dyker upp eller om nya externa aktörer försöker påverka (Premfors, 120).

Björkemarken noterar att det implicit finns en förförståelse att de som drar upp riktlinjerna för en policy och beslutar om dem inte är de som också ska implementera dessa policys. Det finns alltså en hierarkisk relation mellan de som fattar policybeslutet och de som verkställer det (Björkemarken, 52). Därför anser hon att det är viktigt att tydligt avgränsa och definiera vad som menas med implementering, vilket hon lämnar fyra olika, men lika tillfredsställande, definitioner, vilka alla tydliggör att implementeringen kommer "ovanifrån" med alla medel klara och att det bara är för de som ska verkställa att sätta det i verket (Björkemarken, 52). Detta synsätt kallas för top-down-, eller uppifrån-nermodellen. Denna kännetecknas av att tjänstepersoner oftast ges en begränsad handlingsfrihet i sitt verkställande arbete (Björkemarken, 56). Det finns mycket kritik riktad mot detta perspektiv, vilket vi inte djupare kommer att gå in på (för en mer omfattande diskussion om detta se exempelvis Hill 2007, 185–190).

Som motreaktion mot den förra mer traditionella top-down-modellen introducerades ett annat perspektiv, bottom-up- eller nerifrån-upp-modellen. Björkemarken poängterar att det många gånger är svårt att enas om ett policybeslut, vilket resulterar i att de allt som oftast blir vagt definierade. Bottom-up innebär att en istället utgår från den instans där frågor handläggs och åtgärder utförs, vilket ger tjänstepersoner ett större inflytande över processen (Björkemarken, 59). Det innebär vidare att själva policyn har möjlighet att arbetas om något för att bättre passa de förhållanden för de som ska implementera den. Hierarkin bryts alltså ner till viss del (Björkemarken, 59). Oförutsedda konsekvenser och hinder på vägen är oundvikliga, men de kan med denna form istället ändra implementeringen i en annan, förhoppningsvis, bättre riktning baserat på de nya lärdomarna (Björkemarken, 60). Premfors tar upp en annan aspekt som kallas gräsrotsbyråkrati, vilket syftar till att de "som faktiskt jobbar där ute" är med och bestämmer agendan, då de har en bättre insikt i hur begränsningar och möjligheter fungerar. Problemet som han då också pekar ut är att dessa friheter riskerar att stjäla det beslut som har tagits över dem och således helt skifta fokus (Premfors, 124).

Ett annat sätt att se på dessa två perspektiv kan hänföras till genusforskaren Berit Larsson. Under en föreläsning för myndighetspersonal som arbetar med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter riktar hon fokus mot begreppsdefinitioner. Hon menar att i fråga om beslut och implementering är det viktigt att politiker i besluten tydligt definierar de begrepp som används inom organisationen, annars riskerar begreppens politiska innebörd att osynliggöras, vilket hon antyder görs av politiker idag. Därmed förflyttas definitionsbördan (och makten) från politikerna till tjänstepersonerna och att det då uppstår en "falsk" politisk konsensus (Larsson, 2014). Vi läser det som att effekten blir att den politiska konflikten osynliggörs och politiken bedrivs i det dolda. Därigenom uppstår svårigheter för ansvarsutkrävning. Med denna analys blir det tydligt varför mångfaldsbegreppet i sig är en viktig del i att förstå policyprocessen.

Avslutande reflektion och sammanfattning

Uppsatsens teoretiska utgångspunkter, vilka vi kommer att använda för att analysera vårt material, bygger på teorier om liberala diskursers påverkan på statens och byråkratins arbete med förändring i progressiv riktning via policys. Vi undersöker således om liberala idéer om rättigheter och nyliberalism formar förståelsen för mångfald som begrepp och vilka verktyg för förändring som anses möjliga inom ett byråkratiskt system.

När vi började arbetet med vår uppsats hade vi inte en klar bild av vilka teoretiska utgångspunkter som kunde appliceras på vårt då framtida material. Vi visste att vi skulle analysera policy i bred bemärkelse. Då vi började intervjua stod det klart att rättigheter var centralt för förståelsen av mångfald hos flera informanter. Detta ledde oss in på Wendy Brown, senare följt av Janet Newman och John Clarke som kunde sätta teorierna (ny)liberalism i ett byråkratiskt sammanhang.

1.8 Presentation av materialet

I detta avsnitt kommer vi att presentera, diskutera och analysera de intervjuer vi har genomfört med politiker och tjänstepersoner. Vi kommer även att presentera policydokumenten som vi har valt att analysera i förhållande till informanternas berättelser.

Presentation av intervjuer

Totalt har vi intervjuat 17 personer, åtta politiker och nio tjänstepersoner i Malmö stad. Tjänstepersonerna har i de flesta fall arbetat strategiskt med mångfald och endast några informanter har haft direkt kontakt med medborgare i sitt dagliga arbete. Politikerna vi har intervjuat tillhör alla partier som finns representerade i kommunfullmäktige, utom Feministiskt initiativ. Malmö kommunfullmäktige har representanter från Socialdemokraterna, Moderaterna, Sverigedemokraterna, Miljöpartiet, Vänsterpartiet, Folkpartiet och Feministiskt initiativ. Centerpartiet och Kristdemokraterna har inga platser i kommunfullmäktige. Efter valet 2014 bildade Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet majoritet. Socialdemokraterna fick då fem kommunalrådsposter, Miljöpartiet och Vänsterpartiet två respektive. Utöver dessa poster har Moderaterna och Sverigedemokraterna varsin oppositionsrådspost (Malmö stads hemsida:a). I skrivande stund har dock Vänsterpartiet lämnat majoritetssamarbetet på grund av oenighet om den kommunala budgeten (Fjellman, 2015). Vi kommer dock fortfarande behandla vårt material utifrån det föregående styret, då det var inom den kontexten som både vi och våra informanter talade om mångfaldsarbetet och politiken i Malmö stad.

Vi har valt att inte ge informanterna fingerade namn utan benämner dem utifrån den egenskap vi har valt att intervjua dem utifrån, alltså "politikern" eller "tjänstepersonen". Eftersom det för politikerna finns ytterligare representationsbaserade skillnader skriver vi också ut, där det för resonemanget är relevant, om de sitter i majoritet eller opposition och ibland partifärg eller ideologisk grund. Analyserar vi ett citat som representerar en utbredd diskurs som inte hos informanterna är kopplad till partitillhörighet eller till huruvida de styr eller sitter i opposition benämner vi dem som "politiker" eller "informant". Anledningen till att vi inte valt att ge dem fingerade namn är att vi inte tror att det, då det rör sig om så pass många informanter, nödvändigtvis underlättar för läsaren. En ytterligare anledning är att det, som vi diskuterade i vårt avsnitt om intervjuerna, har varit svårt att garantera informanternas anonymitet, varför vi vill undvika att presentera varje enskild informant alltför detaljerat.

Presentation av policydokument

Malmö stad har självfallet en uppsjö av både nya och gamla policydokument som skulle vara intressanta för oss att titta närmare på. En informant nämner exempelvis vid ett tillfälle en gammal policy som handlar om integration i staden från 1999, men att det

inte är någon som längre jobbar utifrån den. Platsbrist i uppsatsen är den bidragande faktorn till att vi då enbart begränsar oss till aktuella policydokument som flera av våra informanter, oavsett nivå, refererar tillbaka till och, i flera fall, även presenterat i fysisk form för oss.

Den första av dessa dokument som vi kommer att titta närmare på är ”Budget 2015 Med plan för 2016–2020” (Malmö stad:a). Där lyfter vi fram de nio kommunfullmäktigemålen för 2015, som presenteras i kapitlet ”Mål och inriktning för verksamheten”.

Det andra dokumentet är ”Varför diskriminera när man kan låta bli? – strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad” (Malmö stad:e). Den slår fast vad Malmö stad vill stå för i ett antidiskriminerande arbete samt vilka Malmö stads visioner är för det arbetet. Vidare specificerar planen vilket ansvar de olika nivåerna inom organisationen har samt refererar till både svensk och överstatlig lagstiftning. De sju diskrimineringsgrunderna presenteras och ställs i relation till stadens arbete med varje grund.

”Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering” (Malmö stad:d) är nästa dokument, vilket egentligen har fastställda mål för 2013, men har visioner som sträcker sig fram till 2020. Syftet med planen är att säkerställa att Malmö stads arbetsplatser och verksamheter är jämställda och fria från diskriminering.

Det fjärde policydokumentet är ”Planen för jämställd personalpolitik inom Malmö stad” (Malmö stad:b 2014) och har som vision för 2020 att nå en arbetsplats fri från könsdiskriminerande strukturer. I detta sätts effektmål upp för 2014–2016 och där det anges indikatorer som ska visa på om dessa effektmål är uppnådda eller inte.

Det sista policydokumentet vi refererar till i analysen är ”Sammanfattningen av Kommissionen för ett socialt hållbart Malmös slutrapport” (Malmö stad:c, 2013) även kallad Malmökommissionens rapport. Rapporten fokuserar på hälsa och välfärd samt Malmös ambition av att vara en hållbar stad i en ekonomisk, ekologisk och social mening. Den pekar på de sociala och ekonomiska faktorer som påverkar människors liv inom stadens gränser. Rapporten innehåller även rekommendationer för hur Malmö ska jobba för att garantera en socialt hållbar stad.

2. Analys

Analysen av vårt intervjumaterial är uppdelad i tematiska avsnitt. Dessa har vi kunnat ringa in som övergripande teman genom att vi har gått igenom alla intervjuer tillsammans. Dessa teman bedömer vi på bästa sätt ringar in de olika resonemang informanterna för om mångfald i Malmö stad. De hjälper oss att besvara våra tre frågeställningar: *Hur definieras och problematiseras mångfald som begrepp och verktyg i organisationen Malmö stad? Vilka diskurser och politiska sakområden förknippas mångfald med?* samt *Hur ser ett konkret arbete med mångfald ut i organisationen Malmö stad och vilka hinder och möjligheter finns det?*

Det första temat är “Mångfald som begrepp”. Detta avsnitt introducerar hur informanterna resonerar kring mångfald och besvarar till viss del vår första frågeställning. Vårt andra tema är “Malmö som stad”, vilket delvis hjälper oss att besvara vår andra frågeställning då staden Malmö och mångfald för informanterna är diskursivt oskiljaktiga. Det tredje temat är “Den liberala drömmen” som illustrerar hur liberala diskurser ligger inbäddade i politikernas och tjänstepersoners resonemang kring mångfald. Det tredje temat hjälper oss att besvara delar av våra tre frågeställningar genom att undersöka de politiska diskursiva ramarna kring mångfald. Det fjärde temat är “Det byråkratiska systemet” vilket kontextualiserar inom vilka förutsättningar mångfaldsarbetet bedrivs och besvarar därför i huvudsak vår tredje frågeställning. Det sista temat är “Metoder för förändring” som går djupare in på vilka metoder och verktyg som används för att uppnå mångfald och besvarar därför i huvudsak vår tredje frågeställning, men kommer delvis även att koppla tillbaka till vår första och andra frågeställning.

2.1 Mångfald som begrepp

I detta avsnitt kommer vi att redogöra för hur våra informanter definierar mångfald och vilka andra begrepp som de relaterar mångfald till. Dessa begrepp kan vara både begrepp som de menar är en del av eller definierar mångfald, men även begrepp som enligt informanterna står i motsats till mångfald.

Redan vid de första intervjuerna blev det tydligt att mångfald inte var ett självklart begrepp för alla att använda och att det hos många fanns en osäkerhet kring vad mångfald innebar. Inte sällan sade såväl politiker som tjänstepersoner som vi intervjuade

att de inte riktigt visste hur de skulle definiera mångfald. Samtidigt gav informanterna en eller flera definitioner av begreppet strax därefter. Det rädde då dock ofta osäkerhet kring deras definition och definitionen kunde skifta under intervjuens gång. Något som återkom hos flera av de intervjuade, såväl politiker som tjänstepersoner, var hur de såg på andras definition av mångfald. Flera uttryckte att andra definierade mångfald som etnisk eller kulturell mångfald och det menade dessa informanter inte stämde, vilket gjorde det svårt att använda begreppet. En politiker uttryckte exempelvis att:

[O]m jag pratat om mångfald någon gång [så har jag märkt] att folk läser in etnicitet i det, att det finns [underförstått] att man syftar på en pluralism av etniciteter eller kulturella bakgrunder, men mångfald är ju egentligen så mycket mer. Och skall mångfald vara något man använder sig av så handlar det ju snarare om att folk går in i en process med olika erfarenheter eller infallsvinklar snarare än att man representerar olika grupper skulle jag säga.

Samtidigt finns det några informanter som huvudsakligen har fokuserat på just etnicitet och kulturfrågor. En politiker var tydlig under intervjun att hen enbart fokuserade just på etnicitet och utländsk bakgrund:

Christoffer: Jag tänkte att jag skulle hoppa tillbaka till början. För att när vi presenterade vad är mångfald för dig så så sade du att det handlar om etnicitet. Har mångfald en annan betydelse [...] än bara etnicitet?

Politikern: Nej.

Politikern utvecklar detta med att mångfald är/blir det som syns, och det som behövs arbetas med i mångfaldsväg är det som av, som vi förstår informanten, delar av majoritetssamhället uppfattas som ett problem. Under den kategorin faller inte exempelvis kön eller sexualitet enligt informanten. Flera av informanterna, som problematiserat att mångfald ses som en fråga som är begränsad till etnicitet eller utländsk bakgrund, där konkret politik begränsas till kulturpolitik, använder "alla ska med" som ett sätt att förklara mångfaldsbegreppets otydlighet och bristande politiska udd:

[P]å något sätt tycker [jag] att det är viktigt att få in någon typ av maktperspektiv. Alltså, vem får vara med och vem får inte vara med? Vem har makten och vem har inte det? Mångfald är mer "alla ska med"-grejen, och det är ju bra, som vision är det ju bra, men som politiker och operativ politiker så tror jag att det är viktigt att man måste identifiera det som hindrar mångfalden för att kunna få den här mångfalden. Men visst, målet är ju en öppen stad där mångfalden berikas, javisst, det är väl mer en vision.

Politikern betonar vikten av ett maktperspektiv, vilket hen menar att mångfaldsbegreppet saknar. Det blir istället ett mer visionärt begrepp som måste kompletteras för att kunna användas politiskt för förändring i praktiken. Diskussionen om visioner/politisk handling eller teori/praktik är ett återkommande tema och dikotomi(er) hos flera av informanterna. Medan mångfald är ett positivt begrepp anses det för otydligt för konkret handling. Detta kan kopplas till hur Brown resonerar kring att politik syftar till att fixera betydelser (Brown, 214). I våra intervjuer förefaller det snarare som att flera politiker (och tjänstepersoner) istället dekonstruerar mångfaldsbegreppets betydelser och försöker förstå hur det tolkas och används. Berit Larsson lyfter fram att det är viktigt att politiker tydligt definierar begrepp, annars avpolitiserar de och tjänstepersoner får inga riktlinjer att arbeta utifrån och måste då själva ta politiska beslut (Larsson). Enligt flera av informanterna används mångfald, just som Larsson varnar för, som en term som alla på ytan enas kring förståelsen av, trots att de egentligen menar olika saker. För att kunna agera politiskt, eller byråkratiskt, måste begreppet hängas upp på en specifik betydelse. Att det finns olika uppfattningar om betydelsen av ett begrepp blir enligt detta resonemang först ett problem då politiker inte definierar *sin* betydelse av begreppet.

Som vi kommer att diskutera i *Malmö som stad* är mångfaldsbegreppet starkt sammanlänkat med stadens identitet. Mångfald står även explicit med i ett av nio kommunfullmäktigemål, där det står att “Malmö ska vara en öppen, jämställd och inkluderande stad, fri från diskriminering, där alla ges lika rättigheter och möjligheter och där mångfalden är en tillgång”(Malmö stad:a, 14). I flera av målen används även begrepp som informanterna kopplar samman med mångfald. Det första kommunfullmäktigemålet lyder att “Malmöborna ska kunna känna sig stolta över sin unga, globala och moderna stad där frågor om jämlikhet, jämställdhet, antidiskriminering, miljö och delaktighet står högt på dagordningen”(Malmö stad:a, 11). Däremot definieras inte mångfald i någon av de policydokument vi har undersökt. Detta kan ses som ett problem då det, som vi har visat på, förefaller pågå en diskursiv förskjutning där mångfaldens innebörd är omstridd. Om inte politiker tydligt definierar vad de menar med begreppet kommer det att falla på tjänstepersoner att göra begreppet förståbart, och därigenom, som Larsson påpekar fatta högst politiska beslut (Larsson). Liksom Brown varnar för finns det en risk att progressiva initiativ faller på att de inte tar hänsyn till diskursiva aspekter (Brown, 210). Medan vi uppfattar att det hos politikerna

till viss del finns en sådan förståelse, särskilt hos de som eftersträvar att bredda betydelsen av mångfald, finns det en risk att avsaknaden av en "nydefinition" av begreppet cementerar tidigare förståelse för begreppet i delar av organisationen.

Mot bakgrund av att begreppet inte tydligt definieras är det föga förvånande att flera av begreppen som informanterna använder för att ringa in mångfald och mångfaldsarbete är av juridisk karaktär, såsom antidiskriminering och mänskliga rättigheter. En tjänsteperson uttryckte exempelvis att antidiskriminering var mångfald i praktiken. Detta kan jämföras med det Keisu och Carbin beskriver som "administratören", en tjänsteperson som arbetar inom det givna byråkratiska systemet och via systemet effektivt uppnår resultat och förändring i enlighet med uppsatta mål. Det kan även ses som en del av en av de två diskurser Keisu och Carbin fann hos sina informanter, nämligen vad de benämnder som "a neo-liberal audit discourse", som går ut på att jämställdhetsarbetet (i vårt fall mångfaldsarbetet) ska effektiviseras inom en välfungerande byråkrati (Keisu & Carbin, 215). Vi har även återfunnit den andra diskursen, vilket vi kommer att gå närmare in på i avsnittet *Den liberala drömmen*. Andra förefaller dock ha en mer komplex, men även ambivalent, bild av relationen mellan mångfald och antidiskriminering. En politiker menar att det snarare är en konkretisering av mångfald, men endast utgör en del av vad mångfald kan innebära omsatt i politisk handling.

Trots att mycket fokus ligger på juridiska aspekter använder flera, även vad en informant menar är, mer politiserade begrepp såsom antirasism och feminism och flera informanter lyfter problem såsom antisemitism, islamofobi, afrofofi, antiziganism, hatbrott och diskriminering mot hbtq-personer. Det finns hos informanterna ingen som har diskuterat dessa i andra termer än som problematiska och som står i motsats till det Malmö de vill förverkliga. Det är även tydligt i våra intervjuer att inkludering, delaktighet, inflytande och demokratisering är centrala begrepp och koncept som informanterna kopplar ihop med ett aktivt mångfaldsarbete. Här kan vi se hur mångfald blir en inkorporerad del av det byråkratiska värdesystemet (Newman & Clarke, 15). Dessa begrepp talas ofta om i termer av att individer och grupper som historiskt och i dagsläget har bristande tillgång till, eller i mycket liten utsträckning tar del av, det offentliga utrymmet och/eller använder sig av demokratiska maktmedel. Det kan således ses som dels en fråga om representation och dels en fråga om individuella rättigheter. En informant som i huvudsak arbetar gentemot och tillsammans med romer i Malmö säger att:

[N]är det gäller vårt arbete med mångfald så betyder det för oss att vi ska ge utrymme inte endast till romer, utan till alla andra olika slags minoritetsgrupper som inte syns eller hörs, så att de får tillgång till det offentliga rummet på ett sätt som de inte fått innan. I flera hundra år har man i Sverige exploaterat romer, man har exploaterat systematiskt och strukturellt en del av sin egen befolkning, inte bara romer [utan även] judar och samer och andra också, tornedalingar och där vi nu måste utforma en bild på viet [...], ett nytt vi som inkluderar romer.

Här blir mångfald en del av ett demokratiseringsprojekt som syftar till att förändra historiska och nuvarande orättvisor och förtryck och skapa en ny gemensam samhällsordning som inkluderar utan att assimilera (Jfr Newman & Clarke, 113). Detta bör inte läsas som att informanten inte ser skillnader mellan och inom minoritetsgrupper, vi tolkar det snarare som att informanten eftersträvar en intersektionell analys och ett alliansbyggande mellan grupper och organisationer som vill verka i samma riktning.

Även jämställdhet och kön är tydligt sammankopplat med mångfald för nästan alla informanter. Samtidigt som begreppen inte sällan både hos informanter och i ett samhällsperspektiv separeras språkligt genom uttryck som exempelvis “jämställdhet och mångfald”, är det tydligt att detta inte utesluter att begreppen för informanterna är överlappande och sammanflätade, även om de ibland behandlas separat. Den flytande relationen kanske kan relateras till att informanterna är osäkra på hur mångfald ska definieras och upplever att vissa uppfattar mångfald som specifikt kopplat till etnicitet och kulturell pluralism, medan det hos flera informanter finns en önskan om att ha en bredare definition. Även de informanter som i huvudsak kopplar mångfald till etnicitet gör delvis bredare kopplingar till bland annat socioekonomisk bakgrund/klass, kön eller ålder. Det finns endast en informant som menar att mångfald enbart rör etnicitet och/eller utländsk bakgrund.

Detta bör ses i ljuset av en europeisk och nationell politisk utveckling under de senaste 20 åren, där mångfald och antidiskriminering har kommit att behandlas vid sidan av och tillsammans med jämställdhet politiskt och juridiskt (Se exempelvis Borchorst et al. 2012, 59–86). Exempel på detta är den svenska diskrimineringslagstiftningen, som förändrades från att vara separata lagar till att behandla förbud mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, ålder och funktionsnedsättning i samma lag (Diskrimineringslag 2008:567).

För att återgå till informanternas problematisering av mångfaldsbegreppets otydlighet, kan det te sig föga förvånande i en byråkratisk och politisk kontext. Som vi har

diskuterat i detta avsnitt kräver den politiska och byråkratiska ordningen, vilka både politikerna och tjänstepersonerna verkar inom, tydligt avgränsade frågor och tydligt avgränsade policys och beslut för att kunna genomföras. Samtidigt tror vi att det kan finnas ytterligare förklaring till att otydligheten ses som så problematisk. En av våra informanter, som själv såg otydligheten som mycket svårhanterlig, resonerade kring likheten mellan mångfald och demokrati som begrepp:

Politikern: Sedan är det ju spännande att det finns en familjelikhet om man ser begreppet och så, alltså Wittgensteins gamla begrepp, jag vet inte, ni kanske inte läser Wittgenstein på genusvetenskapen men jag...

Vanessa: Nej, det har vi inte gjort.

Politikern: Ni borde. Eller ja, bara för att han är kul. Nej, men att ett begrepp kan betyda två helt olika saker för olika människor men det finns liksom en koppling ändå. Om man tar en större grupp människor så är alla hyfsat överens om [det], som att demokrati är ett liknande [begrepp]

Vanessa: Ja men precis.

Politikern: [Det har] faktiskt ganska mycket med mångfaldsbegreppet att göra, för att alla vet också vad det är men ingen har samma uppfattning om vad det är, och det är ett positivt laddat ord.

Vanessa: Ja, men precis och det är därför vi är lite intresserade av hur gör man konkret politik av det?

Politikern: Ja, men okej. Med yttersta svårighet.

Här lyfter politikern fram att det är svårt att jobba med mångfald på grund av dess otydlighet, samtidigt talar såväl hen som andra informanter om demokratisering, som politikern menar är lika otydligt, utan att problematisera detsamma. Detta tyder på att det inte enbart är otydligheten *i sig* som gör att informanterna ser avsaknaden av enhetlig definition som ett problem. Det kan även finnas andra förklaringar som gör att otydligheten uppfattas som svårhanterlig. En förklaring kan vara att medan både demokrati och mångfald över lag uppfattas som positiva begrepp är mångfald och pluralism inte oomtvistat. Det finns en minoritet som politiskt vill se ett monokulturellt samhälle (Jfr exempelvis beskrivningen av begreppet ”mångkultur”, Sverigedemokraternas hemsida), något som inte är förenligt med vad informanterna uppfattar som mångfald. Tidigare forskning visar dessutom mer specifikt på att mångkultur har varit förknippat med Malmös sociala problem (Mukhtar–Landgren, 126–128; Stigendal, 31). Detsamma gäller inte för demokrati som endast en mycket liten grupp ifrågasätter eller problematiserar. Exempelvis har Svenskarnas parti, som vill

ersätta det demokratiska systemet (Svenskarnas partis hemsida), beslutat sig att lägga ner på grund av att de fick så få röster i riksdags- och kommunalvalen 2014 (Bank & Johansson, 2015). En öppen diskussion/tolkning av begreppet demokrati blir alltså inte ett hot mot demokratins existens i Sverige och Malmö, utan kan ses som en teoretiskt givande diskussion. En öppenhet i betydelsen av mångfald riskerar i detta sammanhang däremot att hota mångfalden då själva idén i grunden inte är politiskt självklar, även om en majoritet är positiv till pluralism. Det är även möjligt att dra detta längre och fråga sig om vi kan föreställa oss ett Sverige och Malmö utan demokrati i dess grundläggande betydelse och om vi kan föreställa oss ett Sverige och Malmö utan mångfald. I det förra fallet får nog svaret bli nej. I det senare är svaret mer öppet. Som exempel beskriver en av informanterna ett tydligt skifte av industristaden Malmö, där individer och familjer skulle passa in i en tydlig normativ mall som individer inte fick avvika från, till dagens Malmö där det finns en bred acceptans för olikhet.

[I] mindre städer som har kvar det som Malmö var förr, för så var Malmö förr också så att säga, det gick fan inte att avvika. Mamma, pappa, barn, vit medelklass, bodde i en HSB-bostadsrätt, arbetarklass alltså, det var normen och avvek du fick du min själ reda på det också. Så var det och [från det] till idag där du fan i mig kan se ut hur du vill, malmöborna tycker det är okej ändå.

Det finns alltså en historisk kontext av ett (på ytan) mer homogent samhälle som inte ligger särskilt långt tillbaka i varken årtal eller medvetande. Det är således i någon mening möjligt att föreställa sig detta samhälle, i alla fall för delar av befolkningen i Malmö, och därigenom existerar en diskurs som utmanar mångfalden som självklar. Om vårt resonemang stämmer, går det alltså att föreställa sig ett nutida Sverige som ett homogent samhälle, det vill säga ett samhälle utan eller i alla fall med mindre mångfald än idag, medan det (hos näst intill alla) inte går att föreställa sig ett Sverige idag utan demokrati i dess mer grundläggande innebörd. Frågan är dock om det är möjligt att föreställa sig *Malmö idag* utan mångfald med hänsyn till etnicitet, sexualitet, politiska åsikter eller livsföring i övrigt. Flera av informantens resonemang om Malmö som definitionen av mångfald och en pluralistisk stad, öppen för olikhet, antyder att det för många av dem troligen är svårt. Det är således möjligt att det som uppfattas som ett hot mot (reell) mångfald och pluralism uppfattas som ett hot mot Malmö i sig. Då kan det ses som att mer står på spel när det gäller en framgångsrik implementering av mångfald än en framgångsrik implementering av demokratisering i stort, varpå tydlighet blir en central del i att säkra mångfald och Malmö. I en sådan kontext blir det svårt att förstå

varför mångfald inte tydligt definieras, då detta borde, oavsett vilken betydelse politiker (som är positiva till mångfald/pluralism) lägger i begreppet, vara särskilt önskvärt för att främja mångfald, och i förlängningen Malmö.

2.2 Malmö som stad

I detta avsnitt kommer vi att behandla diskursen om Malmö som fysisk stad, vad det är staden associeras med. Denna analysdel var inget som vi initialt hade tänkt ta fasta på, men då majoriteten av våra informanter själva lyfte fram Malmö som stad i olika sammanhang kopplat till mångfald, insåg vi att detta var en hegemonisk diskurs som vi själva känner igen utanför uppsatsens ramar.

Med tidigare avsnitt i åtanke, där informanterna försöker göra begreppet mångfald förståeligt med hjälp av och i relation till andra kringliggande begrepp, används i majoriteten av intervjuerna Malmö som ett exempel. Det är främst i samband med en etnisk mångfald som ämnet introduceras. En av oppositionspolitikerna formulerar det på följande sätt:

Politikern: Ja, hur ska vi se på det, jag tänker ju att, mångfald för mig är Malmö. Malmö är en mångfaldens stad. Vi har invånare från hela världen, vad brukar vi säga, 170 språk här [i Malmö]

Christoffer: Precis

Politikern: Jag ser mångfald som någonting väldigt spännande när olika delar av världen växer samman till någonting väldigt positivt.

Malmö beskrivs som en stad av mångfald, där det finns språk och invånare från hela världen och det lyfts gärna fram som något önskvärt och spännande för staden. En annan oppositionspolitiker ger samma bild av staden:

Vanessa: Hur ser du på mångfald som begrepp? Vad innebär det för dig?

Politikern: [...] Malmö är mångfalden för mig. Alltså bildligt talat.

Vanessa och Christoffer: Ja

Politikern: Vi har alla etniciteter, som går till jobb, från jobb. Det är nog min egen bild av mångfald i Malmö. Och det är jag förbannat stolt över. Så jag vill ha mer av det.

Som informanten uttrycker det står bilden av Malmö som en representation av vad mångfald enklast uppfattas som, alltså etnicitet, eller snarare rasifierade, och att den bilden av Malmö är något som är värd att vara stolt över, men också att önska mer av, då den kan sägas ha blivit en stark koppling till stadens identitet (Jfr Stigendal). Det som

refereras till av de flesta informanterna är just att mångfalden är synlig i Malmö och kopplad till etnicitet (i synnerhet språk), vilket kan sägas stämma då 31 procent av stadens invånare är födda i ett annat land än Sverige (Malmö stads hemsida:b). Det intressanta här är främst att det är så kallade synliga minoriteter² som informanterna talar om, såsom personer av en annan hudfärg än vit, tydliga religiösa markörer annat än kristna samt språk. Dessa tydliga markörer av en minoritet gör också dessa mer utsatta för att råka ut för diskriminering av olika slag (European Union Agency for Fundamental Rights 2011) vilket gör att många informanter kopplar ihop ett mångfaldsarbete med antidiskriminering, något som framgick i det förra avsnittet.

Dock är det inte bara etnicitet som lyfts fram i samband med mångfald och Malmö utan även hur Malmö som stad upplevs i stort. Det finns självfallet minoriteter som inte är lika synliga och som det heller inte talas om i samma utsträckning mer än som en uppräkningspunkt av vad det vidgade begreppet mångfald kan vara. En av dessa minoriteter är hbtq-personer. En majoritetspolitiker uttrycker det på följande sätt:

Politikern: [...] [D]et är därför vi tycker så mycket om Malmö, just för att Malmö som stad, vad har vi, 175 olika språk? Vi vet att det är många hbtq-personer som väljer att bosätta sig i Malmö för att det är ett öppnare klimat. Det finns så mycket i Malmö som handlar om att det är en öppen stad, där man kan vara på olika sätt och där man också möter, där det är en speciell... Förlåt nu ska jag inte prata.

Christoffer: Nej, nej, fortsätt, fortsätt. Nej, men det är bara bra.

Politikern: Jag är väldigt bra på att prata väldigt mycket.

Christoffer: Vi är också.

Politikern: Men jag menar, Malmö är också en stad som är stor, men så pass liten så att man möts. [...] Det är klart att det finns segregation i Malmö också, men det är svårt att inte möta varandra.

Detta citat innehåller mer än en tråd som vi gradvis kommer att utforska senare i analysen. Den första tråden vi plockar upp är resonemanget om en öppen och tillåtande stad där olika uttryck tolereras av stadens invånare. I likhet med det tidigare citatet i avsnittet om mångfald som begrepp, förstärker politikern upplevelsen av att det går att ha olika uttryck inom Malmö då de tolereras, vilket framförs av alla partirepresentanter från Vänsterpartiet till Sverigedemokraterna, samt många tjänstepersoner. Denna tolerans spekuleras komma från att invånarna i staden just möts. Mötet mellan stadens invånare är

² Vad som konstituerar en minoritet råder det delade meningar om. För en vidare diskussion om detta se Ramaga 1992.

oundvikligt till följd av stadens storlek, men också på det sätt som den är uppbyggd. En informant förklarar:

Politikern: Man ska ha klart för sig att Malmö var Sveriges mest bostadssegregerade stad 1930 [...] [så det är] inget nytt fenomen att Malmö är en segregerad stad och skälet är att det också är Sveriges tätast bebyggda stad, vilket gör att malmöborna har varit väldigt duktiga på att hålla reda på var man ska och var man inte ska bo.

Christoffer: Jo.

Politikern: Men, vi är också, och det är det som är grejen här, att när du sedan går ut och ställer dig på busshållplatsen eller går till affären eller åker ner till något centralt torg eller liknande, så är det oundvikligt att vi träffas.

Vanessa: Precis.

Politikern: Så Malmö är alltså bostadssegregerat därför att de håller reda på...

Christoffer: Ja.

Politikern: Men samtidigt oundvikligen integrerat därför att det finns ingenting att välja på.

Malmö bostadssituation ser så ut att den tvingar invånarna att möta varandra i den dagliga färden genom staden, och denna oundviklighet skapar på så sätt en integrerad stad, eftersom staden också har den typen av demografi. Informanten fortsätter med att påpeka:

Malmö har ju i någon mening ingenting att välja på med den befolkningssammansättning vi har. Det är omöjligt att inte förhålla sig till [etnisk mångfald], det är egentligen det som kännetecknar Malmö om man ska vara helt ärlig. Jag brukar säga att det som är det unika med Malmö är kanske inte mångfalden. Det unika med Malmö är den totala bristen på majoritetsgruppering.

Citatet ska förstås utifrån att informanten tidigare har påpekat att det är ungefär fyra procent i Malmö som är "riktiga" malmöiter, alltså malmöbor som har far- och morföräldrar från Malmö. Ur den aspekten är "alla andra" inflyttade i staden, vilket leder till att dessa människor måste söka nya grupperingar och kollektiv i staden, vilka inte upplevs alstra en vit, etnisk svensk majoritetsgruppering. Vidare läser vi det som underförstått att det är en vit, etnisk svensk som möter, och kommer i kontakt med, individer i staden som inte bär på de normativa attributen. Detta kan ses som att vithet (och svensk etnicitet) framställs och upplevs som en universell subjektsposition varifrån "de andra" möts (Jfr Alcoff 2006, 205).

Andra informanter ser också dessa möten, men är mer skeptiska till att invånare i staden fullt ut möts. Frånvaron av umgänge mellan människor med olika etniciteter och klass/socioekonomiska bakgrunder är ett hinder för att ett faktiskt socialt utbyte sker. En

informant exemplifierar med ett område i Malmö som har gått igenom en social förändring bara de senaste åren.

Om man säger Möllevången, hur den har förändrats sedan jag växte upp där. Hur den ser ut nu [jämfört med] vad det var då. Nu är det så att i en trapp så finns jättemånga akademiker och i en annan trapp bara personer med försörjningsstöd och de möts inte. Det är inte så att de går och grillar med varandra.

I föregående citat spelar det korta mötet på staden igen roll, då hen istället fokuserar på hur själva mötet äger rum istället för att nöja sig med att det sker överhuvudtaget. Detta kan jämföras med Valentines artikel om mångfald och modern urbanitet. Valentine beskriver hur skillnad (mångfald) inom geografin har gått från att förknippas med farlig och andrafiering till en symbol för kosmopolitism, där städers densitet skapar möten. Valentine ifrågasätter om mötena i sig leder till tolerans för skillnad. Hon går dock längre och ifrågasätter om möten kan förändra maktpositioner och föreställningar om "andra":

Even if a respect for difference can be produced from particular kinds of purposeful, organised micro-public encounters (i.e. where the contact is meaningful) it still leaves the question of how this can be scaled up beyond the moment given that white majority prejudices appear to be rooted in narratives of economic and/or cultural victimhood in which old securities and certainties are continually being eroded by unprecedented socioeconomic change. As such, geographers need to address inequalities (real and perceived) as well as diversity to fuse what are often seen as separate debates about prejudice and respect, with questions of social-economic inequality and power. (Valentine, 9)

Här illustrerar Valentine svårigheterna att förändra föreställningar om olikhet, då det är nära sammanlänkat med ojämlika materiella och diskursiva maktförhållanden. Att problem med fördomar och rasism fortfarande är problem i regionen visar urbanforskaren Carina Listerborn i sin artikel "Geographies of the veil: violent encounters in urban public spaces in Malmö, Sweden" (2015) där hon undersöker hatbrott riktat mot muslimska kvinnor i Malmö. Hon kopplar en lokal utsatthet i staden till en global geopolitisk kontext (Listerborn, 97–98), inom vilken muslimer förknippas med rädsla och där malmöitiska muslimska kvinnor blir utsatta för hatbrott, inte minst i Malmös privilegierade områden, såsom Limhamn, varför de områden som ofta benämns som socioekonomiskt svaga områden snarare blir en viss frizon från dessa påhopp (Listerborn, 107–108).

Segregationen och bristen på ”betydelsefulla” möten i Malmö uppmärksammas av en informant, som uttrycker att:

Det är som att vi är två städer som skiljs åt av olika bebyggelser med ett centrum i mitten där folk eventuellt ibland handlar. Det bor en hel socioekonomisk grupp nere vid havet som har jättemycket pengar och som är väldigt homogen medelklass. Alltså ”Hej! Vi är den vita heterosexuella medelklassen i västra Malmö” och sedan bor resten i östra Malmö. Det är ju inte bara en mental barriär som finns där, utan det är faktiskt fysiska barriärer. Där handlar det om att: vill vi på allvar ha en stad som präglas av mångfald, så måste dessa grupper börja mötas naturligt och inte bara i konstlade projekt.

Den tydliga klass- (och etnicitets-)baserade gräns mellan stadens stadsdelar ses av informanten som problematisk och förhindrar att meningsfulla möten sker, vilket kan kopplas tillbaka till hur Valentine pratar om mötens olika karaktär. Mångfald blir här mer än att reduceras till möten mellan olika etniciteter. Möten mellan olika sociala grupperingar måste göras på vad flera informanter definierar som en ”naturlig” väg. Hur detta ”naturliga” möte ska ske målas tyvärr inte upp, vilket är genomgående för de flesta informanter som är kritiska till den segregation som finns inom Malmö. Lösningar på problemen som uttrycks är, i de fall det nämns, oftast att personer från socialt utsatta kvarter/stadsdelar ska få möjlighet att flytta till andra (mer privilegierade) områden. Det är dock orimligt att förvänta sig att sociala problem som helhet ska lösas genom att flytta personer och grupper från vissa stadsdelar till andra (rikare och dyrare) stadsdelar. Som Listerborn visar på innebär inte nödvändigtvis de ”finare” områdena automatiskt större trygghet och välbefinnande för *alla* (Listerborn, 107). Således förenas sällan analyser om ekonomiska och sociala orättvisor med visionen om en framgångsrik pluralism i konkreta förslag gällande stadsplanering i informanternas berättelser. Detta är dock en av de huvudsakliga slutsatserna i Malmökommissionens rapport. Rapporten:

beskriver [bland annat] de stora förändringar som Malmö genomgått under kort tid, diskuterar vad man kan lära sig av de stora insatser för att förbättra sociala och ekonomiska förutsättningar för Malmöborna som gjorts hittills, vad den demografiska utvecklingen med en kraftigt ökande, förnygrad och mångkulturell befolkning betyder för hälsoutvecklingen, vilka krav det ställer på staden och vilka möjligheter det innebär. (Malmö stad:c, 10)

I sammanfattningen av rapporten lyfts det fram att de fem perspektiven mänskliga rättigheter, hållbarhet, samhällsintegration och delaktighet, genus – jämställdhet samt sociala investeringar ska förenas för att minska sociala skillnader i invånarnas hälsa (Malmö stad:c, 6–8).

Även i våra intervjuer finns det uttalanden där ekonomiska och sociala förutsättningar explicit förenas med visionen om pluralism/mångfald. En informant beskriver hur det på politisk väg ska bli möjligt att bygga ihop staden och upplösa segregering genom aktiv politik, som genom att förändra bostadsbyggandet ska leda till en förändrad självbild hos marginaliserade grupper och privilegierades blick och beteende. Detta rimmar väl med Malmökommissionens rekommendationer för bra boendemiljö för alla malmöbor (Malmö stad:c, 17) och det åttonde kommunfullmäktigemålet om att “Malmö stad ska skapa en hållbar stadsstruktur för en växande befolkning och fortsätta utvecklas som en attraktiv och tillgänglig stad.” (Malmö stad:a, 16). En politiker ger ett konkret exempel på hur hen har tacklat detta:

Politikern: Och då, så dels så får vi fler människor dit ut [till Holma], ni förstår vad jag menar. Fler som vill flytta dit kanske. Men vi måste också visa de som bor där att ”jag tror på dig, jag tror på er här ute”. Jag hade en dust med MKB som sade att när man skulle bygga nya hus på Holma, då blev det tre stycken likadana tradiga höghus som redan stod där.

Vanessa: Nej.

Politikern: Ja, så ”nej”, vi sade nej till det, ”nej det får ni inte”, ”ja men...”, ”nej, kan man bygga fint i Västra Hamnen kan man göra det på Holma”, ”ja men det blir alldeles för dyrt”.

Christoffer: Spelar ingen roll.

Politikern: Nej, och nu så bygger de tre, alltså inte världens [finaste], men en annan form av hus som ser lite annorlunda ut i tre nivåer och jättefina i jämförelsevis med de vi fick. Och så säger man ”[namn på politiker] du tror att man kan bygga lika dyrt där eller lika dyrt där. Och så begriper [du] att man inte kan”, ”nej, jag begriper inte det”. För om jag alltid ska gå i trasiga kläder eller bo i dåliga lägenheter, då tror jag ju att jag inte är värd mer, och då tar jag inte för mig, då tror jag inte jag att de där jobben är till mig, tror inte att utbildningen är till mig. Så det handlar om det. Det handlar om att förändra och tänka vi [...]

Således ger politikern ett kritiskt verktyg genom att ifrågasätta rationella “själklarheter”. Till detta ska det även tilläggas att informanten påpekade att MKB (det kommunala bostadsbolaget i Malmö) är ett företag med vinstintresse, vilket respekteras, men att vinstintresset kanske inte behövde ligga på att tjäna 70 procent på höghusen, att en vinst på 30 procent kanske var tillräcklig. Via detta gör politikern ett tydligt försök att förena marknadsintressen med byråkratins “högre värde” (Jfr Newman & Clarke, 74–75). Vidare kan detta kopplas till hur Brown, även om hon kanske inte helt ut skulle hålla med oss, resonerar kring oförståelsen om hur makten diskursivt reproducerar

marginalisering. Hon menar att progressiva projekt riskerar att bli verkningslösa utan en sådan förståelse:

Detta har varit särskilt viktigt i mitt tänkande om identitetspolitik, rättigheter, reglering, nyliberal rationalitet, tolerans och staten. I detta fall handlar det inte om att föreställa sig en samhällelig totalitet, utan snarare om att sträva efter progressiva politiska förändringar som inte reproducerar själva den underkastelse eller marginalisering som man söker få bukt med. (Brown, 201–211)

Vi menar att politikern här gör just det som Brown efterfrågar, då hen ifrågasätter accepterade normer som reproducerar underordning genom ett konkret byggande i staden. Istället för att försöka flytta på "dem" ska privilegierade flytta "dit" samtidigt som platsen ska bli attraktiv för de som redan bor där. På så sätt menar hen att staden går att byggas ihop till ett gemensamt "vi". Projektet att skapa ett nytt "vi" i staden är ett återkommande tema.

En politiker utvecklar betydelsen av att fira högtider tillsammans över nationalitets-/och eller etnicitetsgränserna kan ge upphov till, och kommer med en till synes enkel slutsats: sura inte.

Vill du fira en iransk eldfestival kan du åka till Malmö, för det är inte en slump att vi har pumpat igång gatukontor och kulturförvaltningen och andra och försöker hjälpa [till att få] sådant här på plats. Det är viktigt att vi inser, när vi har den här mångfalden, att det är väldigt viktigt att vi passar på och festar gemensamt på varandras festdagar. Att det blir en *malmöitisk* [vår kursivering] aktivitet. Att iranierna har en historisk julafton på en annan tid än vad vi har, det är bara jättekul för Malmö. Vi kan ha flera julaftnar. Vi behöver inte sitta och sura för att alla inte vill fira julafton.

Genom hjälp av kommunala förvaltningar ger Malmö stad, enligt informanten, möjlighet till att offentligt fira för Sverige nya högtider än de som traditionellt har firats. Det vi vill lyfta fram i detta uttalande är det vi själva kursiverat, nämligen att det offentliga firandet av högtider har potential att bli en "malmöitisk aktivitet", som i sin tur är medskapare till en ny gemensam stadsidentitet. Som vi förstår det måste varje inkludering innefatta en exkludering av något annat. Ett skapande av ett "vi" förstås i relationen till "dem" (Olson & Fox 2010, 297). För att skapa ett vi som bygger på pluralism, måste något annat utgöra exkluderingen. I detta fall blir det det geografiska området, huruvida du är malmöit eller inte. Talet om att skapa ett nytt, inkluderande "vi" är en idé som många andra av våra informanter också vill trycka på. Detta framhålls exempelvis även i det fjärde kommunfullmäktigemålet om en öppen stad (Malmö stad:a, 13–14) och i visionerna för

den strategiska utvecklingsplanen för arbetet mot diskriminering i Malmö stad, där Malmö ska vara “öppen och inkluderande [...]”. Det offentliga samtalet präglas av öppenhet och delaktighet” (Malmö stad:e, 9). En tjänsteperson beskriver hur de i sin verksamhet gör detta:

Vad vi gör är att försöka skapa en ny bro mellan olika delar av samhället. Jag kan konkretisera vad vi gör. I flera tusen år har [...] män exkluderat kvinnan, stämplat henne som den andre. Vi vita, de svarta, stämplat dem som de andra. Vi heterosexuella, de homosexuella. Så har vi gjort också med romer. Icke-romer har ställt ut romer som de andra som då fick försämrade livsvillkor. Det vi gör nu är att ändra och utmana den här bilden av romer som ”de andra”. Men inte enbart romer, utan alla andra som av olika skäl hamnar i en minoritetsposition. Det gör vi allihopa, hela tiden. Så det vi gör nu med vårt jobb är att se till att vi skapar en ny vi-känsla här i staden, där alla minoriteter, alla, inklusive dig för du har glasögon just nu så du är en minoritet, ska inkluderas i samma vi: i det här rummet, på det här centret och inom Malmö stad. Det är vårt främsta uppdrag, för man kan inte enbart arbeta för romer och med romer och få dem att få sina rättigheter om man vet att inte alla andra får sina rättigheter tillgodosedda.

De som faller utanför en vit, heterosexuell norm har i dagsläget och historiskt andra förutsättningar i samhället, vilket skapar utmaningar för att inkludera dessa grupper och säkerställa allas rättigheter. Som vi läser detta handlar skapandet av viet inte om en assimileringprocess av dessa grupper, utan ett nätverk och samarbete grupper och organisationer emellan för att gemensamt arbeta för att kunna upplösa diskriminerande strukturer (i staden). Ansvaret blir här institutionaliserat men utan att distansera sig från personerna och grupperna som ska inkluderas. Det ska istället göras gemensamt, både inom och utanför den byråkratiska institutionen (Jfr Newman & Clarke, 14). Detta kan ställas i motsats till den utveckling som målas upp i Newman och Clarkes bok av en tillbakagång av det offentliga. Här ser vi snarare ett fortsatt ansvar för medborgares välfärd men som har ambitionen att göra detta med respekt för och utgångspunkt i pluralism, snarare än homogenitet (Jfr Newman & Clarke, 11–12).

Att ändra på problemformuleringen, vilket många andra informanter också gör, så att det är majoriteten som är “problemet” och inte tvärtom, är en viktig markör om hur diskursen förskjuts inom Malmö stad och sammanlänkar Malmö med en internationell diskursiv förskjutning där mångfald gått från att handla om de farliga andra till att symbolisera modernitet (Jfr Valentine). Detta sammanfattas kanske allra tydligast i det första kommunfullmäktigemålet: “Malmöborna ska kunna känna sig stolta över sin unga,

globala och moderna stad där frågor om jämlikhet, jämställdhet, antidiskriminering, miljö och delaktighet står högt på dagordningen.“

2.3 Den liberala drömmen

Detta avsnitt kommer att behandla vad vi har valt att kalla den liberala drömmen. Genom intervjuerna har grundläggande liberala idéer om samhället och människan återkommit hos alla informanter, oavsett om de varit politiker eller tjänstepersoner eller vilka partier de tillhör. Detta kan jämföras med tidigare forskning om tjänstepersoner på svenska universitet där forskarna kommer fram till att “[g]ender equality workers draw upon [...] a liberal discourse on visions of equal treatment and rights which centres on a dream that everyone should have the same opportunity to reach top levels, regardless of gender, ethnicity, sexual identity, etc.” (Keisu & Carbin, 215)

Hos våra informanter finns det liberal-demokratiska grundantaganden om ett demokratiskt samhälle, med i huvudsak universella mänskliga rättigheter som sätter högt värde på upplysning och utbildning av individer och samhällsmedborgare. Detta innebär inte att det mellan och inom informanterna inte har funnits motsättningar och paradoxer mellan olika liberalteoretiska utgångspunkter och i polemik med andra ideologiska resonemang.

Medan den naturgivna grunden för mänskliga rättigheter och individens rätt inte står i fokus idag är mänskliga rättigheter (från början “rights of ‘man’” Scott 1996, 10) nu liksom då centralt för att se politiska resonemang om att bygga och styra staden. Detta kan härröras till liberala teoretiker i spåren av franska revolutionen. Bland andra John Stuart Mill, som definierar individens frihet (rättigheter) i ljuset av dess bidrag till samhället, och friheter som enbart bör begränsas då de inskränker andras (Mill 1984, 63). Samtidigt som flera informanter på ett eller annat sätt kämpar med universalismen, gemenskapens och pluralismens paradox kan deras uppfattning om samhällets långsiktiga önskvärda färdriktning skiljas från Mill. I *Om friheten* skriver Mill:

Liksom det är nyttigt, så länge mänskligheten är ofullkomlig, att det finns olika åsikter, är det också bra att man försöker sig på olika sätt att leva och ger fritt utrymme åt olika personligheter, förutsatt att andra därmed inte tillfogas något ont och att värdet av olika livsföringar prövas i praktiken, närhelst någon anser sig skickad att göra det. Det är kort sagt önskvärdt att personligheten får lov att komma till sin rätt i alla sådana stycken som inte i första hand berör andra. (Mill, 64)

Detta resonemang kan sammankopplas med att mångfald i bred bemärkelse av flera informanter ses som ett mervärde som skapar ett bättre samhälle, stad och arbetsplats.

En majoritetspolitiker säger exempelvis:

[J]ag tänker generellt [...] att både vår service mot malmöborna och hela vår verksamhet faktiskt blir bättre om vi tänker mångfald. Då får vi in mer kompetenser, vi får in mer aspekter på saker. Alltså att människor verkligen bidrar och att det är en tillgång om man har den här olikheten i en arbetsgrupp och så.

Å andra sidan verkar informanterna se mångfald, eller som Mill kallar det, olika personligheter och olika livsföringar, som mänsklig utveckling *i sig*. Olikheterna ses inte som en väg för att komma till slutsatser om vilka levnadssätt som är bäst, utan öppenheten för, och närvaron av, olikheter är i sig önskvärt för informanterna. Här kan vi tala om en väletablerad, kanske till och med hegemonisk, diskurs. Detta illustreras av ett citat vi tidigare lyft fram: “Vi vet att det är många, ja, men hbtq-personer som väljer att bosätta sig i Malmö för att det är ett öppnare klimat, alltså det finns så mycket i Malmö som handlar om att det är en öppen stad, där man kan vara på olika sätt”. Politikern uttrycker, liksom flera andra informanter, att möjligheten att vara olika lockar människor till Malmö och är något positivt. Det beskrivs alltså till skillnad från Mills resonemang inte som ett samhälleligt och individuellt experiment för att finna det ultimata. Människor blir här inte lika, och likhet blir heller inte eftersträvansvärd. Samtidigt finns det hos informanterna en tydlig utvecklingsdiskurs mot ett ultimatum tillstånd av jämlikhet och öppenhet där alla är lika mycket värda, just det som Brown diskuterar som liberalismens paradoxala förhållningssätt till individuell frihet och universalism (Brown, 54). En annan politiker uttrycker det så här:

[På] den politiska nivån så tror jag det är absolut nödvändigt att styra med planer, för att det är de faktiska effekterna i samhället som är viktiga. [...] [J]ust nu så [lever vi] inte i den...jag vet inte, perfekta folkpartistiska drömmen om att alla är lika och har samma rättigheter och möjligheter och alltså är vi framme. Vi är inte riktigt där än.

I detta citat kan det förefalla som politikern menar att utopin är att alla ska vara lika, detta bör dock inte övertolkas. Politikern betonar i andra delar av intervjun pluralism, såväl som universalism. Huvudpoängen för detta resonemang är emellertid sista meningen: “Vi är inte riktigt där *än*”. Detta är vanligt förekommande i intervjuerna och kan ses som en hegemonisk diskurs där det finns en uppfattning om en naturligt linjär utvecklingslinje mot ett samhälle utan diskriminering och ojämställdhet och där alla är lika värda och det finns mångfald. Det kommer bara ta tid innan vi når dit. Detta kallar

politikern den “perfekta folkpartistiska drömmen”, eller om en så vill, den liberala drömmen. Med andra ord kan en liberal utopi sägas vara levande i den politiska diskursen i Malmö, vilket till viss del talar emot Brown. Hon resonerar att “[t]rots liberalismens oförminskade hegemoni i västvärlden har vissa av de avgörande förutsättningarna för det liberala projektets legitimitet och optimism skakats i sina grundvalar under de senaste decennierna.” (Brown, 103). Hon åsyftar här bland annat sociala gruppers motstånd mot assimilering, en politisering av skillnad och liberalismens i praktiken oförmåga att hittills leverera “fullständigt jämlik välintegrerad helhet” (Brown, 103). Kanske kan vi se denna tvivlan på liberalismens löften i informanternas erkännande att målet inte är uppnått, att det är svårt att uppnå och att det tar tid. Samtidigt är framgångssagan och tron på en utveckling mot någonting bättre levande. En oppositionspolitiker beskriver exempelvis utvecklingen av m

Moderaterna och Socialdemokraterna:

[I] slutet av 90-talet [...] var Moderaterna och Socialdemokraterna två partier som gemensamt höll världen utanför, [det] fanns en invandrarnämnd i riksdagen där man satt och faktiskt fattade beslut om individärenden, om man skulle få stanna i Sverige eller inte och då såg ju både Moderaterna och Socialdemokraterna till att placera sina mest invandringskritiska riksdagsledamöter i de här nämnderna för att hålla människor ute. Och att gå från den processen [...] till [en situation] där en moderat statsminister [2014] går ut i [ohörbart] valrörelsen som säger att vi måste öppna våra hjärtan och vara beredda på att inordna flyktingvågen till Sverige, och därför kan vi inte utlova några stora reformer till er som är väljare. Då har det hänt ganska mycket under väldigt kort tid.

Detta beskrivs av informanten som en önskvärd utveckling av det egna partiet såväl som andra partier. Således förefaller det finnas en liberal utvecklingsdiskurs, vilket kan återfinnas hos politiker från olika partier och hos tjänstepersonerna. Parallellt med denna diskurs finns det dock en problematisering av vad detta i praktiken innebär för människor och hur problemen ska åtgärdas. Exempel på ett sådant arbete kan vi se i den strategiska utvecklingsplanen för arbetet mot diskriminering i Malmö stad där samhällsvisionen är att “lika rättigheter och möjligheter för alla människor är den rådande normen” i Malmö (Malmö stad:e, 9). Exempelvis är ett av effektmålen för verksamheterna att senast 2016 ha “ett målinriktat arbete för jämlik fördelning av makt och inflytande för alla människor oavsett bakgrund och tillhörighet” vilket indikeras, bland annat, genom att mäta antalet förvaltningar som “har mätbara

verksamhetsspecifika mål och åtaganden som ökar jämlikheten och jämställdheten och som ingår i verksamhetsplaner och budget”, “följer upp mål och åtaganden på antidiskrimineringsområdet i samband med årsredovisning” samt “redovisar brukarundersökningar eller enkätundersökningar med allmänheten som visar att den upplevda diskrimineringen minskar” (Malmö stad:e, 13).

Detta kan kopplats tillbaka till politikern som uttryckte att vi inte ännu lever i den perfekta folkpartistiska drömmen, som lyfte fram att vi måste styra med planer för att uppnå jämlikhet och individuell frihet. Här börjar vi närma oss kärnan i liberalismens paradox; individuell frihet och universell gemenskap kontra jämlikhet. Det finns hos flera informanter en problematisering av universalismens “neutralitet” och reell ojämlikhet. En politiker beskriver exempelvis Miljöpartiets ambivalenta förhållningssätt till individ och struktur:

Politikern: [A]lltså Miljöpartiet är både exceptionellt individualistiskt, alltså vi är längst framme i framkanten på liberal individualism, samtidigt så till skillnad från de andra liberalerna så har Miljöpartiet modet att se strukturer. [...] [I]bland finns det svåra konflikter här emellan, vilket gör att vi kan vara lite vilsna [...] [J]ag tror alla miljöpartister delar [känslan] av att mångfald är bra och diskriminering är dåligt. Men sedan så finns det ingen enighet om man ska arbeta på struktur- eller individnivå. Och ibland så springer partiet jättelångt i förväg på individualrättsfrågor och lämnar stora strukturer kvar, så kan det vara. Ett exempel skulle jag säga, nu tror jag vi landade rätt kanske, men ett exempel var när partiet hejdlöst kastade sig in i att stödja RUT-avdraget, vilket verkligen är en möjlighet till individuell frigörelse för vissa kvinnor...

Vanessa: Ja, precis.

Politikern: Ja, men inte för kvinnor som grupp på något sätt, för att det är fortfarande så att hushållsarbetet, även om vissa får betalt för det nu, till mestadels utförs av kvinnor [...]

Här blir paradoxen mellan individuell frihet och avsaknaden av reell jämlikhet tydlig och det är även tydligt att det för ett parti och en politiker som eftersträvar individualistisk frihet och samtidigt vill åstadkomma jämlikhet uppstår problem i hur detta ska omsättas i konkret politik. Detta tyder på att Browns analys att liberalismen förlorat sin optimism till viss del stämmer.

Det leder till att det ständigt blir ett avvägande av två mål som ständigt riskerar att motarbeta varandra. Det bör dock poängteras att det med detta resonemang inte nödvändigtvis finns en inneboende paradox i liberalismen i enlighet med Browns resonemang om universalismens assimilerande effekter (Brown, 50), utan endast en

utmaning i att omsätta individuella friheter praktiskt på vägen mot utopin. Det är också i hanteringen av denna utmaning som vi tydligast kan se ideologiska och politiska motsättningar. Medan den miljöpartistiska politikern ställer sig ambivalent till reformer som leder till individuell frihet om dessa friheter utnyttjas ojämnt (även om hen i slutändan tyckte att det i detta fall nog var bra) problematiserar en liberal politiker istället om problemen i att främja jämlikhet om det inskränker (privilegierade) individers rättigheter. Detta menar Brown är en form av ressentiment, som enligt henne är ett ofrånkomligt resultat av en framgångsrik omfördelningspolitik (Brown, 54). För att hantera detta politiskt måste politiker möjligen erkänna att det inte är möjligt att både ha kvar kakan och äta den. Politik har ett pris och det är nästan alltid omöjligt att garantera att ingen missgynnas eller att oönskade effekter uppstår, även om det självklart är önskvärt att minimera onödigt risktagande (Jfr Brown, 212–214). Samtidigt blir det i slutändan en fråga om prioriteringar. Av de politiker som vi har intervjuat blir det tydligast hos en oppositionspolitiker som säger att hen “hellre [ser] assimilering än segregation”. Som vi tolkar politikern menar hen i detta sammanhang att om assimilering är nödvändig för att bryta bostadssegregationen och social ojämlighet, är det ett pris som är värt att betala. Det vi vill uppmärksamma är att svåra ställningstaganden ofta måste göras av operationella politiker för att ett konkret förändringsarbete ska komma till stånd, dock menar vi inte nödvändigtvis att så är fallet i just detta hänseende. Däremot menar vi att det inte går att förändra strukturer om en dekonstruerar så långt att individen står ensam kvar som bärare av oönskade politiska effekter och politiska visioner. Brown varnar just för dekonstruerande teoriers potentiella effekter på politiskt handlande:

Jag tänker då framför allt på sådan teori som, i likhet med poststrukturalismen, bemödar sig om att inte fångas i de befintliga diskursernas fälla eller att inte reproducera de problematiska normer eller positioner som man vill motsätta sig. Om man har huvudet fullt av sådan teori, hur kan man då handla politiskt? (Brown, 213)

Visionerna är samhällsprojekt, som kan vara för individer, men de individerna måste alltid existera i ett sammanhang och i relation till andra. Således kommer allt politiskt agerande, och icke-agerande, att få effekter för individer, för vissa positivt och för andra negativt. Nyttan måste därför alltid vägas mot eventuella förutsägbara skador, även om detta alltid är subjektivt och politiskt.

Vi menar inte att informanterna nödvändigtvis är omedvetna om detta, utan att det, utifrån våra intervjuer, förfaller vara svårt att uttrycka politiska prioriteringar där det erkänns att någon gynnas på bekostnad av någon annan, eftersom det skapar ressentiment. Ett konkret exempel på detta ressentiment ges av Wahl med flera där ett jämställdhetsarbete motarbetas med utgångspunkt i att det istället är män som diskrimineras och att kvinnor är vinnare på ett sådant arbete (Wahl et al., 173). För att komma vidare från detta tillstånd kan, enligt Brown, sociala grupper inte hålla fast vid historiska skador som en del av sin identitet och som ett agg gentemot andra. På liknande sätt kan det resoneras att privilegierade sociala grupper inte bör missunna historiskt marginaliserade grupper att tillfälligt förfördelas för att bryta förtryck eller att misstänkliggöra dem då de intar en privilegierad position. (Brown, 54–55). Som exempel på ett sådant fall kan vi tala om att rasifierade och kvinnor som intar chefspositioner alltid riskerar att få sin kompetens ifrågasatt (Jfr Ahmed 2012, 157; Jfr Wahl et al., 106–110). Paradoxen mellan universell individuell frihet och jämlikhet (Brown, 54) förefaller alltså vara ett dilemma för vissa av våra informanter, vilket indikerar på att det finns ett behov av att hantera det politiskt. Ett första steg att göra detta kan vara att erkänna denna problematik, vilket möjliggör ett politiskt ställningstagande.

2.4 Det byråkratiska systemet

Med förra avsnittet i åtanke ska vi nu gå ner från ett resonemang rörande politisk filosofi, till att istället fokusera på det byråkratiska systemet, hur informanterna förhåller sig till den ordning de befinner sig inom, samt vilka hinder och möjligheter som de ser eller stöter på i system.

Det som vi ofta har stött på är att majoriteten av informanterna påpekar att Malmö stad är en stor organisation och uppskattar antalet anställda till omkring 20 000 (vilket de har uppskattat rätt då antalet är 21 000, se Malmö stads hemsida:c). Informanterna påpekar att en så stor organisation, med många olika instanser och nivåer, gör att implementeringen av exempelvis jämställdhetspolicys eller ett mångfaldsarbete går trögt av olika anledningar. Tröghet i form av exempelvis motstånd inom organisationen, är något som vi kommer att ta upp i nästa avsnitt, medan detta avsnitt kommer att fokusera på organisatoriska anledningar. Som en tjänsteperson nämner så kan det finnas problem när en policy ska implementeras, då olika förvaltningar är olika långt komna i ett sådant

arbete, speciellt när det rör sig om exempelvis jämställdhetsintegrering. Detta slogs även fast i en följeforskningsrapport av Rebecca Forsell och Christina Scholten 2013 (Forsell & Scholten 2013, 78–79). Våra informanter lägger ansvaret främst på att det är avhängigt cheferna om dessa frågor prioriteras, eller arbetas med över huvud taget, inom en viss förvaltning. Detta stöds av tidigare utvärdering av denna typ av verksamhet (se exempelvis Forsell & Scholten, 85; Olofsdotter Stensöta 2009, 29–31). En politiker lägger vikt på chefernas roll:

Det är tusen chefer och ledare. [...] För det ser man ju, ska man jobba med [anti]diskriminering eller jämställdhet och sådana saker ute i verksamheterna så är det oerhört viktigt att ha med sig cheferna och ledningsgrupperna, det fungerar inte med att man har en eldsjäl där. Det måste [komma] uppifrån, inifrån och ner och då opinionsbildande.

Detta tyder på att det finns en förståelse för betydelsen att ha med sig cheferna inom organisationen för att de uppsatta mål som finns också realiserar (Wahl et al., 100). Utan chefernas stöd spelar det ingen roll om det finns anställda som brinner för en viss typ av fråga, då det eventuellt inte ges något gensvar eller utrymme inom förvaltningen. Det är även en traditionell syn på det byråkratiska systemet där förändringar och progressiva handlingar kommer både uppifrån och inifrån vilket sedan ska få effekt i hela systemet (Björkemarken, 52).

En tjänsteperson vill istället lyfta de så kallade eldsjälarna som finns inom organisationen, då de är en viktig tillgång till att ett arbete belyses och tas upp även på en högre nivå:

Det kan ju också vara intressant vilka personer som är med i en nämnd, för där kan det vara att om någon har ett särskilt engagemang i vissa frågor så ser den personen till och lyfta dem. Då kommer de mer naturligt i diskussionerna, så ibland kan det vara personbundet. Ibland kan det vara så att förvaltningen inte ger tillräcklig information eller ger den informationen som de behöver [...]. Och det kan man också se i vissa avseenden att helt plötsligt börjar nämnden och politikerna efterfråga vissa saker som de kanske inte har gjort tidigare. För då har de helt plötsligt gjort den resan att de har börjat se varför det är viktigt att vi ska könsuppdelas [statistik] eller varför vi ska göra granskningar ur ett normperspektiv.

Att eldsjälarna inom både förvaltning och nämnd är viktiga vill hen trycka på, då eldsjälarna ger röst till frågor som senare kan bli erkända sakfrågor även på den politiska nivån (vilket inom kommunal verksamhet är en förutsättning för åtgärder för förändring). Men det är en resa som de styrande också måste göra när det presenteras nya frågor eller problem som dyker upp i förvaltningarna, vilket är en utökning av ett top–bottom–tänk där den strategiska positionen inom en förvaltning förvandlas till en sorts meso–

plattform för opinionsbildning. Tidigare följeforskning visar även på att kompetens inom jämställdhet och genusvetenskaplig teori bland medarbetare har betydelse för hur organisationen kan ta tillvara insamlad information, såsom statistik (Forsell & Scholten, 86–88). Vidare visar Forsell och Scholten att den politiska representationen i de olika nämnderna är viktig för att chefer ska våga ta beslut som är politiskt laddade, såsom en jämlik fördelning av resurser inom staden (Forsell & Scholten, 64). Med andra ord blir inte bara chefers initiativ, utan även anställdas och politikernas intresse och kompetens viktiga faktorer i ett förändringsarbete. Utifrån våra intervjuer har vi sett att den kompetensen finns inom organisationen på flera strategiska platser. Vi kan dock inte uttala oss om huruvida detta kan generaliseras utanför de förvaltningarna vi har varit på.

En annan tjänsteperson ser också betydelsen av att bilda opinion uppifrån, men är samtidigt undrande över varför det inte kan gå från det andra hållet också:

Jag tror vi har gjort ett rätt så bra arbete när det gäller antidiskriminering, med kommunalråd som driver frågorna hårt, som sätter resurser till det. Till exempel låter de Malmö mot Diskriminering utbilda alla våra chefer. Sedan ska det ramla ner och ibland kan jag undra varför man alltid börjar med chefer. Jo, för att det är en avgränsad grupp som går att hantera. Men någon gång skulle man kunna börja längst in i organisationerna och låta det gå uppåt. För det är ändå första linjen medarbetare som möter malmöborna och som vi finns till för. Det är där som jag ser att organisationen på något vis syrsätts.

För att förändring ska komma till skott så behövs det inte bara utbildade och kompetenta chefer utan även att kommunpolitikerna har en vilja att satsa på detta. Men förändring behöver inte enbart komma uppifrån, utan hen gör en poäng av att också låta kompetensen starta längre ner i organisationen (Björkemarken, 59), de anställda som i sitt dagliga arbete möter malmöborna och som kanske än mer behöver denna kompetens för att tillhandahålla en så rättvis (och opartisk) service som möjligt åt stadens invånare. Detta finns som uppsatt mål i den strategiska utvecklingsplanen för arbetet mot diskriminering i Malmö stad där ett av de visionära målen är att “Malmö stad är en kommun där likvärdig verksamhet, service och bemötande, liksom likvärdig myndighetsutövning kan garanteras för alla”, vilket kan jämföras med byråkratins “högre” värden (Jfr Newman & Clarke, 74–75)

Vidare, för att garantera en rättvis service, men också en diskrimineringsfri arbetsplats, trycker några informanter på att Malmö stad jobbar med, och måste jobba med, externa organisationer, då inte all kunskap kommer inifrån. Newman och Clarke menar att dessa samarbeten expanderar myndighetsmakten ut i det offentliga, vilket kan gynna de

“högre” värdena organisationen vill stå för (Newman & Clarke, 14). Flertalet informanter påpekar dock att Malmö stad tycker om att ha kontroll över alla verksamheter själv, men att det finns en viss vinst i att släppa på den. En tjänsteperson tror på detta koncept och formulerar sig som följande:

Tjänstepersonen: Det handlar om att släppa kontroll, att inte sätta agendan. Jag har sett många misslyckade försök tidigare, alltså om man då tänker på hur kommunen egentligen alltid har velat samarbeta med trossamfund, särskilt i krisberedskapstermer. Ledsna människor får träffa människor, men det har aldrig riktigt blivit bra därför att man utgår från kommunens behov av att beställa en tjänst, och samverkan fungerar inte så. Samverkan måste vara bra för alla. Jag vet att när vi träffade de här för första gången, [organisationerna], [...] i Malmö så hade vi bestämt att vi ska träffas [...] på tema trygghet och säkerhet i Malmö. På den träffen var jag väldigt noga med att vara så tyst som möjligt, att inte berätta vad trygghet och säkerhet är för någon, utan det definierade de här [organisationerna] själva. Nästa fråga var om det fanns någonting man kan göra, och då var de redan igång. Kostar det pengar så ska jag försöka hitta det, jag är deras sekreterare.

Christoffer: Men det var alltså Malmö stad som var rädd för att släppa kontrollen till..?

Tjänsteperson: Jag tror att man är det, alltså lite grand. Man är det kanske som lärare i klassrummet, man kanske är det som tjänsteman med sin älsklingsfråga, att veta vad som ska hända om ett år. Det är oftast det som krävs av oss i Malmö stad, att ”jaha, men vad ska du, men syftet?”. Jag fick möjligheten att inte avkräva det [av dem], därför att jag sade att de går nog själva, och jag tänker inte styra det. Det blir nog bra, de är kloka, låt de bara vara. Det är en ledningsfråga att lita på mig.

Christoffer: Precis, men du har den positionen att faktiskt kunna diktera de här villkoren också som kanske inte många andra tjänstepersoner har?

Tjänsteperson: Nej, jag tror jag har en chef som har förtroende för sina medarbetare.

Detta är ett långt citat, men det belyser flera aspekter som är relevanta att ta upp. För det första kritiserar hen kommunens inställning och dess tillkortakommande, att kommunen inte ser längre än kommunens egna behov, på både gott och ont. Genom exempelvis strikt förklaring om var en verksamhet platsar inom kommunen baserat på mål och policy är det inte konstigt att det leder till ett tunnelseende. De nya former av offentliga organisationer i nära samarbete med andra verksamheter, som Newman och Clarke var inne på, och den krock som uppstår när kontroll måste släppas är tydligt att skönja här. Det är möjligt att släppa kontroll, men det antyds att det handlar om vilken person det är som för tillfället sitter i ledningen, som kan tillåta att denna kontroll delvis ruckas på. När verksamheten sedan väl är igång var informanten noga med att inte agera, som hen säger, den tråkiga från kommunen, som kom och visste bättre i syfte att uppfostra och

lära "de andra". Informanten fortsätter även att tala om vikten av att bilda kunskapsallianser. Här kan det läsas som en avvikelse från en nyliberal diskurs där måluppfyllelse ska nås genom tydlighet och effektivitet (Jfr Pollitt & Bouckaert, 8–9, 14, 106–107). Här menar informanten istället att ömsesidig tilltro till den andres förmåga att vilja göra "rätt och gott" ska leda till väl fungerande verksamhet som kan nå längre än genomgående kontroll.

En vänsterpolitiker lägger också vikt vid att det är önskvärt att samarbeta med andra verksamheter eller organisationer utanför kommunens eget styre, men att det finns svårigheter till sådana samarbeten av mer än en anledning.

En fara är ju att man inte alltid vet om organisationer representerar hela gruppen. Jag vet att det har varit svårt när vi jobbat med nationella minoriteter och olika minoritetsföreningar. Det är jättesvårt att se, jag menar, man säger sig företräda en stor grupp. Men sedan kan man också tänka såhär "jaha, varför tvivlar jag på det i mötet med dem, när jag inte tvivlar på det i mötet med en fackförening".

Faran som hen presenterar bottnar i att hen inte kan veta om en extern organisation kommunen samarbetar med är representativ eller inte och att det upplevs av informanten som särskilt svårt när det gäller samarbete med minoritetsgrupper. Detta kan kopplas tillbaka till det som vi pratar om i intervjuavsnittet, att minoritetsgrupper/personer blir sin diskrimineringsgrund, vilket i längden kan riskera att reproducera och internalisera en underordnande struktur (Brown, 77–78). Det kan också handla om vem det är som kan tala för vem, och vilka som hörs (Jfr Hancock. 2014, 43). Identitet och erfarenhet blir således något som måste tas med i beräkningen när samarbeten baserat på vissa egenskaper eller ställningstaganden hos människor införlivas, något vi återkommer till.

En annan fara som hen resonerar kring är att:

(K)ommunen har ett ansvar för att jobba mot diskriminering och för att alla människor ska få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda. Det är kommunen som ska ta det ansvaret och vi är inte för att man ska lägga ut det på en massa olika andra aktörer. Så den faran finns ju, att man på något sätt tänker sig "ja, men det blir billigare och enklare att låta de göra det och så får ni föreningsstöd och så gör ni det och så behöver inte vi göra någonting". Så kan vi säga "nej men titta nu har vi gjort någonting". Så den faran är jättestor.

Hen gör ett uppenbart motstånd till att använda externa organisationer för att sköta det som hen anser är kommunens ansvar att bära. Det finns tendenser av en marknadsvändning av byråkratin, såsom Newman och Clarke målar upp den (Newman & Clarke, 11, 14), men den förefaller inte vara så långtgående i Malmö. Politikern vill

dock fortfarande att kommunen släpper en viss kontroll till externa initiativ, då de kan fungera som en vakthund åt kommunen, exempelvis i form av diskrimineringsbyrån Malmö Mot Diskriminering (Jfr Newman & Clarke, 91). Hen menar att en sådan verksamhet inte kan fungera inom kommunen, då om kommunen skulle göra något fel, skulle det inte vara rättssäkert att låta kommunen anmäla eller granska sig själv.

Vi kan dock se att det verkar finnas en ideologisk skillnad i inställningen till vem som ska ansvara för offentlig verksamhet i Malmö, och varför. En oppositionspolitiker förklarar att jobbförmedlande verksamhet bör flyttas till privata aktörer som kan göra arbetet mer effektivt:

Politikern: Alltså vi gör, en sådan konkret sak som är en jättestor satsning som [ohörbart] ut i vår alternativa budget, alltså Moderaternas budgetförslag, det är någonting som kallas för jobbfonden där vi avsätter 75 miljoner kronor riktat till civilsamhället att vara arbetsförmedlare i princip.

Vanessa: Okej.

Politikern: Vi ser den egna kommunala organisationen Jobb Malmö som i princip inte levererar några som helst resultat alls. Man gör egentligen vad som är Arbetsförmedlingens jobb, utför ett statligt ansvar men spenderar, vad är det, ungefär 200 miljoner kronor på det av malmöbornas skattepengar, de kommunala medlen. Men det leder inte till någonting.

Då den egna kommunala verksamheten inte uppnår önskvärda resultat, blir det för politikern nödvändigt att agera, dels för att målen inte uppnås, men även för att pengar spenderas på ett oförsvärbart sätt på något som inte är kommunens skyldighet. Här hade slutsatsen kunnat bli att kommunen bör lägga ner verksamheten, och vara nöjda så. Det politikern senare istället föreslår är att andra aktörer bör ta över arbetet, fortfarande med kommunala medel, då hen menar att de kan göra arbetet bättre till en lägre kostnad. Här kan vi således se att marknadslogiken är en levande del av den kommunalpolitiska debatten, där det förefaller finnas ideologiska skillnader mellan höger och vänster. Vidare kan vi skönja att majoritetens tilltro till den kommunala organisationens möjligheter och potential till att genomföra samhällsförändringar lever kvar, vilket gör att en oppositionspolitiker beskriver Malmö stad som en "introvert organisation".

Många av de tjänstepersoner vi har intervjuat sitter på en strategisk position, vilket självfallet medför att det organisatoriska tänkandet kommer i första hand. En informant påpekar att en måste påminna sig om den värld som finns utanför organisationen. Oberoende politiker eller tjänstepersonen är det ett genomgående tema, att när en träder in som anställd inom Malmö stad upphör en att vara en av medborgarna, då tjänsten

istället erbjuder en att jobba för medborgarna som finns i staden. Det är få gånger som det egna jaget nämns av anställda i samband med arbetet gentemot kommunens invånare. Lever då andan om den rena formen av byråkrati kvar, i form av den professionalisering av yrket som en byråkrati eftersträvar (Parkin, 2002, 35)? Det svaret som kan ges (i "ren" akademisk anda) är både ja och nej.

Som ett första exempel, och för att återkomma till ett föregående tema om diskrimineringsgrunder, kommer vissa informanter in på kvotering när det ska tillsättas en ny tjänst. I kvoteringsfrågan målas två läger upp, för och emot. En av två oppositionspolitiker som nämner kvotering säger att kvotering är att jämställa med diskriminering.

Politikern: Nu har det inte prövats, men [...] det kanske till och med är folk med svensk bakgrund som blir diskriminerade för att man vill ha en mångfald. Man vill ju ha en mångfald. Ja, men det handlar inte om det, du är fortfarande diskriminerad. För även om du bara har kvinnor [på en arbetsplats] och du vill ha män, skriver jag i ansökan att du gärna ser en manlig sökande. Det är också, även om man skriver att man "gärna". Redan där har man egentligen uteslutit någon. Ja, de kommer vilja ha en kille.

Christoffer: Ja, vi vet att Malmö stad skriver i sina ansökningar, "vi ser gärna personer med annan etnisk bakgrund".

Vanessa: Precis

Politikern: För man ska jobba med mångfald säger de, ja men det är diskriminerande. Det handlar ju om den personens kunskaper om det arbetet. Vad är det som säger att bara för att man har en annan ålder att man vet bättre än andra, och det är diskriminerande.

Här kommer informanten in på positiv särbehandling och att det är diskriminerande. I laglig mening är det tillåtet att positivt särbehandla endast på grund av kön (Göransson, Flemström & Slorach 2009, 77). Således är det alltså inte diskriminering att välja underrepresenterat kön (om kompetensen uppfylls), det är däremot inte tillåtet i fråga om etnicitet eller andra diskrimineringsgrunder. Som lyfts fram i ovanstående citat är det kompetensen som måste vara avgörande när tjänster rekryteras.

Även två majoritetspolitiker tar upp positiv särbehandling och en kontrar istället med att:

Sedan kan man ju också ha någon sorts positiv särbehandling. Och det har vi ju till exempel då vi eftersträvar att vi ska ha en lika stor andel anställda med utländsk bakgrund som Malmö har. Där är det utpekade just med utländsk bakgrund, så det kanske är det som gör att många tänker att... Men sedan har vi också en jämställdhetsplan där vi säger att vi vill utjämna skillnader i kön mellan olika yrken, om något kön är underrepresenterat. Men det är aldrig så att det går förbi kompetenskraven i en anställningssituation.

Christoffer: Nej, precis. Hur tycker du att det tas emot i organisationen i stort, att man lite på smyg jobbar med positiv särbehandling?

Politikern: Nej, alltså jag tror såhär; *mål som ingen frågar efter uppnås sällan*. [vår kursivering]

[...]

Politikern: Men din fråga var om positiv särbehandling?

Christoffer: Ja.

Politikern: Jag har svårt att se att [problem uppstår] Det skulle vara om någon har exakt samma kompetens, att man då skulle fundera på det [...]. Jag tror inte det är särskilt ofta det händer. Ofta är det skillnad i kompetens eller erfarenhet.

Christoffer: Jo det är det, absolut.

Politikern: Sedan kan det vara en tillgång om man kan ett annat språk eller så.

Kompetens står fortfarande i fokus, då tillgången till två exakt likadana CV:s snarare är en teoretisk diskussion än en reell företeelse enligt informanten. Frågan som en ställer sig efter dessa två uppmålade scenarion är hur pass långt en (/organisationen) är beredd att gå för att uppnå den mångfald som Malmö stad enligt sina olika policys säger sig vilja ha (exempelvis Malmö stad:e, 17)? Att efterfråga exempelvis etnicitet kan ses som en viss uteslutning och diskriminerande handling och uppmuntrar inte alla till att söka. Det som Malmö stad vill komma åt är den strukturella diskrimineringen av annan etnisk bakgrund än svensk, men enligt svensk lag får organisationer inte göra något åt strukturell diskriminering, vilket gör att den hamnar i en rundgång av lika (o)hållbara argument. Den liberala idén om den okränkta individen är gällande, men som Brown menar förlamar ett aktivt arbete för förändring. Genom att inte adressera reella (och till viss del mätbara) orättvisor i lag och praktik, gynnas redan privilegierade (Brown, 77). Att inte försöka göra något åt strukturen resulterar i en byråkratisk organisation som inte behandlar medborgarna lika, trots att många informanter, både tjänstepersoner och politiker, oavsett politisk tillhörighet, vill att organisationen ska spegla stadens sammansättning av individer och grupper och behandla dem lika (Malmö stad:e, 17). Målet efterfrågas, men vägen dit är kantad av paradoxer. För att komma tillbaka till diskussionen om gruppbaseade erfarenheter visar forskning på att olika perspektiv och erfarenheter spelar en väsentlig roll inom en organisation (Tahvilzadeh, 224–226). Intrycket förstärks av att de informanter som gett exempel på subtila och/eller informella former av exkludering eller andrafiering själva inte tillhör en privilegierad social position i alla avseenden. En informant beskriver hur ett arbetsplatssamtal kan bli obekvämt för en anställd som avviker från rådande normer:

[...] [H]ur kommer det sig att vi har så få öppna [icke–heterosexuella] personer exempelvis, vad säger det om vår organisation? Hur kommer det sig att personer kanske inte känner att de kan vara det, [...] på vilket sätt osynliggörs [de] och vilka konsekvenser får det för de här individerna också. [...] [V]ad innebär det att, ja men, när en kollega pratar om vad han gjorde med sin fru i helgen, säg bio, så fokuseras det på bio, men om jag gör samma sak så fokuseras det på sexuell läggning istället [...].

Alltså finns det anledning att adressera frågan om vilka som finns i organisation och eftersträva mångfald för att uppmärksamma problem i organisation. Dock kvarstår den poststrukturella frågan om hur en kan upphöja och trycka på olika erfarenheters relevans utan att för den delen essentialisera eller kapsla in individer och grupper i ett diskursivt fängelse? Ett till synes omöjligt projekt. Den feministiska filosofen Nancy Fraser har försökt adressera detta i sin bok *Den radikala fantasin* (2003) där hon menar att vi bör:

[...] behandla erkännandet som en fråga om social status. Vad som kräver erkännande blir i det perspektivet inte den grupp-specifika identiteten utan de enskilda gruppmedlemmarnas ställning som fullvärdiga deltagare i den sociala interaktionen. Misskännande betyder således inte nedvärdering och deformation av gruppidentiteten utan social underordning – i den meningen att man hindras från att delta på lika villkor i det sociala livet. För att råda bot på denna orättvisa krävs det fortfarande en erkännandepolitik, men i “statusmodellen” reduceras denna inte längre till en fråga om identitet: snarare handlar det om att övervinna underordningen genom att etablera den misskända gruppen som en fullvärdig medlem av samhället, i stånd att delta på jämlik fot med de andra. (Fraser, 220)

Fraser adresserar här skillnaden mellan hennes modell och identitetspolitik och hon menar att erkännanden ska göras för att utmana underordning. Dessa erkännanden får dock inte göras för att uppvärdera grupp-specifika “egenskaper” (Fraser, 223). Även med detta förhållningssätt i åtanke får vi nog erkänna att kategorisera utan att essentialisera fortfarande är svårt att omsätta i praktiken.

Det andra exemplet på att den “rena” byråkratin inte kan existera inom en organisation uppdragas när andra värden som står i strid med organisationen egna uppsatta och eftersträvade värden uttrycks. En tjänsteperson ger ett tydligt exempel på detta:

Tjänstepersonen: Jag sitter oftast i samverkansgrupper med olika chefer, statliga myndigheter och verk och man har en uppförandekod man ska säga. Det grundas i att man har samma bild och det försöker jag uppnå även i samverkan med civilsamhället. Där är man idéburen och kanske inte har förvaltningsetiska regler att förhålla sig till, men oftast så har man kanske ett ännu starkare patos, eller vad man ska kalla det. Men samtidigt så kan det ju

dyka upp, man får ju ha åsikter i civilsamhället som inte skulle vara acceptabla i en offentlig organisation.

Christoffer: Precis

Tjänstepersonen: För mig är det viktigt att ha den värdegrunden även i samarbete med civilsamhällets aktörer. Vi har skrivit en avsiktsförklaring kring det, vad vi har för värden, därför att det är viktigt. Samverkan fungerar inte utan tillit och förtroende och eftersom jag legitimerar deras arbete [...] så måste jag veta att vi delar grundläggande värderingar.

Vanessa: Hur skulle man kunna hantera en situation där det visar sig att man kanske inte gör det, eller när det dyker upp en situation där det råder delade meningar om värdegrund?

Tjänstepersonen: Ja, det gör det. Alltså jag tycker att bygga strategi för det, vet jag inte. Jag tror att magkänslan säger vad som måste göras. Om man tar en enskild situation, ett möte där någon uttrycker någonting som kanske står i strid med allas lika rättigheter och värde, så tror jag steg nummer ett är att vi vågar [ifrågasätta] det. Jag vet att det har hänt att jag har ifrågasatt att någon har kanske råkat nämna en folkgrupp i förhållande till någonting, vilket jag finner helt irrelevant och då undrar jag ju om det. Varför var det viktigt för dig och säga att det här handlar om en grupp människor som råkar dela någonting? Varför är det intressant? Varför blir det lättare att möta den här utmaningen med den vetskapen?

Då organisationen är uppbyggd och upphöjer värden kring mänskliga rättigheter förväntas det också att alla anställda delar dessa värderingar. Skulle det inte göras påpekar informanten att det är oacceptabelt i Malmö stad och hos deras samarbetspartners. Enligt informanten går situationer där olika värden krockar inte att hantera genom strategier, det måste göras med "magkänsla", anställdas förmåga att uppfatta och adressera problemet. Här blir det uppenbart att det finns sprickor i den byråkratiska fasaden. Organisationen har tagit fram policys gällande mänskliga rättigheter och allas lika värde. I en byråkratisk logik blir det därför rationellt för anställda och samarbetspartners att agera efter dessa policys, och därmed inneha "rätt" värderingar inom ramen för sitt arbete i/med Malmö stad. En byråkratisk organisation kommer således att försöka hantera värderingar som om de vore rationella, och förväntar sig att människor agerar därefter. Eftersom värderingar är uppfattningar om rätt och fel, alltså känslobaserade, kommer det troligtvis att uppstå slitningar. Detta är ett exempel på det som Newman och Clarke kallar för "uneasy alignments", obekväma allianser, som uppstår i samarbetet mellan offentlig och privat verksamhet (Newman & Clarke, 91). Vi tror dock att dessa svårigheter även uppstår inom och mellan olika förvaltningar.

Ett exempel på hur värderingar behandlas som rationella är då en informant säger att det handlar om "en kunskapsfråga". Flera informanter lyfter också fram kunskap som en metod för att säkra likabehandling, samtidigt som flera verkar tveka om det kommer att

vara tillräckligt, då de också betonar att det handlar just om värderingar. Med andra ord erkänns värderingar i tjänstepersonernas och politikernas tal om implementering av mångfald och likabehandling i organisationen (Jfr Fischer 2009, 294). Till viss del erkänns känslor som en del av processen, samtidigt som förmågan om att utbilda bort "fel" värderingar, eller ställa sig över sina personliga "felaktiga" övertygelser, kanske överskattas i systemet som helhet, om än inte av informanterna. Ett första steg att komma tillrätta med detta dilemma är att erkänna att byråkratin och byråkrater, liksom akademien och forskare, inte är kroppslösa och allseende, det blir i så fall ett gudstrick (Haraway, 87). Som tidigare nämnts är det uppenbart att individer och dennes ställningstagande, kunskap och erfarenheter spelar roll. För att kunna ta ansvar för fel som begås måste det erkännas att systemet i sig aldrig kan vara eller bli neutralt. Detta möjliggör reflektion om och kompensation för systemets och mänskliga tillkortakommanden. Den politiska filosofen Iris Marion Young skriver att genom att förstå den situerade kunskap olika personer (byråkrater) för med sig i systemet kan dessa positioner uttryckas och ifrågasättas, vilket möjliggör en vidare förståelse för, och andra perspektiv på, beslut och verksamheters konsekvenser för olika medborgare (Young 1997, 69).

2.5 Metoder för förändring

Vi har hittills fokuserat analysen på ideologiska, organisatoriska och lokala aspekter av diskurserna som omgärdar mångfald i Malmö stad. I det här avsnittet kommer vi att belysa hur politiker och tjänstepersoner resonerar kring och arbetar med mångfald mer konkret. Hur omformuleras visioner till reell förändring? Vilka utmaningar och möjligheter ser informanterna i sitt arbete och i Malmö stad som organisation?

Arbetet för att skapa mångfald i Malmö förs enligt informanterna både internt i organisationen och externt gentemot medborgare, samt i relationen mellan Malmö stad och civilsamhället. Detta kan jämföras med på vilka nivåer arbetet formuleras i den strategiska utvecklingsplanen för arbetet mot diskriminering i Malmö stad där visionerna formuleras utifrån tre perspektiv: samhälls-, verksamhets- och arbetsgivarperspektiv. Denna utvecklingsplan är även tydligast kopplat till diskrimineringslagen (2008:567) (Malmö stad:e, 5, 9). Utvecklingsplanen för jämställdhetsintegrering (Malmö stad:d) har liknande perspektiv, men istället för ett uttalat samhällsperspektiv refereras det till

svensk och europeisk lagstiftning för jämställdhet och jämställdhetsintegrering i såväl verksamhet som samhället (Malmö stad:d, 3).

Arbetet som våra informanter talar om rör sig exempelvis om personalpolitik, såsom rekryteringsprocesser och fortbildning, i hur kommunikation gentemot medborgare ska fungera samt inom flera olika politiska sakområden såsom skola, arbetsmarknad, stadsplanering, brottsbekämpning, vård och omsorg samt kultur och fritid. Ett exempel på hur politiska sakområden kan diskuteras i förhållande till mångfald är arbetsmarknad. Här rör sig diskussionen kring arbetets betydelse för att inkluderas i samhällsgemenskapen. En tjänsteperson pratar om hur Malmö har arbetat med detta:

I områdesprogrammen så jobbar man med att skapa möjligheter för de som ligger utanför och det kan man säga, genom att ge möjligheter till de som inte får ett skolresultat eller som inte fått boende eller inte fått jobb så skapar man mångfald i staden genom att arbetsplatserna fylls av människor från olika bakgrunder, från de olika könen och de olika, alltså, det leder till mångfald även om inte syftet är mångfald. Syftet är att få jobb.

Det övergripande syftet här är arbete, inte mångfald, men eftersom det finns gruppbaseade skillnader i möjligheter till jobb och utbildning blir det kopplat till mångfald. En problematisk aspekt i förhållande till detta är att det i vissa fall ligger en idealbild inbäddad i dessa resonemang. En politiker uttrycker exempelvis att:

[...] [D]et finns ju ungdomar idag i Malmö som lever ett liv som ser ut att vara hämtat ur en dålig Hollywoodfilm, där man står kring husknuten och säljer knark istället för att vara i skolan. Där man ser två möjligheter i livet, antingen så blir man den nya Zlatan Ibrahimovic, eller så blir man kriminell. Alltså väldigt många människor i Malmö som inte har något som helst hopp om att leva ett normalt liv, ett vanligt liv, med vanligt jobb, bilda familj och så där, utan det är de här ytterligheterna som man kan tänka sig [...].

I resonemanget finns en föreställning om vad som utgör ett bra liv, och att detta är lika för alla. Ett normalt liv innebär (ett vanligt) jobb och att "bilda familj". Således kan vi se tendenser till att ett (heteronormativt) medelklassideal återskapas i diskurser om individens rättigheter i förhållande till universalitet och samhällsgemenskapen. Detta kan ses som en illustration av den paradox som vi tidigare talat om där det är svårt att skapa ett gemensamt "vi" utan att utplåna skillnader (Jfr Brown, 50). Informanten vill, som vi tolkar det, i detta sammanhang endast radera ut det kriminella i livsföringen, som är destruktivt både för individen och samhället, genom att bredda marginaliserade

grupperns möjligheter. Det problematiska är att det samtidigt sker en uppmålning av det "normala" som blir en snäv idealbild för en bra medborgare. Detta kan sättas i kontrast till den öppenhet för olika sätt att leva som flera informanter menar att Malmö har (se avsnittet *Malmö som stad*), vilket även föregående informant tidvis snuddar vid.

Något som bör kommenteras i sammanhanget är även att kön inte nämns, trots att det är en avgörande faktor. Dels är det relevant i den högst könade symboliken (Zlatan) och dels att problematiken kring denna typ av brottslighet i synnerhet rör män (Statistiska centralbyrån 2014, 91). Genom att inte adressera kön blir detta förhållande osynliggjort, vilket kan ses som problematiskt, då (vissa) unga kvinnors situation osynliggörs och en riskerar därigenom att missa viktiga bakomliggande strukturella förklaringar, vilka kan underlätta utformandet av åtgärder. En tjänsteperson adresserar just detta problem:

Tjänstepersonen: [...] [A]tt unga flickor börjar röka kanske inte ska åtgärdas med en antirök-kampanj, utan varför gör dem det?

Christoffer: Precis.

Tjänstepersonen: Man landar i att man kanske inte känner sig välkommen på fritidsgården där de är, alltså man måste klarlägga orsakssambanden.

Christoffer: Precis.

Tjänstepersonen: För att liksom kunna påverka det beteendet, inte liksom med mer [ohörbart].

Christoffer: Nej, men precis.

Vanessa: Så att man tittar på, ja, man går längre tillbaka än att titta på symptomet helt enkelt?

Tjänstepersonen: Ja.

I citatet kan vi se att det finns en förståelse för det Premfors talar om som den andra fallgropen i policyprocessen (Premfors, 51), alltså de fall då åtgärden inte adresserar själva problemet. I exemplet rör det sig om att det finns bakomliggande förklaringar som påverkar flickors rökning, men att åtgärden fokuserar på attitydproblem, snarare än den egentliga orsaken, nämligen orättvis behandling. En intressant aspekt kopplat till vad som definieras som problemet är att ingen av informanterna som vi använt för att illustrera detta ser disciplinära åtgärder som en framkomlig väg. Istället är det kommunens ansvar att möjliggöra för grupper och individer. Därigenom blir individernas "misslyckanden" samhällets misslyckande. Detta skulle kunna härledas till den starka viljan att skapa en ny och inkluderande gemensam malmöitisk identitet (Se avsnitten *Mångfald som begrepp* och *Malmö som stad*). I Malmö stads budget för 2015

förenas förståelsen för bakomliggande faktorer för ojämlikhet med byggandet av Malmös nya identitet:

Malmö ska vara en stad i framkant – ung, global, jämställd och hållbar. En i verklig mening modern stad. Här prövar vi ständigt nytt, vi utmanar fördomar och är öppna för förändring och samarbete. Vi arbetar med social och ekologisk hållbarhet som bas i ett brett utvecklingsarbete. Stadens viktigaste tillgång är Malmöborna. Alla ska kunna ta del av och bidra till den positiva utvecklingen. Genom att minska ojämlikheten och se till att alla kan ta aktiv del i bygget av Malmö stärker vi både stadens attraktionskraft och tar tillvara på alla individers fulla potential. Vår utgångspunkt är att de skillnader vi ser i hälsa mellan olika grupper ska minskas genom att påverka de bakomliggande orsakerna. (Malmö stad:a, 11)

På politisk nivå finns det dock olika uppfattning om vad som är bra sätt att angripa problem med mångfald – om det ska röra sig om symbolhandlingar (erkännande) eller praktiska åtgärder (realitet). En oppositionspolitiker lyfter fram att hen upplever att majoriteten mest arbetar med just symbolpolitik:

Christoffer: Men du pratade om Malmö stad och mångfald som sagt, att det är en stad med många nationaliteter och språk. Hur jobbar Malmö stad med antidiskriminering, eller ja, mångfald?

Politikern: Ja, tyvärr alldeles för ofta bara med symboler.

Christoffer: Symboler som..?

Politikern: Ja, det mest klassiska exemplet är ju i ärenden, i nämnder och styrelser där det kommer från olika politiska håll, ja, i just i år måste alla ärenden vara för miljöpåverkan, nästa år så ska det vara genusperspektiv i alla ärenden, sedan ska det vara mångfaldsperspektiv på alla ärenden och 90 procent av gångerna står det att ”just i det här ärendet har det, finns ingen miljöpåverkan alls, här finns det ingen [ohörbart] i genusperspektiv” och så där. Så det är ofta bara det här symboliska.

Enligt politikern blir, vad vi skulle klassa som checklistor, ett problem och en tillfällig symbolhandling. Flera av informanterna lyfter också fram att det finns en fara att åtgärder bara blir ytliga utan att leda till förändring i praktiken, vilket skulle kunna kopplas till hur progressiva ambitioner kan bli så pragmatiska att de blir tandlösa (Brown, 210–211). En majoritetspolitiker, som också problematiserar användandet av checklistor, menar dock att den här typen av handlingar kan påverka de som arbetar i organisationen eftersom “genom att de svarat på frågan [har] tvingats tänka”. Symbolhandlingar innebär dock för den här politikern handlingar som Malmö stad kan göra för att ta ställning:

Alltså om vi smäller upp ett museum för migration, mångfald och demokrati så visar det ju att det här är värden som bär staden och som bärs av staden. Men i grund och botten så är det bara en symbol som typ Karl X på torget som symboliserar den svenska ockupationen av Skåne. [...] Men det är också viktigt. De signaler som vi medborgare och staden skickar till varandra är viktiga.

Genom symboliska handlingar kan, enligt informanten, staden som institution skicka signaler. Symbolerna fungerar här som ett legitimerande av mångfald, demokrati och migration som positiva fenomen i Malmö stad. Medan det finns forskning om symbolisk politik som, liksom oppositionspolitikern, belyser dess tillkortakommanden, exempelvis i form av att den blir kosmetisk (Jfr Happeaerts 2012, 557–558, 562, 565), kan symbolpolitik ses i ett annat ljus. Om makten är diskursiv, såväl som materiell, blir symbolik och kommunikation en central del av att förskjuta våra föreställningar om verkligheten, och därmed makt (Jfr Fraser, 220–222).

Som vi har visat i flera citat i de tidigare analysavsnitten upplever politiker och tjänstepersoner att det finns svårigheter att omsätta mångfald i konkreta mål eller tydliga definitioner. Ett exempel på denna svårighet kan illustreras genom följande citat:

Christoffer: Men handlar det om en oförståelse av de visionära begreppen också, att det blir för stort eller för luddigt?

Tjänstepersonen: Ja, att det kanske är långt ifrån och det är ju det om man tittar på i kommunfullmäktigemålen. Alltså på ”vilken effekt det har för hur jag klipper gräsmattan på Ribban”. För det är ju verkligen den verkligheten som vi har tycker jag. Eller ”vad har det för betydelse hur jag lägger kullerstenen när vi bygger ny trottoar”, krasst. Och det är ju en jättestor utmaning att faktiskt få det visionära till att bli praktiskt konkret i [verksamheten] och det handlar inte om att vi ska ändra läggandet utav kullerstenar.

Christoffer: Men det handlar om tillgängligheten där då kanske först och främst?

Tjänstepersonen: Ja, sammansättningen av arbetsgruppen, vad de har för jargong kanske, hur vi ser på kompetens och så.

I en organisation med så många olika områden och arbetsuppgifter blir det alltså svårt att förstå hur mångfald ska göras i det dagliga arbetet i vissa delar av verksamheten. I ovan nämnda exempel ger informanten flera potentiella sätt att arbeta med mångfald. Dels kan det konkretiseras i förhållande till fysisk tillgänglighet, alltså vilka normer gäller i utformandet av Malmös gator. Men det kan också adresseras som en intern mångfaldsfråga – hur är arbetsgruppen sammansatt och vilken jargong finns i gruppen?

Detta arbete faller enligt de flesta tjänstepersoner inom ramen för ett antidiskrimineringsarbete. Antidiskrimineringsarbetet tar enligt flera av informanterna avstamp i diskrimineringslagen och dess olika grunder (och har stöd i den strategiska utvecklingsplanen för arbetet mot diskriminering i Malmö stad, Malmö stad:e, 5). Ofta blir också dessa diskrimineringsgrunder synonyma med olika “mångfaldskriterier”. Som diskuterats i avsnittet *Mångfald som begrepp* och i *Det byråkratiska systemet* ser vissa politiker i majoriteten ett aktivt arbete mot diskriminering som nödvändigt, medan oppositionspolitiker menar att det inte är det, eller anser att det bör bedrivas på ett annat sätt än vad som görs idag. Särskilt kvotering, eller positiv särbehandling, ses som problematiskt (se *Det byråkratiska systemet*). Hos vissa tjänstepersoner har även intersektionalitet lyfts fram som en viktig aspekt att inkorporera i arbetet mot diskriminering och för människors lika värde och rättigheter (se även Malmö stad:e, 25). Bland annat har numera väletablerade metoder som normkritik, kartläggningar och (jämställdhets)granskningar givits som exempel på sätt att arbeta med antidiskriminering eller mångfald. Detta har även satts upp som konkreta mål i planen för jämställd personalpolitik (Malmö stad:b, 5–11).

Vidare, för att organisationen ska ha den kompetensen, ser majoriteten av informanterna att utbildning om, och upplysning av, frågornas vikt inom organisationen som en viktig del av arbetet. Det finns även, vilket framhålls av ett par informanter, mål att alla chefer ska utbildas i genusteori och antidiskriminering (Malmö stad:b, 9–10). Utbildningen av chefer och anställda inom organisationen påbörjades redan i samband med att utvecklingsplanen för jämställdhetsintegrering (Malmö stad:d) sjösattes (Forsell & Scholten, 74–76). Samtidigt som det sker utbildningsinsatser för att öka kunskapen i organisationen menar en tjänsteperson att det fortfarande råder stora skillnader i chefers kompetens inom området.

Christoffer: Men har inte cheferna den utbildningen idag redan, eller du upplever inte att de har den kompetensen?

Tjänstepersonen: Nej, det gör jag inte. Vissa, absolut.

Christoffer: Ja, ja, det finns ju alltid eldsjälar.

Tjänstepersonen: Men nej, ja, men generellt nej skulle jag säga.

Christoffer: Ok.

Tjänstepersonen: Det finns ju krav på att man ska genomgå vissa utbildningar och liknande och göra [ohörbart]insatser, men det är, ibland lite djupare kunskaper, ibland väldigt grunda.

Trots utbildningar menar alltså informanten att olikheten mellan olika chefer kvarstår. Detta kan ses som problematiskt då chefer, som vi tidigare framhållit, är viktiga för att utvecklingsarbetet ska kunna bedrivas på förvaltningarna i en hierarkisk organisation. Alltså finns det kanske anledning att försöka vända på problembilden. Medan utbildningsinsatser fortfarande kan ses som viktiga, kanske kunskap (och "rätt" inställning och värderingar) bör ses som central kompetens vid chefsrekrytering. Om ett centralt mål för organisationen är att behandla anställda och invånare likvärdigt måste också chefers förmåga och vilja att säkerställa detta ses som en kompetens och kriterium vid anställningsprocesser, då det är faktorer som påverkar i vilken mån arbetet bedrivs och är framgångsrikt (se exempelvis Forsell & Scholten, 86; Olofsdotter Stensöta, 37–38). Det är emellertid inte enbart chefers inställning och kunskapsnivån som spelar roll enligt våra informanter. Något som flera informanter upplever är att det finns brist på tid att arbeta med frågorna. Detta var något som även lyftes fram i den tidigare utvärderingen av jämställdhetsintegreringsarbetet i enkätstudier med anställda 2011 och 2013 (Forsell & Scholten, 48). Det förefaller alltså som att tidsbrist upplevs som ett kontinuerligt problem när det gäller arbetet med förändring i organisationen.

En annan faktor som flera informanter, både politiker och tjänstepersoner, påtalar är viktig för att utmana status quo att *fråga efter* och *ifrågasätta*. Hos majoriteten lyfts informella sätt att fråga efter och ifrågasätta fram som viktigt för att åstadkomma förändring. En socialdemokratisk politiker uttryckte att:

[U]nder alla år som Ingmar [Reepalu] satt som kommunstyrelsens [ordförande] så ställde han specifikt den här frågan "Var ligger ni i procenttal på utländsk bakgrund?" och just det här att man år efter år ställer frågan, det gör att man får en temperaturhöjning kring det och det blir lite skämmigt om man inte har kommit så långt. Så det fortsätter ju nu också med Katrin [Stjernfeldt Jammeh]. Men jag tror att man måste, på något sätt, ha fokus och någon måste ställa frågorna ständigt.

Förutom dessa informella påtryckningar uppifrån lyfts även formella målsättningar fram som avgörande, eftersom det är dessa som ska styra verksamheten. De mer informella frågorna kan här ses som komplement för att betona målens relevans och prioritering (styrning).

En informant beskriver de gällande kommunfullmäktigemålen, alltså de formella målen för verksamheten (Malmö stad:a, 11–18), som "mer visionära" än tidigare. Målens utformning får dock kritik av en oppositionspolitiker:

Politikern: Nu har vi ju gjort en ny variant i år, eller årets budget, och den är ganska abstrakt i vad man vill uppnå för någonting.

Christoffer: Hur upplever du att det har tagits emot av förvaltningarna?

Politikern: Då blir de lite nervösa, funderar på vad de ska göra, för det ska ju gå från det abstrakta till något väldigt konkret. För den medarbetaren som möter en klient i socialtjänsten så ska det här ha behandlats i ett antal instanser, så man vet exakt vad det är man är ute efter i den kundkontakt eller klientkontakten.

Christoffer: Exakt.

Politikern: [...] [S]å det där är ett spännande arbete som pågår, nämnderna har hållit på med detta nu under våren, i början av året, och nämns ett mål så ska ju förvaltningsledningen göra detsamma, kokar ner det ...] [D]et är ju en väldigt hierarkisk organisation med många möjligheter i en sådan här stor kommun.

Christoffer: Så målen handlar om anpassning när de kommer ut i förvaltningarna?

Politikern: Anpassade till verkligheten, till verksamheten.

Christoffer: Precis, precis, ser du något problem med att ha de så visionära och flummiga eller abstrakta?

Politikern: Ja, det finns ett jättestort problem, och det är att man kan ju alltid säga att man har lyckats.

Det finns enligt politikern två problem med hur de nuvarande målen är formulerade. För det första innebär visionära mål att det är svårt för förvaltningarna att omvandla målen till konkret verksamhet, detta kan illustreras av tidigare exempel om kullerstensläggning. För det andra innebär det också att det blir enklare att säga att målen är uppnådda, trots att de inte är det. Det senare menar politikern dock även har varit fallet då målen var mer tydligt formulerade, och kan därför ses som en del av ett politiskt spel mellan majoritet och opposition, där majoriteten vill måla upp en framgångssaga och oppositionen eftersträvar att svärta ner den. Samtidigt bör risken att visionära mål leder till sämre måluppfyllelse underskattas.

Att arbeta med mångfald, antidiskriminering, jämställdhet och mänskliga rättigheter innebär dock att möta motstånd, vilket flera informanter erfar, inte minst tjänstepersoner. Motståndet har flera olika uttryck. I flera fall är motståndet av en passiv karaktär, men i vissa fall är det aktivt, och i ett fall rent av hotfullt. Två tjänstepersoner som vi intervjuat berättade om ett kraftigt externt motstånd mot öppnandet av Romskt informations- och kunskapscenter:

Tjänsteperson 1: O, ja. När centret inrättades, den dagen, när det invigdes, det var i april 2009 så fick vi 800 [...] rasistiska inlägg om romer, typ, ”inte ens steriliseringsprocesser

har hjälpt romerna, eller zigenarna, att integreras, hur ska ni?" Eller "inte ens zyklon B fungerade på romer", så det var fruktansvärt motstånd, det här...

Tjänsteperson 2: Det handlar inte om okunskap.

Tjänsteperson 1: Det handlar inte om okunskap för, ni ser, de visste vad zyklon B [var][...]

Som informanterna belyser rör sig inte detta om ett motstånd grundat i okunskap, utan om motstånd grundat i rasistiska ideologier och värderingar som de tvingas möta i sitt arbete. Större delen av motståndet är dock, vad vi kan bedöma, av en mindre aggressiv karaktär. En tjänsteperson ger exempel på olika sätt som motstånd uttrycks inom organisationen:

I form av tystnad, i form utav "det passar inte just nu", "det finns inte resurser", "det här har fungerat bra förut", alltså, det finns en sådan attityd kring att det finns en PK-föreställning. "Får man inte säga vad man vill längre" och det får man ju inte, för är man anställd inom Malmö stad så får vi inte säga vad vi vill.

De första illustrationerna på motstånd är närmast klassiska exempel på hur förändring motarbetas i organisationer. Anna Wahl med flera skriver om olika passiva och aktiva former av motstånd. Exempel på passivt motstånd är tystnad, att arbetet "glöms bort" eller att göra handlingar som ser bra ut på pappret, men som inte syftar till att åstadkomma reell förändring. Exempel på aktiva handlingar är att placera problemen utanför en verksamhets räckvidd samt att argumentera för att förändringen motarbetar andra viktiga värden (Wahl et al., 190–191). I tjänstepersonens berättelse ser vi flera av dessa exempel, både aktiva och passiva. Vi ser också hur diskursen om det förhärskande "PK" – politisk korrekthet, blir ett sätt att göra motstånd mot förändring.

Frågan är om inte även värderingsutbildning av barn kan bli en form av motstånd i de fall där arbetet för att säkra mångfald endast läggs inom skolverksamhet. En oppositionspolitiker säger exempelvis:

Så varför hålla på och lägga ner x antal miljoner i mångfaldsprogram, år efter år efter år? Lagg ner dem här istället på att utbilda barn redan på dagis i, inte kanske direkt i köns[ohörbart] men i alla människors lika värde.

Medan vi delar analysen av att det krävs ett aktivt värderingsarbete riktat mot barn, finns det en risk att ansvar för att bryta rådande strukturer läggs på nästa generation, barn, istället för vuxna och samhället i stort. Jämför detta med hur Wahl beskriver motstånd mot jämställdhet i den egna organisationen:

Ett annat sätt att argumentera för varför jämställdheten inte är ett problem är utifrån föreställningen om jämställdhet som en generationsfråga; jämställdheten är något som den så kallade ny eller nästa generation kommer att ordna (Franzén m.fl. 1998). [...] Givet föreställningen om jämställdhet som en naturlig utveckling kan det jämställdhetsarbete som bedrivs i dag tolkas som onödigt och överdrivet. (Wahl et al., 172)

Vi kan se vissa likheter i resonemangen hos politikern i att arbetet i organisationen är onödigt och att fokus bör ligga på nästa generation. Däremot kan vi se att politikern fortfarande gör analysen att problemet inte kommer att lösa sig självt. Det behövs alltså fortfarande aktivt arbete, men detta bör riktas mot barn, inte vuxna (trots att informanten vid ett annat tillfälle framhåller att det är vuxnas värderingar som överförs på barn). En naturlig utveckling mot jämställdhet, som numera är färdig, förfaller dock i viss mån finnas inom Malmö stad. Detta motstånd benämns även av Wahl med flera som att ”det rör inte oss”, där problemen placeras i historien eller på andra arenor (Wahl et al., 172). En informant berättar om motstånd mot mångfald- och jämställdhetsarbete:

Politikern: Det är inte för att vi känner att [jämställdhetsarbetet] ger så mycket [...] och betraktar man det som en sorts bit av mångfaldsarbetet, så finns där ett motstånd skulle jag säga, som dyker upp ibland som inte är ett aktivt motstånd, som är mer ett passivt motstånd att man, ”ja, oj då, glömde vi det denna gången också”, ”just det, sådan statistik skulle vi ha”.

Christoffer: Är det lätt att komma undan med, eller vad är det som..?

Politikern: Ja, det är det därför att, alltså många uppfattar det som det här är problem, ”ja, men det hanterade vi på 60-, 70-talet”.

Christoffer och Vanessa: Ok.

Politikern: Ja, det är ett gammalt problem, ja det finns en sådan föreställning, och sedan tror jag man tycker det är så oerhört kvinnodominerat och så tycker man det är löst där med.

Det finns således en föreställning om att det inte längre finns jämställdhetsproblem. Genom att arbetet med jämställdhet pågått så pass länge, och att det finns fler kvinnor än män i organisationen, anses det därmed vara löst, trots att det finns tydliga indikationer på motsatsen (Statistiska centralbyrån). Även om jämställdhetsmålen inte är uppnådda, och att det finns motstånd mot jämställdhetsarbetet, upplever flera informanter att det arbetet har kommit längre än arbetet med mångfald i stort och att det finns flera konkreta verktyg för jämställdhetsarbetet som kan användas gällande fler diskrimineringsgrunder. Att vilja återanvända metoder och verktyg som inte har uppnått målen kan förefalla motsägelsefullt. Dock påtalar flera informanter att förändring tar tid.

En tjänsteperson kommenterar utvecklingsplanen för jämställdhetsintegrering (Malmö stad:d):

Jo, men den är jättebra, men jag tror att det alltid tar lite tid innan saker och ting hinner landa, och innan man också får andra verktyg som kommer till, som [utvecklingsplanen] pratar om, en av sakerna som står ganska tydligt är att man ska göra normkritiska granskningar, att man ska granska verksamheterna ur ett antidiskriminerings-, eller diskrimineringsperspektiv. Men än så länge så finns det inga jättetydliga, det finns tydliga metoder, fast man har inte börjat anamma dem än. De har inte kommit in helt i det, men det kommer mer allt efter hand, så jag tror att verktygen finns där men man måste lära sig använda dem.

Ur det perspektivet kan det lyftas fram att en lång tid av jämställdhetsarbete (jämställdhetsintegrering har varit en nationell strategi i cirka 20 år) trots allt har åstadkommit förändring. Därmed kan det ses som ett långsiktigt arbete som skördat vissa framgångar och som ska utökas till att omfatta mångfald i stort (Jfr Borchorst, 59). Det gäller alltså att ha tålamod när organisationer arbetar med omfattande förändringsprojekt.

I inledningen av uppsatsen beskrev vi att vi ville undersöka mångfald som politiskt projekt. Frågan är dock om vi inte måste omformulera detta. Är arbetet med jämställdhet/mångfald politiska projekt, och bör de vara det?

2.6 Avslutande diskussion

Detta avsnitt sammanfattar våra slutsatser och kopplar tillbaka dem till våra frågeställningar. Vi kommer även att vidareutveckla några av de resonemang som vi har fört i analysen. Syftet med avsnittet är således både att sammanfatta analysen och att visa på möjliga sätt att hantera de problem som politiker och tjänstepersoner möter i sitt arbete och i utformningen av politiska förslag.

I analysen har vi, utifrån fem teman, undersökt mångfald som begrepp och arbete i Malmö stad. Vi ville med uppsatsen undersöka hur mångfald definieras och problematiseras som begrepp och verktyg av våra informanter. Vi ville även undersöka vilka diskurser och sakområden som förknippas med mångfald samt hur ett konkret arbete bedrivs i Malmö stad. Vilka möjligheter och hinder finns för mångfaldsarbete?

Mångfald definieras på flera olika sätt av våra informanter och nästan alla informanter var ambivalenta till att tydligt avgränsa betydelsen. Grunden för definitionerna, direkta

och indirekta, har varit någon form av olikhet eller pluralism mellan människor, ofta kopplat till sociala kategorier. Vi har, trots oviljan hos flera att tydligt definiera mångfald, kunnat se att det finns två relativt tydliga politiserade begreppsförståelser, där den ena förståelsen vill öppna upp begreppet till att inkludera många typer av olikheter, oftast kopplat till diskrimineringsgrunderna. Den andra är en snävare betydelse och inkluderar endast olikhet gällande etnicitet och/eller nationell bakgrund. Många av informanterna problematiserar mångfald som begrepp och hur det används. Flera menar exempelvis att begreppets otydlighet gör att det används godtyckligt och riskerar att bli tandlöst. Vissa har även problematiserat att mångfald inte riktar blicken mot maktojämlikheter, medan andra är mer oroade över att det riskerar att essentialisera sociala kategorier eller osynliggöra problem genom att bli för trubbigt. Som resultat av detta ser flera informanter mångfald som ett visionärt begrepp som kräver andra begrepp och verktyg för att realiseras. Inom organisationen Malmö stad ser vissa dock att mångfald hos anställda kan utgöra ett verktyg för en bättre fungerande organisation. Trots detta är den grundläggande förståelsen hos politiker och tjänstepersoner som vi har intervjuat att mångfald *i sig* är positivt och önskvärt.

Den mest framträdande ideologiska idén som omgärdar mångfald är den om liberalismens universella individuella rättigheter och jämlikhet. Med hjälp av Wendy Brown har vi diskuterat hur denna diskurs skapar paradoxer som riskerar att paralysera politiskt handlande, detta då politiska förslag som främjar jämlikhet i ett samhälle med gruppbaseade ojämlikheter kommer att behöva göra ingrepp på individuella friheter, medan ingrepp för att öka individuell frihet kommer att riskera att bevara maktojämlikheter. Ytterligare en aspekt av detta är att ett arbete som tar hänsyn till grupperns ojämlika status riskerar att låsa fast individer och grupper i en underordnad/överordnad diskurs. Det förefaller även vara svårt att finna en väg att utforma konkret politik som inte enbart riktar blicken mot marginaliserade, även om det finns försök att göra detta. Paradoxen mellan individuell frihet och jämlikhet är något som till viss del uppmärksammas av informanterna. Här kan vi iakta en ideologisk skillnad i vad som anses överordnat, struktur eller individ. En annan diskurs som skär genom partigränserna och som återfinns hos tjänstepersonerna är den nära kopplingen mellan Malmö och mångfald. För flera informanter ses de som så nära sammanlänkade att Malmö kan definieras som mångfald. Att lyfta upp mångfald som något positivt för staden kan härigenom ses som en strategi för att lyfta Malmö som en modern och

attraktiv stad och för att komma tillrätta med stadens nuvarande problem, exempelvis segregation av olika sociala grupper.

För att göra detta uttrycks ofta en vilja att bygga ihop staden till en helhet, både rent statsplaneringsmässigt och i invånarnas medvetande, kollektiva gemenskap och upplevda individuella möjligheter. För detta krävs även politik för att fler ska försörja sig själva, att unga ska få en god utbildning, att få bort ojämlika hälsoskillnader och att staden arbetar bort fördomar och diskriminering. Det sistnämnda ska arbetas med både internt inom organisationen och externt mot medborgarna.

Internt arbetar Malmö stad mot diskriminering genom planer och att genom statistik mäta och granska den egna verksamheten. Detta görs i synnerhet gällande jämställdhet, medan andra kategorier upplevs svårare att mäta. Staden arbetar dock med andra diskrimineringsgrunder än kön, inte minst inom rekrytering där det finns mål om att anställdas sammansättning ska spegla Malmös sammansättning gällande exempelvis nationell härkomst. Andra insatser som lyfts fram är utbildning av chefer för att säkerställa antidiskrimineringsarbete i förvaltningarna. Detta bedöms dock ha varierande framgång av informanterna, som nästan alla trycker på utbildning och kunskap som viktiga framgångsfaktorer.

Vi har uppmärksammat att det förefaller finnas variation mellan förvaltningarna gällande hur väl mångfaldsarbetet har realiserats. Förklaringar till detta kan vara flera. Bland annat poängteras svårigheter att konkretisera vad mångfald innebär vara en faktor. Ett annat problem som har lyfts upp är brist på tid. Dock har flera informanter påpekat att det även finns olika former av motstånd av både aktiv och passiv karaktär. Exempel på sådant motstånd har varit att arbetet har "glömts", att jämställdhetsproblemet anses redan löst, att problemet delvis anses ligga någon annanstans. Det finns även fall av externa hatiska påhopp mot delar av organisationen. Andra, mer subtila, problem kan vara att personer som inte passar in i rådande normer upplever sig utpekade på arbetsplatsen i relationen med andra.

Det finns dock faktorer som möjliggör ett aktivt arbete med mångfald och antidiskriminering. Det finns anställda i organisationen som har kunskap och vilja att förändra. Det finns även politiker som uttryckligen vill möjliggöra ett sådant arbete och är medvetna om de komplexa teoretiska svårigheterna som omgärdar dessa frågor och problem. Vi kan även se att policydokumenten är närvarande i informanternas tal om

mångfald och hämtar många resonemang, metoder och begrepp därifrån. Slutligen kan mångfaldsbegreppets nära koppling till Malmö ses som en faktor som gör att arbetet för att formulera mångfald som positivt blir viktigt för Malmös framtid.

Vi har i vår uppsats kunnat urskilja möjligheter och svårigheter att implementera arbetet med mångfald, antidiskriminering och/eller jämställdhet. Det förefaller även finnas bestående skillnader mellan olika delar av organisationen. Vissa har lyft fram att tydlig styrning är viktig för att arbetet ska genomföras och förbättras, medan andra har visat på att en strikt styrning i vissa sammanhang kan vara kontraproduktiv. Således kan det vara värt att fundera över om olika delar av organisationen, och olika typer av verksamhet, kräver olika förhållningssätt till organisatorisk styrning. Det är möjligt att de delar av organisationen som visat på måluppfyllelse samt vilja att förändra ytterligare bör ges friare tyglar att experimentera för att finna bättre verktyg för att uppnå målen. Samtidigt bör det finnas konkreta mål för de verksamheter som behöver mer stöd för att nå de mål politiker har satt upp.

Ett av de resonemang vi avslutningsvis vill lyfta är slutsatsen att informanterna problematiserar betydelsen av mångfald, vilket kan tänkas ha effekter på möjligheterna att driva progressiv politik för förändring. Som en informant säger kan det leda till en politik som drar åt olika håll utan en övergripande gemensam strategi. Medan det ur ett genusvetenskapligt perspektiv är intressant och viktigt att problematisera och dekonstruera kategorier är det möjligt att dessa i en politisk och byråkratisk kontext verkar hämmande. Som vi i vårt avsnitt om metodologi lyfte fram skriver Brown att forskare och aktivister idag är starkt influerade av poststrukturalismen och inte ser möjligheter att frigöra sig helt från kön, men ser möjligheter att problematisera, omdefiniera och dekonstruera (Brown, 163). Vår empiri tyder på att detta till viss del kan översättas till politiker och tjänstepersoner som är intresserade av mångfald, jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering, i meningen att flera av dem problematiserar och dekonstruerar begreppen de använder. Samtidigt ser vi en avsaknad av uttrycklig förståelse av vad detta medför, nämligen det omöjliga att helt avskaffa alla former av förtryck (Jfr Brown, 163). Samtidigt är det tydligt att det påverkar informanterna, då de har svårt att konkretisera metoder för omvälvande förändring. Dekonstruktionen och poststrukturalismen blir i ett politiskt och byråkratiskt sammanhang svårhanterliga och kan därmed, trots dess extremt viktiga poänger, bli ett hinder för förändring. För att möta dessa utmaningar ser vi det inte som ett alternativ för

politiker och tjänstepersoner att sluta problematisera och ifrågasätta normer, hegemoniska diskurser eller olika former av kategoriseringar. Brown varnar för att blanda ihop teori och politik (Brown, 214–215) och vi delar synen att det kan vara problematiskt. Vi menar dock att teoretisering är ett nödvändigt element för att driva politiken framåt, förändra politiska diskurser och utveckla bättre metoder för förändring. Vi har i uppsatsen visat på att ifrågasättande av hegemoniska diskurser används som politiskt verktyg för att utmana rådande normer och föra en alternativ politik.

För att ifrågasättandet inte ska verka hämmande måste det dock ske inom vissa gränser. Fattade beslut bör accepteras och det måste finnas en förståelse för att det är närmast omöjligt att i praktiken hitta en perfekt balans mellan flexibilitet och rättsäkerhet i ett byråkratiskt och politiskt system. När en ny policy eller strategi ska tas fram blir det dock desto mer aktuellt att lyfta på locket och både problematisera tidigare strategier och i förhandlandet av de nya. Dekonstruktion blir således ett utvärderande verktyg för att skapa bättre strategier för framtiden. När det är tid att fatta beslut måste emellertid också denna diskussion, eller diskurs, tillslutas för att kunna implementeras i verksamheten och därmed åstadkomma förändring i praktiken. En informant berättade även om att detta till viss del har gjorts inom en del av verksamheten där det fördes en bred diskussion och problematisering på arbetsplatsen mellan kollegor. Då beslut senare skulle fattas kunde alla involverade acceptera en insnävning vid verkställande på grund av att flera perspektiv hade belysts. Genom att olika röster kan komma till tals och olika perspektiv belysas finns det möjlighet att skapa bättre förståelse för besluten och verksamheternas eventuella konsekvenser för olika grupper av medborgare, vilket gör att det blir möjligt att fatta mer medvetna beslut och därigenom bättre ta ansvar.

Att föra in dekonstruktion i en politisk och byråkratisk kontext leder dock till att vi måste erkänna att arbetet för att uppnå ett jämlikt samhälle och mångfald aldrig kan bli färdigt. Politiken kan därmed inte ses som ett projekt, där vi kommer uppnå ett idealtillstånd eller utopi. Med detta menar vi inte att vi inte behöver visioner. Tvärt om är visionen en politisk försutsättning för förändring. Vi måste således i stunden kunna tro på visionen för att kunna genomföra politisk förändring. Kanske är det möjligt att jämföra detta med demokrati. Vi har ett tillstånd där vi i Malmö lever i en demokrati, vilket har uppnåtts genom visioner och aktiva politiska handlingar. Samtidigt innebär inte det att vi uppnått ett idealtillstånd där alla problem är lösta. Demokratien ses istället som en process, vilken aldrig kan bli färdig, men alltid kan bli (ännu) bättre. På så sätt är

det även möjligt att undkomma förställningar om att om ett problem adresseras och arbetas med under lång tid, innebär vissa förbättringar att problemet är löst.

Avslutningsvis tänkte vi lyfta fram vad som skulle kunna utvecklas i framtida forskning. Det finns, som vi har påtalat, mycket forskning om förändringsarbete i organisationer, inte minst inom jämställdhet och forskning kopplat till Malmö stad. Samtidigt visar forskningen, och vår egen uppsats, på bestående utmaningar att skapa mångfald, jämlikhet och/eller jämställdhet genom politik och organisationsutveckling. Detta medför att det finns ett fortsatt behov av att forska på det här ämnet. Eftersom syftet att göra dessa undersökningar ofta baseras på en vilja att åstadkomma förändring, ser vi även ett behov av att tydligare rikta in framtida forskning på att undersöka metoder för förändring och därigenom hjälpa politiker, organisationer och det akademiska fältet att bättre förstå vilka mekanismer som möjliggör eller förhindrar arbetet för positiv förändring. Det kan även finnas anledning att inom forskningen utveckla metoder som tar hänsyn till de komplexa sammanhang som organisationer befinner sig i och måste förhålla sig till. Det skulle exempelvis kunna göras genom att utveckla en närmare samverkan mellan universitets och högskolors institutioner och kommuner eller regioner/landsting, där det är möjligt att studera organisationsutveckling och testa olika tillvägagångssätt.

3. Sammanfattning

Uppsatsen analyserar hur mångfald definieras, problematiseras och vilket arbete med mångfald som bedrivs av politiker och tjänstepersoner i Malmö stad. Detta har vi undersökt med hjälp av frågeställningarna: *Hur definieras och problematiseras mångfald som begrepp och verktyg i organisationen Malmö stad?*, *Vilka diskurser och politiska sakområden förknippas mångfald med?* samt *Hur ser ett konkret arbete med mångfald ut i organisationen Malmö stad och vilka hinder och möjligheter finns det?*

För att undersöka detta har vi använt oss av kvalitativa intervjuer som huvudsaklig metod för materialinsamling men vi har även jämfört informanternas berättelser med de policydokument som har lyfts fram i intervjuerna. Totalt har 17 personer deltagit varav åtta politiker och nio tjänstepersoner. För att analysera vårt material har vi använt oss av diskursanalys då det ger oss möjlighet att analysera betydelser och diskurser i informanternas berättelser. De teoretiska utgångspunkterna i uppsatsen baserar sig på

Wendy Browns teoretisering om liberalismens hegemoni och Janet Newmans och John Clarkes former för byråkratiskt styre samt teorier om policyprocesser.

Vi har analyserat vårt material utifrån fem olika teman: mångfald som begrepp, Malmö som stad, den liberala drömmen, det byråkratiska systemet och metoder för förändring, då dessa speglar de teman som förekommit i intervjuerna. Mångfald definieras på olika sätt av informanterna men definitionerna är i huvudsak kopplade till sociala kategorier och diskrimineringsgrunder i svensk lagstiftning såsom etnicitet, nationellt ursprung, kön/könsuttryck, sexuell läggning, ålder och funktion. Ibland separeras jämställdhet från mångfald, medan det vid andra tillfällen behandlas som samma fråga. Begreppet mångfald uppfattas också ofta som otydligt och/eller problematiskt att arbeta med. Hos informanterna kopplas idén om mångfald samman med Malmö, där mångfald anses utgöra en viktig del av stadens identitet. Samtidigt lyfter många informanter fram vad de menar är brist på mångfald eller problem med mångfald i staden, inte minst gällande bostadssegregation, sociala orättvisor och fördomar, vilka Malmö stad bör arbeta för att lösa. I huvudsak rör sig problemformuleringarna inom en liberal diskurs om alla människors lika värde där individers lika rättigheter och möjligheter ska främjas. Att politikerna vill göra detta samtidigt resulterar i vad Brown formulerar som liberalismens paradox. I arbetet i kommunen kan vi se hur den nyliberala diskursen om en effektiv och rationell organisation är närvarande men också utmanas av politiker och tjänstepersoner. Slutligen har informanterna gett uttryck för hinder i arbetet med mångfald som överensstämmer med vad tidigare forskning om jämställdhet har pekat på, såsom aktivt och passivt motstånd och brist på kunskap i delar av organisationen. Det finns emellertid inom organisationen anställda som har kunskap, vilja och verktyg att arbeta med mångfald, antidiskriminering och/eller jämställdhet. Det finns även utarbetade planer med mål för verksamheterna, vilka informanterna kontinuerligt refererar till. Det finns även intressanta exempel på hur informanter använder ifrågasättande och problematisering som metod eller verktyg för att förändra.

4. Litteratur

- Ahmed, Sara (2012) *On Being Included – Racism and Diversity in Institutional Life*, Duke University Press, London
- Alcoff, Linda Martín (2006) *Visible Identities: Race, Gender, and the Self*, Oxford University Press, New York
- Alvesson, Mats (2011) *Intervjuer – genomförande, tolkning och reflexivitet*, Liber, Malmö
- Ambjörnsson, Fanny (2006) *Vad är queer?*, Natur och Kultur, Stockholm
- Bacchi, Carol (2009) *Analysing Policy: What's the problem represented to be?*, Pearson Australia, Frenchs Forrest
- Bank, Frida & Johansson Anders (2015) Svenskarnas parti läggs ner, *Sydsvenskan*, 10 maj, [Hämtad 12-05-15] <http://www.sydsvenskan.se/sverige/svenskarnas-parti-laggs-ner/>
- Björkemarken, Mariann (1995) *Implementeringsanalys som komplement vid utvärdering – en fråga om perspektiv och förklaring*, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, Göteborg
- Borchorst, Anette et al.(2012) Institutionalizing Intersectionality in the Nordic Countries: Anti-Discrimination and Equality in Denmark, Finland, Norway, and Sweden, in Krizsan, Andrea, Skjeie, Hege & Squires, Judith (ed.), *Institutionalizing Intersectionality – The Changing Nature of European Equality Regimes*, Palgrave Macmillan, Basingstoke
- Bourdieu, Pierre (2010) *Distinction – A Social Critique of the Judgement of Taste*, Routledge, London
- Brown, Wendy (2008) *Att vinna framtiden åter*, Atlas, Stockholm
- Butler, Judith (2007) *Genustrubbel – Feminism och identitetens subversion*, Daidalos, Göteborg
- Cantwell, Oisín (2015) Malmö är inte alls 'Sveriges Chicago', *Aftonbladet*, 2 februari [Hämtad: 27-05-15] <http://www.aftonbladet.se/nyheter/kolumnister/oisincantwell/article20255285.ab>

- Connell, R. W. (2008) *Maskuliniteter*, Daidalos, Göteborg
- Denscombe, Martyn (2009) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Studentlitteratur, Lund
- DeVault, Marjorie (1996) Talking Back to Sociology: Distinctive Contributions of Feminist Methodology, *Annual Review of Sociology*, 22, 29-50
- Fischer, Frank (2009) *Democracy and Expertise – Reorienting Policy Inquiry*, Oxford University Press, New York
- Fjellman, Elin (2015) Därför sprack Malmös rödgröna styre, *Sydsvenskan*, 18 maj, [Hämtad: 19-05-15], <http://www.sydsvenskan.se/malmo/darfor-sprack-malmo-rodgrona-styre/>
- Forssell, Rebecka & Scholten, Christina (2013) *Ambitiösa visioner – vaga mål: Att omsätta jämställdhetspolitik till praktik i vardagen*, Malmö högskola, Centrum för tillämpad arbetslivsforskning, Malmö
- Foucault, Michel (1987) *Övervakning och Straff*, Arkiv förlag, Lund
- Fraser, Nancy (2003) *Den radikala fantasin – Mellan omfördelning och erkännande*, Daidalos, Göteborg
- Göransson, Håkan Gabinus, Flemström, Stefan & Slorach, Martina (2009) *Diskrimineringslagen*, Norstedts Juridik, Stockholm
- Hancock, Ange-Marie (2014) Intersectional Representation or Representing Intersectionality? – Reshaping Empirical Analysis of Intersectionality, i Escobar-Lemmon, Maria C., Taylor-Robinson, Michelle M. (ed.), *Representation: The Case of Women*, Oxford University Press, USA
- Happaerts, Sander (2012) Sustainable development in Quebec and Flanders: Institutionalizing symbolic politics?, *Canadian Public Administration*, 55:4, 553-573
- Haraway, Donna (2004) Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective, i Harding, Sandra (ed.), *The Feminist Standpoint Theory Reader – Intellectual and political controversies*, Routledge, New York
- Harding, Sandra (ed.) (2004) *The Feminist Standpoint Theory Reader – Intellectual and political controversies*, Routledge, New York

- Hayfield, Nikki & Huxley, Caroline (2015) Insider and Outsider Perspectives: Reflections on Researcher Identities in Research with Lesbian and Bisexual Women, *Qualitative Research in Psychology*, 12:2, 91-106
- Hill, Michael J. (2007) *Policyprocessen*, Liber, Malmö
- Hill, Michael J. & Hupe, Peter L. (2009). *Implementing public policy: an introduction to the study of operational governance*. SAGE, Los Angeles
- Hollis, Martin (2002) *The philosophy of social science: an introduction*, University Press, Cambridge
- Högman, Åke (2006) "Malmö stads varumärke kantrar", *Sydsvenskan*, 17 februari, [Hämtad: 19-05-15] <http://www.sydsvenskan.se/opinion/aktuella-fragor/malmo-stads-varumärke-kantrar/>
- Keisu, Britt-Inger & Carbin, Maria (2014) Administrators or Critical Cynics? A Study of Gender Equality Workers in Swedish Higher Education, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 22:3, 204–218
- Kizand, Behrang (2011) Älska staden Malmö precis som den är, *Vårt Malmö*, 31 januari, [Hämtad 19-05-15] <http://malmo.se/Kommun--politik/Vart-Malmo/Vart-Malmo-artiklar/2011-01-31-Älska-staden-Malmö-precis-som-den-är----.html>
- Krizsan, Andrea, Skjeie, Hege & Squires, Judith (ed.) (2012) *Institutionalizing Intersectionality – The Changing Nature of European Equality Regimes*, Palgrave Macmillan, Basingstoke
- Larsson, Berit (2014) *Jämställdhet 2.0: I normens öga* [online], UR Samtiden [Hämtad: 27-05-2015], <http://uraccess.se.ludwig.lub.lu.se/products/186458>
- Listerborn, Carina (2014) Geographies of the veil: violent encounters in urban public spaces in Malmö, Sweden, *Social & Cultural Geography*, 16:1, 95-115
- Lykke, Nina (2009) *Genusforskning – en guide till feministisk teori, metodologi och skrift*, Liber, Stockholm
- Olson, Hope A. & Fox, Melodie, J. (2010) Gayatri Chakravorty Spivak: Deconstructionist, Marxist, Feminist, Postcolonialist, i Leckie, Gloria, Given, Lisa & Buschman, John (ed.) *Critical Theory for Library and Information Science: Exploring the Social from Across the Disciplines*, Libraries Unlimited, Santa Barbara

Magnusson, Örjan (2012) Hård kritik mot formulering i invandringsdebatten i Agenda, *Sveriges television*, 8 oktober [Hämtad 27-05-15] <http://www.svt.se/agenda/kritik-mot-invandringsdebatt-i-agenda>

Mill, John Stuart (1984) *Om friheten*, t Natur och Kultur, Stockholm

Mukhtar-Landgren, Dalia, 2005, Den delade staden – Välfärd för alla i kunskapsstaden Malmö, *Staden*, 18, 120–131

Möllerström, Veselinka (2011) *Malmö's omvandling – från arbetarstad till kunskapsstad: e diskursanalytisk studie av Malmö's förnyelse*, Medie- och Kommunikationsvetenskap, Lunds universitet, Lund

Neumann, Iver B. (2003) *Mening, materialitet, makt – En introduction till diskursanalys*, Studentlitteratur, Lund

Newman, Janet & Clarke, John (2009) *Publics, Politics and Power – Remaking the Public in Public Services*, SAGE Publications, London

O'Reilly, Karen (2009) *Key Concepts in Ethnography*, SAGE Publications, London

Olofsdotter Stensöta, Helena (2009) *Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet: hur långt har myndigheterna nått? Vad beror det på? Hur kan arbetet utvecklas vidare?*, Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, Göteborg

Parkin, Frank (2002) *Max Weber – Revised Edition*, Routledge, London

Pollitt, Christopher & Bouckaert, Geert (2004) *Public Management Reform – A Comparative Analysis*, Oxford University Press, New York

Premfors, Rune (1989) *Policyanalys*, Studentlitteratur, Lund

Ramaga, Philip Vuciri (1992) Relativity of the Minority Concept, *Human Rights Quarterly*, 14:1, 104-119

Reinharz, Shulamit (1992) *Feminist Methods in Social Research*, Oxford University Press, New York

Reisel, Liza (2014) Legal Harmonization and Intersectionality in Swedish and Norwegian Anti-discrimination Reform, *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 21:2, 218-240

- Reissman, Catherine Kohler (1987) When Gender is Not Enough: Women Interviewing Women, *Gender & Society*, 1:2, 172-207
- Rönblom, Malin (2005) Letting Women in? Gender Mainstreaming in Regional Policies, *NORA – Nordic Journal of Women's Studies*, 13:3, 164-174
- Sabuni, Nyamko (2008) ”Sahlins integrationspolitik gynnar sverigedemokrater”, *Dagens Nyheter*, 7 juli, [Hämtad 19-05-15] <http://www.dn.se/debatt/sahlins-integrationspolitik-gynnar-sverigedemokrater/>
- Said, Edward W. (1993) *Orientalism*, Ordfront, Stockholm
- Scott, Joan Wallach (1991) The evidence of experience, *Critical Inquiry*, 17, 773-797
- Scott, Joan Wallach (1996) *Only Paradoxes to Offer – French feminists and the Rights of Man*, Harvard University Press, London
- Skeggs, Beverley (1999) *Att bli respektabel*, Daidalos, Göteborg
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1993) *Outside in the Teaching Machine*, Routledge, London
- Stacey, Judith (1988) Can there be a Feminist Ethnography?, *Women's Studies International Forum*, 11:1, 21-27
- Statistiska centralbyrån (2014) *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2014*, Enheten för befolkningsstatistik, Statistiska centralbyrån, Örebro
- Stigendal, Mikael (1999) *Sociala värden i olika sociala världar – Segregation och integration i storstaden*, Studentlitteratur, Lund
- Stone-Mediatore, Shari (1998) Chandra Mohanti and the Revaluing of ”Experience”, *Hypatia*, 13:2, 116-133
- Tahvilzadeh, Nazem (2011) *Representativ Byråkrati – En studie om ledande kommunala minoritetsadministratörers företräderskap*, Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet, Göteborg
- Tollin, Katharina & Törnqvist, Maria (2005) *Feministisk teori i rörliga bilder*, Liber, Stockholm
- Trost, Jan (2005) *Kvalitativa intervjuer*, Studentlitteratur, Lund

Valentine, Gill (2013) Living with difference: proximity and encounter in urban life, *Geography*, 98:1, 4–9

Vallström, Maria (2014) Berättelsen om förorten och bruksorten är likadan, *ETC Stockholm*, 26 april, [Hämtad 19-05-15] <http://stockholm.etc.se/debatt/berattelsen-om-fororten-och-bruksorten-ar-likadan>

Visweswaran, Kamala (1997) Histories of Feminist Ethnography, *Annual Review of Anthropology*, 26, 591-621

Wahl, Anna et al. (2001) *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*, Studentlitteratur, Lund

Winther Jørgensen, Marianne & Phillips, Louise (2000) *Diskursanalys som teori och metod*, Studentlitteratur, Lund

Young, Iris Marion (1997) *Intersecting Voices – Dilemmas of Gender, Political Philosophy, and Policy*, Princeton University Press, Princeton

Åberg, Lars (2015) Med segregationen i Malmö följer separatism och hotkultur, *Dagens Nyheter*, 13 februari [Hämtad 25-05-15] <http://www.dn.se/debatt/repliker/med-segregationen-i-malmo-foljer-separatism-och-hotkultur/>

Övrigt material

European Union Agency for Fundamental Rights (2011) ”Synliga” minoriteter mest utsatta för flerfaldig diskriminering, 2 februari, (pressmeddelande från European Union Agency for Fundamental Rights) [Hämtad 30-04-15] http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1456-PR-multiple-discrimination-SV.pdf

Malmö stad:a, *Budget 2015 Med plan för 2016-2020* [online], [Hämtad: 19-05-2015] http://redovisningar.malmo.se/budget_2015/

Malmö stad:b (2014) *Plan för jämställd personalpolitik*, Statskontoret, Malmö stad

Malmö stad:c (2013) *Sammanfattning av Kommission för ett socialt hållbart Malmö slutrapport*, Statskontoret, Malmö stad

Malmö stad:d, *Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering*, Statskontoret, Malmö stad

Malmö stad:e, *Varför diskriminera när man kan låta bli? Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad*, Malmö stad

Malmö stads hemsida:a, malmo.se > Kommun & politik > Politiker och Beslut > Kommunalråd, [Hämtad 06-05-15] <http://malmo.se/Kommun--politik/Politiker-och-beslut/Kommunalrad.html>

Malmö stads hemsida:b, malmo.se > Kommun & politik > Statistik > Befolkning > Utländsk bakgrund, [Hämtad 27-05-15] <http://malmo.se/Kommun--politik/Statistik/Befolkning/Utlandsk-bakgrund.html>

Malmö stads hemsida:c, malmo.se > Företagande & jobb > Malmö stad som arbetsgivare > Fakta om Malmö stad, [Hämtad 06-05-15] <http://malmo.se/Foretagande--jobb/Malmo-stad-som-arbetsgivare/Fakta-om-Malmo-stad.html>

Svenskarnas partis hemsida, svenskarnasparti.se > Vidareutveckling av de politiska punkterna, [Hämtad 12-05-15] <https://www.svenskarnasparti.se/vidareutveckling-av-de-politiska-punkterna/>

Sverigedemokraternas hemsida, sverigedemokraterna.se > Vår politik > Vår politik A till Ö > Mångkultur, [Hämtad 19-05-15] <http://sverigedemokraterna.se/var-politik/var-politik-a-till-o/>

Intervjuer

Informant, intervjuad 20 februari 2015

Informant, intervjuad 20 februari 2015

Informant, intervjuad 24 februari 2015

Informant, intervjuad 5 mars 2015

Informant, intervjuad 9 mars 2015

Informant, intervjuad 9 mars 2015

Informant, intervjuad 9 mars 2015

Informant, intervjuad 11 mars 2015

Informant, intervjuad 18 mars 2015

Informant, intervjuad 18 mars 2015

Informant, intervjuad 19 mars 2015

Informant, intervjuad 24 mars 2015

Informant, intervjuad 17 april 2015

Informant, intervjuad 21 april 2015

Informant, intervjuad 26 april 2015

Informant, intervjuad 4 maj 2015

Informant, intervjuad 7 maj 2015

Intervjuerna finns ej tillgängliga för granskning

5. Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide politiker

Om roll och begrepp:

1. Kan du berätta om din politiska roll?
2. Hur ser du på mångfald som begrepp? Vad innebär det för dig?
3. Hur ser du på anti-diskriminering? Vad innebär det för dig?
4. Hur ser ditt parti på mångfald/anti-diskriminering?

Om politiska initiativ för mångfaldsarbete/anti-diskrimineringsarbete:

5. Hur arbetar Malmö stad med anti-diskriminering?
6. Arbetar Malmö stad med mångfald idag?
7. Bör Malmö stad arbeta med mångfald och i så fall hur?
8. Vilka andra alternativ har diskuterats och hur ser du på dem?
9. Hur har Malmö stad tidigare arbetat med mångfald eller anti-diskriminering? Har det skett en förändring genom åren?

Implementering:

10. Hur har arbetet med mångfald/anti-diskriminering realiserats? Vilka steg har tagits?
11. Vilka hinder och möjligheter ser du med det konkreta arbetet?
12. Hur upplever du samarbetet mellan olika aktörer? (Politiker, tjänstemän, ideella etc)

Avslutande samtal:

13. Har du något ytterligare du vill tillägga?
14. Har du rekommendationer på personer vi bör intervjua?

Tack för din medverkan!

Bilaga 2: Intervjuguide tjänstepersoner

Inledning och begreppsdefinition:

1. Berätta övergripande om arbetet på din arbetsplats och vilken roll du har?
2. Hur ser arbetsplatsen på mångfald som begrepp? Vad ryms inom den formuleringen?
3. Hur ser arbetsplatsen på anti-diskriminering?
4. Upplever du att definitionerna fångar problematiken?

Implementering/arbete med mångfald

5. Hur arbetar ni på din arbetsplats med mångfald/anti-diskriminering idag?
6. Vilka hinder och möjligheter ser du på att arbeta med mångfald och anti-diskriminering?
7. Hur har Malmö stad arbetat med mångfald/anti-diskriminering tidigare?
8. Hur skulle ni kunna/vilja utveckla arbetet med mångfald/anti-diskriminering?
9. Vad krävs för att det ska vara möjligt?

Avslutande frågor:

10. Finns det något du skulle vilja tillägga?
11. Har du några rekommendationer på personer vi bör intervjua?

Tack för din medverkan!