



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

En studie om etnisk mångfald inom Habilitering & Hälsa

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Caroline Söderberg

Handledare: Lars Walter

Juni 2010

Förord

I detta förord vill jag sända ett stort tack. Ett tack till mina vänner och familj som har muntrat upp mig och kommit med ovärderliga åsikter och perspektiv. Ett tack till ni informanter som har ställt upp på intervjuer och bidragit med en rad intressanta infallsvinklar. Ett tack till min kontaktperson på Habilitering & Hälsa som på ett otroligt sätt ställt upp och som har lagt ner tid och möda på att hjälpa mig, utan hennes hjälp hade denna uppsats inte varit möjlig att skriva. Till sist vill jag tacka min handledare, Lars Walter, som bidragit med intressanta åsikter och diskussioner. Jag kommer att se tillbaka på denna tid och hålla huvudet högt och tänka, jag kan själv.

Caroline Söderberg

Sammanfattning

Examensarbete, kandidat: 15 högskolepoäng

År: 2010

Handledare: Lars Walter

Syftet med denna uppsats är att kartlägga hur arbetet med att öka den etniska mångfalden ser ut på Habilitering & Hälsa och vad det ger för konsekvenser för organisationen, detta med hjälp av en analys av tidigare erfarenheter och tillvägagångssätt inom området.

Tidigare forskning som ligger till grund för denna uppsats behandlar en kort beskrivning om hur den etniska mångfalden har utvecklats i Sverige. Därefter redogörs för den forskning som finns kring problematiken med hög arbetslöshet bland människor med en annan etnisk bakgrund, tolkningen om vad som är etnicitet, hur den etniska mångfalden ser ut i olika professioner på den svenska arbetsmarkanden samt om rekrytering av etnisk mångfald.

Den teoretiska referensramen bygger på två teorier. Den första är tröghet till förändring i organisationer där teorin menar att det finns ett naturligt motstånd till förändring i organisationer (Ahrne & Papakostas 2002). Den andra är teorin om kultur i affärslivet, denna teori menar att det finns tre lager som skapar en kultur som kan liknas med ett isberg (Trompenaars & Hampden-Turner 1997).

Uppsatsen bygger på en kvalitativ metod och en abduktiv ansats vilka ligger till grund för datainsamling samt analys.

Habilitering & Hälsa har både mål och visioner med hur de vill att den etniska mångfalden i organisationen ska se ut dock är ett grundproblem är att det inte finns sökande med annan etnisk bakgrund. Vidare är tidsaspekten ett problem där H&H strävar efter att etnisk mångfald ska prioriteras men eftersom alla medarbetare i organisationen har en stor arbetsbörda och press finns det inte mycket tid över att lägga på arbetet med etnisk mångfald. Arbetet med att öka den etniska mångfalden har dock bidragit till ett ökat intresse för etnisk mångfald i organisationen. Vidare läggs det mycket tid och energi på att i rekryteringen välkomna olikheter bland dem som söker.

Nyckelord: Etnisk mångfald, organisationsförändring, kultur, etnicitet och diskriminering.

Innehållsförteckning

1	Presentation av problemområde.....	6
1.1	Problemdiskussion.....	6
1.2	Syfte.....	7
1.3	Frågeställningar.....	8
1.4	Definition av begrepp.....	8
1.5	Disposition.....	9
2	Bakgrund.....	11
2.1	Västra Götalandsregionen	11
2.2	Habilitering & Hälsa som organisation.....	11
2.3	Dokument inom Habilitering & Hälsa.....	12
2.3.1	Personalvision 2010 för Habilitering & Hälsa.....	12
2.3.2	Habilitering & Hälsas mångfaldsplan 2009- 2011.....	12
2.3.3	Verksamhetsplanen 2010 för Habilitering & Hälsa.....	13
2.4	Diskrimineringslagen.....	13
3	Tidigare forskning.....	15
4	Teori.....	19
4.1	Tröghet till förändring i organisationer.....	19
4.2	Teori om kultur i affärlivet.....	21
5	Metod.....	24
5.1	Kvantitativ- eller kvalitativ metod.....	24
5.2	Kvalitativ intervju.....	25
5.3	Primär- och sekundärdata.....	28

5.4	Abduktiv ansats.....	29
5.5	Etiska dilemman.....	30
6	Resultat.....	32
6.1	Personalvision 2010.....	32
6.2	Habilitering & Hälsas Mångfaldsplan 2009-2011.....	32
6.3	Mångfaldssamordnaren på Habilitering & Hälsa.....	35
6.4	Rekrytering på Habilitering & Hälsa.....	36
7	Analys.....	39
7.1	Personalvision 2010.....	39
7.2	Habilitering & Hälsas Mångfaldsplan 2009-2011.....	39
7.3	Mångfaldssamordnaren på Habilitering & Hälsa.....	41
7.4	Rekrytering på Habilitering & Hälsa.....	42
8.	Slutsatser och förslag på vidare forskning.....	45
	Litteratur och källförteckningar.....	48

1. Presentation av problemområde

I detta inledande kapitel presenteras problemdiskussion, uppsatsens syfte och frågeställningar samt ges en begreppsförklaring och en disposition vilken ger en översikt på uppsatsens upplägg.

1.1 Problemdiskussion

År 2015 beräknas andelen arbetsföra personer med annan etnisk bakgrund vara 27,3 procent det vill säga 1 480 000 individer. Detta kan jämföras med 1 180 000 individer år 1999. (Ds 2000:69)

Idag har en stor del av Sveriges befolkning en annan etnisk bakgrund vilket bland annat innebär en stor rekryteringsgrupp och en stor arbetskraftskälla (Ds 2000:69). Efter att själv kommit i kontakt med människor med annan etnisk bakgrund framträder ett flertal problem med att hitta ett arbete som ligger i nivå med deras akademiska utbildning. Exempelvis arbetade var det en man ifrån Kenya som hade en akademisk utbildning i ekonomi men som i Sverige enbart kunde få arbete som omvårdnadspersonal och busschaufför.

Habilitering & Hälsa (H&H) en utförarorganisation som verkar på länssjuksvårdsnivå gjorde år 2008 en undersökning där de kom fram till att det var få individer med annan etnisk bakgrund som sökte deras utannonserade tjänster. På 96 tjänster som skulle tillsättas bestod de sökande av 915 kvinnor, 133 män och 122 individer med annan etnisk bakgrund.

Undersökningen påtalade det att det var svårt att se varför individer med annan etnisk bakgrund inte sökte de utannonserade tjänsterna. Aspekter som togs upp var att samhället har en viktig roll gällande grundläggande antaganden och att det vidare finns formella hinder som H&H inte kan styra över. Däremot kan H&H påverka de informella hinder som finns exempelvis värderingar och attityder för att öka andelen sökande med annan etnisk bakgrund (www.vgr.se).

Etnisk mångfald får konsekvenser för både individ och organisation (Alm 1999). Granberg (2003) tar upp att etnisk mångfald i en organisation kan påverka prestation positivt. Genom att se till individens prestation och inte till grupptillhörighet kan organisationen attrahera och

behålla de bästa talangerna. Etnisk mångfald kan bidra till att organisationen skapar en bättre förståelse för olika kulturer, som i sin tur kan leda till en ökad förståelse för den internationella marknaden. Att ha etnisk mångfald kan också bidra till en ökad kreativitet och innovation bland medarbetarna. Men även den organisatoriska flexibiliteten och problemlösningsförmågan ökar då organisationen får fler perspektiv och risken för groupthink minskar. Det finns dock inte enbart fördelar med att ha etnisk mångfald. Alm (1999) tar upp svårigheterna med etnisk mångfald. En grupp individer som har olika etnicitet kan skapa konflikter då kommunikationen kan försvåras. Detta på grund av rena språkbarriärer men även genom svårigheten att läsa av hur en okänd människa tänker. Människor söker sig generellt till dem som de har något gemensamt med därför menar Alm att konflikter kan skapas då den sammansatta gruppen inte vet hur de andra kommer att uppträda och reagera.

Organisationen har även lagen att ta hänsyn till. Den 1 januari 2009 trädde lagen om diskriminering i kraft, etnisk mångfald ingår i denna lag. Tidigare var den uppdelad på flera områden, lagen är nu omarbetad och innehåller två nya diskrimineringsgrunder och nu omfattar lagen fler samhällsområden än tidigare. I och med den nya lagen har även en ny myndighet tillsatts, diskrimineringsombudsmannen. Denne har till uppgift att ha tillsyn över att lagen följs. (www.sweden.gov.se).

För individen kan arbete med etnisk mångfald inom organisationen (Alm 1999) bidra till en ökad kreativitet där individer får möjlighet att samarbeta med nya människor från andra kulturer. Individerna uppmuntras att vara flexibla och innovativa genom nya möten, när ingen diskriminering förekommer kan detta uppmuntra individer att stiga fram och avancera vilket kan ge positiva effekter för individen och organisationen som kan ta tillvara på kompetens. Det finns dock negativa aspekter även för individen (Alm 1999). Det kan skapas en oro och osäkerhet då individer i en grupp inte vet hur de andra personerna kommer reagera. Det kan även finnas språkbarriärer som hindrar kommunikationen vilket kan försvåra arbetet och ge en försämrad prestation men även skapa konflikter som kan påverka individerna negativt och bidra till en försämrad stämning på arbetsplatsen.

1.2 Syfte

Denna studie avser att kartlägga hur arbetet med att öka den etniska mångfalden ser ut på Habilitering & Hälsa. Detta görs i syfte att identifiera de konsekvenser som detta arbete

innebär för organisationen med hjälp av en analys av tidigare forskning och tillvägagångssätt inom området för etnisk mångfald.

1.3 Frågeställningar

Hur arbetar Habilitering & Hälsa idag för att öka den etniska mångfalden?

Vad får arbetet med att öka den etniska mångfalden för konsekvenser för Habilitering & Hälsa?

1.4 Definition av begrepp

Begreppet mångfald är ett relativt nytt i Sverige. Alm (1999) och Integrationsverkets rapportserie (2002: 10) skriver att begreppet har sitt ursprung från den amerikanska termen diversity management. Denna är en ledarskapsfilosofi och ett sätt att i USA hitta nya vägar för att förändra sammansättningen av arbetskraft genom att bredda och ta tillvara på den etniska mångfalden. Diversity management förespråkar en systematisk förändring av hela organisationen där man bör sträva efter att ha en organisationskultur som är öppen, välkomnande och stödjande miljö för alla medarbetare. För att nå detta kan organisationerna använda verktyg som att ha en övergripande mångfaldsplan, mentorskap och rekryteringsmål. Diversity management gör organisationen mer konkurrenskraftig på arbetsmarknaden och kapabel att möta den mångfald som finns i en global ekonomi. Förespråkarna för diversity management använder sig av en inkluderande definition av mångfald där alla skillnader betraktas som gemensamma projekt. Detta innebär att man kan vända sig till en bredare grupp människor än enbart vanligt förekommande minoriteter. När begreppet kom till Sverige översattes det till mångfald. Anledningen till att begreppet kommit att bli populärt även i Sverige beror på att USA och Sverige har kommit att gå åt samma håll vad gäller demografiska principer, med en åldrande majoritetsbefolkning och en starkt ökande andel människor med annat etnisk bakgrund i arbetskraften.

Att vara svensk, invandrare eller person med annan etnisk bakgrund, vad innebär det egentligen? Detta är något som är komplext och har olika betydelse beroende på vem man frågar. Nationalencyklopedin definierar en svensk medborgare som

” Den svenska medborgarskapsrätten grundar sig på härstamningsprincipen. Svensk medborgare blir den vars moder är svensk medborgare eller vars fader är svensk medborgare och gift med barnets moder. Utländska medborgare kan efter ansökan, naturalisation, bli

svenska medborgare. Svenskt medborgarskap kan förvärfvas även genom adoption.”
(www.ne.se).

Gör detta en individ till svensk? Det kanske inte är så enkelt eller rent av omöjligt att definiera ordet svensk då det beror på individen och dennes känsla för tillhörighet. Men någonstans måste en gränsdragning göras. Efter långa reflektioner kommer denna uppsats benämna en individ svensk när denna person inte har annan etnisk bakgrund i de två närmsta generationerna och är bofast i Sverige.

Vidare definierar nationalencyklopedin en invandrare som

”Person som flyttar från ett land till ett annat för att bosätta sig där en längre tid, enligt folkbokföringen i Sverige minst ett år.” (www.ne.se)

Ordet invandrare har idag, enligt min åsikt, fått en dålig klang och blivit tabu belagt. Kanske borde jag bryta rådande normer och använda mig av ordet i min uppsats. Det finns dock ett begrepp som jag anser passar bättre för min studie, person med annan etnisk bakgrund. Med detta begrepp menar jag samma innebörd som med en invandrare.

1.5 Disposition

- **Kapitel 2 Bakgrund.** I detta kapitel presenteras Västra Götalandsregionen vilken organisationen Habilitering & Hälsa är en del av. Vidare finns en redogörelse för de dokument som ligger till grund för denna uppsats samt ges även en kort presentation av diskrimineringslagen.
- **Kapitel 3 Tidigare forskning.** I detta kapitel redogörs den tidigare forskning där det först kommer en kort beskrivning om hur den etniska mångfalden har utvecklats i Sverige. Därefter redogörs för den forskning som finns kring problematiken med hög arbetslöshet bland människor med en annan etnisk bakgrund, tolkningen om vad som är etnicitet, hur den etniska mångfalden ser ut i olika professioner på den svenska arbetsmarkanden samt om rekrytering av personer med en annan etnisk bakgrund.
- **Kapitel 4 Teori.** Detta kapitel redogör för de två teorier som ligger till grund för denna uppsats. Den första är tröghet till förändring i organisationer där teorin menar att det finns ett naturligt motstånd i organisationer till förändring. Den andra är teorin om kultur i affärslivet, denna teori menar att det finns tre lager som skapar en kultur, dessa kan liknas vid ett isberg.

- **Kapitel 5 Metod.** I detta kapitel redogörs för det tillvägagångssätt som använts under uppsatsen gång. Uppsatsen bygger på en kvalitativ metod och en abduktiv ansats vilken innebörd kommer att presenteras nedan samt skillnaderna mellan kvalitativ och kvantitativ metod. Kapitlet innehåller även en redogörelse av urvalet av data, tillvägagångssätt vid bearbetning av data samt etiska dilemman.
- **Kapitel 6 Resultat.** I detta kapitel presenteras empiri vilken har insamlats genom intervjuer och dokumentanalys. Empirin presenteras kring de områden där den etniska mångfalden behandlas på Habilitering & Hälsa.
- **Kapitel 7 Analys.** I detta kapitel presenteras en analys av resultatet gentemot tidigare forskning och teorier som redogjorts för i tidigare kapitel. Analysen följer de teman som presenterades i kapitel resultat.
- **Kapitel 8 Slutsatser och förslag på vidare forskning.** I detta avslutande kapitel kommer en redogörelse för de slutsatser som framkommit. Slutligen presenteras förslag på vidare forskning.

2. Bakgrund

I detta kapitel presenteras Västra Götalandsregionen vilken organisationen Habilitering & Hälsa är en del av. Vidare finns en redogörelse för de dokument som ligger till grund för denna uppsats samt ges även en kort presentation av diskrimineringslagen.

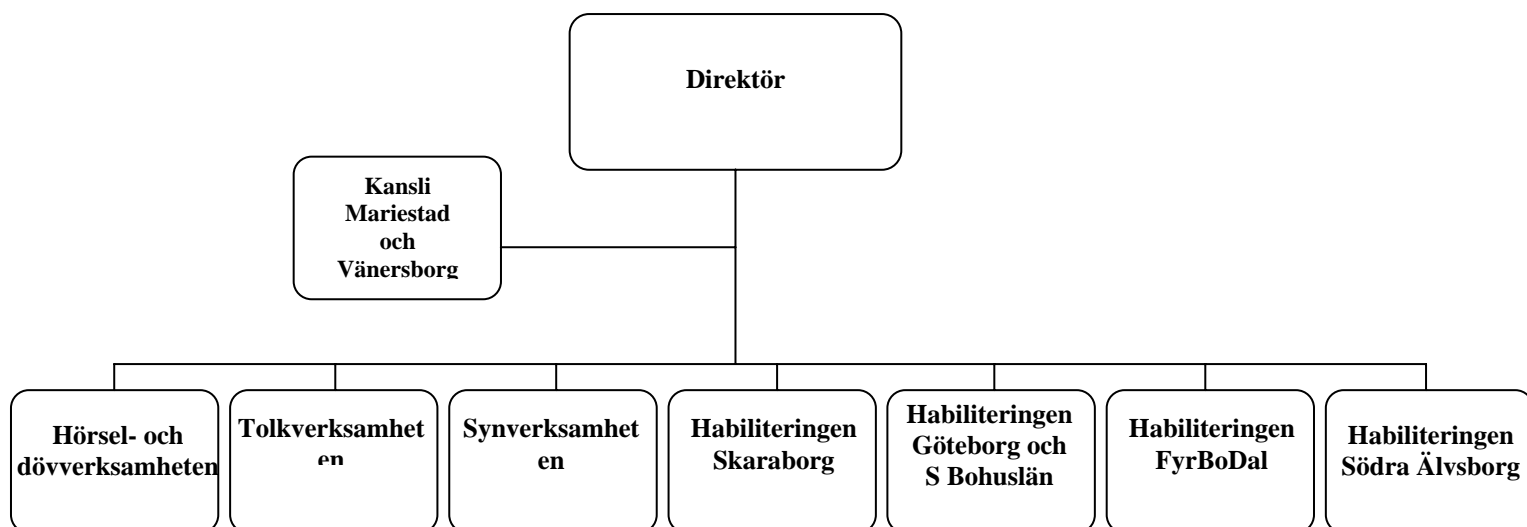
2.1 Västra Götalandsregionen

Västra Götalandsregionen (VGR) är en politiskt styrd organisation och utgångspunkten för den interna styrningen är politiskt fastställda mål. Vidare ansvarar VGR för att det finns en bra sjukvård för alla och att ge förutsättningarna för en god hälsa för alla invånare i Västra Götaland. VGR har likadana uppgifter som ett landsting och ansvarar till exempel för sjukhus och vårdcentraler. Organisationen har cirka 50 000 medarbetare (verksamhetsplanen H&H 2010, www.vgr.se).

2.2 Habilitering & Hälsa som organisation

H&H är en utförarorganisation som verkar på länssjukvårdsnivå. Vid årsskiftet 2009-2010 bytte H&H namn från Handikappförvaltningen till Habilitering & Hälsa. Organisationen har en politisk styrelse som ansvarar för drift och förvaltning. H&H är organiserad i sju verksamhetsområden vilka leds av varsin verksamhetschef. Själva verksamheten på H&H är indelad i de geografiska områdena, FyrBodal, Södra Älvsborg, Göteborg och Södra Bohuslän och Skaraborg. Organisationen har till uppgift att bedriva barn- och ungdomshabilitering, vuxenhabilitering, tolkverksamhet, specialistteam för döva och dövblinda personer, hörsel och dövverksamhet och synverksamhet. H&H har cirka 1050 medarbetare (verksamhetsplanen H&H 2010).

Nedan följer ett organisationsschema över de sju verksamhetsområdena för H&H.
(Verksamhetsplanen H&H 2010)



2.3 Dokument inom Habilitering & Hälsa

2.3.1 Personalvision 2010 för Habilitering & Hälsa

Personalvision 2010, ett dokument skapat för hela Västra Götalandsregionen, ger en bild av hur H&H vill att organisationen ska se ut i framtiden där mål, strategier och personalpolitik omsätts i handling och inte enbart i ord. I dokumentet ingår även lägesrapporter som kompletteras med åsikter från en i ändamålet utsedd arbetsgrupp. Gällande etnisk mångfald har H&H en vision:

”Etnisk mångfald kännetecknar det samhälle vi lever i. Regionen tillvaratar resurserna hos medborgare med utländsk bakgrund och är ett föredöme i arbetet för ökad integration.”

(Personalvision 2010: 4)

2.3.2 Habilitering & Hälsas Mångfaldsplan 2009-2011

Mångfaldsplanen 2009- 2011 är ett dokument skapat som ska fungera som ett stöd i mångfaldsarbetet. Dokumentet gäller i tre år men varje år tillkommer det en bilaga där det pågående mångfaldsarbete och lönekartläggning följs upp och analyseras. I detta dokument presenteras också olika aktiviteter relaterade till mångfald. I mångfaldsplanen går det att läsa om H&H syn på mångfald generellt sett och de mål som finns. Där står det att H&H ska satsa lite extra på arbetet med mångfald, då också etnisk mångfald. H&H strävar efter att mångfald

ska genomsyra det dagliga arbetet och inte bli ett krav som ska uppfyllas (Handikappförvaltningens mångfaldsplan 2009- 2011). H&H har som mångfaldsmål. *”Handikappförvaltningen har som mål att mångfald blir en naturlig del i vardagen för alla. Detta ger en arbetsplats med större arbetsglädje, kreativitet och prestationsförmåga.”* (Handikappförvaltningens mångfaldsplan 2009- 2011: 5)

Vidare skriver H&H i sin mångfaldsplan att förutsättningarna för att möta patienters behov och förväntningar ökar genom mer kunskap och en ökad mångfald bland medarbetarna. Detta genererar att det blir lättare att se behov och önskemål bland patienterna och för att få en förståelse för olikheter som finns i samhället (Handikappförvaltningens mångfaldsplan 2009-2011).

Mångfaldsplanen tar upp att det är viktigt att ta tillvara på den befintliga mångfald som finns i organisationen. Det finns redan samarbeten mellan yrkeskategorierna men detta samarbete kan överföras till att även gälla mellan medarbetares kulturer och språkkunskaper (Handikappförvaltningens mångfaldsplan 2009- 2011).

2.3.3 Verksamhetsplanen 2010 för Habilitering & Hälsa

I verksamhetsplanen beskrivs vision, verksamhetsidé och värderingar samt hur H&H mål genom planerade aktiviteter ska uppnås. Vidare beskriver planen vad som styr och påverkar H&H samt vilka mål organisationen ska arbeta mot (verksamhetsplanen H&H 2010).

2.4 Diskrimineringslagen

Lagen gällande diskriminering, i vilken mångfald tas upp, har förändrats kraftigt de senaste 10 åren. Den 1 maj 1999 trädde tre nya lagar mot diskriminering i kraft. De hade jämställdhetslagen som förebild. Lagarna förbjöd diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning. Lagarna gällde hela arbetsmarkanden och både arbetstagare och arbetsökande. Lagarna omfattade förbud mot både indirekt och direkt diskriminering men sträckte sig olika långt beroende på vilken diskrimineringsgrund det handlade om (Granberg 2003). Den 1 januari 2009 trädde en omarbetad version av lagen om diskriminering i kraft där det nu endast finns en lag. Det har även tillkommit ytterligare två

diskrimineringsgrunder, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Detta innebär att de sju diskrimineringsgrunderna är

- Etnisk tillhörighet
- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

Den nya lagen förbjuder diskriminering i princip alla samhällsområden och för samtliga diskrimineringsgrunder. Den har även utökats till att omfatta diskriminering på samhällsområden där förbud inte gällt tidigare exempelvis värnplikt. Vidare gäller nu också diskrimineringsförbudet för personer som gör en förfrågan om arbete, för praktikanter och för inhyrd eller inlånad arbetskraft. Från den 1 januari 2009 ersätter diskrimineringsombudsmannen (DO) de tidigare ombudsmännen mot diskriminering. DO har till uppgift att bland annat utreda anmälningar om diskriminering och trakasserier. En ny påföljd har införts i och med den nya lagen, diskrimineringsersättning. Påföljden fungerar som både en ersättning för den kränkning som diskriminering innebär men även ha ett preventivt syfte (www.sweden.gov.se).

3. Tidigare forskning

I detta kapitel redogörs den tidigare forskning där det först kommer en kort beskrivning om hur den etniska mångfalden har utvecklats i Sverige. Därefter redogörs för den forskning som finns kring problematiken med hög arbetslöshet bland människor med en annan etnisk bakgrund, tolkningen om vad som är etnicitet, hur den etniska mångfalden ser ut i olika professioner på den svenska arbetsmarkanden samt om rekrytering av personer med en annan etniskbakgrund.

Enligt Paulina de los Reyes (2001) var andra världskriget en vändpunkt som förvandlade Sverige från att vara ett utvandringsland till att bli ett invandringsland. Under andra världskriget anlände flyktingar och sedan koncentrationslägersfångar till Sverige. Under hela efterkrigstiden och fram till dagens datum har andelen befolkning med annan etnisk bakgrund stigit kontinuerligt (Ds 2 000:69). Anledningen till att människor från andra länder sökt sig till just Sverige var möjligheten till arbete. Efter andra världskriget expanderade industri- och jordbruksproduktionen vilket gav upphov till arbetskraftsbrist. Under 1950-talet och 30 år framåt rekryterades arbetskraft från södra Europa, något som arbetsgivarna men inte facket uppskattade. Arbetsgivarna ansåg detta som det lämpligaste sättet att lösa arbetskraftsbristen medan den fackliga rörelsen förespråkade att gifta kvinnor, äldre och handikappade skulle anställas istället. Fackrörelsens hållning blev dock öppnare under 1950-talet då de framhöll att människor med annan etnisk bakgrund skulle ha samma rättigheter och skyldigheter som alla andra arbetare. Detta skulle innebära att människor med annan etnisk bakgrund inte skulle kunna konkurrera ut inhemsk arbetskraft. I början av 1970-talet upphörde arbetskraftsinvandring på fackföreningarnas initiativ. Under 1990-talet har invandringen till Sverige dominerats av människor som flytt kriget från forna Jugoslavien. Människorna som invandrat de senaste 50 åren är en mycket heterogen grupp med olika nationaliteter och bakgrund. Idag när man talar om människor med annan etnisk bakgrund är det dessa människor man syftar på (De los Reyes 2001).

En förklaring till den höga arbetslösheten bland människor med annan etnisk bakgrund är enligt De los Reyes (2001) och Ds 2000:69 (2000) att dessa inte får plats på arbetsmarknaden. Det finns också kulturella skillnader mellan den svenska befolkningen och

de här människorna vilket gör att de löper en risk att bli diskriminerade. De här förklaringarna understryker att människor med en annan etnisk bakgrund har en sämre ställning på den svenska arbetsmarknaden. Det finns en större andel högutbildade bland den svenskfödda befolkningen. Människor med annan etnisk bakgrund har sämre möjligheter att få arbeten enligt den kompetens de besitter, de har också en sämre löneutveckling än den svenskfödda befolkningen.

Innebörden av etnicitet kan tolkas på olika sätt. De los Reyes (2001) skriver att etnicitet uppstår i mötet med andra grupper eller i gränslandet mellan kulturer. En konsekvens av detta blir att konstruktionen av etnicitet förutsätter att det finns ett ”dem ” och ett ”vi”. Detta gör ”dem” till främlingar och som inte representerar ”vi” med följande värderingar. Författarna Svanberg och Tydén (1994) skriver att processen som gör en människa med annan etnisk bakgrund till en främling i första hand avspeglar utvecklingen av nationella känslor och uppfattningar om vad som är svenskt.

Svensk forskning har börjat uppmärksamma etnicitet som en social konstruktion istället för att koppla begreppet till enbart statistik. Detta har gett upphov till en diskussion om hur diskurser inom forskningen bidrar till att skapa stereotypa föreställningar av människor med annan etnisk bakgrund och att etnicitet är ett problem i arbetslivet. (De los Reyes, 2001).

Att se med andra ögon (Fägerlind 2001) är ett utvecklingsprojekt med syfte att följa 15 ingenjörer, alla med annan etnisk bakgrund, för att se hur de har etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden. Projektet kommer fram till slutsatsen att den svenska arbetsmarknaden måste sluta se människor med annan etnisk bakgrund som rysk mjölk. En öppen dialog måste skapas så att den svenska arbetsmarknaden får se att den ryska mjölken inte är radioaktiv (Fägerlind 2001: 30). Båda parter måste mötas och acceptera varandras olikheter och utnyttja dem istället för att motarbeta dem.

Fägerlind (2001) tar också upp en rapport som är en sammanställning av en enkätundersökning bland tandläkare med annan etnisk bakgrund. Rapporten beskriver en tydlig trend där tandläkare med annan etnisk bakgrund har svårt att få arbete inom sin profession. Flertalet av tandläkarna med annan etnisk bakgrund misstänkte att de på grund av sina namn blev direkt bortsorterade av arbetsgivarna. Rapporten visar på att antalet tandläkare födda utanför Norden i jämförelse med de som är födda i Norden och de svenskfödda i mindre utsträckning fått de jobb som de har sökt trots att de har haft tillräckliga kvalifikationer.

Däremot så har idag olika faktorer som ett ökat tryck på tandvård och en mer internationell tandläkarkår börjat plana ut skillnaderna.

Även Gonäs och Knocke (2004) tar upp problematiken med att rekrytera personer med annan etnisk bakgrund, då deras utländska namn omedvetet kan skapa en rädsla och en osäkerhet för rekryteraren. Vidare skriver författarna att arbetsgivares okunskap om värdet av utländska utbildningar och andra medhavda kompetenser är ett hinder för att personer med annan etnisk bakgrund ska kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Gonäs och Knocke (2004) menar på att bristen på konkretion om den etniska mångfaldens värde är genomgående märkbar. En av de vanligaste förklaringar till att den del av befolkningen med annan etnisk bakgrund har svårigheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden hämtar sina argument ur brister med avseende på den språkliga kompetensen. Deras studie visar att det förekommer både direkt och indirekt diskriminering som kan yttra sig i form av ett icke-svenskt namn väljs bort. Även arbetsgivarnas misstänksamhet och brist på kunskap gällande utländska utbildningar ifrågasätts istället för att ses som en tillgång och merit.

Näringsdepartementet har genomfört ett projekt (Ds 2000: 69) där de, ur ett tillväxtperspektiv, har kartlagt och analyserat hur etnisk tillhörighet, kön, klass, ålder, sexuell läggning och funktionshinder påverkar individers möjligheter på arbetsmarknaden samt hur mångfald i näringslivet kan påverka tillväxten. Projektet kom fram till slutsatsen att det idag finns en bred mångfald i Sverige men som inte tas tillvara på. Fortfarande är den etniskt svenske tjänstemannen utan funktionshinder i rätt ålder en norm i arbetslivet. Människor med annan etnisk bakgrund står oftare utanför arbetslivet och är överrepresenterade i underordnade arbeten. Dessa människor saknar också ofta de informella ingångar i arbetslivet som infödda svenskar har. De har generellt sett inte en sämre eller lägre utbildning än vad svenskfödda har men däremot saknar de kunskaper i det svenska språket och om svenska förhållanden när de är nyss komna till Sverige. Projektet förespråkar en bättre fungerande utbildning i det svenska språket. Det råder diskriminering av människor med annan etnisk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden, en konsekvens av detta blir att organisationerna kan få en högre sjukfrånvaro, en ökad personalomsättning och en minskad motivation bland medarbetarna. Detta leder till en försämrad ekonomi för organisationen och ett försämrat mänskligt kapital (Ds 2000: 69).

Syftet med denna uppsats är att se hur H&H arbetar för att öka den etniska mångfalden och vad arbetet med att öka den etniska mångfalden ger för konsekvenser. Uppsatsen är relevant

för ämnet på så sätt att den visar på problematiken med att det dels är få sökande med annan etnisk bakgrund och dels att det verkar vara få individer med annan etnisk bakgrund som utbildar sig i de professioner som finns på H&H. Detta är något som tidigare forskning inte verkar ha tagit hänsyn till. Fokus har legat på svårigheter i rekrytering och rädslan för det som är okänt och nytt men för att kunna rekrytera människor med annan etnisk bakgrund måste organisationerna först ha sökande som är detta.

4 Teori

Detta kapitel redogör för de två teorier som ligger till grund för denna uppsats. Den första är tröghet till förändring i organisationer där teorin menar att det finns ett naturligt motstånd i organisationer till förändring. Den andra är Trompenaars teori om kultur i affärlivet, denna teori menar att det finns tre lager som skapar en kultur, dessa kan liknas vid ett isberg.

4.1 Teorin om tröghet till förändring i organisationer

Denna teori bidrar med att besvara syfte och frågeställningar på så sätt att den tar upp viktiga aspekter om vad en förändring i en organisation kan möta för motstånd och svårigheter. Vidare hur detta kan vändas till något positivt som i sin tur gynnar organisationen. Genom att utgå från denna teori ges en möjlighet att skapa en förståelse för de förändringsmekanismer som kan uppstå vid en förändring, något som H&H står inför då de har mål och visioner att öka den etniska mångfalden.

Ahrne, Papakostas (2002) och Granberg (2003) skriver att i alla organisationer finns det ett naturligt motstånd till förändring. Detta för att människor vill ha något stabilt att komma tillbaka till. Organisationer förändras men det är de mänskliga interaktionerna i organisationerna som sätter gränserna för vad som är möjliga förändringar. Vidare skriver författarna att alla organisationer påverkas olika av liknande förändringar som exempelvis teknologiska förändringar eller nya värderingar. Ahrne och Papakostas (2002) betonar för att förstå en organisationsförändring måste man begripa och kunna urskilja tröghetens mekanismer. Det är denna tröghet som ger utrymme för något nytt. Om inte de befintliga organisationerna var tröga skulle inte något nytt kunna utvecklas. Ahrne och Papakostas skriver.

”Det nya präglas av det gamla samtidigt som det nya kan bidra till att delvis omforma det gamla, men ofta långsamt och mödosamt.” (Ahrne & Papakostas 2002: 74)

Tröghet är inte det samma som oföränderlig utan innebär, i detta fall, att organisationer har ett inbyggt motstånd mot förändringar. Trögheten kan inbegripa dels organisationernas oförmåga att förändras snabbt eller radikalt och dels som en effekt av organisationernas ovilja till

förändring (Ahrne & Papakostas 2002, Granberg 2003). Ahrne och Papakostas (2002) anser att det beror mer på oförmågan än oviljan i organisationerna. De urskiljer tre källor till denna ovilja. De kollektiva resurserna, beslutsprocesserna till exempel regler och konstitutioner och en oförmåga att se behov av eller möjligheter till förändring på grund av organisationsrutiner. Gällande oviljan beror denna mycket på kulturella och ideologiska värderingar som finns rådande i organisationerna. Den beror också på en rädsla att förlora makt, inflytande och trygghet (Granberg 2003). Ahrne och Papakostas (2002) skriver att källan till den tröghet till förändring som finns i en organisation främst ligger i de kollektiva resurserna. Dessa består av fysiskt kapital, människor, intern kunskap och det förtroende kapital som en organisation har till sitt förfogande. I dessa resurser ligger organisationens styrka, makt och handlingsförmåga men vid en förändring kan flera av resurserna gå förlorade vilket är en av källorna till den tröghet som finns i en organisation.

En annan källa till tröghet är organisationens struktur och dess beslutsformer. Regler, beslutsprocesser och organisationskultur ger en oförmåga att göra saker annorlunda vilket ger en långsam förändringstakt. Förutom de ovan nämnda kollektiva resurserna är det en organisations regler, struktur och kultur som möjliggör en organisations kontinuerliga verksamhet och som gör att dess existens inte är beroende av enskilda medlemmar. Detta utgör en organisations minne som förmedlar kunskaper om hur saker går till i organisationen vilket förenklar samordningen av flera människors handlingar. Denna stabilitet i en organisation och därmed en tröghet är en förutsättning vilket kan sägas innebära en motsättning mellan en god handlingskapacitet och en förmåga till förändring (Ahrne & Papakostas 2002).

Ytterligare en orsak till den tröghet som finns i en organisation är den bristande förmågan att se och uppfatta problem och möjligheter i sin omgivning. Även om en individ kan uppfatta problem och förändringsprocesser kan detta vara svårt att förmedla in i organisationen. Organisationer skapar med tiden ett kontroll- och informationssystem som bygger på vissa typer av iakttagelser och resultat. Genom att organisationen bortser från viss information blir den blind för vissa förlopp och förändringar i sin omgivning. Det blir svårt att se nya möjligheter eller hot (Ahrne & Papakostas 2002).

Ahrne och Papakostas (2002) tar upp den ovilja som kan finns i en organisation till förändring. De menar på att desto starkare en organisations verksamhet är associerad med dess medlemmars identitet desto svårare blir det sannolikt att genomföra förändringar. En

organisation som bygger på människors engagemang och värderingar kan inte förändra organisationen utan vidare. De mänskliga kollektiva resurserna i en organisation inbegriper även solidaritet och samhörighet som finns mellan medarbetare i en organisation, vilket kan vara känsligt för förändringar. Präglas en organisation av en stark organisationskultur kan även detta bidra till oviljan att förändra. Även om det kommer in nya medarbetare i organisationen socialiseras ofta dessa in i rådande banor genom exempelvis befintliga medarbetare, kollektiva resurser, regler och rådande organisations kultur. Ahrne och Papakostas (2002) menar dock att dessa nya medarbetare i ett längre perspektiv kan medföra något nytt in i organisationen. Detta kan vara en annan utbildning, annan etnicitet, nya perspektiv med mera.

Ahrne och Papakostas (2002) skiljer på fyra olika typer av förändringsprocesser som kan vara av olika omfattning och betydelse när de resonerar kring en organisations tröghet till förändring. Den första de nämner är förändringens djup, detta är något som kan variera. Det som verkar vara en stor förändring på utsidan kan i själva verket inte innebära någon större skillnad på djupet. Exempel här kan vara nya ledningsformer eller nya policydokument. Vidare är det hur saker utförs. Här ser man på hur och på vilket sätt en organisations verksamhet drivs. Detta kan innebära att man gör rationaliseringar av olika slag för att göra organisationens verksamhet mer effektiv. Den tredje förändringsprocessen är vad som utförs. Med detta menas organisationens art och vad den arbetar med. Denna förändringsprocess är dock relativt ovanlig. Den sista förändringsprocessen är var och i vilken omgivning organisationen utför sin verksamhet.

4.2 Teorin om kultur i affärlivet

Denna teori bidrar med att besvara syfte och frågeställningar på så sätt att den tar upp en mycket viktig aspekt. Att det är viktigt att uppmärksamma de symboler, värderingar, normer och grundläggande antaganden som kan hindra individer att acceptera andra individer som skiljer sig ifrån dessa. Genom att denna teori ligger till grund för denna uppsats ges en möjlighet till en djupare förståelse för de konsekvenser som arbetet med att öka den etniska mångfalden på H&H innebär. Teorin har även bidragit till att jag, personligen, fått gå igenom mina egna antaganden och värderingar vilket jag anser har bidragit till att jag fått en förståelse för min egen förförståelse och medföljande brister.

Trompenaars & Hampden-Turner (1997) och Bodin & Fant (1995) identifierar kultur som en serie metoder och regler, skapade av en grupp människor med syftet att det ska hjälpa dem

lösa problem som kan uppstå i relationer, tid och omgivning. De resonerar att kultur utvecklas från människors behov att lösa grundläggande problem så att de kan överleva. Vidare resonerar de att kulturer utvecklar olika sätt att möta problem men lösningen på problemen skiljer sig, i vissa fall, signifikant från varandra.

Trompenaars och Hampden-Turner (1997) har definierat tre lager i en kultur dessa kan jämföras med ett isberg då det endast är toppen av ett isberg som är synligt det vill säga att endast en del av kulturen existerar på ett medvetet plan. Det översta lagret består av symboler som är sådant vi är medvetna om och kan se med blotta ögat. Exempel på detta är språk, mat, symboler, mode och konst. Det är ifrån det här lagret som många fördomar kommer då människor drar slutsatser som exempelvis det där är nog en Japan för han har ett asiatiskt utseende och en kamera.

I det mellersta lagret finns normer och värderingar inom kulturen (Trompenaars och Hampden-Turner 1997). Nationalencyklopedin definierar normer och värderingar som *"norm, handlingsregel, påbud om hur man bör handla eller om hur något bör vara beskaffat eller organiserat"* (www.ne.se)

"värdering, handlingen att sätta ett (positivt eller negativt) värde på något eller resultatet av att utföra en sådan handling. Resultatet har i allmänhet formen av ett omdöme, en åsikt eller en uppfattning" (www.ne.se).

Exempel på normer och värderingar i en kultur är vad som är rätt respektive fel och bra respektive dåligt. Dessa visar sig oftast i de lagar och andra sociala system som går att finna i kulturen (Trompenaars & Hampden-Turner 1997). Gillis Herlitz (2005) talar om detta lager som den "vardagliga kulturen". Det vill säga beteenden som styr gemensamma och outtalade överenskommelser. Detta är något som är i det närmsta självklart i varje kultur och kan sägas fungera som ett rättssnöre. Bodin och Fant (1995) skriver att värderingar i detta lager uppfattas som det allmängiltiga, något som förs över från generation till generation. Dock förändras och omformas ständigt värderingarna i en kultur men detta är en process som till större delen sker gradvis vilket gör att det inte märks särskilt tydligt. Vidare skriver Bodin och Fant (1995) att normer är den inbyggda handbok människor använder sig av i vardagen, något som skiftar mellan kultur och kultur. Till skillnad från värderingarna är normerna inte lika djupt rotade eller allmängiltiga hos människor.

Det nedersta lagret är kärnan som består av i kulturen grundläggande antaganden, dessa ligger djupare inbäddat än både normer och värderingar. Dessa handlar om människorna som befinner sig i kulturens existens. (Trompenaars & Hampden-Turner 1997). Bodin och Fant (1995) menar på att dessa grundläggande antaganden ligger så djupt i människors beteende att vi knappast kan reflektera över dem. Dessa är tysta överenskommelser, exempelvis hälsar fransmännen på varandra genom att skaka hand varje morgon de kommer till kontoret något som svenskar inte gör.

Dessa två teorier är centrala för denna uppsats på så sätt att de båda bidrar med viktiga aspekter så att syfte och frågeställningar kan besvaras. Jag har fått en förståelse för vad en organisation kan möta för motstånd i en förändring samt hur detta motstånd kan vändas till något positivt som gynnar organisationen. Vidare har jag, fått en möjlighet till en djupare förståelse för de konsekvenser som arbetet med att öka den etniska mångfalden på H&H innebär men även gått igenom mina egna antaganden och värderingar vilket jag anser har bidragit till att jag fått en förståelse för min egen förförståelse och medföljande brister.

5. Metod

I detta kapitel redogörs för det tillvägagångssätt som följts under uppsatsen gång. Uppsatsen bygger på en kvalitativ metod och en abduktiv ansats vilken innebörd kommer att presenteras nedan samt skillnaderna mellan kvalitativ och kvantitativ metod. Kapitlet innehåller även en redogörelse för urvalet av data, tillvägagångssättet vid bearbetning av data samt etiska dilemman.

5.1 Kvantitativ- eller kvalitativmetod

Metoden ska ge en lätthanterlig och konkret bild av det som ska studeras. Det finns olika metoder att använda sig av i en undersökning bland annat den kvantitativa och kvalitativa metoden. Båda dessa metoder avser att ge en ökad förståelse för det som studeras. Det som skiljer dem åt kan kortfattat beskrivas med att den kvantitativa metoden omvandlar information till siffror och mängder vilket utifrån forskaren kan genomföra statistiska analyser. Inom den kvalitativa metoden är det forskarens uppfattning och tolkning av information som står i förgrunden vilket är mycket svårt, nästintill omöjligt, att omvandla till siffror (Holme & Solvang 1997, Svensson & Starrin 1996).

Syftet med den kvantitativa metoden är att hitta ett samband som går att applicera på en generell bild och som ska ge samma resultat i flera olika studieobjekt. Detta är inte syftet med denna uppsats, syftet är att genom dels intervjuer och dels genom att ta del av H&H olika dokument och genomföra en undersökning, se hur de arbetar för att öka den etniska mångfalden och vad detta ger för konsekvenser. Genom att använda en kvantitativ metod hade kanske resultatet kunnat bli mer objektivt då det inte är, som i den kvalitativa metoden, studieobjektens bild och förförståelse som studien utgår ifrån. Utifrån uppsatsens syfte är dock den kvalitativa metoden bäst lämpad då den bidrar med verktyg till att skapa en helhetsbild och en förståelse för sammanhanget för det som studeras.

Svensson och Starrin (1996) och Holme och Solvang (1997) skriver att den kvalitativa metoden avser att skapa en helhetsbild och en förståelse för ett sammanhang. Detta går att uppnå genom att på nära håll studera informanten i den situation och miljö som informanten

befinner sig i. Därefter tolkas resultatet av individens beslut och handlingar främst genom att se på vad denne sagt, skrivit, tänkt och gjort. Dock är en begränsning att man inte bör dra generaliserade slutsatser utifrån empirin vid användandet av den kvalitativa metoden på grund av att informationen kan vara svår att tolka och jämföra. I jämförelse med den kvantitativa metoden kan detta ses som en svaghet. Jag anser att det som talar för den kvalitativa metoden är att den är flexibel och öppen då exempelvis intervjufrågor kan ändras under tiden då forskaren insamlar empiri vilket vid en kvantitativ metod inte är möjligt. Enligt min åsikt är det möjligt att applicera denna uppsats på en högre abstraktionsnivå, då det empiriska materialet som analyseras med hjälp av den teoretiska referensramen utgör en utgångspunkt för tidigare forskning. Vilket kan i sin tur appliceras och vara till hjälp för andra organisationer. Som ovan nämnts utgår denna uppsats från den kvalitativa metoden. Detta för att syftet med uppsatsen inte är att skapa en generaliserad bild av det etniska mångfaldsarbetet på H&H utan att skapa en helhetsbild och en förståelse för det som studeras. Genom att använda en kvalitativ metod får jag en inblick i organisationen och det skapas en uppfattning om de tankegångar och aspekter som finns om etnisk mångfald. Uppsatsen har en hög grad av tillförlitlighet då både dokument och informantintervjuer är av samma åsikt.

Under tiden som denna uppsats har skrivits har syfte och frågeställningar ett antal gånger modifierats allt efter de erfarenheter som under undersöknings- och informationsinsamlingsfasen har tillägnats. Detta är något som Holme och Solvang (1997) tar upp, att i en kvalitativ undersökning måste forskaren kunna ändra på upplägget under själva genomförandet av undersökningen. Denna flexibilitet gäller två saker. För det första i förhållande till de erfarenheter som görs under undersöknings- och informationsinsamlingsfasen. Detta kan exempelvis innebära att forskaren omformulerar frågeställningarna. För det andra är upplägget flexibelt i förhållande till det sätt på vilket forskaren närmar sig informanterna. Det kan exempelvis gälla vilka frågor som tas upp i en intervju. Nackdelen med en sådan flexibilitet är att det gör det svårt att jämföra den information som samlas in.

5.2 Kvalitativ intervju

Vid en kvalitativ forskningsprocess finns det flera olika steg som forskaren måste ta i beaktning (Bryman 2002). Viktigt är att utgå ifrån forskningsfrågor som är relevanta för studien. Därefter väljs informanter ut och nödvändig data samlas in detta för att sedan kunna

göra en tolkning av materialet. Totalt genomfördes fyra intervjuer, efter att ha genomfört de första två mer ingående intervjuer kompletterades dessa med ytterligare två mindre intervjuer. Svensson och Starrin (1996) skriver att forskaren bör ha som mål vid en intervju att upptäcka företeelser, egenskaper och betydelser. Vid genomförandet av intervjuerna strävade jag efter att informanterna skulle få röra sig fritt i olika riktningar då de gav kunskap om vad informanten ansåg vara väsentlig. Jag strävade efter att informanten skulle påverka samtalets utveckling, något som Holme och Solvang (1997) också ser som en fördel vid en intervju. I och med detta ligger tyngdpunkten i denna uppsats på informanternas egna synsätt och uppfattningar. Intervjufrågorna anpassades under intervjuens gång, vidare ställdes nya följdfrågor efter att informanten svarat. Något som Svensson och Starrin (1996) menar på att man med fördel kan göra.

I kvalitativa studier, menar Bryman (2002), finns det en tendens att forskaren ger en mycket detaljerad beskrivning. Detta är viktigt för forskaren då den ska beskriva den kontext där informanten agerar i, om det inte tas hänsyn till den miljö som informanten befinner sig i kan inte forskaren förstå varför informanten beter sig på det sätt som den gör. En avvägning måste dock göras då ena sidan detaljer kan vara relevanta för att skapa en förståelse för kontexten, å andra sidan kan det skapa en risk för att forskaren inriktar sig för mycket på att beskriva detaljer. Samtidigt har detaljer en funktion i att skapa en förståelse för det sociala beteendet bland individer då värderingar och individers beteende ska tolkas i ett sammanhang. När jag transkriberade de inspelade intervjuerna skrev jag ned det som sades ordagrant, detta för att inte min egen förståelse och värderingar skulle spela in. Den överflödiga information som Bryman (2002) skriver om anser jag i mitt fall vara andningspauser och liknande därför togs detta inte med i transkriberingen.

Holme och Solvang (1997) skriver att kvalitativa intervjuer kan genomföras på olika sätt, antingen med en person i taget eller som en grupp intervju. Intervjuerna genomfördes med en person i taget. Detta för att få en bättre förståelse för den informant som intervjuades. Medlemmar i en grupp kan påverka varandra och detta kan medföra att individerna kanske inte vågar säga sin egen åsikt om den inte stämmer överens med gruppens. Detta medför att det inte går att få en inblick och förståelse i hur informanten tänker och agerar. Ytterligare en anledning till att inte en gruppintervju genomfördes är rent geografiska skäl. Informanterna befann sig inte i samma stad och då hade en gruppintervju inneburit allt för mycket tid med att hitta en plats och tid då alla parter kunde träffas.

Enligt Kvale (1997) ska atmosfären i en kvalitativ intervju vara som ett vardagligt samtal där individerna tillåts samspela med varandra, vidare ska atmosfären vara lugn och förstående. Via samtalet lär individerna känna varandra bland annat genom att utbyta erfarenheter, känslor och upplevelser. Solvang och Holme (1997) menar att styrkan i den kvalitativa intervjun är efterliknelsen av ett vardagligt samtal där forskaren inte strävar efter att styra informanten med standardiserade frågor. Samtidigt finns det olika sorters samtal (Kvale 1997), vardagligt samtal, dels i litteraturen och i arbetslivet. Ett vardagligt samtal kan innebära kallprat, gräl etcetera. Samtliga intervjuer strävades att hållas som vardagliga samtal detta för att informanten skulle känna sig bekväm i situationen och inte känna sig styrd. Av de fyra intervjuerna var två telefonintervjuer vilket till viss del begränsade möjligheterna att hålla samtalet vardagligt dock genom att jag var övertydlig och lyssnade på det informanten sade genomfördes intervjuerna på ett sätt som gav intressanta svar och reflektioner från informanterna.

Holme och Solvang (1997) skriver att intervjuguiden ska innehålla vissa faktorer som forskaren anser är viktiga. Dessa faktorer finns nedskrivna och är till för att ge handledning. Forskaren behöver dock inte följa guiden till punkt och pricka. Det är dock viktigt att intervjun täcker det område som studien behandlar vilket guiden kan vara ett gott stöd till. Intervjuguiderna i denna uppsats är skapade utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar och är uppdelade i tre delar. En del berörde informanten och dennes roll på H&H. Den andra delen berörde organisationen, syftet med denna del var att få en bild på hur H&H arbetar med att öka den etniska mångfalden och hur det ser ut för närvarande. Den tredje delen berörde mer ingående det etniska mångfaldsarbetet så att en bild ska kunna skapas över vilka konsekvenser som går att dra utifrån empirin. Dessa tre delar användes som en grund och var en hjälp till att täcka området som uppsatsen behandlar vid intervjuerna.

Bryman (2002) samt Trost (2005) tar upp problematiken med användandet av bandspelare vid intervjuer. fördelarna med en sådan är att forskaren kan koncentrera sig på informantens kroppsspråk och forskarens egna förståelse blandas inte in och ersätter informantens svar vid en sammanfattning. Vidare kan forskaren lägga fokus på att föra ett vardagligt samtal och fokusera på de frågor som ska ställas och informantens svar på dessa. Vad det gäller nackdelar menar Bryman (2002) och Trost (2005) att det finns informanter som inte vill att deras samtal ska spelas in då de kan bli oroliga och medvetna om att deras ord sparas på band.

Detta kan även bidra till att informanten medvetet väljer att utelämna känslig information men som kan vara värdefull för studien i vilken informanten blir intervjuad. Vid intervjuerna låg fokus på det som informanten sade, en av anledningarna till att en bandspelare användes. Vid tillfället för intervju blev informanterna tillfrågade om de kände sig bekväma med att en bandspelare användes. Tre av de fyra informanterna hade inte något att invända på detta. Anledningen till användandet av en bandspelare var dels för att inte bli bunden till att föra noggranna anteckningar och för att kunna lägga uppmärksamheten på vad informanten berättade. Dels för att studiens trovärdighet stärks genom att det finns exakta citat som informanterna har sagt. Efter varje intervju transkriberades intervjuerna i en till ordagranna sammanfattningar, dock står inte andningspauser och liknande med då detta inte är relevant för att besvara syfte och frågeställningar. I den intervju där bandspelaren inte användes fördes istället noggranna anteckningar vilka skrevs rent direkt efter intervjun var avslutad. I och med dessa noggranna anteckningar och att de blev renskrivna direkt efter intervjun anser jag att den påverkan som min egen förförståelse har minimerades. Det kvarstår dock en begränsning att till viss del spelar förförståelse in då anteckningarna skrevs rent vilket kan medföra en försämrad trovärdighet. En lösning på detta hade varit att sända anteckningarna till informanten för dennes godkännande men i och med att detta var en av de kompletterande intervjuerna ansågs detta inte nödvändigt.

5.3 Primär och Sekundär data

Den data som samlas in kan delas in i primär- och sekundärdata. Primärdatan är den data som forskaren själv har samlat in. Insamlingen kan ske på ett flertal olika sätt, det vanligaste sättet är dock genom intervjuer och/eller observationer. Fördelen med primärdata är att den är tillförlitlig på så sätt att det är forskaren själv som samlat in materialet.

Den primärdata som samlats in till denna uppsats är i form av fyra intervjuer. Om fyra intervjuer är tillräckligt för att besvara mitt syfte går att resonera kring. Kvale (1997) skriver att forskaren ska intervjuas så många som behövs för att få reda på det forskaren vill. I och med det övriga material i form av dokument och de fyra intervjuerna anser jag att detta är tillräckligt för att kunna besvara uppsatsens syfte och frågeställningar. Vidare skriver Holme och Solvang (1997) om vikten att vid urvalet få rätt informanter som kan tillhandahålla den information som behövs för att få svar på studiens syfte. Kontaktpersonen för denna uppsats som är välinsatt och arbetar aktivt med den etniska mångfalden på H&H intervjuades. Denna

person rekommenderade den andra informanten som även den var väl insatt i det etniska mångfaldsarbetet. Dessa två informanter intervjuades ansikte mot ansikte och intervjuerna varade i cirka en timma. Efter att ha genomfört dessa två mer ingående intervjuer kompletterades empirin med ytterligare två intervjuer något som även Bryman (2002) skriver att forskaren längs informationsinsamlingens gång med fördel kan göra. Det genomfördes två telefonintervjuer som var och en varade i ungefär en halvtimme. Informant nummer tre driver mångfaldsarbetet på sin enhet framåt och visar ett stort intresse för ämnet. Den fjärde informanten arbetar med patienter på H&H där flertalet har en annan etniskt bakgrund därav ansågs denna persons åsikter värdefulla och som ett konkret bidrag till den bild och förståelse som uppsatsen strävar efter att få. Det finns en hög tillförlitlighet i intervjuerna för att informanterna är väl insatta i ämnet och problematiken på H&H gällande den etniska mångfalden. Dock är en begränsning att samtliga informanter på något sätt har koppling till varandra. Hade fyra informanter som inte hade någon koppling överhuvudtaget till varandra intervjuats hade kanske en mer objektiv bild gått att få då anonymiteten hade stärkts. Genom att uppsatsens kontaktperson som är väl insatt i befattningar och personer som arbetar med etnisk mångfald rekommenderade vissa av intervjuerna gavs en möjlighet att intervjua personer som både var väl insatta i ämnet och hade flera intressanta åsikter och som också höjer tillförlitligheten i denna uppsats.

Sekundärdata är sådan data som samlas in genom att se på tidigare forskning och olika dokument. Den tidigare forskningen behandlar artiklar, analyser och tidigare studier som är relevanta för ämnet (Patel & Davidson 2003). Dessa redogörs närmre i kapitlet tidigare forskning. Annan sekundärdata kan vara dokument. I det här fallet H&H mångfaldsplan med bilaga, personalvision 2010, H&H verksamhetsplan 2010 och övriga relevanta broschyrer gällande den etniska mångfalden inom organisationen, dessa redogörs för i kapitlet bakgrund.

5.4 Abduktiv ansats

Denna uppsats utgår ifrån en abduktiv ansats. Anledningen till detta val är för att det passar syftet bäst. Jag har sedan tidigare ytterst lite kunskap om etniskt mångfaldsarbete därför ville jag inte utesluta nya vägar som kunde uppkomma under studien. Abduktiv ansats utgår från empirisk fakta men avfärdar inte teoretiska föreställningar. Abduktion kan sägas vara en tolkning av fakta som det redan finns en viss förförståelse av (Alvesson & Skoldberg 1994).

Abduktion innebär att ett enskilt fall tolkas med ett hypotetiskt övergripande mönster som kan förklara fallet. Metoden blir en kombination av induktion och deduktion.

Den induktiva ansatsen härleder slutsatser från empiriska erfarenheter. Utifrån ett antal händelser inducerar forskaren en sannolik slutsats. Hade uppsatsen istället utgått från denna ansats hade svagheten varit att den underliggande strukturen och situationen inte tas med i bilden, utan endast yttre samband vilket gör det svårt att dra generella slutsatser. Det är endast verkan inte orsaken som blir synlig i denna ansats (Patel & Davidsson 2003). Det finns dock en möjlighet att komma fram till en slutsats och resultat som hade varit mer objektivt då ansatsen bygger på att härleda slutsatser från empiriska erfarenheter.

Vidare skriver Patel och Davidsson (2003) att den deduktiva ansatsen inte säger något om huruvida de ingående antagandena är sanna eller inte bara att de kan sammankopplas till slutsatser. Denna ansats utgår från en teori och ofta en hypotes. Hade istället denna ansats varit utgångspunkt för uppsatsen hade svagheten varit att den utgått från en gissning. Fördelen med detta är möjligheten till att dra fördel ifrån ansatsen då styrkan är att studien hade blivit mindre styrd av enskilda subjektiva värderingar då den hade utgått från en hypotes eller teori vilket gör ansatsen mer objektiv.

Det som skiljer abduktion ifrån induktion och deduktion är att den inte är så följdriktig och är en mer verklighetsanpassad förutsättning för forskning. Vidare går den abduktiva ansatsen djupare och inkluderar en djupare förståelse än de två andra förståelsemodellerna (Patel & Davidsson 2003). Genom att utgå från den abduktiva ansatsen kombineras analysen och empiri med litteraturstudier detta för att hitta eventuella mönster som kan ge en förståelse för det som studeras. Vidare kan, under studiens gång, det empiriska tillämpningsområdet utvecklas samt förfinas och det ges möjlighet att justera teorin (Alvesson & Sköldberg 1994).

5.5 Etiska dilemman

Det är viktigt att forskaren tar hänsyn till de etiska dilemman som kan uppstå vid en studie då det kan uppstå flera olika svårigheter när etiska gränser och beslut ska tas. Det finns alltid olika åsikter och principer på hur en undersökning ska och får gå till. Kanske ännu viktigare är det vid en kvalitativ studie då forskaren befinner sig nära de individer den intervjuar (www.vr.se).

Den 1 januari 2001 grundades vetenskapsrådet (VR). Denna är en statlig myndighet med uppdrag från regeringen att stödja och främja den svenska grundforskningen. VR tar bland annat upp viktiga principer som forskare bör tänka på när de genomför en studie. Dessa principer är riktlinjer från etikkommitténs granskning av forskningsprojekt inom samhällsvetenskap. Syftet är att ge forskare stöd till egna reflektioner och ett etiskt ansvarstagande (www.vr.se). Bland annat är det viktigt att forskaren upplyser informanterna om vilka villkor som berör dem i studien och att informantens deltagande är frivilligt och att den när som helst kan avbryta sin medverkan. Vidare ska det framgå att de uppgifter som forskaren samlar in endast kommer att användas till studien.

Samtliga informanter har medverkat frivilligt och har informerats om syftet med studien, det redogjordes noggrant att intervjuerna skedde anonymt. Vid tre av de fyra intervjuerna användes en bandspelare, informanterna tillfrågades först om de kände sig bekväma med detta och att syftet med bandspelaren var en få en objektiv sammanfattning. En informant önskade att avstå ifrån att bli inspelad varav istället det fördes skriftliga anteckningar. Intervjufrågorna berörde inte informanternas privatliv utan handlade enbart om sådant som var relevant för H&H etniska mångfaldsarbete.

Ytterligare en aspekt som är viktig att ta hänsyn till är att jag står med en fot hos uppdragsgivaren och en fot hos universitetet. Det har inte alltid varit lätt att möta kraven från båda håll. Särskilt svårt var det när syfte och frågeställning skulle utformas. Dock är denna uppsats av akademisk art och vänder sig i första hand till universitetet. Jag anser att jag har lyckats att möta både Göteborgs universitet och uppdragsgivarens önskningar och krav men har i slutändan prioriterat universitetet då detta är en akademisk uppsats.

6. Resultat

I detta kapitel presenteras empiri vilken har insamlats genom intervjuer och dokumentanalys. Empirin presenteras kring de områden där den etniska mångfalden behandlas på Habilitering & Hälsa.

6.1 Personalvision 2010

Personalvision 2010, ett dokument skapat för hela Västra Götalandsregionen, ger en bild av hur H&H vill att organisationen ska se ut i framtiden där mål, strategier och personalpolitik omsätts i handling och inte enbart i ord. I dokumentet ingår även lägesrapporter som kompletteras med åsikter från en i ändamålet utsedd arbetsgrupp. H&H har en vision över hur organisationen ska se ut gällande den etniska mångfalden, citatet som följer ger exempel på detta.

”Etnisk mångfald kännetecknar det samhälle vi lever i. Regionen tillvaratar resurserna hos medborgare med utländsk bakgrund och är ett föredöme i arbetet för ökad integration.”

(Personalvision 2010: 4)

6.2 Habilitering & Hälsas Mångfaldsplan 2009-2011

Mångfaldsplanen 2009- 2011 är ett dokument skapat särskilt för handikappförvaltningen och då även för H&H, vilken ska fungera som ett stöd i mångfaldsarbetet. Dokumentet gäller i tre år men varje år tillkommer det en bilaga där det pågående mångfaldsarbetet och lönekartläggning följs upp och analyseras. I detta dokument presenteras också olika aktiviteter relaterade till mångfald. I mångfaldsplanen går det att läsa om handikappsförvaltningens syn på mångfald generellt sett och de mål som har satts upp. Där står det att H&H ska satsa lite extra på arbetet med mångfald, då också etnisk mångfald. H&H strävar efter att mångfald ska genomsyra det dagliga arbetet och inte bli ett krav som ska uppfyllas (Handikappsförvaltningens mångfaldsplan 2009- 2011).

Mångfaldsarbetet på H&H grundar sig på förvaltningens värdegrund.

”Varje människa är unik och värdefull och bemöts med omtanke, inlevelse och respekt. Vårt förhållningssätt bygger på öppenhet, ansvarstagande, samarbete och delaktighet. Våra verksamheter präglas av tillgänglighet, trygghet, effektivitet, kompetens och nytänkande.”

(Balanserat styrkort 2009- 2011: 3)

En positiv konsekvens med arbetet med att öka den etniska mångfalden är att andra projekt har startats för att möta den etniska mångfald som finns i regionen. Ett är projekt kulturdialogen där syftet är att hitta nya sätt att möta den befintliga etniska mångfald som finns och nya sätt att arbeta på där det kan finnas hinder i form av språk och kultur (intervju 2). Projektet har gett positiva resultat och bidragit till att uppnå vård på lika villkor.

Citatet som följer ger exempel på vad H&H strävar mot att uppnå gällande den etniska mångfalden i organisationen, H&H har som mångfaldsmål.

”Handikappförvaltningen har som mål att mångfald blir en naturlig del i vardagen för alla. Detta ger en arbetsplats med större arbetsglädje, kreativitet och prestationsförmåga.”

(Handikappförvaltningens mångfaldsplan 2009- 2011: 5)

Mångfaldsmålet är något som är eftersträvansvärt men citatet, från en informantintervju, som följer visar att det finns en distinktion mellan vad som är vision och mål och vad som i praktiken görs för att öka den etniska mångfalden.

” Det finns kanske inte något jättekonkret arbete för att öka den etniska mångfalden så sätt. Det är väl i det stora hela. Att inte försöka diskriminera människor helt enkelt i rekryteringar och kolla på namn och så.”

(Intervju 1)

Vidare skriver H&H i sin mångfaldsplan att förutsättningarna för att möta patienters behov och förväntningar ökar genom mer kunskap och en ökad mångfald bland medarbetarna, något som också en informant särskilt påtalar (intervju 4). Detta genererar att det blir lättare att se behov och önskemål och för att få en förståelse för olikheter som finns i samhället (Handikappförvaltningens mångfaldsplan 2009- 2011). Som samtliga informanter säger i sina intervjuer är det mycket få sökande med annan etnisk bakgrund därav går det inte att möta den etniska mångfald som finns bland patienterna då särskilt i Göteborgsregionen (www.vr.se).

Enligt en informant (intervju 1) finns det inga exakta siffror på hur stor del av H&H medarbetare som har en annan etnisk bakgrund. Dock kan man dra slutsatsen att det finns en stor majoritet svenska medelålders kvinnor och andelen medarbetare med annan etnisk bakgrund är en kraftig minoritet. I och med detta möter inte H&H upptagningsområdet och dess patienter. Detta är en tydlig negativ konsekvens då det står i H&H verksamhetsplan att *”Fördelningen av resurser ska främja vård på lika villkor.”* (Verksamhetsplanen 2010 H&H: 7)

Med detta menar H&H att man ska ta tillvara och utveckla människors olikheter så att organisationen kan bemöta sina patienters mångfald på ett professionellt sätt. Även om det inte finns en utbredd mångfald bland medarbetarna vilket i sig kan skapa problem med fördomar

I mångfaldsplanen finns det tydliga mål gällande andra grupper som ingår i mångfalden. Exempelvis ska det finnas en jämn könsfördelning det vill säga 40- 60 procent (mångfaldsplanen 2009- 2011). När det gäller etnisk mångfald står det dock. *”Orsaken till att personer med annan etnisk bakgrund inte söker tjänster är svårare att se.”* (Mångfaldsplanen 2009- 2011: 12)

I mångfaldsplanen (2009- 2011) står det att det finns formella och informella hinder. De formella hinderna ligger på samhällsnivå vilket H&H har svårt att påverka dock kan de påverka de informella hinderna exempelvis värderingar och attityder. Det som bland annat görs på H&H för att påverka värderingar och attityder är att det tagits fram ett mångfaldsspel med syftet att uppmärksamma mångfald i stort där även det etiska mångfalden ingår. En del av problematiken som finns kring det här är att tiden ska räcka till. Gällande mångfaldsspelet säger en av informanterna.

”Det som är det stora med mångfaldsarbetet är att de inte har tid att göra det här. Det är ju inte så prioriterade frågor.” (Intervju 1)

Detta, att tiden inte räcker till är något som samtliga informanter tagit upp som en anledning till varför det är svårt att prioritera arbetet med att öka den etniska mångfalden. Mångfaldsplanen tar upp att en grundläggande faktor till att öka det etniska mångfaldsarbetet

är att chefer och ledning måste inse vikten med att prioritera och lägga tid på detta. Citatet som följer ger ytterligare stöd för att det finns en stor tidsbrist på H&H där det är svårt att hinna med att prioritera den etniska mångfalden.

”Det är jätte mycket i perioder, då finns det verkligen en tidsbrist.”

(Intervju 4)

Mångfaldsplanen tar upp att det är viktigt att ta tillvara på den befintliga mångfald som finns i organisationen. Det finns redan samarbeten mellan yrkeskategorierna men detta samarbete kan överföras till att även gälla mellan medarbetares kulturer och språkkunskaper (Handikappförvaltningens mångfaldsplan 2009- 2011). Samtliga informanter tillfrågades om detta, första citatet nedan styrker problematiken med att peka ut individer. Medan andra citatet visar på fördelarna med att dra nytta av den etniska mångfalden.

”Det finns inget sånt arbete i (xxx). Dels för att det är känsligt och lite farligt att peka ut vissa personer som kanske vill vara neutrala men även så är det svårt att säga vad som räknas som person med utländsk bakgrund.”

(Intervju 1)

”... hon är med i kulturgruppen, så där tar vi tillvara på det bara i och med det. Hon kan säkert bidra med kunskap där vi kanske tror saker som kan vara både rätt och fel.”

(Intervju 2)

6.3 Mångfaldssamordnaren på Habilitering & Hälsa

På H&H finns det en mångfaldssamordnare som har till uppgift att bland annat se till att det finns mångfaldsplaner och jämställdhetsplaner som är uppdaterade. Till hjälp har mångfaldssamordnaren en mångfaldsgrupp som består av två verksamhetschefer, en habiliteringschef, en facklig representant och en medarbetare som arbetar som tolk. Mångfaldsgruppen stöttar och agerar bollplank för mångfaldssamordnare i sitt arbete. Vidare är mångfaldssamordnaren en resurs för enhetscheferna i organisationen. Denna är också ute i organisationen och berättar om mångfald med syfte att väcka tankar och ett intresse för mångfald. Mångfaldssamordnaren anordnar tävlingar och aktiviteter med inriktning mångfald för att uppmärksamma området (intervju 1).

Mångfaldssamordnaren är också en drivkraft till att en mångfaldshemsida håller på att skapas. Syftet med denna är att inspirera både medarbetare och chefer. Hemsidan kommer att tillhandahålla både information och inspiration kring ämnet mångfald, i vilket etnisk mångfald ingår. En av informanterna svarade dock att H&H inte hade hunnit så långt med hemsidan ännu men att den är under konstruktion. Under år 2009 utlystes en tävling i årets bästa mångfaldsarbete. Tävlingen riktade sig till arbetsplatser som gjorde framsteg på olika sätt inom arbetet med mångfald. Priset var i form av ett vandringspris och ett hemligt pris. Eftersom det finns en efterfrågan av utbildning i mångfald finns det en tanke att H&H ska ta fram en webbaserad utbildning. Denna ska vara uppdelad i de sju diskrimineringsgrunderna, vilket de ska börja med att ta en diskrimineringsgrund i taget och på så sätt utveckla utbildningen allt eftersom (intervju 1).

Även om H&H arbetar för att öka den etniska mångfalden svara samtliga informanter liknande på frågan om det finns en osäkerhet bland medarbetarna inför en ökad etnisk mångfald.

”Den är inte uttalad. Men det finns säkert en ovana där man inte vet hur man ska bete sig. Man vågar inte ställa frågor.”

(Intervju 1)

”Rädsla tror jag inte men en osäkerhet. Och risk för generaliseringar och att man har fördomar ifrån att man. Jag ska inte säga man utan en del som inte har mött så mycket av det här tidigare känner jag kan ha en bild av en buschmänniska från Afrika ibland.”

(Intervju 2)

6.4 Rekrytering på Habilitering & Hälsa

År 2008 genomfördes en undersökning för att kartlägga hur många av sökande till tjänster inom H&H som var män, kvinnor, personer med annan etnisk bakgrund och hur åldersfördelningen såg ut. Viktigt att nämna är att det kan förekomma ett visst mörkertal vad gäller sökande med annan etnisk bakgrund då det är sannolikt att tro att alla sökande inte berättar om sitt ursprung och det går inte alltid att utläsa från namn om en person har en annan etnisk bakgrund (mångfaldsplanen bilaga 2009- 2011). Sammanställningen av undersökningen som presenteras nedan visar på problematiken med att det är få sökande med en annan etnisk bakgrund.

Sammanställning av undersökning

Totalt:

Antal tjänster: 96

Antal sökande kvinnor: 915

Antal sökande män: 133

Antal sökande med annan etnisk bakgrund: 122

Totalt antal sökande: 1170

Det står i mångfaldsplanen (2009-2011) att sättet som H&H rekryterar på är en del i att öka den etniska mångfalden och att det är här man kan ändra värderingar och attityder kring mångfald. H&H menar på att rekryteringsprocessen måste ändras så att diskriminering vid rekrytering inte förekommer. Detta ställer högre krav på cheferna som oftast är de som rekryterar nya medarbetare. I Mångfaldsplanen (2009- 2011) står det att cheferna måste vara medvetna om sina förutfattade meningar och vara lyhörda och öppna för förändringar. Två av informanterna fick frågan om rekryteringen på något sätt var avidentifierad så att rekryteraren inte på förhand dömde ut de sökande på deras eventuella utländska namn. Inget sådan gjordes (intervju 1). Här finns ytterligare en distinktion mellan att cheferna, enligt mångfaldsplanen 2009-2011, ska uppmärksamma etnisk mångfald i rekrytering något som inte sker i praktiken. En av informanterna svarade enligt citatet nedan på vad som gjordes vid en rekrytering för att öka den etniska mångfalden.

”Nej, inte vad jag har tänkt på men jag vet att min chef är angelägen och så. Det finns en mångfaldsenhet här, som jag ibland undrar varför vi inte hör mer av den.”

(Intervju 2)

En konsekvens av arbetet med att öka den etniska mångfalden genom rekrytering på H&H berättade en informant om (intervju 3). I dennes team finns en medarbetare som är av svensk härkomst men som har bott i ett annat europeiskt land en längre tid och även utbildat sig där. När en ny medarbetare skulle rekryteras erbjöds en person som var från samma land som den befintliga medarbetaren bott i gällande tjänst. Informanten berättade att samarbetet med den befintliga medarbetaren hade fungerat bra och att de gärna såg en till person från det här

landet. Tyvärr avböjde personen erbjudande om tjänst. Här är ett exempel på hur rekryteringen påverkas positivt då teamet och rekryteraren fått lära känna och arbeta med någon som visserligen var av svenskt ursprung men bott i ett annat land en lång tid.

Nedan följer citat som visar på de positiva konsekvenser som en ökad etnisk mångfald anses bidra med till organisationen.

”Det är just det att vi tänker olika och att man kan lösa problem på flera sätt. Man kan även få de andra att tänka på ett annat sätt.”

(Intervju 1)

”Men jag tror att det är en fördel då man förstår att alla inte tänker likadant.”

(Intervju 2)

”En fördel är de nya tankar och idéer som kommer med mångfald.”

(Intervju 3)

”Vi skulle få mycket mer kunskap om olika seder och bruk i olika länder, där man också kan få en annan förklaring.”

(Intervju 4)

7 Analys

I detta kapitel presenteras en analys av resultatet gentemot tidigare forskning och teorier som redogjorts för i tidigare kapitel. Analysen följer de teman som presenterades i kapitel resultat.

7.1 Personalvision 2010

Personalvision 2010 är, som nämnts tidigare, en vision att sträva emot. Dock nämns inte exakt hur det ska ske. Vidare är en vision att det är allas ansvar att nå mål och visioner. Samtliga informanter nämner dock att det finns mycket liten tid att lägga på frågan om etnisk mångfald då alla medarbetare på H&H arbetar under press och en stor arbetsbörda vilket gör det svårt att få tid över till att uppfylla visionen om etnisk mångfald. I detta fall har H&H en vision men tiden att uppfylla visionen saknas. Genom att utgå från Ahrne och Papakostas (2002) kan tidsbristen vara en tröghet i de kollektiva resurserna. I dessa ligger bland annat organisationernas handlingsförmåga, denna kan bidra till att oviljan till förändring i en organisation stärks och på så sätt vara en orsak till att det etniska mångfaldsarbetet inte prioriteras.

Samtliga informanter har nämnt att som ett viktigt steg mot att öka den etniska mångfalden måste samtliga på H&H bearbeta och syna sina värderingar och fördomar. Genom att göra detta kan H&H visa att personer med annan etnisk bakgrund inte är, som Fägerlind (2001) säger, rysk radioaktiv mjölk utan personer som har en annan kompetens och erfarenheter. Genom att utgå från Trompenaars och Hampden- Turner (1997) teori om kultur i affärslivet menar informanterna det översta och mellersta lagret. Då H&H arbetar med att öka den etniska mångfalden på olika sätt tar de samtidigt upp värderingar och attityder till ytan och påvisar att de faktiskt finns där vilket att ge ett medvetnare och öppnare förhållningssätt i organisationen.

7.2 Habilitering & Hälsas Mångfaldsplan 2009-2011

Som beskrivits i tidigare avsnitt har H&H som mångfaldsmål:

”Handikappförvaltningen har som mål att mångfald blir en naturlig del i vardagen för alla. Detta ger en arbetsplats med större arbetsglädje, kreativitet och prestationsförmåga.”

(Handikappförvaltningens mångfaldsplan 2009- 2011: 5)

För att genomföra en förändring behövs mål som ovan. Genom att utgå från Ahrne och Papakostas (2002) teori om tröghet till förändring i organisationer behövs det dock ett mer konkret tillvägagångssätt än enbart mål, på hur etnisk mångfald ska bli en naturlig del i vardagen för alla på H&H. Organisationer har ett naturligt motstånd till förändring vilket kan bero på flera anledningar men en av dem är att människor vill ha något stabilt att komma tillbaks till något som även Granberg (2003) påpekar, vilket även ligger i linje med mitt resultat. Detta kan medföra en rädsla och en ovilja till förändring. Finns det då inte en konkret bild över hur målet ska uppnås blir det svårt att genomföra en förändring och uppnå mångfaldsmålet. Konsekvensen av att H&H inte har ett konkret tillvägagångssätt på hur de ska arbeta med att öka den etniska mångfalden i organisationen, blir att det skapas en ostrukturerad bild över hur H&H ska öka det etniska mångfaldsarbetet. Det skapas också merarbete i organisationen vilket i viss mån bidrar till dubbelt arbete vilket i sin tur bidrar till den problematik som finns kring tidsbrist. Ahrne och Papakostas (2002) tar upp vikten av att en organisations minne förmedlar kunskap och förenklar samordningen av flera människors handlingar. I H&H fall finns till viss del inte detta koordinerade minne vilket försvårar en förändring i organisationen. Konsekvensen med att öka det etniska mångfaldsarbetet blir då att istället för att skapa en förenad organisation som strävar mot samma mål strävar alla mot olika mål då inte ett konkret mål finns.

I mångfaldsplanen ser H&H som en positiv konsekvens att arbetet med att öka den etniska mångfalden på H&H kommer att innebära ett samspel som gör etnisk mångfald till en framgångsfaktor. Genom att utgå från teorin om kultur i affärslivet (1997) kan de fördomar som finns inom H&H brytas ner och konsekvensen med att öka den etniska mångfalden kan då bli att H&H tillvaratar alla människors olikheter för att skapa olika perspektiv på problem och lösningar (Handikappförvaltningens mångfaldsplan 2009- 2011). Detta är något som bland annat en informant påtalar. Denna menar på att en ökad mångfald, då även etnisk mångfald, bidrar till nya sätt att tänka då alla har olika livserfarenheter och värderingar. Eftersom denna arbetar i ett tvärprofessionellt team berikar en mångfald samspelet i teamet vilket gör mångfald till en framgångsfaktor (intervju 3).

Att tiden inte räcker till är något som samtliga informanter tagit upp som en anledning till varför det inte satsas mer på den etniska mångfalden när det finns en så pass utbredd etnisk mångfald i Västra Götalandsregionen. Mångfaldsplanen tar upp att en grundläggande faktor

till att öka det etniska mångfaldsarbetet är att chefer och ledning måste inse vikten med att prioritera och lägga tid på detta. Det finns en distinktion mellan att mångfaldsplanen trycker på vikten av att prioritera arbetet med etnisk mångfald. Medan informanterna säger att det dels inte finns någon tid att lägga då samtliga i organisationen arbetar under hård press och dels att cheferna och ledning inte prioriterar detta även om det står i mångfaldsplanen. Detta går återigen att härleda till Ahrne och Papakostas (2002) teori om tröghet till förändring i organisationer där de kollektiva resurserna och organisationens tröghet till en förändring spelar in. Det kan finnas en undermedveten ovilja till att prioritera det etniska mångfaldsarbetet då cheferna verkar ha svårt att finna tiden.

7.3 Mångfaldssamordnaren på Habilitering & Hälsa

Som tidigare nämnts har mångfaldssamordnaren introducerat, på H&H, ett mångfaldsspel med syfte att uppmärksamma och skapa reflektioner bland medarbetarna. Även om det finns lite tid att prioritera etnisk mångfald har de olika enheterna till viss del börjat använda sig av spelet. Detta har i sin tur genererat en efterfrågan om utbildning i mångfald vilket är mycket positivt och ett stort steg framåt för att uppnå vision och mål om en bred etnisk mångfald i organisationen. I och med detta intresse har utformningen av en webbaserad utbildning påbörjats. Denna utbildning är till för att ytterligare uppmärksamma mångfald, då även etnisk mångfald. Detta är ett steg att ta itu med de fördomar som råder och ytterligare lyfta fram det översta, mellersta och till viss del det djupaste lagret i Trompenaars och Hampden- Turners (1997) teori om kultur i affärslivet. Ofta kan människor bli blinda för sina egna uppfattningar och fördomar. Då kan utbildningen vara ett bra sätt att visa på de underliggande värderingar och normer som ger upphov till dessa uppfattningar och fördomar. Konsekvensen av detta blir att medarbetarna kan uppmärksamma den inbyggda handboken (Bodin & Fant, 1995) och då uppmärksamma fördomar och värderingar för att på så vis få ett öppnare förhållningssätt som välkomnar kompetenser och erfarenheter som skiljer sig ifrån individens egna.

Den tävling som är aktuell och handlar om insatser för mångfald har enligt en informant bidragit med flera positiva aspekter. Informanten berättade att den här tävlingen har varit nyttig och skapat ett bredare tankesätt som välkomnar mångfald som ett positivt tillskott till organisationen. Tävlingen har väckt tankar kring fördomar som informanten inte tidigare varit medvetna om. En konsekvens av att reflektionerna kring fördomar och värderingar har förts upp till ytan och medarbetarna i informantens team tagit itu med dem och brutit ner dem, är

att det skapats ett bättre och trevligare arbetsklimat som är öppet och inte fördömande för olikheter exempelvis etnisk mångfald. Detta är något som också omgivningen har märkt då det påtalas, enligt informanten, att det är trevligt att komma till teamet och alla känner sig välkomna (intervju 3). Utgår man från teorin om kultur i affärlivet (Trompenaars & Hampden- Turner 1997) är det viktigt att ta upp fördomar och generaliseringar till ytan. Enligt Trompenaars och Hampden- Turner (1997) och Bodin och Fant (1995) bär vi omkring på normer och värderingar som inte alltid är de rätta och även mer grundläggande antaganden om andra människor. Genom att H&H uppmärksammar dessa bland annat genom mångfaldsspelet och att mångfaldssamordnaren är ute och talar om ämnet i organisationen blir en konsekvens att H&H skapar en organisation som kan se det som finns bakom utländska efternamn, en annan hudfärg eller ursprung.

Mångfaldssamordnarens direkta uppgift är inte att öka den etniska mångfalden då det finns en problematik med få sökande med annan etnisk bakgrund. Mångfaldssamordnaren utför dock ett viktigt arbete med att se till att sökande med annan etnisk bakgrund inte blir diskriminerade då de söker tjänster. Detta genom att mångfaldssamordnaren uppmärksammar etnisk mångfald exempelvis genom att vara ute i organisationen och tala om etnisk mångfald. Detta gör också att det mellersta lagret i teorin om kultur i affärlivet (1997) bryts ner. Det vill säga att genom att H&H medarbetare bearbetar sina normer och värderingar blir konsekvensen av arbetet med att öka den etniska mångfalden att de visar på att enbart för att en individ har en annan etnisk bakgrund gör inte det denna person sämre kvalificerad till en tjänst medverkar indirekt mångfaldssamordnaren till en ökad etnisk mångfald på H&H.

7.4 Rekrytering på Habilitering & Hälsa

Det står i mångfaldsplanen (2009-2011) att sättet som H&H rekryterar på är en del i att öka den etniska mångfalden och att det är här man kan ändra värderingar och attityder kring etnisk mångfald. Mångfaldsplanen menar på att rekryteringsprocessen måste ändras så att diskriminering vid rekrytering inte förekommer. Detta ställer högre krav på cheferna som oftast är de som rekryterar nya medarbetare. Cheferna måste vara medvetna om sina förutfattade meningar och vara lyhörda och öppna för förändringar (Mångfaldsplanen 2009-2011). Detta är något som även Gonäs och Knocke (2004) och Ds 2000: 69 framhåller är av stor vikt. De menar att på den svenska arbetsmarknaden förekommer både direkt och indirekt diskriminering som kan yttra sig i arbetsgivarnas osäkerhet gällande exempelvis utländska

efternamn. Men även arbetsgivarnas brist på kunskap gällande utländska utbildningar som ifrågasätts istället för att ses som en tillgång och en merit. Fortfarande är det den etniskt svenska tjänstemannen utan funktionshinder i rätt ålder som är norm i det svenska arbetslivet (Ds 2000:69).

H&H uppmärksammar och påpekar att cheferna måste medvetandegöra sina förutfattade meningar och hålla sinnet öppet för att det ska bli möjligt att öka den etniska mångfalden. Exempelvis står det i mångfaldsplanen (2009- 2011) att istället för att rekryteraren fokuserar på att den sökande talar med brytning kan den istället tänka att här är en person som talar ytterligare ett språk förutom svenska. Utgår man från Ahrne och Papakostas (2002) teori om tröghet till förändring i organisationer är det en lång och mödosam process att ändra sättet att rekrytera. Författarna säger att det kan ligga många aspekter bakom till denna tröghet. En tröghet är oviljan som kan bero på kulturella och ideologiska värderingar som finns rådande i organisationerna. Detta ger en rädsla att förlora makt, inflytande och trygghet. Dessa nya människor som rekryterarna kanske inte varit i kontakt med förut kan innebära en misstänksamhet.

En informant (intervju 1) berättade att vid en rekrytering ska man i första hand rekrytera internt bland de tillsvidareanställda. Men eftersom de anställda består av en stor majoritet svenskfödda medelålders kvinnor blir detta till en ond cirkel där det enbart finns svenskfödda medelålders kvinnor att rekrytera. Konsekvensen av detta blir att merparten som rekryteras är svenska medelålders kvinnor vilket hämmar arbetet för att öka den etniska mångfalden. Dock kan man i mångfaldsplanen läsa att H&H utformar platsannonser som uppmuntrar personer med annan etnisk bakgrund att söka tjänster. De los Reyes (2001) menar på att det finns individer med annan etnisk bakgrund som har rätt kompetens men de har likväl sämre möjligheter att få arbeten i enlighet med den kompetens de besitter. Detta är en del av problematiken med att öka den etniska mångfalden på arbetsmarknaden. Men som både primär- och sekundärdata tar upp är en stor del av problematiken också att det inte finns utbildade individer med annan etnisk bakgrund i de professioner som det finns lediga tjänster i. Ser på man på tidigare forskning där det i tandläkarprofessionen börjat planas ut skillnader som finns mellan svenskfödda och personer med annan etnisk bakgrund (Fägerlind 2001) är det inte en omöjlighet att öka den etniska mångfalden. Dock är det svårt för H&H att få fler individer med annan etnisk bakgrund att studera till de professioner som finns i

organisationen. Det H&H måste sträva mot är att rekrytera den befintliga arbetskraft med rätt kompetens som är av annan etnisk bakgrund.

En konsekvens av arbetet med att öka den etniska mångfalden på H&H berättade en informant om (intervju 3). I dennes team finns en medarbetare som är av svensk härkomst men som har bott i ett annat europeiskt land en längre tid och även utbildat sig där. När en ny medarbetare skulle rekryteras erbjöds en person som var från samma land som den befintliga medarbetaren bott i gällande tjänst. Informanten berättade att samarbetet med den befintliga medarbetaren hade fungerat bra och att de gärna såg en till person från det här landet. Tyvärr avböjde personen erbjudande om tjänst. Här är ett exempel på hur rekryteringen påverkas positivt då teamet och rekryteraren fått lära känna och arbeta med någon som visserligen var av svenskt ursprung men bott i ett annat land en lång tid. Dessa personer har tagit itu med samtliga lager i teorin om kultur i affärlivet (Trompenaars & Hampden- Turner 1997).

Då H&H på olika sätt arbetar med att öka den etniska mångfalden kan en konsekvens bli att det kan skapas kulturkrockar. Genom att utgå från teorin om kultur i affärlivet (Trompenaars & Hampden- Turners 1997) kan man här se att samtliga lager spelar in. En av informanterna säger att en konsekvens av att H&H ökar den etniska mångfalden kan bli att det kan skapas kulturkrockar. Det individerna ser med blotta ögat exempelvis en mörk hudfärg ihop med värderingar och normer dels individens egna men även hur man tror att den andra individen ska agera, tycka och tänka kan skapa förvirring om det är så att individerna inte beter sig som väntat. Att det finns en kulturell skillnad mellan den svenska befolkningen och individer med annan etnisk bakgrund är något som De los Reyes (2001) slår fast och menar på att det är en anledning till varför individer med annan etnisk bakgrund har en sämre ställning på den svenska arbetsmarknaden. Detta ställer krav på att hitta sätt att mötas på vägen, detta innebär en förändring som kan skapa en stor ovilja och osäkerhet (Ahrne & Papakostas 2002, Granberg 2003) vilket kan medföra konflikter och en sämre fungerade organisation. Här är det viktigt att H&H lägger kraft på att hitta sätt där man omvandlar kulturkrockarna och tar lärdom av dem och hittar nya sätt att arbeta på .

8. Slutsatser och förslag på vidare forskning

I detta avslutande kapitel kommer en redogörelse för de slutsatser som framkommit. Slutligen presenteras förslag på vidare forskning.

Utifrån mitt syfte ” *Denna studie avser att kartlägga hur arbetet med att öka den etniska mångfalden ser ut på Habilitering & Hälsa. Detta görs i syfte att identifiera de konsekvenser som detta arbete innebär för organisationen med hjälp av en analys av tidigare forskning och tillvägagångssätt inom området för etnisk mångfald*” samt mina frågeställningar ” Hur arbetar Habilitering & Hälsa idag för att öka den etniska mångfalden?” och ”Vad får arbetet med att öka den etniska mångfalden för konsekvenser för Habilitering & Hälsa?” kan jag konstatera att:

H&H på olika sätt arbetar med att öka den etniska mångfalden. Detta genom att de har en personalvision som ger en vision gällande hur den etniska mångfalden ska se ut på H&H. De har en mångfaldsplan, där etnisk mångfald ingår, som visar på hur arbetet med att öka den etniska mångfalden ska gå till. Jag anser dock att denna plan behöver förtydligas och vara än mer ingående för att arbetet med att öka den etniska mångfalden på H&H ska ha framgång. Vidare finns det en mångfaldssamordnare som arbetar med att uppmärksamma etnisk mångfald och som indirekt verkar till att öka den etniska mångfalden på H&H. Genom att denne ökar medvetenheten om normer och begränsningar bland medarbetarna i organisationen som kan inverka negativt gör detta organisationen mer öppen för en etnisk mångfald.

Ytterligare en slutsats är att H&H lägger mycket tid och kraft att i rekryteringen uppmärksamma rekryterarna på deras normer och värderingar som kan ge upphov till fördomar och på så sätt motverka arbetet med att öka den etniska mångfalden. Rekryterarna ska sträva efter att se ett annorlunda språk eller en utbildad person från ett annat land som en tillgång i organisationen och inte som något främmande.

En slutsats och konsekvens som framträder mycket tydligt är att det finns en stor brist på tid som gör det svårt att hinna prioritera arbetet med att öka den etniska mångfalden på H&H. Det finns en distinktion mellan att mångfaldsplanen trycker på vikten av att prioritera arbetet med att öka den etniska mångfalden och att empirin visar på att detta är något som i dagens

läge inte är möjligt. Då samtliga medarbetare på H&H arbetar under en stor tidspress och har en stor arbetsbörda.

Konsekvenserna av arbetet med att öka den etniska mångfalden har bidragit till att etnisk mångfald uppmärksammas bland medarbetarna. Den etniska mångfalden har dock inte ökat, en orsak till detta är en låg frekvens av sökande med en annan etnisk bakgrund. En slutsats är dock att det finns ett intresse bland medarbetarna på H&H av att lära sig mer om etnisk mångfald men även om medarbetarnas egna fördomar och värderingar. I och med detta har det påbörjats projekt och tävlingar som inriktar sig på etnisk mångfald.

Förslag på vidare forskning är att gå till botten med den största delen av problematiken med att öka den etniska mångfalden det vill säga varför det finns så få sökande med annan etnisk bakgrund. Detta är en omfattande undersökning som hade tagit mer tid än vad jag har haft till mitt förfogande. Ytterligare förslag hade varit att se på hur man kan knyta ihop förvaltningarna inom H&H arbete med att öka den etniska mångfalden. Jag anser att förvaltningarna har mycket att lära av varandra. Om H&H hade kunnat skapa ett utbrett nätverk tror jag att man hade kunnat ta itu med de fördomar och rädslor som finns till förändring och etnisk mångfald i organisationen. Men de hade även kunnat lära av varandra och hur de arbetar med etnisk mångfald och på så sätt även öka den etniska mångfalden. En annan del av problematiken är att samtliga på H&H anser "sin del" som viktigast och något som bör prioriteras först. Vad ska man prioritera dra ner långtidssjukskrivningar, ett förbättrat miljö perspektiv eller att ha en bred etnisk mångfald? Detta är frågor som inte är helt enkla att besvara dock något som H&H måste ta ställning till. Förslag på studie här hade varit att ta fram en hållbar lösning på tidsaspektsproblematiken. Något som jag finner som en intressant studie men som även den tagit mer tid än vad jag hade i anspråk. Ytterligare en intressant aspekt är att se på hur den introducerande utbildningen för nyss hitkomna människor med annan etnisk bakgrund kan förbättras. Projektet från näringsdepartementet (Ds 2000: 69) menar på att denna måste förbättras. Det finns akademiskt utbildade människor med annan etnisk bakgrund men i och med att introduktions utbildningen är av dålig kvalitet försvårar det utsikterna för ett arbete inom sin egen profession.

Desto enklare det blir att transportera sig mellan länder desto mer ökar den etniska mångfalden. Detta något som jag som personalvetare kommer att få handskas med i allt större utsträckning i framtiden. Denna uppsats har inneburit att jag själv fått ta itu med mina egna

värderingar och fördomar. Jag ser mig själv som en fördomsfri person men människor kan alltid förbättra sig och utveckla ett än mer fördomsfritt förhållningssätt. Jag anser att min uppsats har tillfört personalvetenskapen en tankeställare om att det fortfarande råder en diskriminering mot dem som är annorlunda, i det här fallet personer med utländsk härkomst. Detta är något som personalvetenskapen måste ta i beaktande och begrunda vad vi kan göra för att minska denna diskriminering. Alla i Sverige ska behandlas lika detta är dock inte alltid det lättaste som kan bero på skäl som ligger både på samhälls- och individnivå. Men någonstans måste arbete påbörjas varav jag ser en ypperlig chans att påbörja vid personalarbete.

Litteratur och källförteckningar

Böcker och artiklar

Ahrne, Göran & Papakostas, Apostolis (2002) *Organisationer, samhälle och utveckling*. Lund. Studentlitteratur.

Alm, Daina (1999) *Fördel mångfald, en tankeväckare om mångfald i organisationer*. Uppsala. Författaren och Konsultförlaget.

Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj (1994) *Tolkning och reflektion, vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund. Studentlitteratur

Bodin, Rita & Fant, Lars (1995) *Från kultur till kultur*. Stockholm. Bonnier utbildning AB.

Bryman, Alan. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö. Liber.

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

Ds 2000: 69 (2000) *Alla lika olika, mångfald i arbetslivet*. Stockholm. Fritzes Offentliga Publikationer.

Fägerlind, Gabriella (2001) *Kompetens för mångfaldens arbetsliv: Sammanfattningar av 15 utvecklingsprojekt*. Stockholm. Vinnova

Granberg, Otto (2003) *PAOU, personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm. Natur och Kultur.

Herlitz, Gillis (2005) *Kulturgrammatik, hur du ökar din förmåga att umgås med människor från andra kulturer*. Uppsala. Uppsala Publishing House.

Integrationsverkets rapportserie 2002: 10 (2002) *Etnisk mångfald i Norden*. Norrköping. Integrationsverket.

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

Patel, Runa. & Davidson, Bo (2003) *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund. Studentlitteratur.

Svanberg, Ingvar & Tydén, Mattias (1994) *I nationalismens bakvatten, hur svensken blev svensk och invandraren främling* Stockholm. Ordfront.

Svensson, Per- Gunnar & Starrin, Bengt (red.) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund. Studentlitteratur.

Trompenaars, Fons & Hampden-Turner, Charles (1997) *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. London. Brealey.

Trost, Jan (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Lund. Studentlitteratur.

Dokument från Habilitering & Hälsa

Mångfaldsplanen 2009- 2011

Personalvision 2010

Verksamhetsplanen 2010

Elektroniska källor

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/11043/a/111986> (100413)

www.vr.se (100502)

http://www.vgregion.se/upload/Regionkanslierna/regionutveckling/Statistik/vgr_faktabok_2009.pdf (100506)