

UPPSALA UNIVERSITET
Sociologiska institutionen
Sociologi AOP
CD-uppsats
Vt 2004

Allialikaolika?

-en problematisering av begreppet etnisk mångfald på fyra svenska myndigheter

Opponent: Niklas Åkerlind

Handledare: Sanna Tielman

Författare: Helena Sidenvall

Datum: 2004-05-25

Titel: Alla lika olika? – en problematisering av begreppet etnisk mångfald på fyra svenska myndigheter.

Författare: Helena Sidenvall

Sammanfattning

I denna uppsats har jag undersökt positiva attityder till etnisk mångfald på fyra svenska myndigheter. Undersökningen har skett genom kvalitativa intervjuer med personalchefer alternativt personalhandläggare på respektive myndighet. Syftet har varit att identifiera hur positiva attityder till mångfald med avseende på etnicitet kan se ut, och att sedan försöka analysera vad dessa olika möjliga vägar innebär. Därvid har jag försökt att teoretiskt problematisera de olika ståndpunkterna. Bakgrunden till detta är att jag tror att det är avgörande för hur mångfaldsbegreppet implementeras om man är klar över vilken syn man faktiskt har på det och dess tillämpning.

Analysen bygger på tre temata som förankras teoretiskt i samma uppställning, nämligen:

- rättvisa eller kvalitet framhålls som förtjänstfullt
- likhet eller olikhet betonas
- etnicitet som överordnad kategori diskuteras

Generellt kan konstateras att respondenterna i varierande grad såg kvalitetsvinster med att sträva efter mångfald, och samtidigt av rättviseskäl ville motverka diskriminering. På samma sätt försökte man att betona alla anställdas individuella olikhet samtidigt som man lät etnicitet stå för en form av kategorisering. Dessa ställningstaganden blir problematiska då ståndpunkterna är delvis motsägande.

Sökord: etnicitet, mångfald, rättvisa, kvalitet, likhet, olikhet, organisation, Gemeinschaft, Gesellschaft

© Helena Sidenvall 2004

Distribueras av författaren. helenasidenvall@hotmail.com

1	<u>INLEDNING</u>	4
1.1	<u>BAKGRUND</u>	4
1.2	<u>PROBLEMFÖRMULERING</u>	5
1.3	<u>SYFTE</u>	6
1.4	<u>FRÅGESTÄLLNINGAR</u>	6
1.5	<u>UPPSATSENS DISPOSITION</u>	6
1.5.1	<u>Metod</u>	6
1.5.2	<u>Empiri</u>	6
1.5.3	<u>Teori</u>	7
1.5.4	<u>Analys och diskussion</u>	7
2	<u>METOD</u>	7
2.1	<u>VAL AV METOD</u>	8
2.2	<u>URVAL OCH UNDERSÖKNINGENS GENOMFÖRANDE</u>	8
2.3	<u>RELIABILITET OCH VALIDITET</u>	10
2.4	<u>ETISKA RIKTLINJER</u>	11
3	<u>ETNISK MÅNGFALD HOS FYRA SVENSKA MYNDIGHETER</u>	12
3.1	<u>DEN RÅDANDE SITUATIONEN PÅ MYNDIGHETERNA</u>	12
3.2	<u>ERFARENHETER AV MÅNGFALDSARBETE PÅ MYNDIGHETEN</u>	13
3.3	<u>REFLEKTIONER KRING MÅNGFALD OCH DESS TILLÄMPNING</u>	15
3.4	<u>TRE TEMATA</u>	18
3.4.1	<u>Rättvisa eller kvalitet</u>	18
3.4.2	<u>Likhet eller olikhet</u>	19
3.4.3	<u>Etnicitetens överordning som kategori</u>	20
4	<u>TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER</u>	20
4.1	<u>KVINNOR OCH LEDARSKAP – EN BESKRIVNINGSMODELL</u>	20
4.1.1	<u>Lika möjligheter</u>	22
4.1.2	<u>Meritokrati</u>	23
4.1.3	<u>Särskild kompetens</u>	24
4.1.4	<u>Alternativa värden</u>	25
4.2	<u>ASPEKTERNA PÅ RÄTTVISA OCH KVALITET</u>	26
4.2.1	<u>Gåva och utbyte</u>	26
4.2.2	<u>Moral och självbevarelsedrift</u>	27
4.2.3	<u>Gemeinschaft och Gesellschaft</u>	28
4.2.4	<u>Jämförelse av teorier</u>	32
4.3	<u>ASPEKTERNA PÅ LIKHET OCH OLIKHET</u>	33
4.3.1	<u>Erkännandets politik</u>	33
4.3.2	<u>Identitetsbegreppets utveckling</u>	34
4.3.3	<u>Politik för erkännande</u>	37
4.3.4	<u>Stereotyp eller sociotyp</u>	40
4.4	<u>FRÄMLINGSKAP I ETT SVENSKT HISTORIEPERSPEKTIV</u>	42
5	<u>ANALYSAVSNITT</u>	44
5.1	<u>RÄTTVISA OCH KVALITET</u>	44
5.2	<u>LIKHET OCH OLIKHET</u>	46
5.3	<u>ETNICITET SOM ÖVERORDNAD KATEGORI</u>	49
6	<u>SLUTSATSER</u>	50
7	<u>DISKUSSION</u>	51
8	<u>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</u>	55

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Den svenska arbetsmarknaden är idag segregerad, med såväl glastak som glasväggar för olika aktörer. Integrationsverket konstaterar i sin Rapport Integration 2003 att utrikes födda genomgående har lägre sysselsättningsgrad än de som är födda i Sverige. Dessa skillnader kan inte förklaras av individuella egenskaper som de utrikes föddas kön, ålder, utbildning eller civilstånd. Man konstaterar även att ju kortare vistelsetid i Sverige, desto större konjunkturkänslighet. Denna konjunkturkänslighet kan förklaras med att det är de senast anställda som förlorar jobbet först vid lågkonjunktur förklarar det inte att skillnaderna består (om än inte i lika stor utsträckning) även då vistelsetiden är längre. Integrationsverket konstaterar att de som är födda i länder i Asien eller Afrika har lägre sysselsättningsgrad än andra, oavsett vistelsetid i Sverige och oavsett kön, ålder, utbildning eller civilstånd.¹ För både inrikes och utrikes födda gäller att sysselsättningen ökar ju högre utbildningen är, men också att sysselsättningen är högre för inrikes födda inom varje enskild utbildningskategori.²

Sedan 1999 finns lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. I 1 § förtydligas lagens ändamål:

Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet (*etnisk mångfald i arbetslivet*). (SFS 1999:130)

Förutom lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering är de svenska myndigheterna sedan lagen trädde i kraft av regeringen ålagda att göra en handlingsplan för etnisk mångfald bland sina anställda. Sedan tidigare har de i uppdrag att senast den 1 mars varje år redovisa planerade och vidtagna åtgärder för att öka kulturell och etnisk mångfald till sina respektive departement.³

¹ Rapport Integration 2003 s 11

² Detta gäller undantaget en kategori, ”utbildning okänd”. Rapport Integration 2003 s 16

³ Råd för myndigheternas arbete för etnisk mångfald och med mångfaldsplaner. s 3

Vid sidan av lagstiftningen talar vi i samhällsdebatten också i allt större utsträckning om vikten av mångfald, och mångfaldsarbete presenteras som lösningen på arbetsmarknadens diskriminering. Ett stort antal initiativ för att främja integration och mångfald finns och startas ständigt både i små och stora sammanhang.

1.2 Problemformulering

Att lagen om etnisk diskriminering infördes så nyligen antyder att den är i högsta grad aktuell. Lagen säger att arbetsgivaren själv ska ta initiativ till aktiva åtgärder mot etnisk diskriminering. En del företag och organisationer har kommit längre än andra i detta arbete.

Etnisk mångfalds fördelar kan emellertid conceptualiseras på olika sätt och arbetsgivare kan motiveras av olika mål och incitament för att arbeta efter mångfaldsideal. Jag vill fokusera på att teoretisera och analysera detta aktiva mångfaldsarbete, se på vilka eventuella fördelar arbetsgivare ser med mångfald och i så fall hur dessa förväntningar tar sig uttryck.

Jag anser att vi i en situation där vi ständigt och oreflekterat talar om mångfald riskerar att återanvända gamla fördomar och retoriken kan bli klichéartad. För att begreppet ska fylla sin funktion i mångfaldsarbete, mångfaldsplaner och liknande så bör användaren vara klar över vilken betydelse denne lägger i ordet. Det är den betydelse man ger ordet som kommer att påverka vilka konsekvenser dess användning får.

För ändamålet har jag valt att intervjua svenska myndigheter. Dessa har i större utsträckning än den privata sektorn krav på sig att arbeta med mångfald. Således har jag gjort grundantagandet att de svenska myndigheterna generellt kommit längre än den privata sektorn i att formalisera och kommunicera om mångfaldsarbete. För att fokusera på inställningen från dem som skapar och förändrar just policydokument och rekryteringsrutiner har intervjuer gjorts med personalchefer och personalhandläggare.

1.3 Syfte

Min åsikt är att en analys av en eventuell hållning i förhållande till mångfaldsfrågor är nödvändig för att man, ur ett arbetsgivarperspektiv, ska kunna vara övertygad i sitt arbete vid skapande av arbetssätt med mångfaldsmotiv. Syftet med uppsatsen är att identifiera hur positiva attityder till mångfald med avseende på etnicitet kan se ut, och att sedan teoretiskt försöka analysera vad dessa olika möjliga vägar innebär. Därefter ska jag plocka isär olika synsätt på mångfald och göra en teoretisk diskussion av dessa.

1.4 Frågeställningar

Hur diskuterar man mångfald och etnicitet på svenska myndigheter? Vilka är skälen att man ser något positivt med mångfald? Vilka förtjänster anser man att mångfaldsarbetet medför till organisationen? Hur kan dessa förtjänster teoretiseras och problematiseras? Vilka konsekvenser kan ett oproblematiserat synsätt på etnisk mångfald få?

1.5 Uppsatsens disposition

1.5.1 Metod

Metodavsnittet innehåller utöver en beskrivning av undersökningens genomförande även en kortare redogörelse för den hermeneutiska forskningstraditionen och hur jag utgått från denna i arbetet.

1.5.2 Empiri

Inledningsvis gjordes intervjuer med personalhandläggare eller personalchefer på fyra myndigheter om deras mångfaldsarbete. Detta gjorde jag för att skapa mig en uppfattning om hur man i en rekryterings- och personalstrategi på en myndighet ser på mångfald. Jag har valt att använda den empiriska undersökningen främst som en belysande introduktion till den teoretiska diskussion som sedan följer.

Under intervjuerna identifierades tre temata som jag redogör för:

- Rättvis- eller kvalitetsskäl till mångfaldsarbete
- Likhet alternativt olikhet framhålls
- "Vi och de"-retorik med avseende på invandrarbakgrund/etnicitet

Med utgångspunkt i dessa följer sedan en teoretisk diskussion av olika ståndpunkter.

1.5.3 Teori

Inledningsvis presenteras en beskrivningsmodell uppställd av Alvesson och Billing över jämställdhetsstrategier att öka tillträdet till chefspositioner för kvinnor på arbetsmarknaden och låter denna modell inleda teoriavsnittet. Detta för att Alvesson och Billing på ett tydligt sätt visat på hur begreppsparen rättvisa-kvalitet och likhet-olikhet kan kombineras. Därefter redogörs för klassisk sociologisk teori av Bauman och Asplund för att belysa motsatsparet rättvisa och kvalitet.

Olikhet eller likhet som förtjänster belyses genom filosofen Charles Taylors resonemang, och även genom en redogörelse av teorier om stereotypisering. Slutligen belyses "vi och de"-synen på invandraridentitet genom en redogörelse för Svanberg och Tydén's historiska återblick på invandringens historia i Sverige.

1.5.4 Analys och diskussion

Jag kommer att diskutera möjliga utfall av att ett positivt ställningstagande till mångfald grundar sig i kvalitets- eller rättviseargument, om likhet eller olikhet framhålls som förtjänstfullt samt hur detta eventuellt påverkas av hur invandraridentiteten och förväntningar på densamma tar sig uttryck.

2 Metod

Jag har valt att utgå från den hermeneutiska forskningstraditionen och har angripit mitt undersökningsområde med hjälp av den hermeneutiska spiralen. Thurén ställer upp hermeneutiken mot positivismen och konstaterar att hermeneutiken gör anspråk på att *förstå* andra människor på ett sätt som inte bara är intellektuellt. Genom introspektion och empati försöker man tolka andra människors upplevelser. Att förståelsen utgör en kunskapskälla innebär att hermeneutiken alltid kan anklagas för att vara subjektiv.⁴ Förespråkare för hermeneutiken menar dock att vår förförståelse alltid är en central del av forskningen. Thurén konstaterar att "Det som förefaller vara rena sinnesintryck innehåller i själva verket en stor portion tolkning."⁵ Hermeneutiken menar att vi inte kan förstå något utan för-

⁴ Thurén (1993) s. 50.

⁵ Thurén (1993) s. 53.

förståelse, och samtidigt att förförståelsen påverkar hur vi förstår något. Detta är den hermeneutiska spiralen. Enligt denna modell förändras genom ökad erfarenhet också vår förförståelse, och denna förändring är en väsentlig del av forskningsprocessen.

Öberg beskriver i enlighet med den hermeneutiska traditionen forskningsprocessen som att gestalta sitt problemfält och svara på sin frågeställning i växelverkan med det empiriska materialet. Därför kan frågeställningarna förändras något under forskningsprocessens gång.⁶

Men viss självklarhet kan konstateras att ämnesvalet per automatik innebar att jag hade en förförståelse, någon form av uppfattning av ämnet. Detta var även skälet att jag valde att undersöka området närmare. Emellertid har jag under arbetets gång omvärderat såväl mina frågeställningar som mina slutsatser, och i enlighet med den hermeneutiska spiralen konstaterat att den fördjupade förståelsen lett till nya frågeställningar. Min förförståelse och mina subjektiva åsikter kan ha påverkat min tolkning av såväl intervjuerna som av den teoretiska framställningen. Detta är något jag är medveten om och har försökt ta hänsyn till. Emellertid aspirerar jag inte på att undvika denna subjektivitet.

2.1 Val av metod

Grunden för uppsatsens teoretiska diskussion är kvalitativa intervjuer. Valet av metod grundar sig främst på att jag är intresserad av att belysa det problematiska med att angripa etnisk mångfald som koncept, men däremot inte gör anspråk på att generalisera utifrån respondenternas uppfattning. Därför ansåg jag att en kvalitativ undersökning i större utsträckning än en kvantitativ skulle kunna visa på tvetydigheter och ställningstaganden och därmed leda till en fördjupad teoretisk diskussion.

2.2 Urval och undersökningens genomförande

Den empiriska undersökningen inleddes med sökande efter platsannonser till myndigheter där man specificerat någonting om att man arbetar med mångfald. Den tröga arbetsmarknaden gjorde emellertid att denna metod inte var särskilt givande. Jag gick vidare med att besöka myndigheters hemsidor för att söka efter att man möjligen där nämner sitt

⁶ Öberg (1997), s. 49.

personalstrategiska arbete. Även här var emellertid informationen begränsad och endast vissa myndigheter använder detta sätt. Således vidgades sökandet ytterligare genom att vid kontakt med myndigheter och istället fråga telefonledes om man hade arbetat med mångfald och kunde tänka sig att ställa upp på att intervjuas. För att undvika myndigheter med liten eller specialiserad rekryteringsbas valde jag att vända mig till medelstora eller stora myndigheter, och undvek även myndigheter med tydlig specialisering på en särskilt smal bransch.

Sammanlagt gjordes fyra intervjuer, varav en gruppintervju. Intervjuernas längd låg alla strax under en timme. Respondenterna kallas här för A, B, C, D och E, där A och B deltog i gruppintervjun. Myndigheterna kallas motsvarande för A, C, D och E. Gruppintervjun genomfördes på respondenternas initiativ då deras arbetsfördelning gjorde att de föredrog denna modell. Jag ansåg inte att detta innebar något problem och valde att utan vidare acceptera detta, och motiverar detta med att om dessa respondenter ändå arbetar tillsammans med detta område så är det rimligt att anta att de redan känner till varandras åsikter i frågan.

Intervjuerna skedde på respektive myndighet, på respondenternas arbetsrum. Jag upplevde att detta fungerade bra och passade ändamålet väl, i synnerhet med tanke på att det främst var arbetet med och inställning till etnisk mångfald på myndigheten som var relevant för undersökningen.

Den första delen av intervjun ägnas åt bakgrundsinformation. Frågorna behandlade respondenternas bakgrund med avseende på utbildning och eventuella tidigare erfarenheter av mångfaldsarbete. Här kom också i första hand frågorna om myndigheten. Respondenterna fick berätta om myndighetens storlek, personalomsättning, utbildningsnivå, storlek på personalavdelning, arbetsrutiner etc. Då det mesta av mångfaldsarbetet sker i samarbete mellan flera individer, ibland på initiativ från lagstiftare, regering etc. har jag inte tagit i beaktande respondenternas personliga omständigheter och således utelämnat frågor om deras individuella sociala miljöer, ålder samt andra omständigheter såsom exempelvis grundläggande politiska värderingar etc. Frågorna om mångfaldsarbete täckte omständig-

heter till hur och på vilka grunder man utformat mångfaldsarbetet på myndigheten. Frågorna kring mening kretsade runt eventuella svårigheter med och förväntningar på mångfaldsarbete. Respondenterna ombads även att värdera eventuella negativa eller positiva sidor av ett aktivt mångfaldsarbete.

2.3 Reliabilitet och validitet

Termerna reliabilitet och validitet brukas oftast i samband med kvantitativa studier. Reliabilitet, eller tillförlitlighet, handlar om mätningarnas korrekta utförande. Vid exempelvis opinionsundersökningar är det viktigt att urvalet är representativt för att undvika att tillfälligheter påverkar utfallet. Framför allt i positivistisk forskning är det viktigt att samma metod ska kunna tillämpas av olika personer på samma material.⁷ Validitet handlar om hur väl man verkligen har undersökt det man vill undersöka. Thurén exemplifierar med 1800-talets intelligensforskning där man mätte skallar. Oavsett mätningarnas reliabilitet i form av kategorier, mätningsprocesser osv. vet man idag att en människas intelligens inte har med skallens form att göra. Således mätte man inte det man avsåg att mäta och undersökningarna hade ingen validitet.⁸

Svensson diskuterar den mer problematiska användningen av validitet och reliabilitet i kvalitativa studier och konstaterar att på grund av att förståelsen är relativ är också validiteten relativ.⁹ Åsikten att förståelsen är relativ tar sin utgångspunkt i den hermeneutiska forskningstraditionen som också fått vara utgångspunkt för min undersökning. Svensson konstaterar att i kvantitativ forskning ges reliabilitet och validitet relativt bestämda innebörder medan det i kvalitativ forskning ges större utrymmer för olika synsätt.¹⁰ Den kvantitativa traditionens reliabilitet innebär att man vid upprepad mätning av ett konstant objekt erhåller samma resultat. Den kvalitativa traditionen ifrågasätter å andra sidan om det ens finns något konstant objekt och menar att saker som exempelvis en respondents

⁷ Thurén (1993), s. 22.

⁸ Ibid. ss. 22-23.

⁹ Svensson, Starrin (1996), s. 212.

¹⁰ Ibid. s. 209.

sinnesstämning kan innebära att denne skulle kunna ge olika svar på samma fråga vid olika tillfällen.¹¹

Trost konstaterar att vad som här blir viktigt är att man som författare presenterar sitt resonemang så att det är möjligt för läsaren att ifrågasätta detta och ta en annan ståndpunkt.¹² Vidare påpekar Trost att där reliabilitet och validitet är problematiskt att använda bör forskaren istället göra anspråk på att vara trovärdig. Detta görs genom reflektion av de etiska aspekterna av datainsamlandet samt av öppenhet.¹³

Jag har i min studie inte gjort anspråk på att kunna generalisera utifrån mina empiriska resultat. Den kvantitativa skolans krav på reliabilitet och validitet uppfyller studien således inte. Emellertid har jag genomgående försökt vara tydlig med avseende på såväl hur studien har gått till, hur frågorna formulerats samt val tillvägagångssätt. Jag vill påstå att detta uppfyller Trosts krav på trovärdighet.

2.4 Etiska riktlinjer

Vetenskapsrådet ställer upp fyra huvudkrav för att skydda individen, nämligen informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Kort återgivet lyder de som följer: Informationskravet ställer krav på att forskaren ska redogöra för forskningens syfte för berörda. Varje intervjutillfälle inleddes med denna redogörelse. Samtyckeskravet avser att deltagare i en undersökning har rätt att själv bestämma över sin medverkan. Detta uttryckte jag tydligt vid den första kontakten över telefon då jag bad om en intervju. Konfidentialitetskravet berör att uppgifter om personer som deltar i en undersökning skall förvaras och behandlas på ett sätt så att obehöriga inte kan ta del av dem. Detta har skett, och myndigheterna och respondenterna har även aidentifierats i undersökningen. Nyttjandekravet innebär att information insamlad om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål. Jag har inte för avsikt att använda mitt empiriska material vidare, och min undersökning har inte heller fokuserat på respondenterna som

¹¹ Ibid. s. 210.

¹² Trost (1997), s. 100.

¹³ Ibid. s. 102.

individer utan snarare som representanter för en myndighet. Med tanke på undersökningens fokus anser jag för övrigt inte att jag besitter någon känslig information om informanterna.¹⁴

3 Etnisk mångfald hos fyra svenska myndigheter

3.1 Den rådande situationen på myndigheterna

Respondenterna är personalhandläggare eller personalchefer. De har alla beteendevetenskaplig grundutbildning i något varierad utformning. Endast en av respondenterna hade erfarenhet från mångfaldsarbete på en tidigare arbetsplats. Myndigheterna har varierat i storlek från cirka 200 till 500 anställda. På grund av rådande lågkonjunktur har alla respondenter vittnat om låg personalomsättning, men även påpekat att den normalt sett är relativt låg även under högkonjunktur. Skälen man gav till detta är att man har en tradition av långa anställningar, att myndigheter inte utgör en bransch med snabb rörlighet. Alla fyra myndigheter hade en stor andel akademiker bland de anställda, de flesta på grundutbildningsnivå. Vad gäller disputerade anställda så varierade antalet från "inte så många" till cirka en fjärdedel på myndigheterna.

Endast en myndighet förde statistik över de anställdas etniska bakgrund. Här använde man avgränsningen att personen ifråga själv skulle vara född utomlands och uteslöt exempelvis kategorier såsom personer födda i Sverige med utländska föräldrar eller motsvarande. Ett mål som satts upp i myndighetens plan för etnisk mångfald var att spegla den svenska befolkningens sammansättning med avseende på andel invandrade, och detta gjorde man med viss marginal. Andra respondenter pekade på att det kan vara problematiskt just att föra statistik med avseende på etnicitet och ansåg att etnicitet är subjektivt:

A: Och samtidigt har vi ett problem för vi kartlägger inte etnisk mångfald, det är lite olika där, vissa myndigheter gör det men de flesta inte, det tror jag. Så vi får försöka uppskatta ändå, bland de nyrekryteringar som sker. Och det blir ju dels problem med att definiera då, vad är, vad menar vi med etnisk mångfald då, det blir ju lätt absurda definitioner på vad man ska räkna in och på nåt sätt är det ändå människor själva som avgör på nåt sätt vad för etnicitet man tillhör.

¹⁴ *Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* ss. 7-15

Emellertid hade en av myndigheterna (D) gjort ett försök att till en årsredovisning uppskatta andelen personer av annan etnisk bakgrund, och gjort det genom att personalavdelningen på egen hand försökt uppskatta och räkna antalet personer av annan etnisk bakgrund. Alla respondenterna från de myndigheter som inte förde statistik nämnde att just detta att försöka kategorisera eller räkna vem som tillhör vilken kategori kan vara problematiskt och upplevas som olustigt. Man jämförde med att jämställdhetsarbete på det planet är mindre komplicerat, då man sällan ifrågasätter att statistik baseras på kön.

3.2 Erfarenheter av mångfaldsarbete på myndigheten

Samtliga myndigheter hade en mångfaldsplan. En av myndigheterna (E) hade utsträckt mångfaldsplanen till att innehålla tydligt definierade mål som utvärderades och följdes upp varje år. Två myndigheter (C, D) gjorde mångfaldsplaner under 2000 som ett svar på regeringdirektivet och har inte justerat dem sedan dess. Den fjärde myndigheten (A) har sedan 2001 slagit samman jämställdhetsplan och plan för etnisk mångfald och inte reviderat denna sen dess.

Tre av myndigheterna hade under de senaste åren haft någon form av aktivitet för att sätta fokus på mångfaldsfrågor. Det rörde sig om utbildnings- eller aktivitetsdagar för hela eller delar av personalen, med diskussioner om attityder och föredrag. På myndighet C hade mångfaldsdagen inte avgränsats till etnisk mångfald, utan man hade även berört jämställdhetsfrågor i sammanhanget.

Samtliga respondenter menade att myndigheten satt igång med sitt mångfaldsarbete i form av i första hand skapande av en handlingsplan för etnisk mångfald som ett direkt resultat av regeringsdirektivet.

A: "[...] att vi tittat på hur vi ser ut idag och vad vi har för uppdrag på oss, vi har ju ett regeringsuppdrag som statlig myndighet att öka den etniska mångfalden och då måste vi ju sätta mål för det."

C: "Det påverkar ju på det sättet att vi ändå dels är ålagda att ha en plan för hur vi ska göra det här, så visst gör det det och att det finns med i våra tankegångar men nu har vi som sagt var kanske inte jobbat så väldigt aktivt med det så att nu vet jag inte hur jag ska säga (*skrattar*) men man kan säga

att planen är helt klart på grund av det och jo visst är det det som ändå gör att man kan vara med på det.”

E: ”Man fick en uppgift på sig, och då gjorde vi på det här sättet, precis som man planerar all annan verksamhet med... du hänger med på det här att man gör någon form av nulägesanalys, det var ju lagen och lite granna om personalpolitik och sånt va. Så vi skaffade syfte, vision, mål, aktiviteter, resurser, uppföljning.”

En av myndigheterna hade som sagt skapat en gemensam mångfaldsplan gällande både etnicitet och kön. Övriga hade separata planer för de två områdena men förde eller hade fört diskussioner om att slå samman planerna. Samtliga respondenter menade att detta var något som med nödvändighet skulle ske längre fram i tiden.

Vid tre av myndigheterna ansåg man att man gjort för litet arbete med avseende på etnisk mångfald och tycktes främst mena att detta var en fråga om resurser.

D: Ja, jag sa ju till dig att vi är ju inte sådär jättelångt komna och det har ju sina skäl. Dels att det finns krav på svenska myndigheter som är högre än på samhället i övrigt, men det är ju också så att regeringen har valt andra områden före mångfaldsområdet att sätta press på hela arbetslivet så att säga. Så jämställdhet har ju kommit före. [...] det är faktiskt det vi inte har jobbat så aktivt med och det har att göra med att kraven inte har varit så höga, vi har andra områden som vi har prioriterat. Dels av verksamhetsskäl och dels för att kraven inte har varit så höga.

C: Och det gör att man är tvungen att titta på ett annat sätt och plötsligt så hittar man saker då va. Jag tror att det är ett sätt att påverka arbetet lite. Sen är det ju så att inom varje myndighet så får man se hur mycket tid och kraft man har möjlighet att lägga på det, på vilket sätt man tycker att man ska göra det då va. Det... det är ju på det sättet i alla fall.

Samtidigt vittnade respondenterna om egna initiativ till diskussion kring mångfald. Man tycktes anse att mångfaldsarbete var av värde samtidigt som man konstaterade att man troligen inte skulle ha arbetat med det i samma utsträckning om inte initiativet kommit i form av ett tydligt uppdrag utifrån. Respondenterna hade gjort försök eller ansåg att de borde föra en diskussion kring mångfald på arbetsplatsen. En myndighet (A) hade haft utbildning för cheferna på arbetsplatsen med genomgång av lagstiftning och mångfaldsplan och där kopplat samman mångfald med annan personalstrategisk diskussion:

B: Det är lite både och, just den här [om gruppdynamik] var det nog på vårt eget initiativ, just att vi såg en koppling till mångfaldsarbetet och just med att man börjar funderar på det här med olikheter att man är lika eller olika som personer och att det är bra, det är bra att man kan utnyttja det liksom i verksamheten, och då är ju gruppdynamik en aspekt av det. Så det handlar ju lite grann om att skapa förutsättningar för att jobba på ett bra sätt med mångfald.

3.3 Reflektioner kring mångfald och dess tillämpning

Alla respondenter ansåg sig vara positiva till etnisk mångfald på arbetsplatsen. Alla trodde att det låg någon form av vinst för arbetsplatsen i att uppnå mångfald. Trots att endast en myndighet hade en mer generell mångfaldsplan som även innefattade jämställdhet hade alla respondenter emellertid svårigheter att förtydliga vad man menade med etnisk mångfald. Endast en myndighet förde statistik över antal invandrare (E). Respondenten från denna myndighet var även den som allra tydligast underströk vinsterna i att anställa en person som arbetat eller fått en utbildning i ett annat land. Respondenten pekade på att kunskap och erfarenheter som man tillskansat sig i ett annat land kan täcka särskilda områden och kan vara en tillgång för organisationen.

Alla respondenter hade svårt att definiera vad de menade med etnisk mångfald och beskrev hellre en generell mångfald med fler parametrar apropå förväntade förtjänster:

A: Jag tror faktiskt lite granna att det funkar som ett konkurrensmedel också i att vara en attraktiv arbetsplats, att man faktiskt erbjuder... jag tror att de flesta vill jobba på arbetsplatser där det finns både män och kvinnor och personer i olika åldrar och detsamma tycker jag kan gälla med etnisk mångfald och personer som kommer från olika kulturer, över huvud taget en blandning, att det är berikande och liksom väldigt stimulerande och att det bidrar till trivsel, det tror jag också är den distinktionen.

B: Men då pratar vi ju inte bara om etnisk mångfald för det är ju liksom inte, bara för att man har en annan etnisk bakgrund så behöver ju inte det betyda att man är så mycket annorlunda från någon annan att det skall bli så mycket mer kreativt för det, men mångfald är ju betydligt mer komplext än så.

D: Jag tycker att det är självklart mångfald, det må vara med människor från Göteborg och landsbygd, det påverkar. Att olika perspektiv som bryts mot varandra gör att det samlade perspektivet, det samlade sättet, kunskapen om

arbetsmetoder och arbetssätt att den ökar. Olikhet kan vara så mycket, alltså.

E: Och det är också ett väldigt bra sätt att se människan, inte som invandrare eller kvinna eller man eller så va, utan "ja, jag är ganska emotionell till min läggning" kan man säga då va. För man agerar lite olika va. Så såna här frågor som hurdana vi är och hur vi jobbar bra tillsammans och att se människan och vad människan kan göra och tillåta sig att vara lite annorlunda eller olik och sådär det vill jag säga är ganska hyggligt med den stämningen, det är ganska tillåtande här på E.

Tre av respondenterna hänvisade även till ett ansvar att föregå med gott exempel inför övriga arbetsmarknaden och kopplade samman mångfaldsarbete till att arbeta mot diskriminering:

C: Sen tycker jag också att det är en, jag tycker att det ligger lite granna i det här att vi som myndigheter också behöver spegla lite granna omvärlden, hur Sverige ser ut. Det tycker jag att vi måste arbeta med att inte diskriminera personer som har hög utbildning som kommer från andra länder.

B: Det är klart att det är ju faktiskt ett uppdrag vi har att vi ska föregå med gott exempel i staten och det tar folk på allvar, men samtidigt så är det ju, vi framhåller ju väldigt mycket det här mervärdet med mångfald, i form av olikheter och vad det kan tillföra verksamheten.

Samma respondenter som anser att myndigheterna har ett ansvar att föregå med gott exempel slår tydligt fast att de aldrig skulle göra avkall på kunskapskraven och vill tydligt understryka att man främst tittar på kunskaper vid rekrytering. En respondent konstaterar emellertid att man tycks förlora invandrare eller personer av annan etnisk bakgrund vid just rekrytering:

C: Man har en medvetenhet och man tror nog att man är...att man bara gör ett riktigt urval och så, och det svåra är ju att ändra inställningar och attityder, och hur ska man angripa det så att man får till det på ett bra sätt. [...] För vi får ansökningar, hos oss så upplever jag det så att de som jobbar här nu, det är inget problem. De trivs, de fungerar, allting är anpassat för dem det är inte nånting som är nåt konstigt utan vår sak är i så fall att vi skulle behöva ha en bättre mångfald, några fler personer och då handlar det om rekrytering alltså, att ta in. Och vi får ansökningar, men, av någon anledning är det inte så många av dem som blir anställda.

Man tycks anse att man rekryterar med fokus på enbart kunskap och kompetens, men menar ändå att det återstår arbete med attitydförändringar i den egna personalstyrkan för att öka rekryteringen av personer av annan etnisk bakgrund.

C: Vi har [i mångfaldsplanen] bara skrivit att "vi har som mål att öka representationen av personer med annan etnisk bakgrund i de delar av organisationen där den är låg" [...] sen hamnar vi där att personlig kompetens kommer i första hand och det gör att det där uppfyller vi då kanske inte alltid, eftersom vi kanske då hittar tillräckligt många eller att man har ett antal andra personer som man har med på intervjuerna som man tycker har bättre kompetens, har en högre kompetens, och då är de ändå de som går före. [...] Så att det är ganska luddiga mål, de är inte så exakta satta, för det har vi inte velat göra, säga att så här många procent eller så här många personer utan det är ändå kompetensen i första hand. Och gör man på det sättet då får man också jobba mera kanske med attityder och inställning.

En respondent konstaterar att en mekanism som gör att målgruppen inte rekryteras handlar om igenkänning:

D: Och det finns även en förbättringspotential tror jag. Jag tror i alla fall att vi skulle kunna bli lite bättre på att vara toleranta och kanske vara mer orädda för olikheter och kanske rekrytera lite färre likar ändå för att det är klart att det sker. Man tar det man känner igen.

På frågan om det kan finnas något problematiskt med att arbeta med att öka den etniska mångfalden understryker två av respondenterna att det inte kommer att vara något problem så länge det inte görs på bekostnad av kvaliteten.

C: Men däremot är det ju så att vad man vill här så är det ju att arbetet måste fungera och vårt arbete går ofta ut på att man måste både prata med allmänhet och kanske andra experter och så och man måste skriva en hel del, det är mycket dokumentation. Och det jag tror i så fall är ju att det gäller bara det att inte ha för låga krav vad det gäller det. Det gäller att hålla kvar kraven på bland annat språket. Skulle vi säga att "nämen det är inte så himla viktigt, det är viktigare att vi får mångfald nu" då skulle det kunna bli en reaktion, absolut. Men så länge som det inte är det som berörs utan att man fortfarande har kvar kraven alltså på kompetensen och det som ändå behövs, då tror jag inte att det skulle vara problem.

D: Ja, om det är så att det att vi skulle börja prata om att vetenskapen skulle tummas på. Det kan jag, alltså, det funkar inte här. Vi kan ju prata om det men det skulle inte hända nåt. Så det där är en avvägning. Det handlar om att stå för och att påminna om och säga att det här avkrävs oss och det här blir bra för den samlade kompetensen, men göra det på ett vettigt sätt.

Detta är däremot inte något som nämns av den respondent som starkare betonar kompetensvinster som ett resultat av mångfaldsstrategier. Denne respondent beskriver det snarare som att man av lagstiftaren har blivit uppmärksam på en brist och nu har man riktat fokus på den.

E: [...]för mig så ingår ju det här som i en god personalpolitik, så egentligen ska man inte behöva göra såhär bara för det kommer en lag, utan man jobbar som en vettig arbetsgivare. [...] Vi breddar ju vår kompetens va. Så vi har ju liksom inte konstlat till något eller fejkat till det med anledning av att vi har varit tvungna att jobba med mångfaldsplanen.

Samme respondent beskriver hur man gjort försök att stödja anställda invandrare med att exempelvis låta arbetsplatsen betala en kurs i svenska etc.

E: Vi hade föredragshållare, och så gjorde vi som så, det här var väldigt uppskattat, han höll föredrag lite mer teoretiskt och även lite praktiskt då, om hur det kunde kännas att vara invandrare. Sen gav vi då fyra anställda med utländsk bakgrund som fick berätta om sina erfarenheter som invandrare och anställda vid E. [...] Det var ju faktiskt kanon, det satt ju hundras pers där och då ser man ju människan va. Det är inte en invandrare utan det var ju [nn] eller det var [nn]. Och det var ju jättespännande och man får ju en helt annan ödmjukhet inför situationen, förståelse för situationen. [...] Och föreläsaren han berättade ganska mycket olika om det här med kulturens betydelse, hur man tolkar saker olika och sådär va.

3.4 Tre temata

Efter arbetet med att undersöka resultatet av intervjuerna har jag valt att koncentrera min analys runt tre ganska tydliga temata som respondenterna berörde i sina svar. Jag kommer här att redogöra för dessa och runt dem bygga min teoretiska analys.

3.4.1 Rättvisa eller kvalitet

Respondenterna uttryckte emellanåt funderingar om något slags plikt eller känsla av att man *borde* arbeta med mångfald. Man kände ett ansvar att föregå med gott exempel, ett ansvar som kunde hänföras till att man som myndighet representerade staten på arbetsmarknaden. Respondenterna uttryckte att även om de ansåg att de fokuserade på kunskap och kompetens i rekryteringsprocessen så var man ändå bekymrad över att inte anställa tillräckligt många av personer med annan etnisk bakgrund. Jag upplever att man hade just

en strävan att vara rättvis och en rädsla för att diskriminera. Man poängterade även att detta var något som kostade tid och arbete och var något man fokuserade på i den mån det var möjligt. Således blir rättviseperspektivet en kostnad som man enligt detta resonemang kan anse sig inte ha råd med.

En av respondenterna (E) verkade emellertid mindre bekymrad av huruvida man borde anställa av rättviseskäl, och fokuserade istället på den kvalitetsvinst det innebar att försöka vidga rekryteringsbasen. Respondenten påpekade att regeringsdirektivet verkat snarare på så vis att man fått upp ögonen för ett arbetsområde som organisationen gjorde förtjänst av att fokusera på. Mångfaldsarbetet riskerar enligt detta resonemang alltså inte att leda till ökade kostnader utan leder till vinster. Ett tydligare fokus på kvalitetsargument går här att identifiera. Denne respondent uttrycker heller inga farhågor om kvalitetsförlust vid mångfaldsarbete.

Oavsett om respondenterna tenderar att luta åt rättvis- eller kvalitetskäl kan konstateras att de på grund av regeringsdirektivet är tvungna att arbeta med etnisk mångfald på sin myndighet.

3.4.2 Likhet eller olikhet

I intervjuerna pratar samtliga respondenter om tillgången som finns i att se olikheter hos de anställda på myndigheten. Man vill emellertid hellre betona olikheten hos alla anställda individuellt, och inte hänföra olikheterna till etnicitet. Emellertid vill tre av respondenterna inte slå samman sina mångfaldsplaner med exempelvis jämställdhetsplaner med motiveringen att man är rädd att förlora fokus på just etnicitet till förmån för kön, och tycks således alltså se ett värde i att betona etnicitet i vissa sammanhang. Man vill generellt inte påstå att etnicitet medför en särart men vill samtidigt hålla det synligt. Att man vill hålla det synligt kan möjligen tolkas som en medvetenhet om att människor diskrimineras *just på grund av etnicitet*, men innebär samtidigt att man tillåter och delvis verkar efter en fördelning på grund av etnicitet tvärt emot åsikten att det är en "giltig" kategorisering. Detta är möjligen mindre förvånande om man har risk för diskriminering som en parameter, men desto mer långsökt om motsatsen till mångfald inte är diskriminering utan snarare kvalitetsförlust.

I diskussionen kring mångfald vill respondenterna gärna hänvisa till kultur och erfarenheter som avgörande faktorer för människors förhållningssätt. Emellertid värjer man sig för att låta samma faktorer verka samlande, kategoriserande. Man talar inte om att exempelvis erfarenheter från det svenska utbildningsväsendet och den svenska kulturens inverkan på individer gör att de samarbetar si eller så. Olikheten blir för dessa respondenter ett slagord i mångfaldssammanhang, men den underförstådda motsatsen likhet förblir outredd.

3.4.3 Etnicitetens överordning som kategori

Som uppsatsförfattare har jag valt att skriva om etnisk mångfald. Det är således jag och inte mina respondenter som fokuserar på etnicitet. I anslutning till diskussionen om likhet eller olikhet konstaterar jag emellertid att man tenderar att låta etnicitet ta en överordnad position i diskussionen om den generella mångfald man menar att man hellre talar om. En respondent tror att ett skäl att man anställer så få invandrare skulle kunna vara att man av trygghetsskäl anställer någon man känner igen sig i. En reflektion är att det i detta resonemang tycks självklart att etnicitet förenar mer än andra parametrar såsom exempelvis ålder, civilstånd etc. Invandraridentiteten tycks vara stark i betraktarens öga, och synlig även om den är något man menar att man inte tar ställning till. En "vi och dem"-retorik blir synlig. Oavsett om dessa "vi och de" blivit synliga genom att skapandet av mångfaldsstrategier kan anses kräva det eller om så alltid varit fallet är det värt att fundera över.

4 Teoretiska utgångspunkter

Inledningsvis tittar jag på Alvesson och Billings fyrfältsmodell över motsatsparen rättvisa-kvalitet och likhet-olikhet. Därefter följer en fördjupning i dessa motsatspar och jag ska belysa dem med hjälp av närliggande dikotomier.

4.1 Kvinnor och ledarskap – en beskrivningsmodell

Yvonne Due Billing och Mats Alvesson ställer i artikeln "Four Ways of Looking at Women and Leadership" frågan varför det finns så få kvinnliga ledare och identifierar fyra olika sätt att se på kvinnor och ledarskap. Resultaten har man fått genom att undersöka

managementlitteraturen, och den beskrivningsmodell författarna som ett resultat av studien ställer upp täcker in ett fält av möjliga ståndpunkter vad gäller att öka tillträdet för en underrepresenterad grupp i en arbetsmarknadssituation. Modellen bygger på två motsatspar; likhet och olikhet, samt rättvisa och kvalitet. Jag inleder med att redogöra för denna modell för att illustrera hur motsatsparen kan användas och för att öka förståelsen av dessa inför vidare diskussion.

Alvesson/Billings fyra perspektiv benämns lika möjligheter, meritokrati, alternativa värden samt särskild kompetens. Utgångspunkten för artikeln är att det faktum att alla högre positioner inom företag innehades av män ansågs vara något självklart och ifrågasattes i princip inte alls fram till 1970- och 80-talen.¹⁵ Man undersöker de främsta orsaker och resonemang som ligger till grund för studier med syftet att undersöka och underlätta kvinnors tillträde till ledarskapspositioner.

Perspektiven för *lika möjligheter* och *meritokrati* understryker likheter mellan könen. Dessa två perspektiv menar att problemet är att man inte jämförs på lika grunder eller ges samma möjligheter just beroende på kön. Här intar perspektiven för *särskild kompetens* och *alternativa värden* en annan hållning, och menar att det är just skillnaden som är avgörande. Jag kommer nedan att redogöra för de fyra perspektiven.

Dessa fyra perspektiv på kvinnligt ledarskap kan sammanfattas med följande fyrfältstabell.¹⁶

¹⁵ Billing, Alvesson, (1989) s. 65.

¹⁶ Ibid s. 77.

	Likhet betonas	Olikhet betonas
Rättvisenaspekt betonas	Lika möjligheter	Alternativa värden
Kvalitetsaspekt betonas	Meritokrati	Särskild kompetens

4.1.1 Lika möjligheter

Perspektivet för lika möjligheter har ett rättviseargument och betonar likhet framför olikhet. Enligt detta perspektiv är kvinnor att betrakta som en diskriminerad grupp som förnekas lika möjligheter som män. Konservatism och fördomar hindrar kvinnor från att nå högre positioner i yrkeslivet. Perspektivet för lika möjligheter vill fokusera på den diskriminering och stereotypisering som drabbar kvinnor i yrkeslivet.¹⁷ Argumentationen i denna modell fokuserar mycket på uppfostringsmönster och utbildningsval. Idén att kvinnor skulle kunna utbilda sig bort från sina dåliga positioner på arbetsmarknaden och antagandet att utbildning är nyckeln till jämlikhet har delvis kommit på skam då det trots att fler kvinnor nu är högt utbildade så når de fortfarande inte ledarskapspositioner i samma utsträckning som män. Delvis kan detta förklaras med att relativt få kvinnor med högre utbildning återfinns inom teknik och ekonomi. Jämförande studier har dock visat att även med samma förutsättningar vad gäller utbildning, ålder, erfarenhet etc. har kvinnor generellt mindre karriärframgångar än sidan manliga kolleger. Perspektivet för lika möjligheter vill ta hänsyn även till dessa dolda mekanismer.

Billing/Alvesson påpekar att ett antal studier visar på att en stereotypiserad syn på kvinnor är vida utbredd och att denna minskar kvinnors möjligheter att lyckas på arbetsmarknaden. Idéer om att män är mer stabila än kvinnor, mer intresserade av karriär, belöning och meningsfulla arbetsuppgifter är vitt spridda. Denna stereotypisering påverkar enligt detta perspektiv inte bara möjligheter för kvinnor att rekryteras, utan även senare möjlig-

¹⁷ Ibid s. 66.

heter till avancemang och karriär. Diskrimineringen är här ofta förknippad med föreställningar om hur kvinnor är och vilka könsroller män och kvinnor förväntas anpassa sig efter¹⁸.

Det fundamentala problemet i perspektivet för lika möjligheter är de strukturella och kulturella förutsättningar och sociala processer som leder till att män favoriseras. Detta beteende finns och kan tillskrivas alla institutioner, familj, skola, högskola, arbetsmarknad. Författare som tar sin utgångspunkt i perspektivet för lika möjligheter understryker likheten mellan män och kvinnor och tillskriver diskriminerande krafter eventuella olikheter i karriärutveckling beroende på kön.

4.1.2 Meritokrati

Liksom perspektivet för lika möjligheter betonar meritokratin likhet framför olikhet. Dock sätter man kvalitetsskäl före rättviseskäl. Det meritokratiska grundantagandet är att ju större rekryteringsbas som används för att hitta begåvade och motiverade individer till en uppgift desto bättre. De meritokratiska argumenten vänder sig mot vad man anser vara irrationella sociala krafter som förhindrar ett till fullo utnyttjande av ett modernt samhälles potential.¹⁹ Att så få kvinnor finns på ledarskapsposter tolkas som att det finns en större rekryteringsbas än vad som används.²⁰

Där lika möjligheter-perspektivet ser diskriminering ser det meritokratiska perspektivet ett resursslöseri. Due Billing och Alvesson skriver:

While the equal opportunities orientation stresses justice and fairness primarily for women's sake, meritocrats are concerned with the maximum efficiency of social systems in their entirety. Efficiency is something quite different from ethics. [...] This means that the whole issue is understood as a matter of "inefficient human resources management" and not as "discrimination" (nor, somewhat similarly, as "immoral").²¹

¹⁸ Ibid s. 67.

¹⁹ Ibid s. 68.

²⁰ Ibid s. 69.

²¹ Ibid s. 70.

I ett meritokratiskt samhälle kommer organisationer enligt modellen enbart att se till kvalifikationer och bortse från kön, klass, ursprung, ålder, hudfärg etc., då dessa kvaliteter kommer att vara fullständigt irrelevanta.

4.1.3 Särskild kompetens

Perspektivet för särskild kompetens betonar olikhet, och anför liksom perspektivet för meritokrati kvalitetsskäl till detta. Forskare inom skolan om särskild kompetens och alternativa värden pekar på att kvinnor generellt har andra erfarenheter än män både inom familjen och inom samhället i stort, samt att denna skillnad skall framhållas som en tillgång.

due to certain minor but significant differences compared with men, women possess complementary qualifications and, thus, the potential for making new and important contributions to the field of management²²

Billing och Alvesson vill göra gällande att ett växande intresse för perspektivet för särskild kompetens kan ses som resultatet av en samhällstrend.²³ Gamla ledarskapsideal med fokus på auktoritet och hierarki överges till förmån för idéer om social kompetens, samarbete, "team-building" etc. Enligt förespråkare för detta perspektiv innebär denna trend en svängning från ideal som förknippas med ett "manligt" angreppssätt till nya "kvinliga" ideal.

Enligt forskare med särskild kompetens-perspektivet har kvinnor generellt fått mer träning i omsorg och kommunikation än män, och att detta kan leda till att de därför kan tillföra något positivt till arbetsklimat, samarbete, konfliktlösning etc. Kvinnor skulle vara mer flexibla, intuitiva, empatiska. Dessa forskare menar också att kvinnor har ett annat synsätt på makt än män, som skulle vara mer relationsbetonad och mindre individualistisk. Som Alvesson och Billing påpekar är denna teori relativt oprecis. De framhåller att detta att kvinnor skulle tillföra något nytt, för den traditionella "manligt" färgade organisationen skulle kunna leda till utmaning och brott mot normer, och möjligen göra situationer konfliktfyllda. Emellertid tar modellen för särskild kompetens inte hänsyn till dessa eventuella konfliktsituationer.

²² Ibid. s. 71.

²³ Ibid s. 72.

Där perspektiven för lika möjligheter och meritokrati vill nå könsneutrala karriär- och rekryteringsprocesser skulle ett applicerande av särskild kompetens-perspektivet istället kunna användas för att påvisa att då kvinnor och män generellt har olika karaktärsdrag kommer de också att vara bäst lämpade för olika slags arbetsuppgifter.

Dock innebär detta enligt de forskare som förespråkar denna modell alls inte ett reproducerande av den traditionellt manliga hegemonin inom ledarskapsposter. Istället ska detta synsätt skapa nya karriärmönster just för kvinnor att nå ledarskapspositioner. Emellertid tar förespråkare av denna modell inte ställning till hur man skulle bemöta en situation där ett "manlig sätt" som motsats till det "kvinnliga" skulle värderas högre. Avsaknaden av diskrimineringsperspektiv torde rimligen kunna medföra att sådana subjektiva omdömen som även framgent vill premiera det traditionellt manliga inte skulle ifrågasättas.

4.1.4 Alternativa värden

Det fjärde och sista perspektivet kallar Alvesson och Billing för alternativa värden som betonar olikhet samt anger rättviseskäl för att verka för kvinnors tillträde till arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att de två könen skiljer sig avsevärt från varandra. Grundantagandet är att kvinnor generellt inte delar mäns attityder, prioriteringar och intressen. Alternativa värden understryker ännu klarare än särskild kompetens en tydlig indelning i "typiskt" manliga respektive kvinnliga egenskaper, beaktar även att detta kan vara konfliktfyllt.

Enligt denna modell socialiseras kvinnor och män in i två från varandra vitt skilda världar, en intuitiv och en logisk. Med detta synsätt kan man då exempelvis förklara varför kvinnor i högre utsträckning återfinns i yrken som involverar omsorg och människor:

it could be argued that women work in these areas mainly because they provide a better fit with women's needs and not so much because women are excluded from other areas or because they make choices regarding education and work based on tradition and internalized stereotypes.²⁴

²⁴ Ibid s. 75.

Att kvinnor saknas på ledarskapspositioner är således ett resultat av kvinnors ovilja och ointresse att anpassa sig till manliga normer och organisationer.²⁵ Om och när kvinnor går in i denna "manliga" organisation kommer de både att med sin uppsättning av alternativa värden och normer att utmana det rådande systemet, samt riskera att uppleva en konflikt-situation mellan sin egen kvinnoroll och organisationens förväntningar. Då organisationen är skapad av män kommer den också att passa män bättre såsom varandes bärare av teknologisk rationalitet. Allt enligt teorins förespråkare.

A typical woman and a typical top management job are not in harmony with each other.²⁶

Sålunda krävs för att kvinnor ska kunna ta sig in på ledarskapspositioner en förändring av organisationens traditionellt manliga, teknokratiska ideal. Här ligger en paradox som Alvesson/Billing identifierar såsom följer:

The same factor that makes it important to be represented in decision-making groups, namely the difference between female and male values and priorities, also makes it less likely that women will have careers leading to top jobs in business, government and politics.²⁷

4.2 Aspekterna på rättvisa och kvalitet

Zygmunt Bauman för ett resonemang där han jämför gåva med utbyte och moral med självbevarelsedrift. Denna diskussion kan bidra till fördjupningen i rättvise- samt kvalitetsperspektiven på ett mer generellt plan. En jämförelse är möjlig mellan Alvesson/Billings kvalitetsmodell och Baumans utbyte och självbevarelsedrift och även mellan de förstnämndas rättviseperspektiv och Baumans syn på moral och gåva.

4.2.1 Gåva och utbyte

Den rena gåvan beskriver Bauman som en oegennyttig handling, där en eventuell vinst endast kan sägas finnas i moralisk bemärkelse. En eventuell belöning som kan uppstå som en följd av gåvan är fullständigt irrelevant för handlingens utförande. Den rena gåvan är således i Baumans tolkning en altruistisk handling. Mot detta ställs det likvärdiga

²⁵ Ibid. s. 76.

²⁶ Ibid. s. 75.

²⁷ Ibid. s. 76.

utbytet. I det likvärdiga utbytet är istället egenintresset allenarådande, där jag som part i en transaktion enbart tar hänsyn till min förtjänst.

Den andra deltagaren i interaktionen kan erkännas som en autonom person med legitima behov och rättigheter, och ändå ses dessa behov och rättigheter främst som gränser och hinder för ens egna intressen. Man förhandlar om innebörden av likvärdighet.²⁸

4.2.2 Moral och självbevarelsedrift

Beskrivningen av gåvan är jämförbar med beskrivningen av moralen. Vid en moralisk handling utgör andras behov det grundläggande kriteriet för mitt val.

Människor förblir moraliska subjekt för sina medmänniskor så länge de erkänns som *människor*, det vill säga varelser som har rätt till det bemötande som uteslutande reserveras för medmänniskor och som tillkommer varje människa (ett bemötande som utgår från att de som man interagerar med har sina egna unika behov samt att dessa behov är lika giltiga och viktiga som ens egna och bör ges samma uppmärksamhet och respekt).²⁹

De moraliska förpliktelsevärlden, menar Bauman, *kan men behöver inte* omfatta alla medlemmar av människosläktet. Således innebär en ovilja att erkänna en grupp som medmänniskor och bärare av mänskliga egenskaper att man inte är bunden att ha en moralisk inställning till dessa. Bauman exemplifierar med slavägande samhällens mekanismer, där slaverna för slavägarna inte var annat än talande redskap. Då dessa inte givits erkännande som människor behövde de inte heller behandlas som sådana. Dock har en utveckling av mänsklighetsbegreppets omfång skett, till att i de flesta världsåskådningar omfatta hela människosläktet.³⁰

I kontrast till moraliska handlingar och att erkänna människor som medmänniskor ställer Bauman upp fenomenet depersonalisering, eller ansiktenas utplåning.³¹ Fenomenet depersonalisering finns i byråkratiska organisationer. Då byråkratin är sammansatt av roller snarare än av personer, reducerar det också deltagarna att bli endast dessa roller i ett sammanhang. Modellen har använts för att förklara hur den individuella moraliska

²⁸ Bauman (1992) s. 112.

²⁹ Ibid. s. 170.

³⁰ Ibid. s. 171.

³¹ Ibid s. 170.

plikten kan upplösas i kollektiva handlingar.³² Man har tittat på varför till synes "normala", medkännande, sociala människor kunde medverka till förintelsen i Nazityskland, med hänvisning till att man bara gjorde sitt jobb.³³ Här fäste man antingen fokus på sin egen utbytbarhet ("om inte jag gör det kommer ändå någon annan att göra det"), eller på sin obetydlighet ("vad spelar det för roll vad jag säger i detta stora sammanhang").

I en försiktigare tolkning skulle modellen kunna, om man tar utgångspunkt i det ovan nämnda rättviseperspektivet, påtala att ett arbete för att motverka depersonalisering är vad som krävs för att häva diskriminering av vissa grupper. Att grupper diskrimineras görs möjligt just för att de inte identifierats som människor med behov enligt Baumans formulering ovan. Att synliggöra denna depersonalisering blir att synliggöra diskrimineringen, och på så sätt kunna motverka den. Rättviseaspekten innebär ett moraliskt ansvar för den diskriminerande gruppen.

Den moraliska, osjälviska handling som Bauman beskriver som en ren gåva är jämförbar med rättviseaspekten i Alvesson/Billings modell. Den senare identifierar en situation av snedrekrytering och diskriminering, och ger detta som skäl att rekrytera från den diskriminerade gruppen. Bakom detta agerande ligger inga vinstmotiv, såsom är fallet i kvalitetsaspekten.

Baumans likvärdiga utbyte är däremot just detta, att värdera vilken prislapp man vill sätta på att rekrytera från underrepresenterade grupper, enligt kvalitetsaspektens resonemang. Här förespråkas att organisationen anställer av underrepresenterade grupper enkom för att detta skulle medföra en vinst för organisationen, det är fråga om ett övervägt utbyte.

4.2.3 Gemeinschaft och Gesellschaft

Baumans resonemang om moral och självbevaringsdrift samt gåva och utbyte kan härledas till begreppsparet Gemeinschaft och Gesellschaft, som först introducerades av Ferdinand Tönnies 1887.³⁴ Begreppen diskuteras av Johan Asplund i en essä. Då dessa be-

³² Ibid s. 170.

³³ Ibid s. 167.

³⁴ Asplund (1991) s. 7.

grepp är mycket komplexa skall jag inte här göra anspråk på att till fullo återge dem. Dock skall jag försöka redogöra för dem så långt att en jämförelse blir möjlig.

Asplund konstaterar inledningsvis begreppens översättlighet till svenska. Han menar att översättningarna gemenskap och samhälle är alltför snäva, då de tyska orden rymmer flera betydelser. Således skulle Gemeinschaft även kunna översättas med gemenskap, gemensamhet, förbund³⁵ och Gesellschaft skulle även kunna betyda förening, sällskap, bolag³⁶ etc. För den fransk- eller italienskspråkige kan nämnas att Asplund godtagit översättningarna communauté/communità och société/società.³⁷

Begreppsparat Gemeinschaft och Gesellschaft är en tankefigur som kan appliceras på en mängd situationer. Asplund menar att det finns en motsättning mellan de två begreppen. Dikotomin låter sig dock inte förklaras av fasta definitioner:³⁸

[...] Gemeinschaft och Gesellschaft utgör en äkta tankefigur. En dylik måste ha en viss utbredning och en viss permanens; den kan aldrig vara enbart lokal och/eller momentan.

Man kan peka på en rad exempel på hur Tönnies begrepp återspeglas i olika sammanhang. Kyrkofadern Augustinus använde sig enligt Asplund av Gemeinschaft och Gesellschaft för att identifiera Gudsstaten respektive världsstaten.³⁹ Senare skulle Howard Becker skapa begreppsparat sacred society och secular society.⁴⁰ Asplund jämför vidare distinktionen mellan rurala och urbana samhällen med Gemeinschaft och Gesellschaft.⁴¹ Robert Redfield kom att tala om folk society och urban society.⁴² Max Webers handlingsteori skulle tolkas av John C McKinney. Denne jämförde Webers värderationella handlingstyp med Gemeinschaft och hans målrationella handlingstyp med Gesellschaft.⁴³

³⁵ Norstedts (1998) s. 330.

³⁶ Norstedts (1998) s. 340.

³⁷ Asplund (1991) s. 8.

³⁸ Ibid s. 22.

³⁹ Ibid s. 21.

⁴⁰ Ibid s. 26.

⁴¹ Ibid s. 21.

⁴² Ibid s. 26.

⁴³ Ibid s. 27.

I en ansats att uttolka Tönnies ursprungliga tes beskriver Asplund skillnaden som följer:⁴⁴

Gemeinschaft är en naturlig och oplanerad social enhet, en organism; Gesellschaft är någonting uttänkt och konstgjort, en mekanism. Denna skillnad är fundamental och medför att snart sagt alla företeelser i Gemeinschaft framstår som i grunden olika eller väsensskilda från sina motsvarigheter i Gesellschaft.

Med språk som illustrerande exempel har Tönnies enligt Asplund kallat Gemeinschaftspråket för ett uttryck för den naturliga viljan medan Gesellschaftspråket istället står för den rationella viljan. Gesellschaftspråket är ett köpmannaspråk.⁴⁵

Asplund konstaterar att det finns ett oöverskådligt antal texter som koncentrerar sig på bara en av de två polerna. Dock är i de allra flesta fall den andra polen med i bilden, som underförstådd kontrast.⁴⁶

När man talar om Gemeinschaft talar man också om negativet till Gemeinschaft, nämligen Gesellschaft, och vice versa.

Asplund föreslår att se begreppsparet som en så kallad fixeringsbild, dvs. en bild som beroende på hur man tittar på den kan vara två helt olika saker⁴⁷ (den mest kända fixeringsbilden är möjligen den som föreställer Sigmund Freud i profil, alternativt en naken kvinnokropp). Det intressanta med fixeringsbilder är just det att man aldrig kan se de båda motiven samtidigt. Således ser man *antingen* Freud eller den nakna kroppen, och på samma sätt ser man antingen Gemeinschaft eller Gesellschaft.

Jane Jacobs är författare till boken *The Death and Life of Great American Cities* som diskuteras av Asplund. Asplund kallar Jacobs storstadsmänniska, och konstaterar att hon aldrig skulle kunna tänka sig att bo i ett Gemeinschaft à la Tönnies.⁴⁸ I sin bok menar Jacobs att en välfungerande storstad är en trygg och säker plats. Asplund konstaterar att

⁴⁴ Ibid s. 67.

⁴⁵ Ibid s. 69.

⁴⁶ Ibid s. 31.

⁴⁷ Ibid s. 42.

⁴⁸ Ibid s. 48.

hennes användning av begreppet trygghet i storstaden hon beskriver är Gesellschaftspräglad.⁴⁹

Den *urbana* tryggheten och säkerheten är av annan natur än tryggheten och säkerheten i ett Gemeinschaft. Den urbana tryggheten och säkerheten har ingen intim prägel; den är inte baserad på bekantskap eller samhörighet, och strängt taget inte heller på ansvarstagande för medmänniskan. [...] Den presumtive brottslingen vet att risken för att han ska bli upptäckt är mycket hög. Och det presumtiva offret kan räkna med att bli hjälpt. Att en storstadsmänniska undsätter en annan människa kunde betecknas som ett slags urban reflex. Handlingen har inget moraliskt djup. Det är snarare bara så att ordningen i det välfungerande storstadslivet måste upprätthållas – eller närmast automatiskt upprätthåller sig själv.

Tryggheten i Gemeinschaft är däremot av ett annat slag. I Gemeinschaft har tryggheten en intim prägel som bygger på bekantskap, samhörighet och ansvarstagande för medmänniskan. Mot Jacobs storstad ligger det nära till hands att ställa upp en by eller småstad. I byns system ingår att man kan förvänta sig denna hjälp på grund av att omsorgen om övriga bybor är något som ingår i systemet. Att inte ta detta ansvar skulle i byn närmast kunna betraktas som svekfullt.

På samma sätt som tryggheten blir två från varandra helt skilda koncept i respektive begrepp kan även konflikten ges olika funktioner. I Gesellschaft har konflikten liksom tryggheten närmast en organisatorisk funktion.⁵⁰

Konfliktparterna i Gesellschaft hatar inte varandra, lika litet som de under fredliga förhållanden älskar varandra. Gesellschaft är ingenting annat än en *marknad* och marknadens konfliktprincip är givetvis av *ekonomisk* natur.

I Gemeinschaft däremot finns inga instrumentella funktioner av detta slag. Asplund konstaterar att Tönnies tycks menat att människan av naturen är god mot sina vänner och ond mot sina fiender.⁵¹

Vänskap och fiendskap, kärlek och hat är däremot närmast konstitutiva för Gemeinschaft och det är där lika förkastligt att vara god mot sina fiender som att vara ond mot sina vänner. [...] Tönnies tycks i själva verket ha hävdad att konflikter är ofrånkomliga i Gemeinschaft. [...] Vänskap och fiend-

⁴⁹ Ibid s. 47.

⁵⁰ Ibid s. 73.

⁵¹ Ibid s. 71.

skap betingar varandra i Gemeinschaft: mot sämja och välvilja inom gemenskapen svarat osämja och illvilja mot gemenskapens omvärld.

4.2.4 Jämförelse av teorier

Gemeinschaft och Gesellschaft kan användas för att belysa dikotomin rättvisa eller kvalitet. Jag vill dra paralleller mellan rättviseaspekten och Gemeinschaft och mellan kvalitetsaspekten och Gesellschaft.

Jämförelsen av Gemeinschaft som byn och Gesellschaft som storstaden är belysande men inte oproblematiske. När storstaden ställs mot byn handlar jämförelsen inte om att använda bebyggelsens eller folkmängdens betydelse för att illustrera Gemeinschaft och Gesellschaft. Dock vill jag försöka använda vilka förväntningar som finns på aktörerna i de olika systemen för att förtydliga skillnaden. Där storstadsmänniskan exempelvis förväntas undsetta en person i nöd just för att hon befinner sig på platsen skall småstadsmänniskan istället göra det av omsorg och moralisk plikt för den nödstälde. De olika systemen skapar olika förutsättningar för vilket agerande som premieras och även olika sätt att tolka ett agerande.

Med Asplunds föreslagna fixeringsbild i minnet kan man mena att Gemeinschaft och Gesellschaft och skillnaden dem emellan ligger i betraktarens öga. Han konstaterar:⁵²

Frihet och tvång, jämlikhet och ojämlikhet, rättigheter och skyldigheter, brott och straff, manligt och kvinnligt samt otaliga andra företeelser gestaltar sig helt olika i Gemeinschaft och Gesellschaft. Att över huvud vara människa – eller en handlande varelse – är en sak i Gemeinschaft, en annan i Gesellschaft.

När Asplund och Tönnies kallar Gesellschaft för en marknad och understryker dess ekonomiska karaktär ligger kvalitetsaspekten och då även det likvärdiga utbytet nära till hands. I en Gesellschaftsvärld finns ju inga moraliska förpliktelser. Således skulle kvalitetsaspekten i Alvesson och Billings modell eftersträvas utan omsorg om den underrepresenterade gruppen. Att närvaron av denna grupp skulle öka görs enbart med den ekonomiska vinsten som organisationen uppfattar med denna åtgärd. Bauman talar om det lik-

värdiga utbytet. Vinstmotivet häri är förenligt med just den ekonomiska karaktär som Tönnies tillskriver Gesellschaft.

Gemeinschaft erkänner emellertid emotionella värden. Endast i Gemeinschaft som accepterar ett värderationellt handlande blir frågan om moral relevant. Ett Gemeinschaft som omfattar individer även ur de underrepresenterade grupperna skulle sträva efter att öka dessas närvaro och inflytande i enlighet med den av Asplund konstaterade välviljan inom gemenskapen ovan. Därmed skulle detta kunna tolkas såsom att en diskriminerad grupp inte ingår i det exkluderande Gemeinschaft som i denna modell helt logiskt ska känna illvilja mot utomstående. Diskrimineringen av underrepresenterade grupper sanktioneras av Gemeinschaft, för att i värnandet om den egna gruppen ingår avståndstagande från andra, i likhet med modellen om ingrupp och utgrupp. På samma sätt som Bauman konstaterar att det är först då man kan häva depersonalisering av vissa grupper som de inkluderas i ett moraliskt handlande borde Tönnies eller Asplund gissningsvis kunna påstå att det är först då Gemeinschaft omfattar alla berörda som diskrimineringen upphör.

4.3 Aspekterna på likhet och olikhet

Krav på erkännande hörs i politiken i samband med diskussioner om såväl minoritetsgrupper som underordnade grupper, exempelvis inom delar av feminismen och den så kallade mångkulturalismens politik. Kravet på erkännande är problematiskt. Erkännandet av en grupp föregås rimligen av identifierandet av en grupp. Därför blir diskussionen om likhet och olikhet även en diskussion om generalisering och stereotypisering. Konsekvenserna av att betona olikhet och likhet vill jag därför börja med utgångspunkt i just kraven på eller diskussionen om erkännande.

4.3.1 Erkännandets politik

Charles Taylor diskuterar i essän Erkännandets politik dagens krav på och i diverse sammanhang uttryckta behov av *erkännande*. Taylor beskriver ett samband mellan erkännande och identitet. Tesen vill göra gällande att vår identitet delvis formas av andras erkännande, eller frånvaron därav. Detta skulle innebära att en person eller en grupp kan lida skada av att inte erkännas och förvisas till en förvanskad och inskränkt tillvaro. Fe-

⁵² Ibid s. 67.

minismen har exempelvis hävdad att den patriarkala strukturen leder till att kvinnor anammat en nedsättande bild av sig själva, och internaliserat bilden av sin egen underlägsenhet. Detta menar man kvarstår även då formella hinder försvinner. Liknande exempel har givits om den svarta befolkningen i Nordamerika. Självförnedringen blir, enligt detta resonemang, det effektivaste verktyget för förtrycket. I detta perspektiv är ett tillbörligt erkännande inte bara en artighet som vi är skyldiga människor, utan ett livsnödvärdigt mänskligt behov.⁵³

För att närmare kunna diskutera detta kommer jag att redogöra för Taylors diskussion kring utvecklingen av identitetsbegreppet.

4.3.2 Identitetsbegreppets utveckling

Under slutet av 1700-talet trädde en ny uppfattning om ett slags individuell identitet fram. Taylor förklarar denna utveckling med en ny föreställning om att människor är begåvade med en moralisk intuitiv känsla för vad som är rätt eller fel. Denna idé uppstod i kontrast till uppfattningen att vad som var rätt eller fel var en fråga om att beräkna konsekvenser, såsom exempelvis var fallet i förhållandet till gudomliga straff.⁵⁴

Herder förde fram idén att vi alla har ett eget sätt att vara mänskliga på: varje person har sitt eget "mått" [...] Det finns ett visst sätt att vara mänsklig på som är *mitt* sätt. [...] Men detta ger ny vikt åt föreställningen om att vara trogen sig själv. Är jag inte det missar jag poängen med mitt eget liv; jag uppfattar inte vad det att vara mänsklig betyder för *mig*.⁵⁵

Taylor konstaterar att denna uppfattning ger en stor moralisk vikt åt ett slags kontakt med sig själv. Att inte identifiera *sitt egna sätt* att vara innebär såväl ett misslyckande som ett slags självbedrägeri. Tidigare moraluppfattningar menade istället att människan skulle sträva efter kontakt med en annan källa till moralen, exempelvis Gud.⁵⁶

Herder applicerade enligt Taylor även denna nya idé på ett annat plan, inte bara på individnivå utan även på nationell nivå. Ett folk skulle vara troget sig självt och sin egen

⁵³ Taylor (1994) s. 38.

⁵⁴ Ibid s. 40.

⁵⁵ Ibid s. 41.

⁵⁶ Ibid s. 40.

kultur, och Taylor konstaterar att här återfinner vi nationalismens grundläggande idé, i godartad såväl som elakartad form.⁵⁷ Enligt denna modell finns det alltså en kärna som är jag, som är min autentiska identitet oberoende av min omgivning. Strävan skall vara att finna denna identitet.

Taylor konstaterar att det idag råder ett, vad han kallar, individuella autonomins ideal. Detta ideal härrör från Rousseau och senare Herder och är i vårt samtida samhälle starkt. Han urskiljer orsaker som gjort det moderna intresset för identitet och erkännande ofrånkomligt. Framst rör det sig om sammanbrottet av de sociala hierarkierna som tidigare utgjorde ärans grund. Enligt detta system var ära i första hand en fråga om företrädesrätter, äran var förbunden med ojämlikhet.⁵⁸ Taylor menar att det nya autenticitetsidealet kan härledas ur det hierarkiska samhällets fall. Det som med dagens språkbruk kallas identitet bestämdes förr av den sociala positionen. Värderingar och prioriteringar förklarades med människors plats i samhället. Mot denna ära ställer Taylor vår moderna förställning om värde, som han konstaterar är den enda som är förenlig med ett demokratiskt system. Detta begrepp används ”i en universalistisk och egalitär mening”⁵⁹ där vi exempelvis talar om alla människors lika värde, eller människans inneboende värde.

Denna tro på ett individuellt autentiskt jag menar Taylor emellertid är problematisk. Den kan tolkas som att en individs autentiska jag utvecklas monologiskt, att den inte påverkas av yttre förutsättningar. Som kontrast till denna modell påpekar Taylor människans i grunden dialogiska karaktär som ett väsentligt drag. Med detta avser han att det inte finns något sådant som monologiskt uppfattad inre utveckling. Jag citerar:

Vi blir fullt mänskliga agenter med förmåga att förstå oss själva och därmed definiera vår identitet genom att vi tillägnar oss rika mänskliga språk. Jag vill för mina syften här uppfatta *språket* i vid mening och låta det omfatta inte bara de ord vi talar utan också andra uttryckssätt genom vilka vi definierar oss, inklusive konstens, gesternas, kärlekens etc ”språk”.⁶⁰

⁵⁷ Ibid s. 42.

⁵⁸ Ibid ss. 38-39.

⁵⁹ Ibid s. 39.

⁶⁰ Ibid s. 42.

Språken tillägnar vi oss enligt Taylor i samspel med våra 'betydelsefulla andra', en term som introducerats av G H Mead. De betydelsefulla andra är andra som betyder något för oss, som vi på något sätt förhåller oss till. Detta kan vara föräldrar, personer som haft stort inflytande över oss under exempelvis uppväxttiden, samhällsstrukturer etc. Identiteten definieras alltså i dialog med eller i kamp mot, vad våra betydelsefulla andra vill se hos oss. Taylor kritiserar vidare det monologiska idealet för att underskatta den roll det dialogiska spelar i en människas liv. Han påpekar att man kan uppskatta en upplevelse mer genom att dela den med någon man älskar, etc. Att upptäcka sin egen identitet behöver således inte enligt Taylor betyda att detta görs isolerat.

Taylor förtydligar att beroendet av andra inte är något som uppstått i autenticitetsidealets era, däremot har relationen till andra inte varit ett problem tidigare. Med socialt härledda identiteter utifrån fasta samhälleliga strukturer ifrågasattes eller problematiserades inte identitetsskapandet. Det är alltså först nu som erkännandet blivit något problematiskt.⁶¹

Vikten av erkännande bekräftas således numera enligt Taylor, i en eller annan form. På det intima planet är vi medvetna om hur identiteten formas av kontakten med våra betydelsefulla andra. På det sociala planet drivs fortlöpande och på olika sätt politik för lika erkännande. Taylor understryker att båda planen formats genom det framväxande autenticitetsidealet, och erkännandet spelar en väsentlig roll för den kultur som uppstått kring detta ideal. Taylor konstaterar:

På det sociala planet har den nyvunna insikten att identiteten formas i öppen dialog, utan något på förhand bestämt socialt manus, gjort det både viktigare och svårare att driva en politik för lika erkännande. Den har i själva verket höjt insatserna betydligt.⁶²

Således råder idag en tro på att vi utvecklar vår identitet i dialog med andra, men utan att vi för den sakens skull övergivit vår tro på ett autentiskt jag som vi vill sträva efter att finna.

⁶¹ Ibid ss. 42-44.

⁶² Ibid s. 45.

4.3.3 Politik för erkännande

Taylor utvecklar ett resonemang kring hur erkännandets politik kan ta sig uttryck i relation till hur vi ser på identitetsskapande. Han identifierar två stora förändringar i synen på identiteten. För det första har förskjutningen från ära till alla människors lika värde inneburit en strävan av utjämning av rättigheter och förmåner. Olika angreppssätt har funnits. Antingen har man ansett att utjämningen bara skall gälla medborgerliga rättigheter (röst-rätt etc.), eller så har man menat att utjämningen även skall äga rum på det socioekonomiska planet. Således har man sökt motivera utjämnande åtgärder i situationer där människor på grund av fattigdom etc. inte kunnat utnyttja sina medborgerliga rättigheter.

Den andra förändringen är just utvecklingen av det moderna identitetsbegreppet, som enligt Taylor har givit upphov till en särartspolitik. Fortfarande finns en universalistisk utgångspunkt som betonar alla medborgares lika värde. Det moderna identitetsbegrettets utveckling har dock mynnat ut i en särartspolitik som *betonar individens och gruppernas olikhet* gentemot andra. Taylor förklarar:

Tanken är att det är just denna olikhet som har ignorerats, skylts över eller införlivats med en dominerande majoritetskultur. [...] Det allmänna kravet driver fram ett erkännande av det specifika. [...] Särartspolitiken växer fram organiskt ur det allmänna värdets politik genom en av dessa förskjutningar som vi sedan länge är bekanta med, där en ny förståelse av människans sociala villkor ger en radikalt ny innebörd åt en gammal princip.⁶³

Dessa två former av politik riktar kritik mot varandra. Den förra mot den senare framför allt just att den kränker principen om icke-diskriminering genom att sträva efter att erkänna och understödja särarten. Omvänt kritiserar särartspolitiken likhetspolitiken för att inte alls vara "särartsblind" utan att vara uttryck för en enda hegemonisk kultur som tvingar minoritetskulturer och undertryckta kulturer att anta en främmande form. Enligt detta resonemang är även likhetspolitiken således synnerligen diskriminerande.

K Anthony Appiah kommenterar Taylors essä och diskuterar huruvida det är möjligt att förena det moderna autenticitetsidealet med ett kollektivt erkännande och kollektiva

⁶³ Ibid s. 47.

identiteter. Han fokuserar på vad som kan bli problematiskt då strävan efter erkännande leder till kategorisering och betoning av olikheter, och tycks föredra motsatsen.

Oavsett om man tror på en monologisk eller dialogisk identitetsutveckling innebär autenticitetens etik enligt Appiah att människor har rätt att bli erkända som det de *egentligen redan är*.⁶⁴

Om det viktiga hos mig är mitt individuella och autentiska själv, varför rör sig då dagens diskussion om identitet så mycket kring större kategorier – kön, etnicitet, nationalitet, ”ras” sexualitet – som tycks ligga långt från det individuella? Vilket förhållande råder mellan detta kollektiva språk och det moderna jagbegreppets individualistiska laddning?

Appiah menar att dessa kollektiva identiteter tillhandahåller s.k. livsmanus, föreställningar om hur en person av ett visst slag ska bete sig. Dessa manus blir normerande när de som ser kollektiva identiteter som viktiga för den individuella identiteten gör upp planer för sitt liv.⁶⁵

Appiah påpekar som reaktion på dessa livsmanus att det finns flera sätt för en person att bete sig, och att det också bara är vissa särdrag som omfattas av en kollektiv identitet.

Att någon är kvick betyder inte i vårt samhälle [...] att det existerar ett livsmanus för ’kvickhuvuden’.⁶⁶

Vidare konstaterar Appiah att dessa kollektiva identiteter har använts för att begränsa människors värde genom att stereotypiskt tillskriva dem nedsättande egenskaper. Således har människor inte tillerkänts lika värde för att de är exempelvis kvinnor, svarta, homosexuella etc. Dock kräver autenticitetens etik att dessa erkänns just för vad de väsentligen är. För att häva gamla nedsättande omdömen och förutfattade meningar blir receptet inte att avskaffa dessa livsmanus utan att skriva om dem.

Efter Black Power tar en afroamerikan självhatets gamla manus, där han eller hon framställs som en nigger, och arbetar tillsammans med andra om det till en rad positiva svarta livsmanus. Att vara neger kodas i detta livsmanus om till att vara svart, vilket ibland innebär en vägran att assimilera

⁶⁴ Appiah i Taylor, (1994) s 139.

⁶⁵ Ibid s 148.

⁶⁶ Ibid s 148.

vita normer för hur man ska uttrycka sig och bete sig. Och om man är svart i ett samhälle som är rasistiskt måste man ständigt bemöta angrepp på sitt värde. I detta sammanhang räcker det inte med att man kräver sin rätt att leva ett värdigt liv. Det räcker inte ens med att kräva att man ska tillerkännas lika värde trots att man är svart, eftersom det skulle kräva ett medgivande att det naturligen eller i viss utsträckning är till nackdel för ens värde att vara svart. Man kommer således till slut att vilja bli respekterad *som svart*.⁶⁷

Appiah konstaterar slutligen att detta innebär att erkännandets politik kräver att ens hudfärg och ens sexuella kropp ska erkännas politiskt. Således blir det svårt för dem som exempelvis vill behandla sin hudfärg eller sin sexuella kropp som personliga dimensioner av jaget.

Jürgen Habermas delar i sin kommentar till Taylor inte Appiahs mening, utan understryker istället behovet av en politik av ömsesidigt erkännande som ger skydd åt den enskildes integritet även i dennes identitetsbildande sammanhang. Människans dialogiska formande av sin identitet blir således okontroversiellt, och Habermas menar istället att det är just för att människan, som han uttrycker det, *individueras endast genom socialisering*, som rättighetsuppfattningen måste ta hänsyn till dessa kulturella olikheter.⁶⁸

Universaliseringen av medborgarnas rättigheter driver hela tiden fram en fortskridande differentiering av rättsystemet, men detta system kan inte säkerställa rättssubjektens integritet om inte medborgarna själva ser till att genomföra en strikt likabehandling av alla identitetsskapande sammanhang.⁶⁹

Kort sagt, så länge individer socialiseras av diverse kulturella uttryck så kan samhället också ta hänsyn till att dessa socialiserade kategorier existerar. Tydligast belyses denna ståndpunkt genom att se på genus. Man kan var helt på det klara med att man anser könsrollerna är socialt konstruerade, men så länge denna sociala konstruktion pågår kan man också ta särskilda hänsyn till män eller kvinnor som grupp.

⁶⁷ Ibid ss. 149-150.

⁶⁸ Habermas i Taylor (1994) s 108.

⁶⁹ Ibid s. 111.

4.3.4 Stereotyp eller sociotyp

Alvesson och Billing visar i sin beskrivningsmodell med begreppsparen att kategorierna alternativa värden och särskild kompetens betonar olikhet, medan kategorierna lika möjlighet och meritokrati vill ifrågasätta denna metod och menar att olikhet betonas som en konsekvens av fördomar och stereotyper. Även Appiah menar att framhållande av kollektiva karakteristika innebär en stereotypisering. Därför vill jag här göra en kort genomgång av begreppet stereotypisering. Hur man förhåller sig till stereotyper och nedan diskuterade sociotyper borde rimligen påverkas av om man har en utgångspunkt i olikhets- eller likhetsperspektivet.

Stereotyper är om en grupp människor antagna karakteristika. Westin och Lange presenterar en sammanställning över stereotypiforskning, och återger Tajfels definition.⁷⁰

Stereotypien [sic] kan liknas vid en etikett [...] Med denna etikett följer ett antal egenskaper, som tillskrivs individen i en första ungefärlig personbeskrivning. Detta är om inte annat tidsbesparande, och härigenom ordnas den sociala verkligheten. [...] När man är osäker på någons identitet försöker man gissa. Gissningarna är emellertid inte planlösa. Om information är nära nog obefintlig, skapar man en illusorisk ordning genom att uppförstora svaga samband eller genom att förnimma samband där inga föreligger. Detta är stereotypiens fundamentala kännetecken.

Vidare identifierar Westin och Lange tre situationer där Tajfel menar att stereotyper om utgrupper utvecklas och sprids, nämligen⁷¹

- när man söker förklara komplexa, vittomfattande och plågsamma sociala händelser
- när redan vidtagna eller planerade åtgärder riktade mot utgruppen ska rättfärdigas
- för att skapa en positiv differentiering av ingruppen i förhållande till skilda utgrupper när skillnaderna har försvagats eller urholkats.

Stereotyper är enligt Triandis om en grupp antagna karakteristika. Han utvecklar:⁷²

The more competitive the relationship between in-group and out-group, the more negative are the stereotypes that each group has about the other.

⁷⁰ A. Lange, C. Westin (1981) s. 170.

⁷¹ Ibid s. 173.

⁷² Triandis i Chemers/Oskamp/Costanza, (1995) s. 25

Triandis gör emellertid åtskillnad på stereotyper och sociotyper. Det Triandis kallar sociotyper menar han är giltiga stereotyper. Dessa skulle alltså besitta vissa egenskaper som skulle vara sanna, och de kan användas utan att kategoriseringen nödvändigtvis uppfattas som problematisk.

While stereotypes are generally invalid, there are some elements of the stereotypes that are valid, in the sense that they agree with the relevant social science research findings.⁷³

Ett sätt att identifiera sociotyper är enligt Triandis att jämföra en grupps s.k. autostereotyper (hur svenskar ser på svenskar) och heterostereotyper (hur danskar ser på svenskar, hur amerikaner ser på svenskar). Enligt denna modell skulle, då överensstämmelse råder mellan karaktärsdrag som både svenskar och icke-svenskar identifierar som typiskt svenska, en sociotyp ha identifierats.⁷⁴

Triandis vill bekräfta sociotypernas äkthet genom följande exempel:

[...] research shows considerable convergence between auto- and heterostereotypes (e.g. Triandis et al., 1982). For example, in that study, 71% of the Anglos and 72% of the Hispanics thought that Chicanos are "family oriented".⁷⁵

I ljuset av detta vill jag påstå att sociotyper kan brukas av de teoretiker som vill betona olikhet, men inte av dem som betonar likhet. Habermas konstaterande att den sociala kontext som formar en individ, helt i enlighet med Taylors resonemang om den dialogiska identitetsbildningen, med tillåter användandet av sociotyper. För Appiah däremot blir användandet av sociotyper problematiskt då själva kategoriseringen upplevs som begränsande och är något som likhetsförespråkare motsätter sig. Triandis tar vidare inte ställning till att han utgår från just den konstruerade nationella identiteten i sin jämförelse. Hans sociotyper baseras på en idé om en kulturell hegemoni, men hans uppdelning av individer i just nationella eller etniska grupper tycks för honom vara helt oproblematisk.

⁷³ Ibid s. 25.

⁷⁴ Ibid s. 25.

⁷⁵ Ibid s. 25.

Diskussionen kring likhet och olikhet handlar i stort om huruvida det är möjligt eller rimligt att dela in människor i grupper, eller huruvida det är rimligt eller möjligt att låta bli. Även förespråkare av olikhetsperspektivet tycks mena att stereotypisering är en fara i sammanhanget. Därav just uppdelningen mellan sociotyper och stereotyper, man vill använda sociotyper men erkänner fortfarande existensen av stereotyper. I sammanhanget, samt för att knyta ihop denna teoretiska uppställning är det rimligt att fundera över kategoriseringen av gruppen invandrare i Sverige. I följande kapitel skall jag därför redogöra för invandrar- och främlingsbegreppens utveckling i Sverige till dags dato.

4.4 Främlingskap i ett svenskt historieperspektiv

I artikeln "När svensken blev svensk och invandraren främling" redogör Svanberg och Tydén för utvecklingen av nationell och etnisk identitet. Man påpekar att detta att fokusera på etnicitet och nationalitet vid identifiering av människor är en modern företeelse som vuxit fram med nationalstatens ökade betydelse.

Att individer lägger stor vikt vid sin etniska eller nationella identitet (två företeelser som inte ska blandas ihop) är i mångt och mycket moderna fenomen som inleddes med de industriella nationalstaternas framväxt under 1800-talet [...].⁷⁶

Vidare menar Svanberg och Tydén att dessa nationella enhetssträvanden har såväl belyst kulturella olikheter inom varje nationalstat som skapat konflikter kring desamma.

Svanberg och Tydén visar på Gellners tes att där jordbrukssamhället var kulturellt skiktat skall kulturen i det industriella samhället istället verka sammanbindande.

[...] det agrara och förnationella samhället var horisontellt skiktat och kännetecknades av kulturella olikheter mellan å ena sidan politiska, militära och kommersiella eliter och å andra sidan folkmajoriteten som bestod av livsmedelsproducerande grupper. Kulturens funktion var att understryka sociala skillnader mellan dessa skikt.⁷⁷

Vidare konstaterar man att inom denna högreståndskultur bröts ständigt nationella gränser. Det är enligt Svanberg och Tydén först under 1900-talet som industrisamhällets or-

⁷⁶ Svanberg - Tydén (1999) s. 9.

⁷⁷ Ibid s. 14.

ganisation ställer krav på gemensamma referenser och homogenitet. Det är de moderna nationalstaterna som strävar efter en kulturell homogenisering.

Under det sena 1800-talet bidrog vetenskapernas besatthet vid olikheter, gränser och kategorier till att man sökte kartlägga och klassificera såväl den språkliga och mänskliga mångfalden.⁷⁸

Gränserna kring språk och folkgrupper inte bara fixeras, utan lyfts fram som betydelsefulla – med beteckningar följande innehåll. Rasbiologin och dess tillämpade form, rashygien, är den företeelse i tiden som tydligast visar denna mekanism: klassificering efter yttre skiljelinjer förutsätts ringa in psykiska såväl som moraliska egenskaper.⁷⁹

Att bofasta eller infödda varit misstänksamma mot inflyttare är naturligtvis något som alltid existerat. Däremot visar Svanberg och Tydén att metoderna att urskilja ”främlingar” varierat. Där man tidigare främst använde religion som ett tecken på avvikelser skiftade man således kring förra sekelskiftet att istället fokusera på nationalitet och ”ras”.

Senare kom detta rasbegrepp att ersättas av icke statiska kategoriseringar. Man betonar sociala sammanhang som skapar en gruppkänsla med ord som kultur, etnisk grupp etc. Dock, påpekar Svanberg och Tydén, har även nya kategoriseringar tillkommit som riskerar att cementera den sociala verklighet de används att beskriva. Det tydligaste exemplet på detta är användningen av ordet invandrare. Bruket uppstod i slutet av sextiotalet då man även inrättade statens Invandrarverk.⁸⁰

Ett dilemma var att urskilja invandrarna som kategori. Samhället skapade därmed ett kollektiv, jämställt med andra kollektiv med lika gemensamma och skiljaktiga egenskaper som ”kvinnor”, ”ungdomar” eller ”pensionärer”. [...] Mellankrigstidens rastänkande ersattes av en social kategorisering som inte bara skapade en särskild politik och administrativa åtgärder utan också specifika rollförväntningar.

⁷⁸ Ibid s. 18.

⁷⁹ Ibid s. 18.

⁸⁰ Ibid s. 26.

Invandrarpolitiken har således enligt Svanberg och Tydén skapat en invandraridentitet som kan vara svår att lämna. Invandraridentiteten överskuggar andra identiteter, såsom att vara ung eller gammal, bosatt i storstad eller på landsbygd, könsidentitet etc.

Invandring är inget nytt fenomen i Sverige. Dock saknar 1900-talets invandring motstycke med avseende på antal. Svanberg och Tydén konstaterar dock att detta inte, som man kanske kunnat förvänta sig, lett till någon större vana vid immigration. Snarare menar man att gränsdragning och kategoriseringar har ökat.⁸¹ Således lever vi idag med nationalstatens främlingsbilder. Svanberg och Tydén menar alltså att nationalismen är en följd av industrisamhällets organisation. Borevi diskuterar och problematiserar just detta, konflikten som för den liberala välfärdsstaten som ligger i att definiera nationen i etniska termer.⁸² Jag skall inte närmare gå in på detta, men nämner att Borevi konstaterar att det etniska nationsbegreppet rimmar illa med den demokratiska principen om politisk jämlikhet.⁸³

I en demokrati kan man inte kräva att individer delar en viss etnisk eller kulturell tillhörighet för att få delta i den politiska gemenskapen. Det heter "demokrati" och inte "etnokrati".

5 Analysavsnitt

5.1 Rättvisa och kvalitet

I teoriavsnittet konstaterades att motsatsparet rättvisa och kvalitet är två perspektiv som ideologiskt kan sägas utesluta varandra. Man skulle kunna säga att det ligger ett ställningstagande bakom huruvida man tror på synsättet som ser till likvärdigt utbyte och varaktörs självbevaringsdrift som avgörande för hur individer och samhällen fungerar, Gesellschaft, eller om man tror på en moralisk grund för interaktion, Gemeinschaft.

En intressant paradox blir att det är individer med rättviseperspektiv som kan välja bort att arbeta med exempelvis mångfald och faktiskt i detta sammanhang gör det. Två respondenter som relativt tydligt positionerar sig genom att tala mycket i termer av rättvisa

⁸¹ Ibid s. 24.

⁸² Borevi, (2002) s. 26.

⁸³ Ibid s. 26.

och diskriminering konstaterar att arbetet med avseende på etnisk mångfald är något som genomförs i mån av resurser, att andra områden dittills prioriterats på myndigheten. Mångfald, och i förlängningen rättvisa, var alltså något man inte ansett sig ha resurser att arbeta tillräckligt mycket med. Att konstatera att diskriminering råder och att vilja åtgärda det genom ett mångfaldsarbete innebär att se en potentiell kostnad för organisationen.

Med ett kvalitetsperspektiv blir ett resonemang om mångfald som kostnad däremot en självmotsägelse, då att *inte* arbeta med mångfald skulle vara ett resursslöseri. Paradoxen ligger i att det endast är i rättviseperspektivet som diskriminering är ett problem att i någon egentlig mening ta hänsyn till. Där kvalitetsförespråkaren ser en marknadssituation där man mäter och väger den förtjänst man anser sig få av ett utbyte skulle det (draget till sin spets) vara problemfritt att exempelvis välja att inte rekrytera från en diskriminerad grupp, i det här fallet att arbeta med att öka den etniska mångfalden. Om kostnaden för detta anses vara större än vinsten står det kvalitetsförespråkaren fritt att låta bli. Om kvalitetsförespråkaren däremot värderar att rekrytera från underrepresenterade grupper är det för att denne uppskattar detta till att vara förtjänstfullt. Rättviseförespråkaren har å andra sidan en moralisk vilja och plikt att motverka diskriminering, men ser inte nödvändigtvis någon vidare förtjänst i att göra det. Såsom har diskuterats i teoriavsnittet är just en grundförutsättning för en moralisk handling att den inte ser till eventuella egna förtjänster.

En person med rättviseperspektiv kan konstatera att organisationen inte har råd att arbeta med mångfald för att motverka den diskriminering som man anser finns. Att underlåta att genomföra en moralisk handling, att över huvud taget ta hänsyn till moral i sammanhanget gör att rättviseförespråkaren kan känna en skuld. Just det dåliga samvetet var något jag tyckte framträdde hos fler än en respondent, och i synnerhet hos de respondenter som tydligast talade om myndighetens plikt att föregå med gott exempel med avseende på att arbeta med etnisk mångfald.

Även den respondent som tydligast hade ett kvalitetsperspektiv hade ju emellertid ett yttre krav (regeringsdirektivet) på sig att arbeta med etnisk mångfald. Denne har dock i

sin arbetssituation valt att omvärdera detta till att vara en fråga om att se kvalitetsvinster i mångfaldsarbetet, och försökte att på sin arbetsplats motivera mångfaldsarbete som en tillgång. Vad man värderar som kvalitetshöjande i situationen skall jag återkomma närmare till i diskussionen om likhet respektive olikhet.

Slutligen kan understrykas att alla respondenterna har inslag av båda perspektiven, ingen har ett renodlat rättviseperspektiv eller kvalitetsperspektiv. Den respondent som tydligast hängav sig åt kvalitetsresonemanget ansåg fortfarande att arbetsplatsen bör spegla den nationella sammansättningen, ett moraliskt argument. Omvänt så talar den som fokuserar just på denna plikt även om kvalitetsvinster med mångfald.

En märklig iakttagelse var att de respondenter som hade ett tydligare rättviseperspektiv, så att säga trots detta, diskuterade hur mångfaldsarbete skulle kunna höja organisationens kvalitet eller kompetens. En del av retoriken blev att se mångfald som en fördel, men fortfarande hade man inte ansett sig ha haft resurser att arbeta med detta i tillräcklig utsträckning. Liksom konstaterats i empiriavsnittet talade man dessutom gärna om mångfald som en tillgång, men man ville inte gärna specificera att det var fråga om etnisk mångfald i synnerhet. Vilket leder oss in på diskussionen om huruvida man ser till likhet eller olikhet när man talar om etnisk mångfald.

5.2 Likhet och olikhet

En reflektion efter min undersökning var att alla respondenter tycktes vilja betona alla anställdas individuella olikhet. Man föredrog att tala om olikhet, men gjorde det då i generella termer och drog sig för att mena att etnicitet i sig innebar ett annorlundaskap. Ett slags mantra om att "alla är lika olika" upprepades. Dock valde ju alla tillfrågade myndigheter att hålla isär sina mångfalds- och jämställdhetsplaner. Som konstaterades i empiriavsnittet innebär detta att man trots allt på något sätt ser ett värde i att sortera människor efter etnicitet. Det råder något av en motsättning i detta ställningstagande, då man påstår att alla är i första hand individer men att man inte låter bli att ge dessa individer en kollektiv tillhörighet. Detta illustreras väl av den respondent som apropå en temadag konstaterade att den som skulle kunna uppfattas som en invandrare i detta nya sammanhang *i första hand* framträdde som en individ.

Med ett diskrimineringshänsyn kan denna kategorisering tyckas förståelig. Man konstaterar att personer av annan etnicitet diskrimineras oavsett deras individuella egenskaper. Då kan det ju tyckas rimligt att synliggöra den kollektivering som leder till diskriminering. Detta är ju Habermas linje i en försiktig tolkning. Om man inte tar hänsyn till diskriminering blir synliggörandet av etnicitet mer problematisk. Då kan istället denna kategorisering uppfattas som en rollförväntning. Man skulle kunna mena att etniciteten är en kvalitet i sig, vid sidan av andra egenskaper hos en individ. Att betona alla individers olikhet och samtidigt hålla etnicitet som en synlig parameter kan leda till Appiahs befarade situation där individer tillskrivs och förväntas verka efter ett livsmanus vars ingredienser bestäms just av yttre förväntningar på vad denna etnicitet ska tillföra.

Vid en närmare titt på intervjuerna kan konstateras att framställningen av olikhet kan sägas delas in i två kategorier. Det första är olikheten som tillgång. Där talar man gärna om mer diffusa och tilltalande kvaliteter som att personer har andra erfarenheter, andra synsätt osv. Man menar att dessa annorlunda perspektiv ska bidra till att höja den samlade kompetensen. Tre av respondenterna tar denna relativt visionära hållning som sträcker sig över längre tidsperspektiv och inte går närmare in på specifika situationer. Endast en respondent talar om faktiska särskilda kunskaper som skulle kunna tillföras organisationen som ett resultat av att delar av personalen exempelvis har erfarenhet från samma arbetsfält i andra länder.

När vi istället talade om eventuella negativa sidor av mångfaldsarbete blev de hypotetiska exemplen mer konkreta. Man underströk hur viktigt det var med tillräckliga språkkunskaper, förmåga att informera och möta kunder etc. Här tycktes man fokusera mer på vardagliga situationer, och såg potentiella problem som skulle kunna orsakas av språkförbistringar eller liknande. Kanske är det här på sin plats att fundera över begreppen stereotyp och sociotyp? Sociotypen är en form av legitimerad kategorisering, som enligt sina förespråkare tillåter en viss generalisering. När denna sociotyp laddas med negativa omdömen är den emellertid inte längre fördomsfri och verkar inte längre förklarande utan fördomsgenererande.

Westin och Lange konstaterade bland annat tidigare att stereotyper används för att skapa en positiv differentiering av ingruppen i förhållande till skilda utgrupper när skillnaderna har försvagats eller urholkats. Kanske är dessa föreställningar om personer av annan etnisk bakgrund som potentiellt underkvalificerade att betrakta som ett försvar av den än omedvetna, men dock övervägande etniskt homogena gruppstrukturen? Det är intressant hur samma respondenter som tidigare talat om svårigheten att definiera vad som menas med etnisk tillhörighet nu relativt enkelt tycks se en nyinvandrad person med språksvårigheter och bristande kunskaper. Visst är detta resonemang hårdraget, men det kan ändå användas för att visa hur denna insikt om individers olika erfarenheter leder till relativt tydliga kategoriseringar och stereotypiseringar.

Möjligen kan detta också förklara den kritik som en respondent ställer mot den egna organisationen, att man trots att man får ansökningar inte tycks anställa personer av annan etnisk bakgrund. Det är ju endast i förhållande till ovan nämnda stereotyp som man legitimerar att ens ifrågasätta någons språkkunskaper eller sociala kompetens. Olikhet betonas således i en eller annan skepnad, och likheten utelämnas. Distinktionen är emellertid möjligen i detta sammanhang främst en fråga om språkbruk, där Taylor talar om att betona likhet menar respondenterna att det handlar om alla individers lika olikhet. Alla individers lika olikhet innebär ju att kategorisering gjord på yttre karakteristika är ointressant. Däremot väcks väl frågan efter ovanstående resonemang om respondenterna verkligen anser att alla individer är lika olika, eller om de är – ursäkta ordvrängningarna – olika mycket lika?

Åtminstone en respondent uttrycker relativt tydligt att problemet att man inte rekryterar individer av annan etnisk bakgrund beror på att man tenderar att rekrytera likar och är rädd för olikheter. Den respondent som tydligast fokuserat på att fördelen med etnisk mångfald skulle vara bredare sakkunskaper drar också gärna diskussionen åt att berätta hur kulturen spelar roll för interaktion etc. Detta berör Appiah i sin diskussion om s.k. livsmanus, en förväntning på en individ inskriven i den kulturella kontext man vill pla-

cera denne i. Vare sig man tenderar att inte rekrytera eller inte rekrytera människor av annan etnisk bakgrund tycks ett identifierande av en olikhet finnas med i bilden.

I Alvesson/Billings modell understryker förespråkare för olikhetsperspektivet att kvinnor socialiseras till en annan roll än män. Detta är rimligen, Habermas till trots, svåröversatt till en diskussion om etnicitet. När det gäller kön är dessa roller mer explicit uttryckta, och vissa egenskaper kan utan omsvep beskrivas som typiskt kvinnliga eller manliga. Förväntningarna gällande etnicitet är mer allmänt uttryckta, det är en önskan om något "annat" snarare än specifika egenskaper.

Respondenterna tycks alltså identifiera någon form av olikhet, även om man finner det olustigt att generalisera utifrån den. Enkelt sagt kan det uttryckas som att man inte vill uttala sig om invandrades särskilda egenskaper, men man identifierar fortfarande gruppen invandrare. Detta ska jag utveckla i vidstående avsnitt.

5.3 Etnicitet som överordnad kategori

Svanberg och Tydén konstaterar att det industriella samhället ställer större krav på homogenitet än tidigare. Enligt dessa är kulturens uppgift i industrisamhället att verka sammanbindande. Samtidigt visar Taylor att våra av samhället tidigare givna roller bytts mot varje människas moraliska plikt att finna sin egen unika moraliska identitet. Här ligger paradoxen att utvecklingen mot ett samhälle som gjort oss obundna till sociala roller leder till krav både på homogenitet men också på autenticitet.

Detta att vi lever med nationalstatens främlingsbilder leder till att etniciteten blir en kategori som överordnas andra möjliga karakteristika. När en respondent säger att vi tenderar att hellre rekrytera likar är det för denne okontroversiellt att låta etniciteten eller nationaliteten representera en avskiljare för huruvida man känner igen sig i varandra. Att man kanske i alltför stor utsträckning rekryter likar jämföras alltså med att man tenderar att rekrytera (andra) s.k. etniska svenskar.

Alvesson/Billing visar i sin studie att perspektivet för lika möjligheter beskriver en institutionaliserad syn på manligt och kvinnligt. Även om bilden av invandraren möjligen inte

är lika entydig kan man konstatera att Svanberg och Tydén visar hur invandraridentiteten på ett liknande vis är synlig och permanent som könsrollerna.

Alla fyra myndigheter hade valt att hålla sin plan om etnisk mångfald skild från sin jämställdhetsplan. Även om några i det långa loppet avser att slå samman planerna fick de nu stå var för sig. Motivet kan vara att synliggöra en rådande diskriminering, men handlingen borde även kunna bidra till en viss spänning, då den går tvärt emot samhällsstrukturens krav på något slags konformitet i den av Svanberg och Tydén beskrivna nya samhällsordningen.

En reflektion i sammanhanget är att några av respondenterna tyckte att det var kontroversiellt att försöka räkna vem som stämde in på beskrivningen annan etnicitet, att alla utom en respondent såg etnicitet som något subjektivt. Samtidigt hade någon ju också försökt uppskatta på egen hand andelen invandrare eller personer av annan etnisk bakgrund. Denna form av kategorisering borde rimligen medföra att man endast räknas eller ses som invandrare om några yttre drag såsom ett "osvenskt" utseende eller namn bekräftar det. Samtidigt är det denna mångfald som får symbolisera olikhet. Detta torde rimligen kunna bidra till kritiken av att tillskriva individer olikheter till följd av sin etnicitet. Appiahs livsmanus skulle i så fall tilldelas endast de som ser ut eller heter som stereotypen om en invandrare, medan den som inte stämmer in på dessa kriterier men ändå är invandrare faller bort i statistiken och ses av organisationen som "svensk".

6 Slutsatser

Syftet med denna uppsats har varit att identifiera hur positiva attityder till mångfald med avseende på etnicitet kan se ut på svenska myndigheter, och att sedan teoretiskt försöka analysera vad dessa olika möjliga vägar innebär. I teori- och analysdel har motsatsparen rättvisa-kvalitet och likhet-olikhet ställts upp. Vidare har etnicitetens överordnade position som kategoriseringsverktyg konstaterats.

I vida termer kan konstateras att respondenterna i varierande grad såg kvalitetsvinster med att sträva efter mångfald, och samtidigt av rättviseskäl ville motverka diskriminering. Konsekvenserna av dessa perspektiv har diskuterats ovan. Ett resultat av detta kan

vara att genom att respondenterna inte håller isär begreppen rättvisa och kvalitet kan man inte heller uppnå en konsekvent hållning i sammanhanget. Jag tror att mina respondenter till viss del upplevde en styrning av vad man så att säga borde eller förväntades säga. Det får väl anses förståeligt att ingen vill representera en organisation som ignorerar diskriminering, eller som anser att det skulle vara problematiskt att anställa individer av s.k. annan etnicitet. Möjligen finns det en samhällsdiskurs kring mångfald som inte tillåter att man ifrågasätter det. Mångfaldsbegreppet är något av ett modeord, man "måste" tycka att det är bra och retoriken ser ut därefter. Ingen har i någon större utsträckning problematiserat det för sig själv så att de kan ta de teoretiska konsekvenserna av sitt ideologiska ställningstagande.

En slutsats av detta blir således att etnisk mångfald och diskriminering inte nödvändigtvis är två sidor av samma mynt. I synnerhet när respondenterna drar sig för att generalisera utifrån etnicitet och istället talar om en generell mångfald som främst en tillgång för gruppdynamik etc. rör man sig ju i diskussioner ganska långt från diskrimineringens vara eller icke vara. Det statliga direktivet och lagen om etnisk diskriminering i arbetslivet behandlar emellertid dessa två begrepp som varandra besläktade vilket naturligtvis gör det svårt för myndighetsanställda att inta en annan hållning. Emellertid tror jag att det vore positivt för såväl samhällsdiskursen som den enskilda arbetsplatsen om man försöker identifiera sitt eget förhållningssätt som kvalitetsorienterat eller rättvisorienterat.

Vidare kan konstateras att etnicitetens överordning som kategoriseringsverktyg försvårar för den inställningen som respondenterna tycks vilja göra anspråk på, den att "alla är lika olika". Så länge en s.k. annan etnicitet låts föreställa ett annorlundaskap blir förväntningar på en olikhet skild från det svenska åtminstone i någon utsträckning oundvikliga.

7 Diskussion

Kritik kan utdelas till både rättvise- och kvalitetsperspektivet. Det som jag anser tydligast förenar alla diskussioner är problemen med kategorisering vilket skall visas nedan.

Ett rättviseperspektiv innebär att en organisation ser sitt eget moraliska ansvar att handla enligt vissa normer och regler. Även om man tror på en moraliskt förankrad handling så blir rättviseperspektivet emellertid en kostnadsfråga samt en bedömningsfråga. Vem ska i rättvisans namn representeras här, och vad ska de då representera? Rättviseperspektivet kan, som i Alvesson/Billings modells *Lika möjligheter*, kombineras med ett likhetsfokus och ta positionen att problemet är att individer inte jämförs på lika grunder eller ges samma möjligheter just på grund av etnicitet. Att identifiera etnicitet som en grund för diskriminering är naturligtvis rimligt. Skillnaden är att etnicitet är ett bredare och diffusare begrepp än kön, och kategorisering efter etnicitet kan upplevas som problematiskt. Detta illustrerades av den respondent som ansåg att etnicitet är något subjektivt, en syn som delas av färre med avseende på exempelvis kön. Således blir det också mer problematiskt att angripa diskrimineringen med denna kategorisering som utgångspunkt.

Den alternativa modellen till rättviseperspektivet är kvalitetsperspektivet. Detta perspektiv anför istället att det är ett resursslöseri att inte rekrytera från en så bred rekryteringsbas som möjligt och att organisationen, inte av plikt utan av vinstmotiv, ska vända sig till även underrepresenterade grupper. Men vad händer när kvalitetsperspektivet inte leder till en utjämning av rekryteringen? Om man påstår sig bara se till kvalitet och kompetens men enbart rekryterar från vissa delar av samhället? Detta var något som respondenterna tydligt vittnade om, de underströk att de endast såg till kompetens och kunskap i rekryteringsprocessen, men hade samtidigt registrerat att man tycktes rekrytera färre personer av annan etnisk bakgrund än vad som skulle kunna vara möjligt med avseende på exempelvis antal ansökningar osv. Detta är ett problem som kvalitetsperspektivet har svårt att angripa. För att kunna ta hänsyn till denna mekanism måste ju de kategorier som inte rekryteras synliggöras, och hela den kategoriseringen går emot vad kvalitetsperspektivet förespråkar. Som Asplund konstaterade skall ju systemet som bygger på denna modell med likvärdigt utbyte vara ett i det närmaste autoreglerande system.

I Alvesson/Billings modell framgår att de respondenter som betonar kvinnors olikhet från män (i perspektiven för särskild kompetens samt alternativa värden) hänvisade till såväl egenskaper som erfarenheter. I min undersökning var det tydligt att respondenterna fann

det olustigt att generalisera på samma sätt med avseende på etnicitet. Habermas öppnar dock för möjligheten när han menar att man måste ta hänsyn till kulturella olikheter. En slutsats av ovanstående resonemang blir i så fall att om man väljer att betona olikhet grundat på antaganden om kollektiva erfarenheter blir detta bara konsekvent om man samtidigt har ett rättviseperspektiv. På motsvarande sätt konstaterades ovan att kvalitetsperspektivet haltar om man betonar annat än alla individers lika olikhet, dvs. antar likhetsperspektivet i begreppspar.

I ett vidare perspektiv kan konstateras att dessa motsättningar blir något av ett ideologiskt dilemma för rättsstaten, då regeringen genom sitt direktiv konstaterar att diskriminering av gruppen råder och alltså tar regeringen med sitt direktiv och i förlängningen således även de statliga myndigheterna ett tydligt avstamp i rättviseperspektivet. Med utgångspunkt i konstaterandet att diskriminering på grund av etnicitet råder tar mångfaldsarbetet per automatik åtminstone *utgångspunkt* i rättviseargument. I detta ställningstagande ligger dock ett urskiljande av en grupp vilket ju i detta fall visat sig vara delvis kontroversiellt.

De problem med de olika perspektiven som uppställts ovan är möjligen störst på ett teoretiskt/retoriskt plan. Då modellerna bygger på motsatspar är konflikten dem emellan också oundvikligen inbyggd i systemet. Således skulle andra analysredskap möjligen kunna angripa denna situation utan att se konflikter. Däremot vill jag mena att just dessa konflikter på ett tydligt sätt illustrerar svårigheterna med att ta ställning till etnicitets- och mångfaldsretoriken.

I undersökningen har konstaterats att etnicitet som kategori är överordnat andra möjliga kategoriseringsfaktorer. Att invandraridentiteten är så tydlig och synlig är något som jag upplevde att respondenterna hade svårt att förhålla sig till. Jag fick en känsla av att respondenterna var rädda att "säga fel", att det fanns en känsla av att det fanns ett rätt eller ett fel förhållningssätt till detta. De vill inte diskriminera men vill heller inte se folk i första hand som invandrare. Och trots detta tycks de göra båda, allt i en förvirrad välmening. Jag tror att det är viktigt med synliggörande i av denna mekanism. Det skulle vara intres-

sant att göra en undersökning om hur de anställda som är invandrare upplever situationen, om de känner sig som representanter för ett invandrarskap. En respondent talade om en personalstrategi som handlade om att se individen. Det skulle vara intressant att göra en undersökning på om personer av annan etnisk bakgrund upplever sig bli "fria från" sin invandraridentitet (jfr. Appiahs livsmanus) i större eller mindre utsträckning beroende på strategi hos arbetsgivaren.

Vilken är då lösningen på problemet med kategorisering av invandrare eller personer av annan etnisk bakgrund? Det är en fråga som svårligen låter sig besvaras i en uppsats. En ideologisk fråga att ta fundera över (som för övrigt rimligen kan appliceras på en mängd diskussioner om homogenitet/heterogenitet och ingrupp/utgrupp) är just denna: Är generalisering något som behövs med tanke på att diskriminering råder? Är priset som de diskriminerade måste betala för att inte diskrimineras just att acceptera att generaliseras till en grupp?

8 Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Appiah, K Anthony (1994) *Identitet, autenticitet, överlevnad*. Ur Taylor, Charles *Det mångkulturella samhället och erkännandets politik*. Göteborg: Daidalos.

Asplund, Johan (1991) *Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.

Bauman, Zygmunt (1992) *Att tänka sociologiskt*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.

Billing Due, Yvonne - Alvesson, Mats (1989), 'Four Ways of Looking at Women and Leadership', *Scandinavian Journal of Management Studies*, Vol. 5, nr 1 s. 63-80.

Borevi, Karin (2002) *Välfärdsstaten i det mångkulturella samhället*. Uppsala: Acta Universitatis Uppsaliensis.

Habermas, Jürgen (1994) *Kampen för ömsesidigt erkännande i den demokratiska rättsstaten*. Ur Taylor, Charles *Det mångkulturella samhället och erkännandets politik*. Göteborg: Daidalos.

Lange, Anders - Westin, Charles (1981) *Etnisk diskriminering och social identitet Forskningsöversikt och teoretisk analys*. Stockholm: Liber förlag.

Norstedts svensk-tyska ordbok, 2 uppl. (1998), Norstedts Ordbok AB

Svanberg, Ingvar - Tydén, Mattias (1999) *Hur svensken blev svensk och invandraren främling*. Lund: Studentlitteratur.

Svensson, Per-Gunnar - Starrin, Bengt (red.) (1996) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

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

Thurén, Torsten (1993) *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Runa Förlag.

Triandis (1995) *A Theoretical Framework for the Study of Diversity*. Ur Chermers/Oskamp/Costanzo *Diversity in Organizations*, Thousand Oaks: Sage publications.

Trost, Jan (1997) *Kvalitativa intervjuer* (2 uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Öberg, Peter (1997) *Livet som berättelse Om biografi och åldrande*. Uppsala: Acta Universitatis Uppsaliensis.

Elektroniska källor

Diskrimineringsombudsmannen, *Råd för myndigheternas arbete för etnisk mångfald och med mångfaldsplaner*. Tillgänglig [online] <<http://www.do.se/o.o.i.s?id=469>> [2004-03-10]

Integrationsverket, *Rapport Integration 2003, del II Arbetsmarknaden*, Tillgänglig [online]: <<http://www.integrationsverket.se>> [2004-05-05]

Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*
Tillgänglig [online]: <<http://www.vr.se/humsam/index.asp>> [2004-05-04]