

Mångfald i Västra Götalandsregionen

Individuell uppgift i Kritisk jämlikhets- och
mångfaldsforskning vt 2008
Institutionen för genusvetenskap

1. Inledning

Jag har valt att studera mångfaldsarbetet inom Västra Götalandsregionen. Detta då det är en mycket stor arbetsgivare som dagligen sysselsätter och anställer många människor. En annan faktor som spelar in i mitt val är att den tillhör den offentliga sektorn och är styrd av politiker, vilket för mig gör den intressant då den ska tänkas avspegla och serva samhället på ett annat sätt än vad ett företag måste göra. Ett annat skäl är att jag själv har arbetat och arbetar inom Västra Götalandsregionen och har ett eget inifrånperspektiv att jämföra med.

Valet att studera mångfald beror på att jag anser att det är intressant begrepp som rymmer många definitioner, men inte är ett helt oproblematiskt begrepp. Att se hur Västra Götalandsregionen resonerar kring begreppet och arbetar med det är ett sätt för mig att närma mig det och diskutera det vidare.

2. Bakgrund

Västra Götalandsregionen är en politisk styrd organisation som har två huvuduppgifter:

- Att ge hälso- och sjukvård
- Att utveckla regionen och dess möjligheter

Regionen har ca 51 000 anställda och av dessa arbetar 90 % inom sjukvården.¹

Västra Götalandsregionens mångfaldsarbete inleddes i början av 2000-talet och var då enbart fokuserad på kategorin etnicitet. Man var intresserade av hur man skulle få in fler anställda med utländsk härkomst på arbetsplatserna och arbetade med rekryteringsfrågor. Särskilda mångfaldsansvariga tillsattes som arbetade med utbildning, handledning, stöd och råd. Detta riktades främst till chefer, fackligare företrädare och personaladministratörer, men även hela avdelningar kunde få utbildning. Sedan dess har både arbetsmodeller och ingångar förändrats, vilket jag avser att återkomma till i min vidare redogörelse och analys.

Västra Götalandsregionen är politiskt styrd. Det innebär att det i budgeten finns riktlinjer kring att ett mångfaldsarbete ska bedrivas. I 2008 års budget står följande om mångfald:

Västra Götalandsregionen ska vara ett föredöme i arbetet med att öka integrationen och se mångfald som en tillgång. Regionens verksamheter ska präglas av respekt för varje

¹ <http://www.vgregion.se>

människas egenart. Det gäller både den service som erbjuds invånarna och i rollen som arbetsgivare.

Regionen ska motverka alla former av diskriminering och aktivt arbeta för mångfald och integration i samhället.²

Det specifika arbetet bestäms utifrån policys, styrdokument och praktiska arbetsmodeller. Jag ämnar diskutera både dokument och arbetsmodeller vidare i min analys.

3. Material och metod

Mitt material består till största delen av olika sorters dokument. Då det finns en stor mängd av olika dokument rörande mångfald inom Västra Götalandsregionen har jag valt att fördjupa några av alla dessa, för att på så vis förhoppningsvis ändå kunna ge en så heltäckande bild som möjligt av mångfaldsdiskursen inom VGR på olika nivåer. De dokument som jag valt att titta närmare på är:

- VGR:s budget för 2008
- Presentation av mångfald på hemsidan
- VGR:s personalvision 2010
- Sahlgrenska universitetssjukhus mångfaldsplan 2007
- Arbetsmaterial i form av värderingsövningar och diskussionsfrågor vid utbildning

I materialet ingår också den muntliga information som jag fått från mångfaldsutvecklarna på central nivå, Madalena Fabiao och Lidija Beljic. Madalena Fabiao arbetar för närvarande på 50 % och Lidija Beljic på 25 % som mångfaldsutvecklare. Dessa har gett mig en mängd information om hur det praktiska arbetet har uppstått, hur man arbetar idag och hur man ser på framtiden.

Jag ämnar dela upp min analys i två delar. Först kommer jag att diskutera det praktiska arbetet och den arbetsmodell som valts. Här kommer jag också att diskutera riktlinjer, tillvägagångssätt och ingångar i arbetet. Därefter kommer jag att studera de dokument som nämnts ovan och diskutera kring min samlade bild av dessa.

² Ett steg till. På väg mot det goda livet. Västra Götalandsregionens budget 2008.

4. Det praktiska arbetet

På central nivå arbetar två mångfaldsutvecklare på totalt 75 % arbetstid. Dessa ansvarar centralt med utbildning och handledning i mångfaldsfrågor, diskriminering och rekryteringsfrågor.

Varje chef, på alla nivåer i organisationen ansvarar för att ett aktivt och strukturerat mångfaldsarbete bedrivs. Det skall finnas en mångfaldsplan som fungerar som styrdokument för arbetet. Cheferna bär ansvaret för att arbetet bedrivs, men som stöd för arbetet bör alla förvaltningar ha en mångfaldssamordnare på den lokala nivån inom respektive förvaltning. Dessa skall stötta cheferna, driva på och utveckla mångfaldsarbetet inom den egna förvaltningen.

Mångfaldssamordnarna är idag 31 till antalet och utbildas av mångfaldsutvecklarna på central nivå. Vartannat år sker nyutbildningar på fem dagar där nya mångfaldssamordnare utbildas. Tanken är sedan att dessa ska utveckla mångfaldsarbetet inom sin egen förvaltning samt utbilda chefer, personaladministratörer, fackliga företrädare eller annan personal om utrymme och resurser finns. Utbildningen innehåller diskrimineringslagstiftning, att leda mångfald, mångfaldsorienterad rekrytering och hur man möter mångfald på arbetsplatsen. Man använder sig även av värderingsövningar och diskussionsunderlag i sina utbildningar.

Mångfaldssamordnarna har kontinuerliga träffar då man möts och vidareutbildar sig genom föreläsningar eller liknande, diskuterar och får ny inspiration till sitt arbete. Man har också nätverk med kommun, länsstyrelse och andra regioner för att utbyta erfarenheter och bidra till fortbildning inom området. Även facket och samarbete med aktiva fackföreningar spelar roll i arbetet.

Vidareutvecklandet och fortbildningen pågår ständigt genom ny litteratur, föreläsningar, filmer, teater och inte minst de olika samordnarnas egna erfarenheter och förslag.

Den litteratur och de teorier som används i arbetet kommer från en mängd olika håll.

Utvecklare Lidija Beljic beskriver det som en ”godispåse” där de plockat från vad de anser passar för arbetet och tycker verkar bra. Diskrimineringslagen används som bas och mycket teori och material är hämtat från instanser som DO, Jämå, Homo liknande. Även olika Equalprojekt, Feed och liknande har man hämtat information ifrån. Ny litteratur kommer ständigt och man uppdaterar sig.

Enligt mångfaldsutvecklarna står arbetet på två ben:

- Diskriminering. Här arbetar man utifrån diskrimineringslagen och ser på hur diskriminering sker och försöker motverka detta.

- Värderingar och attityder. Här arbetar man med bakomliggande faktorer till varför diskriminering kan uppstå, vilka förutfattade meningar och fördomar som kan finnas, med att förändra synsätt och ge nya perspektiv.

Rekrytering går som en röd tråd genom arbetet och nämns av utvecklarna som den allra viktigaste uppgiften. Att ingen förbises eller diskrimineras vid rekrytering och att platsannonser utformas på ett sådant sätt att mångfald betonas är något man arbetar mycket med. Man arbetar också med inre diskriminering, d.v.s. den som förekommer på arbetsplatser inom Västra Götalandsregionen

De kategorier man arbetar utifrån är idag etnicitet, kön och sexualitet (HBT). Det är dessa som man diskuterar kring och arbetar med i utbildningar och i handledning. Jag kommer diskutera frågan kring kategorier och denna uppdelning vidare under stycke 5, om det teoretiska och material.

Västra Götalandsregionen har således en mycket omfattande plan kring hur mångfaldsarbetet ska fungera på olika nivåer. Man har en rad dokument som bl.a. säger att varje förvaltning bör ha en mångfaldssamordnare, aktiva chefer och mångfaldsplaner. Verkligheten ser inte riktigt ut så än. Alla förvaltningar har inte en mångfaldssamordnare, det saknas tydliga tidsplaner och handlingsplaner för hur arbetet aktivt ska bedrivas och det är inte så aktivt arbete från personalavdelningarna. Som jag ser det finns det fortfarande en stor lucka mellan vision och verklighet här. Utbildningarna som sker riktar sig främst till dem inom personalgrupper såsom chefer och personaladministration. Det blir således ett ”vi och dom”, beroende på vilken personalgrupp man tillhör och vilken befattning som man arbetar i.

I Västra Götalandsregionens mångfaldsvision finns en tydlig diskurs kring att alla ska omfattas av arbetet, alla ska ta del av det inom varje förvaltning och inom varje område.³ Likväl har jag svårt att tro att detta är ett arbete som når exempelvis en undersköterska eller en städare, om man inte har en engagerad chef. Det bygger fortfarande på frivilligt engagemang från förvaltningschefers sida att mångfaldsarbetet ska nås av alla. Här finns ett tydligt klassperspektiv och mångfaldsdiskursens brist mellan vision och verklighet kan i sig säga konstruera klasskategorier. Ju högre befattning, desto större chans att du får ta del av och påverkas av mångfaldsarbetet.

Chefernas ansvar för att arbetet bedrivs stämmer väl överens med Lena Martinssons begrep *ledarnormativitet*. Det är cheferna som har ansvaret för mångfaldsarbetet, man måste få med

3

sig cheferna i arbetet, det är de som ska leda. I Lena Martinssons Jakten på konsensus diskuterar hon just denna ledarnormativitet och skriver bl.a.:

*Ledare behövs för att föra samhället framåt. Det är inte människornas engagemang som ger en riktning att arbeta efter. Istället är det ledarnas visioner som avgör.*⁴

Detta är något som jag anser är väldigt tydligt i Västra Götalandsregionens mångfaldsarbete.

Men det jag mött är också någonting annat än dokument, styrplaner och behovet av engagerade chefer. Mångfaldsutvecklare och samordnare är å sin sida engagerade och brinner för det de gör. En mängd aktiviteter finns och vidareutveckling pågår ständigt. Utbildningarna är gedigna – fem dagar – och man tar arbetet på största allvar. Detta ser jag som oerhört positivt. Att anställda själva engagerar sig och att mångfaldssamordnarna fortsätter arbeta aktivt och engagerat är av största vikt för att kunna fylla i glappet mellan vision och verklighet.

5. Den teoretiska delen

I Västra Götalands Personalvision 2010 finns en mångfaldspolicy. Här anges följande definition av begreppet mångfald:

Olikheter är berikande för arbetsplatsen.

Mångfald innebär att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter, oavsett funktionshinder, etnisk och kulturell bakgrund, trosbekännelse, sexuell läggning eller ålder.

Som arbetsgivare ska Västra Götalandsregionen vara en förebild när det gäller att ta vara på och värdesätta mångfalden.

Mångfaldsarbetet i Västra Götalandsregionen ska inriktas på att förändra attityder och värderingar. Detta ska resultera i att individers olikhet ses, förstås, värdesätts och tillvaratas.

*Blandningen av erfarenheter skapar kreativa miljöer, ger nya infallsvinklar och fler perspektiv och kan därmed medföra bättre resultat.*⁵

Detta är den genomgående definition med motivering som förekommer i materialet.

Definitionen innebär att, som Paulina de los Reyes och Lena Martinsson skriver om i Olikhetens paradigm, *man betraktar olikhet som något eftersträvansvärt och som en tillgång för individen och samhället... Olikheten blir en egenskap som ska bejakas även en förutsättning för ökad välfärd och tillväxt.*⁶ Precis som författarna diskuterar görs här olikhet

⁴ Jakten på konsensus s. 180

⁵ Vägen till Personalvisionen – Förhållningssätt och strategier. Västra Götalandsregionen 2005

⁶ Olikhetens paradigm s. 9

till *individuella egenskaper som delas kollektiv*⁷; något som vi alla har men som samtidigt gör oss unika som individer. De egenskaper som anges i definitionen är egenskaper som gör människor både lika och olika.

Nyttoaspekten lyser starkt i definitionen. Retoriken kring att olikhet skapar kreativa miljöer och leder till bättre resultat innebär att olikhet behövs ur ett vinstdrivande perspektiv. Man vill nå framåt, bli bättre och att ta tillvara skilda erfarenheter och olikheter är ett led i detta. Detta är något som diskuterats under seminarier och även tas upp i bl.a. Lena Martinssons Jakten på konsensus och Eddy Nehls Vad är the business of the business?⁸. Mångfaldsretoriken är starkt införlivat i såväl näringsliv som på organisatorisk nivå och nyttoaspekten – att bli mer framgångsrik genom att bejaka olikhet – är ett argument som återkommer.

Paulina de los Reyes menar att de olikheter som mångfaldsretoriken vill bejaka i första hand inte är variationer mellan människor utan sociala relationer av överordning och underordning. Olikhetsskapandet måste sättas i relation till samhällets pågående skapande av maktstrukturer och normaliseringsprocesser.⁹ Olikhet anses i materialet som något fixerat och fördefinierat, inneboende egenskaper hos människor snarare än diskurser och pågående processer av dominans och underordning som leder till olika positioner. Detta är något som genomgående kommer igen i materialet som jag studerat.

Mångfaldsdefinitionen innebär att det saknas ett maktperspektiv. Genom att betrakta egenskaper hos människor som något essentiellt och inneboende, snarare än skapat utifrån samhällsdiskurser försvinner maktperspektivet och möjligheten att skapa position, snarare än identitet. Det finns också en inneboende hierarki kring egenskaper i olikhetsbejakandet som på Västra Götalandsregionens hemsida definieras såhär:

Primär dimension av mångfald:

Syftar på egenskaper som är omöjliga att förändra som ålder, kön, ras, etnicitet, fysisk förmåga och sexuell läggning. Kan ibland även betraktas som medfödda.

Sekundär dimension av mångfald:

Syftar på egenskaper som är föränderliga olikheter som utbildning, yrkeserfarenheter, religion, boendeort, civilstånd, inkomst, medborgarskap, språk och kommunikationssätt.¹⁰

Här anges klart och tydligt att vissa egenskaper hos individen är omöjliga att förändra och man skapar också en tydlig uppdelning mellan vad som anses som föränderligt och vad inte är det.

⁷ Olikhetens paradigm s.10

⁸ Olikhetens paradigm s. 79-98

⁹ Olikhetens paradigm s.11

¹⁰ www.vgregion.se

Västra Götalandsregionen arbetar främst med kön, etnicitet och sexuell läggning. Man arbetar också solitärt med varje kategori och jag anser att man här missar ett intersektionellt perspektiv som innebär att olika diskurser står i relation till varandra, osynliggörs och/eller avproblematiseras. Genom att dessutom använda en mångfaldsretorik som innebär att man uppfattar vissa egenskaper som inneboende och essentiella hos individer missar man dessutom, som tidigare nämnt, ett oerhört viktigt maktperspektiv.

Inom denna organisation finns det en rad maktordningar och hierarkier som samverkar inom både rekrytering och på arbetsplatserna. Det finns också ett tydligt klassperspektiv som kan och bör införlivas i arbetet i och med att arbetsplatserna består av en tydlig hierarki utifrån lön, kompetens och gradering. Man kan inte solitärt arbeta ett jämlikhetsproblem och betrakta det som egenskaper inneboende och oföränderliga och dessutom betrakta det utan att införliva en rad maktspekter i analysen. Om vi tar t.ex. en manlig, äldre läkare av utländsk härkomst som arbetar tillsammans med en ung, svensk, kvinnlig sjuksköterska har vi en rad samverkande diskurser och hierarkier utifrån både kön, etnicitet, position (status, klass) och ålder bara där. Vad sker i det mötet? Vilka föreställningar om identitet införlivas? Vilka positioner konstrueras? Vilka maktdiskurser är det som verkar och samverkar? Vilka spänningar uppstår mellan olika diskurser?

Att studera kategorier innebär att man missar en helhetsbild och förståelse för olika diskursers komplexitet och hur de både kan krocka och samverka. Att undvika ett genomgående maktperspektiv och att inte ta in de hierarkier som existerar mellan både individer och arbetsgrupper i sitt arbete missar man en mycket viktig analys och cementerar också en ständigt pågående normaliseringsprocess samt olika maktstrukturer. Detta sker också genom att man bejakar olikhet betraktar man egenskaper som essentiella och införlivar därmed ett särartstänkande som innebär att man mäter, isolerar och jämför olika beståndsdelar.¹¹

Även det utbildningsmaterial som används, som exempelvis diskussionsfrågor och värderingsövningar bör utgå ifrån ett bredare perspektiv, som jag diskuterat ovan. I nuläget finns både övningar som utgår ifrån en mer allmän diskussion kring mångfald, fördomar och liknande av typen *Anser du att vi har mångfald på vår arbetsplats? Är mångfald lönsamt för en arbetsplats?*¹² och arbetsmaterial inriktat kring olika kategoriseringar. Gällande den första typen av diskussionsfrågor kan de fylla en viktig funktion då man resonerar kring begrepp

¹¹ Olikhetens paradig s.12

¹² www.vgregion.se

såsom mångfald, varför mångfald bör finnas, hur man bemöter diskriminering osv. Förutom min tidigare diskussion kring mångfaldsbegreppet, som naturligtvis utgör en kritik mot detta material, anser jag också att det finns en risk att diskussionen blir allmän och inte ger särskilt mycket, då frågorna lätt implicerar att det finns ett självklart svar.

Den andra typen av arbetsmaterial riktar sig, som tidigare nämnt, in på olika kategorier som ryms under mångfaldsbegreppet. Dessa är kön, sexuell läggning, ålder, funktionshinder och etnicitet. Jag var till en början enbart stark kritisk mot dessa diskussionsfrågor. Här skapar man definitivt olikhet och bekräftar en norm då diskussionsfrågorna utgår ifrån hur man handskas med det avvikande, De andra. Jag ska ge några exempel utifrån ett diskussionsmaterial rörande fördomar kring invandrare samt ett rörande sexuell läggning. Jag anser att dessa är exempel på ett samtidigt reproducerande av en norm och ett skapande av de andra.

Frågor som *Hur hanterar vi skämt om annan sexuell läggning när vi har arbetskamrater som inte är heterosexuella?* och *Hur kan vi forma våra arbetsplatser så att människor oavsett sexuell läggning vågar vara sig själva?* som förekommer i materialet kring sexuell läggning¹³ innefattar en rad underliggande diskurser och implikationer. Först och främst bekräftar de samtidigt heterosexualitet som norm när *annan* sexuell läggning diskuteras. Dessutom kan denna retorik kopplas till det som jag tidigare diskuterat; den sexuella läggningen ses som en inneboende, oföränderlig egenskap. De med *annan* sexuell läggning ska *våga vara sig själva*, med andra ord våga framträda i sin avvikande sexualitet. Då jag tänkte mig en diskussion som utgick ifrån detta material och att själv sitta i diskussionen som icke-heterosexuell blev jag fylld av obehagskänslor av bara tanken. Jag skulle känna mig oerhört avvikande och utanför normen och jag skulle dessutom känna det som om min sexualitet var ett viktigt drag hos mig som jag behövde framhäva, på ett helt annat sätt än de normativa heterosexuella.

I diskussionsmaterialet kring invandrare består det av en rad påståenden kring invandrare av typen *Invandrare har svårare att få jobb än svenskar. Invandrare är oftare sjukskrivna.* osv. Det man ska ta ställning till i diskussionen är huruvida det stämmer eller inte och huruvida man själv har erfarenhet av att ha fått fördomarna bekräftade. Dels skapar man ett tydligt De andra dvs. invandrare, vilket också här är det tydliga syftet. Man gör heller ingen problematisering kring vem som räknas som invandrare, vad som definierar begreppet invandrare eller liknande. Jag undrar också hur en diskussion kring de här påståendena ser ut i en grupp av personal med olika etnicitet. Hur förhåller sig ev. invandrare till det här diskussionsmaterialet?

¹³ www.vgregion.se

Jag ställer mig fortfarande starkt kritisk till utbildningsmaterialet. Det finns ett tydligt skapande av De andra där syftet är att de, genom diskussionen, ska nå ett erkännande hos en norm.¹⁴ Samtidigt verkar det normerande och uteslutande på samma sätt som de fördomar utifrån den norm som materialet syftar till att ifrågasätta. Dock förstår jag syftet på ett annat sätt i och med mitt samtal med mångfaldsutvecklarna. Genom materialet och dess spetsade karaktär har många åsikter luftats och diskussionerna har varit fria. Det här ser jag som materialets styrka om man jämför med de mer allmänna frågeställningarna kring t.ex. mångfaldsbegreppet, som diskuterats tidigare. Som en av mångfaldsutvecklarna uttryckte det är det bättre att en personalchef säger i en diskussion att han aldrig kommer att anställa någon med slöja, så att man kan gå in i en diskussion med honom och konfrontera hans åsikt, jämfört med om han sitter i en rekryteringsprocess med åsikterna. Genom att fördomarna får komma ut i luften kan man också börja bearbeta dem.

Jag anser att det är en oerhört svår balansgång hur detta ska gå till. Det finns normer och hur diskuterar man dem utan att samtidigt verka normerande? Hur diskuterar vi kring de positioner som främst råkar ut för diskriminering eller underordnas i en makthierarki utan att samtidigt bekräfta makten och utesluta positionerna ännu mer?

Jag tror att ett första steg på vägen är att just börja se olika egenskaper som just positioner i en ständig föränderlig process av olika samverkande diskurser och makthierarkier, snarare än att bygga materialet på identiteter och acceptans för essentiella egenskaper. Att utforma ett arbetsmaterial som snarare ställer frågor kring makt och positioneringar än egenskaper och acceptans tror jag vore en oerhört spännande utmaning.

6. Framtiden

Under 2008 kommer nya direktiv att framtas och utifrån dessa kommer nya utbildningar att tas fram. Det beror dels på att Diskrimineringslagen nu också kommer att omfatta ålder och könsidentitet, men man har också som ambition att skapa ett nytt synsätt och arbetssätt. Tanken är att mångfaldssamordnare och jämställdhetssamordnare ska gå samman och bli en central grupp och att alla ska arbeta tillsammans gemensamt på alla nivåer. Man kommer också att arbeta utifrån ett nytt synsätt som innebär att man ”slutar tjata om olika kategorier”, som en av mångfaldsutvecklarna uttryckte det. Istället för att se till kategorier och peka ut utifrån olika särskiljanden såsom etnicitet och sexualitet kommer man att utgå ifrån allas lika människovärde.

¹⁴ Jmfr Judith Butlers problematiserande kring erkännande i Undoing gender.

Än så länge vet jag inte mer om denna ingång, men jag ser oerhört positivt på det. Jag tror att det kommer att bli en utmaning att försöka nå nya vägar att arbeta på, utan konstanta kategoriseringar, men jag tror att det kommer att bli en klar förbättring i arbetet jämfört med idag.