

MÅNGFALD I ARBETSLIVET

ARBETSRAPPORT 1

KATARINA BJÄRVALL

Rapport från en konferens och ett forskarsamtal

Vad betyder mångfald på svenska?

Vad betyder mångfald på svenska?

*RAPPORT FRÅN EN KONFERENS
OCH ETT FORSKARSAMTAL*

Katarina Bjärvall

VAD BETYDER MÅNGFALD PÅ SVENSKA?
Rapport från en konferens och ett forskarsamtal
Katarina Bjärvall

© Rådet för arbetslivsforskning, Svenska ESF-Rådet, Integrationsverket.
Författarna svarar för innehållet i rapporten
ISSN: 1404-9252
ISBN: 91-88530-98-1
Grafisk form och produktion: Typoform AB, Stockholm
Tryck: Bulls Tryckeri, Halmstad 2000.

Innehållsförteckning

Kompetens för mångfald i arbetslivet	5
Förord	7
Mångfald – när maktbalansen rubbas	8
Mångfaldsbegrepp i brytningstid	10
Att skörda mångfaldens fördelar	12
Lönsamhet, rättvisa och kompetens	18
You get what you see – en framåtblick i backspegeln	28

Kompetens för mångfald i arbetslivet

är ett initiativ av Rådet för arbetslivsforskning i samverkan med Arbetsmarknadsverket, Svenska ESF-rådet, Integrationsverket och Landsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Arbetsgivareföreningen samt Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Denna satsning syftar till att stimulera och öka den praktiska kunskapen om mångfald i svenskt arbetsliv.

Initiativet innefattar tre aktiviteter:

- stöd till metod- och utvecklingsprojekt, seminarier m.m.
- en webbplats för omvärldsbevakning www.mangfald.org
- stöd till utgivning av arbetsrapporter *Mångfald i arbetslivet*

Mångfald i arbetslivet vänder sig till alla som är intresserade av mångfaldens möjligheter och hinder i arbetslivet. Med begreppet mångfald avses ett dynamiskt nyttjande av individers kompetens och resurser oavsett bakgrundsfaktorer som exempelvis kön, etnicitet, utbildning, ålder och funktionshinder. En strategi för mångfald i arbetslivet bör främja ökad integration, bättre kompetensutnyttjande och en mer adekvat kundorientering i såväl privat som offentlig verksamhet.

I rapportserien presenteras idéer, modeller och resultat från de utvecklings- och metodprojekt som erhållit stöd inom ramen för samverkansinitiativet Kompetens för mångfaldens arbetsliv. Författarna är arbetslivsforskare, konsulter och journalister. De svarar själva för innehållet i sina respektive skrifter.

Hittills utgivna arbetsrapporter är:

1. *Vad betyder mångfald på svenska? Rapport från en konferens och ett forskarsamtal.* Katarina Bjärvall
2. *Att se med andra ögon – bilder av svenskt arbetsliv förmedlade av invandrade ingenjörer.* Eva Löfgren och Gabriella Fägerlind

Rapportserien ges ut av Rådet för arbetslivsforskning i samverkan med Svenska ESF-rådet och Integrationsverket.

Redaktör: Gabriella Fägerlind, Rådet för arbetslivsforskning.

Redaktionsutskott: Kenneth Abrahamsson, Rådet för arbetslivsforskning
Ulf Qwarfordt, Integrationsverket
Carl-Magnus Tunevall, Svenska ESF-rådet.

Förord

Denna studie har varit möjlig att genomföra tack vare stöd från Rådet för arbetslivsforskning inom ramen för *Kompetens för mångfaldens arbetsliv*. SACO har också gett bidrag till studien.

Vi vill tacka de ingenjörer som generöst upplåtit sin tid för att delta i våra intervjuer, Nätverket Globala Ingenjörers styrelse för feedback på vårt frågeformulär samt Gunnel Roman, KTH, och Magnus Green, Växjö universitet, för deras metod- och litteraturstöd. Ett stort tack till Lennart Arvedson, ConcoursCepro, som under hela arbetets gång har varit ett fantastiskt stöd och bollplank.

Stockholm april 2000

Katarina Bjärvall

Mångfald – när maktbalansen rubbas i den svenska vardagen

Katarina Bjärvall, frilansjournalist med inriktning på minoritetsfrågor

En somalisk journalist i Sverige. När han ringer mig efter en artikel jag har skrivit blir jag nyfiken och åker till Radiohuset för att träffa honom. Jag går längs Karlavägen i Stockholm med bilden av min kollega klar för mig: en gränad veteran som har bevakat kolonialism och självständighetskamp, revolution och inbördeskrig och som nu sitter som gisslan på Sveriges Radio och rapporterar om utredningar och föreningsliv. En man vars kompetens förblir osedd, ett svart alibi på minoritetsredaktionen.

Ha! Said Ahmed är 22 år, har jobbat sex år som journalist i Sverige och har frisyr som ett skinnhuvud. Från somalisk närradio och -teve i Göteborg gick han till allmän nyhetsrapportering på P4 och frilansande för minoritetsredaktionens svenskspråkiga program Brytpunkt. När sändningarna på somaliska startade i P2 i januari 2000 fick han fast jobb som reporter. Det är han som är Sveriges radios somaliska redaktion.

– Det här är bara början, säger han. Jag vill bli en vanlig journalist som inte bara jobbar med invandrare eller somalier. Och jag tänker inte bara svenskt, jag tänker internationellt. Jag har en dream – BBC eller CNN.

Nu ska han söka in på journalistlinjen på Institutionen för journalistik, media och kommunikation vid Stockholms universitet. Samtidigt tänker han fortsätta att jobba heltid. Det blir nog inte så enkelt, säger jag.

– Livet är inte så enkelt. Jag vill satsa, säger han.

Som vilken ung mediekarriärst som helst. Men färgen, Said, färgen – hur är det att vara svart journalist i Sverige?

Said bekymrar sig inte nämnvärt om det. Visst har det hänt att han har stött på problem i arbetet, som den gången när han arbetade på P4 i Göteborg och skulle göra ett jobb om ett hyreshus där man hade installerat en solfångare på taket.

– En kvinna som bodde i huset började prata illa om somalier. Men jag sade till henne att jag inte var där som somalier utan som reporter och att hon hade mycket att vinna på att bli intervjuad av mig. Så då gick hon med på det. Och jag tycker att det var jättefint att jag lyckades med det.

Maktbalansen rubbad i den svenska vardagen.

Men språksvårigheterna då? Said har en ganska kraftig brytning. Jag tvingas fråga om flera gånger under vårt samtal för att vara säker på att jag har uppfattat honom rätt. Detta faktum gör det ännu mer intressant att han faktiskt har kunnat jobba som allmänreporter på en svensk nyhetsredaktion. Vad säger kollegorna, vad säger lyssnarna? Said berättar att han inte vid något tillfälle har fått kritik för sitt sätt att tala svenska.

Ingen enda lyssnare har ringt och klagat.

I dagens läge får invandrare gärna synas i medierna. Reklamen har banat väg genom att sedan ett antal år tillbaka exponera svarthåriga människor. Av rent kommersiella skäl naturligtvis – för att nå en ny målgrupp och för att även traditionella målgrupper tilltalas av exotiska utseenden.

Men invandrare får inte höras i medierna. Inom fiktionen kan en förändring skönjas nu, våren 2000. Sveriges television har sänt en teveteater-serie där manus är skrivet på bruten svenska men där just språket inte träffar helt klockrent. Radioteatern har sänt två pjäser med manus på en bruten svenska som däremot klingar absolut äkta. Det är hedervärda initiativ och nu undrar jag: när vågar journalistiken släppa in brytningen?

Sveriges radio har en mångfaldsplan som till syftar att, som det heter, berika utbudet, tillvarata mänskliga resurser, öka toleransen och motverka fördomar. Där betonas särskilt att "det mångkulturella samhället speglas bäst om det ingår som en naturlig del i alla typer av program". Den dag vi får höra en rapport på bruten svenska från riksdagens allmänpolitiska debatt har koncernen kommit en bra bit närmare det målet.

Mediebranschen är inte typisk. Det är en hård bransch där kontakter och nätverk kan vara helt avgörande, vilket knappast gynnar Said eller andra vars förfäder inte har bott på Södermalm i Stockholm i fem generationer. Men ändå är det i denna bransch möjligt för människor med utländsk bakgrund att få jobb i nivå med sin kompetens.

Said är ännu mindre typisk. Många människor med bakgrund som liknar hans knäcks i Sverige – av snöblandat regn och av diskriminering, av konstiga prepositioner och av att inte bli sedda som de individer de är utan bara som en del av en svart invandrad massa.

Men om Said och hans situation är ganska unika idag så tror jag att de kan komma att bli typiska. Jag tror att när arbetskraftsbristen får grepp om Sverige inom något tiotal år så kommer folk att anställas på andra vägar än idag, kontakter kommer att få minskad betydelse och bruten svenska kommer att bli ett accepterat sätt att tala. Då kommer människor med utländsk bakgrund att kunna ta för sig med samma självklarhet som infödingarna här alltid har gjort.

Kan aktiva insatser för ökad mångfald på arbetsmarknaden göra att den processen går lite snabbare? Om bland annat det handlar dessa två konferenser som jag har bevakat för Rådet för arbetslivsforsknings räkning och som vi sammanfattar i denna rapport.

Mångfaldsbegrepp i brytningstid

Kenneth Abrahamsson, Programansvarig arbetsmarknad, Rådet för arbetslivsforskning

Ordet mångfald har fått en förnyad aktualitet i svensk debatt. Ibland har det använts som ett politiskt honnörsord, exempelvis i den kulturpolitiska diskussionen om att "säkra mångfalden i kulturutbudet".

I Svenska Akademiens Ordboks bemärkelse har dock mångfald två innebörder. Det är dels en "växlande, varierande mångfaldighet, avsevärt antal av varelser, föremål och företeelser (ofta av växlande beskaffenhet...)". Men ordet har också en matematisk innebörd: "en storhet som innehåller en annan storhet ett helt antal gånger, multipel".

Ofta ställs mångfald mot enfald. I dagens samhälle har ordet enfald oftast en negativ innebörd i betydelsen "okunnighet, oförstånd, olärdhet, dumhet, inskränkthet eller enfaldighet". Tidigare kunde enfald förknippas med att "vara fri från prål, flärd eller förkonstling" (SAOB).

Tveklöst är begreppet mångfald mångtydigt. Mångfald gränsar också till pluralism, "en kulturell och åsiktsmässig mångfald i samhället, en organisation" (Norstedts Svenska Ordbok).

Det finns starka skäl för att skilja mellan mångfald ur normativ och deskriptiv synpunkt. Den förra innebörden handlar om önskvärda tillstånd i samhället eller arbetslivet. Som begrepp blir då mångfald betydligt mer vittomfattande än jämställdhet som innefattar fördelning av makt, inflytande och resurser enbart mellan kvinnor och män.

Den senare innebörden berör frågan om hur heterogen eller blandad är grupp är på en arbetsplats eller på arbetsmarknaden. Vilka effekter har olika kompositioner av bakgrundsfaktorer som ålder, kön, etnicitet m m? Finns det någon mix som är lagom, för liten eller för stor? Och hur påverkas makt och inflytande av en ökad blandning av olika bakgrundsfaktorer?

Rådet för arbetslivsforskning (Ralf) finansierar idag ett femtiotal projekt om olikheter i arbetslivet med avseende på kön, etnicitet, ålder och funktionshinder. I många fall finns ett rättvise- eller diskrimineringsperspektiv. Endast i några exempel ses olikheten och mångfalden som en resurs.

I Näringsdepartementets projekt för produktiv mångfald ingår kön, etnisk bakgrund, klass, ålder, funktionshinder och sexuell läggning. Bland de projekt som Ralf finansierar finns ett antal som rör jämställdhet och motverkande av ojämlikhet mellan könen. Därutöver finns projekt som belyser dimensionerna etnicitet och funktionshinder. Däremot pågår få forskningsprojekt som tar ett bredare mångfaldsgrepp. Att både i forskning och i praktisk verksamhet tillämpa det bredare mångfaldsbegreppet är en stor utmaning. Det finns en risk att ett sådant perspektiv flyter ut i en urvattnad mångfaldsfilosofi eller i en abstrakt allmänsociologisk begreppsgrund.

I arbetslivssammanhang ges begreppet mångfald flera olika innebörder:

- etnisk mångfald, ibland även religiös (integrationspolitikens begrepp)
- mixen av olikheter av betydelse för arbete och kompetens (USA-modellen)
- en blandning av kön, etnisk bakgrund, klass, ålder, funktionshinder och sexuell läggning (Näringsdepartementets definition)
- mångfald som allt utom jämställdhet (delvis Ralfs definition i programtext).

Det finns dock inte skäl att ställa det snävare perspektivet (mångfald med tonvikt på integration och etnicitet) mot det bredare (mångfald som mobilisering av olikhetens dynamiska kraft).

Under de närmaste åren behövs idéer, möten och konfrontation mellan olika perspektiv. Dessutom finns behov av stöd och stimulans till pågående initiativ och förändringsprocesser på nationell, regional och lokal nivå.

Det främsta skälet härtill är att mångfald inte bara kan ses som ett mål och ett tillstånd. Det är i hög grad en läroprocess där minoriteten måste kunna se koder och krav i nya sammanhang och majoriteten måste lyssna, respektera och lära om. Därför krävs långsiktigt hållbara strategier där motgångar, konflikter och svårigheter ska ses som lärdomar.

Om detta handlar forskarsamtalet som finns dokumenterat i den senare delen av denna skrift. Men skriften inleds med en rapport från en konferens kring mångfald som hölls i maj 1999. Bakgrunden till konferensen var en kartläggning av initiativ och intresse för gemensamma mångfaldsprojekt som tekn. lic. Gabriella Fägerlind gjorde på Ralfs uppdrag våren 1999.

Som ett inslag i denna verksamhet inbjöd rådet Monica E Emerson, diversity manager vid amerikanska Daimler Chrysler, till en seminarieresa i Sverige. Under en knapp vecka besökte hon Integrationsförvaltningen i Stockholms kommun, konsultbolaget Cepro i Stockholm, Sverige 2000 och Volvo Lastvagnar i Göteborg samt Integrationsverket i Norrköping.

Kulmen på besöket var konferensen i Stockholm. Där deltog även biträdande näringsminister Mona Sahlin som redovisade regeringens syn på mångfaldsfrågorna och även skisserade huvuddragen i det nya mångfaldsprojektet under ledning av riksdagsledamoten Marie Granlund (s).

Att skörda mångfaldens fördelar –

konferens om erfarenheter från USA och Sverige

Vad kan svenska företag och myndigheter lära av USA när det gäller mångfald på arbetsmarknaden? Att tjäna pengar på mångfalden. Men skillnaderna mellan svensk och amerikansk arbetsmarknad kan göra erfarenheterna svåra att överföra direkt, det står klart när amerikanskt och svenskt vetande förs samman.

Den sökandes etniska bakgrund, religion, kön och ålder spelar in vid många anställningar. Om personalstyrkan i stället sätts samman helt efter kompetens blir resultatet mångfald (diversity). Denna strategi har praktiserats under ett antal år inom flera stora företag i USA och har stort stöd i landets rättssystem.

Poängen med mångfald är inte att anställa många personer som tillhör minoriteter utan att utnyttja deras kompetens till förmån för företagets bästa. Det sade Monica Emerson, mångfaldschef hos biltillverkaren Daimler Chrysler, när hon framträdde på seminariet "Kompetens för mångfaldens arbetsliv – en osvensk utmaning?" som arrangerades av Rådet för arbetslivsforskning, Näringsdepartementet, Institutet för framtidsstudier, Svenska EU-programkontoret, Integrationsverket och Kungliga ingenjörsvetenskapsakademien den 28 maj 1999.

Chrysler, som 1998 slogs samman med tyska Daimler Benz, är ett av de företag i världen som mest medvetet arbetar för mångfald på arbetsplatsen. Företaget har 433 000 anställda över hela världen, men det är i USA som man har kommit längst när det gäller mångfald. En förklaring är lagstiftningen som ser mycket strängt på diskriminering.

En federal amerikansk lag förbjuder all diskriminering på grund av ras, färg, ålder, religion och kön. Dessutom har den amerikanska staten som policy att företag som vill teckna kontrakt med staten förbinder sig att arbeta för att främja missgynnade gruppers ställning inom företaget. Det gäller personer som tillhör olika etniska minoriteter, kvinnor, Vietnamveteraner och handikappade. Dessutom finns olika delstatliga och lokala lagar och förordningar som ytterligare förstärker minoriteters rättigheter på arbetsmarknaden.

– Lagarna har gjort att mångfalden inom vårt företag har ökat, men det i sig har inte gett oss något övertag i konkurrensen. Vi måste veta hur man skördar de fördelar som lagstiftningen för med sig, sade Monica Emerson.

Just detta egenintresse var det främsta skälet till att Chrysler beslutade sig för att anamma en tydligare mångfaldsstrategi. Bland det första man gjorde var att söka upp andra företag som arbetade för mångfald och be att få ta del av deras erfarenheter. Man kontaktade bland andra Coca-Cola, AT & T, Motorola och Xerox. Alla var överens om att bland annat följande punkter var avgörande:

- Företagsledningen måste vara aktiv i mångfaldsarbetet.
- Tydliga mål måste formuleras så att de anställda vet vad som väntas av dem.
- Personer inom företaget ska utses till nyckelansvariga och vara fullt medvetna om att de kan komma att ställas till svars om målen inte uppnås.
- Nätverk som representerar olika minoriteter inom företaget ska få möjlighet att peka på hinder som kan undanröjas för att just de på bästa sätt ska kunna bidra till framgång för företaget. Exempel på sådana grupper i USA kan vara kvinnor, homosexuella, afroamerikaner och kineser.
- Utbildning om mångfald ska organiseras så att personer som har större kunskap om de aktuella frågorna, till exempel genom större livserfarenhet, får dela med sig.

Chrysler tillsatte en mångfaldskommitté där företagets alla avdelningar representerades av varsin chef. Kommittén skrev en mångfaldsdefinition där kärnan var "att erkänna och värdesätta de skillnader som gör varje individ unik".

– Vi behövde en definition som omfattade alla, inte bara dem som skyddas enligt lag. Annars kommer alltid någon att säga: "Var är min strategi?", sade Monica Emerson.

Mångfaldsarbetet genomsyrar hela organisationen inom Chrysler. Alla processer inom företaget har gjorts mer mångfaldsorienterade: rekrytering, möjligheter till internkarriär, chefsrekrytering, utbildning, arbetsmiljö och så vidare.

Mångfaldsarbetet innebär vidare att konkreta mål sätts upp, exempelvis att andelen svarta ingenjörer inom företaget minst ska motsvara andelen svarta ingenjörer i USA. Varje enskild anställds förhållningssätt till mångfald mäts. På chefer ställs högre krav.

Drivkraften är hela tiden i grund och botten företagets vinstintresse:

- När företaget inte sällar bort någon på grund av hudfärg, kön och så vidare ökar möjligheterna att anställa de bästa av alla sökande. Kompetenta sökande som tillhör en minoritet lockas till företag som de vet ger dem goda möjligheter till karriär. När de mest kompetenta oavsett bakgrund får goda möjligheter att avancera stannar också de bästa kvar – annars är risken stor att de startar eget eller går någon annanstans.
- Genom att ha ett så brett spektrum av människor som möjligt representerade inom företaget kan företaget locka till sig ett så brett spektrum av kunder som möjligt.
- När ett bredare urval av människor får inflytande över processen effektiviserar beslutsfattandet.

Monica Emerson pekade på att de olika aspekterna förstärker varandra så att en god cirkel uppstår.

– Den senaste statistiken visar att den svarta befolkningen i USA har en samlad köpkraft på närmare 500 miljarder dollar om året. Det är en markant ökning, och den tror vi beror på att mångfalden har ökat inom företagen, så att svarta har tjänat mer pengar, sade hon.

Enligt Monica Emerson har mångfaldsstrategin bidragit till att Chryslers aktier stigit i värde. Men hon påpekade att mångfaldsstrategin inte är någon mirakelmedicin utan en mycket långsiktig process.

Hur långt har då Chrysler kommit? Monica Emersons siffror gäller jämförelser med andra amerikanska biltillverkare. De visar att 1998 tillhörde 27,5 procent av Chryslers anställda en etnisk minoritet, vilket var mer än hos Ford och General Motors som båda låg mellan 22 och 23 procent.

När det gäller arbetsledare har inte Chrysler kommit lika långt. 15,5 procent av arbetsledarna tillhör en etnisk minoritet, vilket inte avspeglar minoriteternas representation inom företaget. Konkurrenten Ford ligger på samma siffra och General Motors några procentenheter efter.

Går amerikanska erfarenheter att överföra?

Chrysler slogs ihop med tyska Daimler 1998. Koncernens två beståndsdelar skiljer sig åt när det gäller förhållningssättet till mångfald.

– Daimlers organisation i USA har helt förstätt mångfaldskonceptet. När det gäller organisationen i Stuttgart har vi jobbat mycket med att diskutera vilka strategier som kan användas där. Vår tyska partner har visat att de tycker att vi ligger före och att de vill lära sig av oss.

Frågan är i vilken utsträckning amerikanska erfarenheter inom området går att överföra till Europa och Sverige. Göran Arvidsson, forskningsledare på Studieförbundet näringsliv och samhälle, hade på paneldebatten efter Monica Emersons anförande fått i uppdrag att agera djävulens advokat. Han sköt in sig på den svenska fokuseringen på USA.

– Vi tittar aldrig annars på USA när det gäller sociala frågor. Skulle vi vilja ta över det amerikanska skattesystemet eller sjukförsäkringssystemet?

Han såg en rad skillnader mellan USA och Sverige: Jantelagen, Sveriges historia som ett förhållandevis homogent land och polariseringen mellan svenskar och invandrare här.

– Vi talar om svenskar och invandrare. De talar om afroamerikaner, italiensamerikaner och så vidare, sade han.

Ett annat hinder för mångfald som ett framgångsrikt koncept i Sverige menar Göran Arvidsson är den platta svenska organisationsmodellen. En avvikare har lättare att göra karriär i organisationer som styrs hierarkiskt, sade Göran Arvidsson.

– Det är mycket svårare att gå in i en grupp som präglas av "steering by understanding" än i en grupp där man lyder chefen tills man själv blir chef, sade han och poängterade att detta särskilt gäller de nya, bantade organisationerna där det inte finns utrymme för något experimenterande.

Lönar sig mångfald?

Göran Arvidssons nästa invändning gällde mångfaldens lönsamhet.

– Jag tillhör dem som anser att det återstår att bevisa att mångfald lönar sig, sade han. Hur vet ni företagsföreträdare att mångfald verkligen har positiva återverkningar på aktievärdet? När jag talar med företagare säger de till mig att de inte har råd att chansa. För tio eller 15 eller 20 år sedan kunde det få ta ett eller två år men nu måste den anställda löna sig direkt. Menar ni att de här företagen inte vet vad som är bra för dem?

Den frågan fick han inget riktigt svar på. Marianne Hamilton, personalchef på Atlas Copco, sade att hennes företag är helt beroende av förändringar.

– Vi har tusentals exempel på att i en dynamisk arbetsmiljö blir resultatet mycket bättre om det finns mångfald.

Monica Emerson svarade med en fråga:
– Vilken grupp har inte "brain power" och tillväxtpotential? Ingen!
Och Sandro Scocco från Näringsdepartementet tyckte att Göran Arvidssons fråga var konstig.
– Tävlingen blir bättre om alla är med än om några inte får vara med på grund av sin hudfärg eller dylikt.
Göran Arvidsson undrade också om hans grannar i panelen funderat över varför det bara tycks vara storföretag som nappar på mångfald som managementkoncept.
Monica Emerson menade att förklaringen ligger i att de större företagen anställer fler.
– De tvingas hämta folk från en större del av befolkningen. Men det är en tidsfråga, vi kommer att få se företag av alla storlekar praktisera mångfald.
Sandro Scocco sade att småföretagen är för engagerade i det dagliga arbetet för att nås av nya idéer och koncept.
– Det är ett problem att nå dem, men det förändras i och med att småföretagens strukturer förändras.
Marianne Hamilton sade att småföretag anställer folk när de behöver ha en viss arbetsuppgift utförd, inte när de behöver bredda företagets kompetens inom områden som IT eller språk.

Regeringen synar diskriminerande strukturer

På konferensen presenterade biträdande näringsminister Mona Sahlin regeringens satsning för att öppna arbetsmarknaden för missgynnade grupper och utreda vilka strukturfel som stänger ute kompetenta jobbsökande.

– Vi har jobbat fel i alla år, sade Mona Sahlin.
Hon syftade på den arbetsmarknadspolitik som har inriktat sig på att strömlinjeforma personer som tillhör olika minoriteter för att få dem att passa in i mallen för hur svensk arbetskraft ska se ut.
– Varför är det så få kvinnor på tekniska utbildningar? De måste få information, har vi sagt. Men tänk om det är utbildningarna det är fel på! Varför är det så få invandrare på arbetsmarknaden? De måste lära sig svenska. Men tänk om det är arbetsmarknaden det är fel på!
Projektet under ledning av riksdagsledamoten Marie Granlund (s) hade i uppdrag att utreda hur strukturerna på den svenska arbetsmarknaden skulle kunna ändras så att företag och myndigheter får bättre tillgång till den kompetens som olika minoriteter har. Projektet ska se över de strukturer som verkar diskriminerande inte bara är det gäller etnisk tillhörighet utan även när det gäller kön, handikapp, sexuell läggning, ålder och klass.
Inte alla grupper är nöjda med att buntas ihop på detta sätt, det stod klart när Mona Sahlin fick en fråga om varför kvinnor ska klassas som en problemgrupp. Mona Sahlin menade att kvinnorna är en grupp bland flera missgynnade och att jämställdhetsarbetet hittills inte lyckats ändra på det.

– Problemet finns ju kvar, eftersom vi inte har sett att det har att göra med strukturen. Dessutom blir jag lite irriterad när alla grupper tror att just deras problem är viktigare än andras, sade hon.¹

Samma system slår olika mot olika grupper

Lars Stjernqvist, generaldirektör för Integrationsverket, hakade på Göran Arvidssons provokativa fråga om lönsamhet.

– När man frågar sig om mångfald lönar sig kan man förledas att tro att det är något som vi kan välja om vi ska ha. Innan vi svarar är det viktigt att konstatera att mångfalden redan finns.

Integrationsverkets viktigaste uppgift är, sade Lars Stjernqvist, att kritiskt granska de strukturer och regelsystem vi har. Han gav ett exempel som gällde den svenska arbetsrätten.

– Kan det till exempel finnas ett samband mellan vällovligen principer som sist in–först ut och det faktum att det var många med utländsk bakgrund som fick lämna svensk arbetsmarknad på 90-talet?

Ett annat exempel hämtade han från valet 1998.

– Det ganska blygsamma inslaget av personval gynnade sannolikt personer med utländsk bakgrund. Samtidigt har jag hört andra säga att systemet missgynnade kvinnor. Samma system kan alltså slå olika mot olika grupper.

Långt tidsperspektiv viktigt

Diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Det har svenska forskare slagit fast, visade Sten Höglund från sociologiska institutionen vid Umeå universitet i en kartläggning av vad svensk forskning idag vet om diskriminering på arbetsmarknaden.

Enligt Sten Höglund är det tre typer av diskriminering som dominerar:

- Nätverksrekrytering. När ett företag rekryterar ny personal genom att anställa dem som har kontakter inom företaget utesluter man stora grupper.
- Nya kompetenskrav. Krav på att en anställd ska "ha social kompetens" och "passa in i arbetsmiljön" kan verka diskriminerande om de inte är relevanta för arbetet.

1. I början av mars 2000 arbetade projektgruppen med att kartlägga de olika gruppernas arbetslöshet, sysselsättningsfrekvens och situation på arbetsmarknaden i stort. Man arbetade också på förslag till utbildningsinsatser, insatser på arbetsmarknaden och lagändringar. Ett kapitel om vilka strukturella hinder det finns för mångfald var i det närmaste färdigt. Enligt Alireza Behtoui kommer man att peka på vissa rutinmässiga klassificeringar som man menar kan bidra till att olika grupper framstår som missgynnade. Ett exempel var redovisningen av arbetslösheten för utomnordiska medborgare i media. Projektgruppen kommer att påpeka att det vore mer relevant att fokusera på personens vistelsetid i Sverige, snarare än ursprungsland. Fokus på medborgarskap slår också fel, menar Alireza Behtoui, eftersom många personer har blivit svenska medborgare. Denna analys ska också slå hål på myter som att kvinnor inte blir chefer eftersom de hellre är hemma och tar hand om barn och att äldre inte kan lära sig nya saker.

Projektgruppen har också en rad expertrapporter på gång:

1. SCB ska göra en prognos för hur arbetsmarknaden ser ut om 15 år – hur stor del av arbetskraften kommer att utgöras av kvinnor, folk med invandrarbakgrund etc?
2. En expertgrupp ska titta på bemanningsföretagens betydelse när det gäller att slussa ut folk med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden.
3. En grupp ska titta på hur läget är för personer som invandrare till Sverige för minst 10 år sedan.
4. Dessutom hoppas man att med hjälp av bl a Ralf kunna kartlägga de erfarenheter som mångfaldsansvariga på olika företag har.

- Statistisk diskriminering. Det innebär att ett företag vid en anställning till exempel sorterar bort alla sökande med utländska namn eller helt bortser från meriter förvärvade utomlands.

Sten Höglund såg tre sätt för samhället att främja mångfald på arbetsmarknaden:

- Låg arbetslöshet. Efterfrågan på arbetskraft i samband med en högkonjunktur öppnar dörrarna till arbetsmarknaden för personer som tillhör olika minoriteter.
- Skärpta straff för brott mot lagen mot diskriminering.
- En ökad medvetenhet hos kunderna, det vill säga allmänheten. En parallell kan vara resor till Thailand där resebyråer efter påtryckningar från kunderna nu enligt Sten Höglund har tvingats att garantera att prostitution inte förekommer på hotellen.

Men Sten Höglund tycker att det är viktigt att man har ett långt tidsperspektiv. Kvinnorna fick tillträde till arbetsmarknaden i stor skala först på 50-talet, sade han, men de har ännu inte nått en ställning som är jämlik med männens.

Konkreta mål i västra Götaland

Länsarbetsnämnden i västra Götaland är en av de fortfarande ganska få arbetsplatser i Sverige där man har en uttalad mångfaldsstrategi. Nämnden, som har 1 800 anställda på olika arbetsförmedlingar i sydvästra Sverige, började arbeta aktivt för mångfald hösten 1997.

Enligt länsarbetsnämndens Agneta Lundqvist var drivkraften framför allt att förbättra servicen gentemot de företag och myndigheter som man servar med rekrytering. Men nämnden ville också ta ett samhällsansvar.

Bland de mål nämnden har satt upp märks ett konkret: år 2003 ska 15 procent av personalen vara av utländsk härkomst, det vill säga utländska medborgare eller födda utomlands.

– Första gången vi räknade hade vi ungefär åtta procent, sade Agneta Lundqvist.

Bland Sveriges invånare som helhet är tolv procent invandrare. Målet ligger alltså över det. Men om arbetet skulle drivas i linje med de amerikanska strategierna skulle man sträva efter att rekrytera en så stor andel invandrare att de motsvarar andelen inom yrkesgruppen, i det här fallet alltså främst arbetsförmedlare.

Någon sådan statistik finns inte hos Statistiska centralbyrån. Däremot har man statistik över andelen invandrare bland anställda inom offentlig förvaltning. Den siffran var 1997 6,8 procent.²

2. Sedan konferensen hölls har Länsarbetsnämndens mångfaldsprojekt lagts ned. Numera ska hela verksamheten genomsyras av ett fokus på mångfald. Agneta Lundqvist menar att det innebär att mångfaldsfrågorna har tagit ett kliv från marginalen till centrum.

– Det är det största som har hänt sedan i våras, säger hon.

Andelen anställda med utländsk bakgrund har ökat ytterligare sedan våren och var vid mätillfället på hösten 2000 10,5 procent. Om siffran fortsätter att öka i samma takt som hittills kommer Länsarbetsnämnden att nå det uppsatta målet, säger Agneta Lundqvist. Men hon tillägger att hon själv är tveksam till metoden eftersom den innebär att människor placeras i fack på ett sätt som kan uppfattas som kränkande.

– Tänk om vi skulle mäta andelen homosexuella på det här sättet. Nej, jag är inte vän med den här metoden, men något sätt måste man ju ta reda på hur man lyckas med det man håller på med.

Lönsamhet, rättvisa och kompetens –

ett forskarsamtal om begreppet mångfald

Vilka faktorer skapar mångfald på en arbetsplats? Kan kvinnligt kön jämsättas med handikapp, homosexualitet, hög ålder, arbetarbakgrund eller bruten svenska när man vill öka acceptansen för avvikelser?

Är mångfald lönsamt? Är frågan onödig eller till och med farlig?

Räcker rättviseperspektivet som motiv för mångfald? Vems rättvisa i så fall?

Och vems kompetens? Finns det en fara i fokus på kompetens när begreppet är så otydligt definierat?

Det var några av de frågor som debatterades när ett tjugotal forskare från olika discipliner den 8 november 1999 träffades för att diskutera mångfald i arbetslivet.

Mariela Léon story

”Jag har tvingats byta arbete för att avancera”

Diskriminering behöver inte leda till arbetslöshet, exkludering behöver inte innebära utslagning - majoritetens mästrande attityder mot minoriteter kan slå tillräckligt hårt ändå. Det illustrerades när Mariela Léon, telekomingenjör med kubanskt ursprung, delade med sig av fragment ur sitt professionella liv.

När Mariela Léon kom till Sverige 1992 var hon utbildad till fysiker i Moskva.

– Jag har haft tre arbetsplatser i Sverige, på KTH, på Ericsson och på ett litet konsultbolag. Min kreativitet och min sociala kompetens har hela tiden varit eftertraktade men jag har inte kunnat gå vidare i organisationen utan har tvingats byta arbete för att avancera.

Sin projektanställning på KTH fick hon eftersom hennes ryska utbildning vann respekt. Därifrån gick hon till Ericsson med hjälp av Internationella ingenjörer. Hon skrev sitt ex-jobb på Ericsson och fick sedan jobb inom en avdelning för Global Marketing.

– Det gick jättebra men en del i gruppen började klaga för att jag kom direkt från högskolan. När gruppen flyttades till England fick några nyanställda 30-åriga killar följa med. Jag tillfrågades inte ens.

Hon gick vidare till ett mindre konsultbolag.

– Där användes jag för att vinna nya kunder men sedan togs jag bort från projektet. Jag fick aldrig bli projektledare, jag blev bara assistent. Så jag valde att sluta.

Då var Mariela Léon utbränd. Nu har hon återhämtat sig och jobbar som konsult i egen regi. Hon har raggat kunder bland annat med hjälp av olika sajter i Sverige och Europa. Och hon märker stora skillnader mellan de två marknaderna.

– Jag låg ute på Jobsite i London och fick 300 träffar på min hemsida. Bara på en dag ringde tio personer. När jag låg på en liknande sajt i Sverige fick jag inga kontakter alls.

Mariela Léon är svart, invandrad kvinna och ensamstående mamma. Majoritetssamhället förväntar sig att hon ska vara en förlorare. När hon avviker från den mallen rullar maskineriet igång: hon ska veta sin plats. Så kan verkligheten se ut i den bristande mångfaldens Sverige.³

Näringsdepartementets mångfaldsprojekt

”Normen - en frisk, heterosexuell, vit man”

Hur ska Sverige kunna ta vara på den kompetens som Mariela Léon och många med henne har? Det är en av frågorna som Näringsdepartementet ska försöka besvara i det projekt som drogs igång våren 1999. Alireza Behtoui, departementssekreterare på Näringsdepartementet, presenterade projektet för de samlade forskarna.

Projektgruppen ska utreda hur ett urval faktorer - kön, ålder, klass, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder - påverkar en individs möjligheter på arbetsmarknaden. Man ska också ta reda på vad myndigheter och regering har beslutat och möjligtvis redan genomfört i dessa frågor. Dessutom ska man ta initiativet till studier och andra verksamheter för att belysa hinder och möjligheter. Projektgruppen ska slutligen föreslå lämpliga åtgärder för att främja mångfald på arbetsmarknaden.

Mångfald - för lönsamhetens eller rättvisans skull?

Lönsam mångfald kräver förberedelser

Mångfald är lönsamt, slår Näringsdepartementet fast i sin projektbeskrivning. Även i broschyren ”Kompetens för mångfaldens arbetsliv”, om stimulansbidrag till forskare inom mångfaldsområdet, är det underförstått att mångfald ger utdelning. Men är det så? Och ska det verkligen framhållas som ett motiv för mångfald? Forskarna var inte överens.

På samhällsnivå är mångfald självfallet lönsam, sade Sten Höglund från sociologiska institutionen vid Umeå universitet.

– Staten har naturligtvis ett intresse av att hela landets arbetskraft är i arbete i kraft av sin potential. Men ute på varje enskilt företag blir det mer komplicerat. Om man utnyttjar mångfalden idealiskt, ja, då blir den lönsam, men hur gör man det? En fast anställning är en investering med

3. Sedan konferensen hölls har Sverige drabbats av ytterligare ett fall av brain drain. Mariela Léon har flyttat till Storbritannien, där hon har fått ett högkvalificerat jobb som projektledare på ett telekombolag. Hon valde att flytta eftersom jobbet ger henne bättre arbetsmiljö, bättre utvecklingsmöjligheter och högre lön än hon erbjöds i Sverige. Dessutom får hon använda sina språkkunskaper och en större del av sin livserfarenhet.

– Sverige är ett mindre land. Och den roll jag har fått här brukar man bara ge till infödda män mellan 30 och 40 år i Sverige, säger hon.

Mariela Léon menar hennes nya arbetsgivare ser sina anställdas kompetens.

– Företaget är amerikanskt, och i min bransch i Amerika letar arbetsgivarna efter intelligenta människor som oberoende av bakgrund kan hjälpa företaget att växa och öka sin vinst.

Kommer hon att återvända till Sverige? Mariela Léon vet inte.

– Jag har min bostadsrätt i Stockholm och jag är svensk medborgare. Sverige är ett bra land att bo i. Men jag är singel, så hittar jag en trevlig och kosmopolitisk engelsman kanske jag stannar här.

mycket långsiktiga konsekvenser. Då kan man förstå det där med nätverksrekrytering.

Han betonade att det är ett vetenskapligt problem att reda ut mångfaldens betydelse för ett företags lönsamhet eftersom det blir så långa kausalkedjor som gör det svårt att identifiera orsak och verkan.

Även Per Broomé från Befolkningsekonomska stiftelsen pekade på att mångfaldens lönsamhet ifrågasätts av företag och organisationer.

Men flera andra hävdade att mångfald är lönsamt, inte bara för samhället utan även för företagen. Hans-Ingvar Roth från Centrum för multi-etnisk forskning vid Uppsala universitet benade ut på vilka sätt mångfalden kan bli lönsam ur företagets perspektiv:

- Genom effektivare kompetensutnyttjande. Det företag som anställer eller premierar medarbetare utifrån ren kompetens utnyttjar arbetskraftens fulla potential.
- Genom ökad kreativitet. Mångfald berikar kreativiteten och skapar korsbefruktnings på ett företag, på samma sätt som flera hypoteser berikar vetenskaplig forskning.
- Genom bättre tillgång till relevant kunskap. Vissa verksamheter ställer krav på specifierad kunskap som är relaterad till olikheter. Ofta handlar det om att de anställda bör spegla kundkretsen.

– Det är viktigt att skilja på de tre innebörderna, sade Hans-Ingvar Roth. Ettan och trean är enklast och minst kontroversiella. Tvåan är mer problematisk - hur ska ett företag veta hur just deras kreativitet påverkas av olika kulturer?

Gill Widell från Handelshögskolan vid Göteborgs universitet gav ett exempel som var relaterat till tvåan och som visade hur mångfalden kan fungera som katalysator vid förändringar: På ett sjukhus i Mellansverige jobbade ett antal kvinnor i 50-årsåldern på samma avdelning. Ledningen lyckades inte genomdriva några förändringar.

– Men så kom en 30-årig homosexuell man med lång blond hästsvans och genomförde alla förändringar på nolltid.

Men Sten Höglund hade ett exempel på det motsatta från ett vårdhem i Värmland:

– Man anställde åtta kvinnor från åtta olika länder. Det blev mycket hårda reaktioner från den svenska kvinnliga personalen. Så om man vill skapa mångfald och dra nytta av den krävs stora förberedelser, framför allt av den svenska personalens attityder.

Sten-Åke Stenberg från Institutet för social forskning (Sofi) vid Stockholms universitet pekade på att samtidigt som Näringsdepartementet driver sin mångfaldsoffensiv så genomförs andra statliga initiativ som kan urholka mångfaldens lönsamhet.

– Vi förväntas knåda fram doktorer på fyra år. Det är klart att vi väljer dem som skriver bra svenska, sade han.

Mariela León kontrade med att säga att visst, många invandrare behöver fortbildning i svenska men det är en investering som företag ska jämställa med andra kurser man skickar sina anställda på.

– Jag var säljare och ville gå en skrivarkurs. Svaret var: "Här på företaget ska man kunna skriva svenska." Kursen kostade 2 000 kronor, det var ingen IT-kurs för 40 000. Företagen måste inse att man kan vara kompetent men ändå behöva utbildning.

Mångfalden kanske kostar - vem är intresserad då?

Oavsett hur det är med lönsamheten så var Sten-Åke Stenberg kritisk till nyttoperspektivet i Näringsdepartementets beskrivning av projektet.

- Om det inte är lönsamt, vad händer då?

Han associerade till "Är du lönsam, lille vän?", Peter Tillbergs målning av en stackars skolelev.

- Jag tror också att mångfald är lönsamt, generellt sett, men inte i alla små konkreta fall, och sådana kan bli viktiga i det här landet. Det är självklart att de som just har kommit hit och inte kan så bra svenska inte kan bli lönsamma direkt. Mångfalden kanske kostar. Är

Näringsdepartementet intresserat då? Mångfald är en mänsklig rättighet.

- Mänskliga rättigheter är ingen drivkraft för företag, kontrade Sten Höglund.

Men Sten-Åke Stenberg fick medhåll både från Lena Martinsson, etnolog från Göteborgs universitet, och från Lars Bergström från Forum 50+ vid Karlstads universitet:

- Här tar man för givet att mångfalden är lönsam, sade han och höll upp broschyren "Kompetens för mångfaldens arbetsliv". Om det visar sig att mångfalden inte är det, kräver man pengarna tillbaka då? Den här politiska överbyggnaden på det som ska bli min forskarverklighet är problematisk.

Hans-Ingvar Roth berättade att han hade tagit upp lönsamhetsmotivet med en högt uppsatt s-politiker.

- Han sade att de måste tänka strategiskt för att kunna övertyga SAF. Därför hade de valt nyttovägen, sade han, men jag kände att det var en öm punkt.

Och Gill Widell menade att lönsamhetsdiskussionen var löjlig ur ett företagsekonomiskt perspektiv.

- Man kan göra vilka fads som helst lönsamma om man vill.

Men Erling Ribbing från Rådet för arbetslivsforskning försvarade fokus på lönsamhet.

- För KK-stiftelsen och Nutek handlar det bara om ifall detta är lönsamt eller inte - men i den här församlingen är lönsamhet plötsligt något fult. Och inte går diversity-verksamheten under för att det visar sig att det i vissa enskilda fall inte är lönsamt.

Rättvisa - ett kontroversiellt begrepp

Mångfaldssatsningen motiveras inte bara utifrån lönsamhetsperspektivet utan också utifrån ett rättvisemotiv.

- Om vi backar och motiverar behovet av mångfald bara utifrån rättviseperspektivet kan det slå tillbaka eftersom rättvisa har olika tolkningar och definitioner inom moral- och politisk filosofi. Till exempel ger libertarianism, liberalism, kommunitarism och feminism olika definitioner av rättvisa, sade Alireza Behtoui.

Hans-Ingvar Roth delade dock inte den meningen.

- Det rådet stor åsiktspluralism om begreppet rättvisa, men det råder mer sällan oenighet om konkreta rättvisekriterier - om man ska stå i kö till exempel. De flesta är överens om de viktiga fördelningskriterierna, det är okontroversiella begrepp. Jag förstår inte detta med att rättvisa skulle vara oklart.

Lena Martinsson hade invändningar:

- Vad som definieras som rättvist är föränderligt. Att homosexuella par ska få ansöka om att adoptera barn börjar till exempel nu betraktas som en rättvisefråga.

Även Gill Widell menade att Hans-Ingvar Roth gjorde det väl enkelt för sig.

– Det finns en massa givna föreställningar om vad som är rättvist och dem ska man verkligen ifrågasätta. Gillis Herlitz skrev att vi accepterar brott mot de regler som vi

medvetet har lärt in, till exempel bordsskick, men inte med omedvetna regler, till exempel hur nära varandra man ska stå när man pratar.

Hans-Ingvar Roth förtydligade det han hade sagt:

– Jag tror ändå att det finns en värdegemenskap kring vilka kriterier som ska styra till exempel fördelningen av arbete. De flesta är nog överens om att det är fel om till exempel hudfärg styr vilka som får jobb. Men när man sedan frågar sig vilka mediciner som kan råda bot på problemen, då går åsikterna isär. Det har vi sett bland annat när det gäller positiv särbehandling. Och jag vill betona vikten av att räkna in nya områden inom rättvisebegreppet och att införa en mer kulturellt lyhörd rättvisepolitik, till exempel inom skolan.

Vad som betraktas som rättvist växlar alltså med perspektivet. Det illustrerades praktiskt av en ordväxling med koppling till den så kallade pigdebatten. Sten-Åke Stenberg kritiserade planer på subventionering av så kallade hushållsnära tjänster.

– Det leder bara till att kvinnor får städa hemma hos Mona Sahlin istället för på dagis. Det är ingen förändring, det är bara nya former, sade han.

Gabriella Fägerlind från Rådet för arbetslivsforskning opponerade sig:

– Jag som högutbildad kvinna kan lättare slå mig fram och den som städar, kanske en invandrad kvinna, kan lättare tjäna mer pengar.

Kompetens – men vems?

Risk för diskriminering vid kompetensmätning

Kompetens och ingenting annat än kompetens. Det är vad som ska premieras när Sveriges företag orienterar sig mot ett mångfaldigare arbetsliv. Men flera av deltagarna varnade för de risker som uppstår när man fokuserar på kompetens.

– Ska sociala skills och generella kunskaper beaktas när man värderar invandrarens kompetens eller ska man bara värdera yrkeskompetens, frågade sig Kenneth Abrahamsson från Rådet för arbetslivsforskning.

Samtidigt som arbetslivet ställer krav på generell kompetens och social kompetens kommer man att stöta på svåra problem om man vill mäta dessa aspekter, menade han.

– Risken finns att man utgår från majoritetens syn på kompetens eller att språket ställer till problem.

Mariela León berättade att på Kuba värderas social kompetens på högskolan genom att man utgår från hur aktiv studenten har varit i exempelvis olika föreningar. Ett problem är att det underlättar om man är kommunist, antydde Mariela León.

– Dessutom blir det svårt att använda metoden i Sverige eftersom företagen här anställer själva och själva bestämmer vad de ska ta hänsyn till, sade hon.

”Kompetens definieras olika av olika grupper”

Kompetens definieras olika av kvinnor och män och sannolikt även av olika kulturer, sade Gill Widell. Sten Höglund utvecklade:

– Kompetens definieras alltid lokalt. Det går aldrig att komma fram till ett gemensamt kompetensbegrepp för hela arbetskraften. Som Thomas Gür [ledarskribent på Svenska Dagbladet] sade till mig: kompetens kan ju vara att vara svart, om kundkretsen ser ut så.

Men Mariela Léon menade att även om olika grupper definierar kompetens olika så behöver inte det betyda att personalen ska spegla kundkretsen. Kundkretsen i IT-branschen domineras av vita män men det behövs ändå kvinnor, gärna med bakgrund i andra världsdelar.

– Vi kvinnor ser till helheten. Och systemet vi bygger upp ska kanske användas i Latinamerika, sade hon.

Varning för förenklade kompetensbegrepp

Men Lena Martinsson ville varna för den sortens tankegångar. Ett fokus på förenklade kompetensbegrepp kan förstärka fördomar, sade hon.

– Margareta Winberg [jordbruksminister] och Carl Bennet [styrelseordförande i Elanders och Getinge] skrev i GP att man ska anställa fler kvinnor inom IT eftersom kvinnor tänker mer användarvänligt. Det är jättefärdigt! Man ska inte behöva motivera att kvinnor ska in, då ser man det heterosexuella äktenskapet som norm och har en traditionell köns- och sexsyn. Det leder till att bara kvinnor som lever stereotypt blir intressanta. Man skapar nya former av exkludering genom den där sortens förment radikalt tal.

Lars Bergström menade att många problem inte löses genom att man fokuserar på kompetens.

– Om vi finner att många invandrare inte har kompetens, vad gör vi då? Man måste också se till dem som inte är kompetenta för den arbetsmarknad som efterfrågar kompetens.

Kritik mot departementet

Mångfald – ett skuggbegrepp?

Näringsdepartementet fick kritik för att försöka lösa problem genom att ge dem nya finare namn. Lars Bergström var skeptisk till hela mångfaldsbegreppet.

– När DVR [De vanföras riksförbund] bytte namn till DHR [De handikappades riksförbund] pratade jag med en bekant som sade: ”Först var jag lytt, sedan blev jag vanför och sedan handikappad.” Nu är han visst funktionshindrad. Det är väl samma sak med detta – det mångkulturella samhället har inte fungerat, så nu börjar man prata om mångfald.

Även Per Broomé ifrågasatte mångfaldsbegreppet och drog en parallell till hur vissa begrepp kan utdefinieras ur debatten för att ersättas med andra. Han berättade hur han hade ringt till Haninge kommun för att höra om han kunde forska på behandlingen av invandrare där.

– ”Vi har inte invandrare längre”, sade de. ”Vi har fattiga nu.” Det där med nyfattigdom är ett skuggbegrepp som dyker upp och det är på ett liknande sätt med mångfald.

Gill Widell var inne på samma linje.

– Makten förändrar för att behålla makten. Nu kan man säga att ”vi har ett projekt, jodå, vi gör något åt det”.

Per Broomé menade också att politiseringen av mångfalden är problematisk.

– Om man definierar mångfald politiskt blir det ett politiskt problem vi ska lösa. Om man ser det ur företagarperspektiv så är det ingen som bekymrar sig för bristen på mångfald.

Ska kvinnor buntas ihop med handikappade?

De faktorer som Näringsdepartementet valt att fokusera på visade sig vara kontroversiella. Sten-Åke Stenberg menade att det var helt fel att betrakta faktorerna som likvärdiga.

– Det finns sexuella läggningar som jag inte accepterar. Jag vill inte ha pedofiler på daghem. Den typen av motsättningar borde diskuteras. När det gäller klass kan man ju till exempel fråga sig om vi kanske ska diskriminera dem som bor i Danderyd.

Sten-Åke Stenberg pekade på att religion inte finns med bland faktorerna. Han berättade om sina egna barn, som betraktar muslimska sedvänjor som mer avvikande än svart hudfärg.

Hans-Ingvar Roth höll med om att faktorerna verkade vara godtyckligt utvalda.

– Det är svårt att kategorisera de här olikheterna på samma nivå. Ta funktionshinder till exempel – ett typiskt funktionshinder är väl synligt, men det finns ju också psykiska problem. Vi diskriminerar dem som inte är extremt stresståligen, som kanske är präglade av svåra upplevelser.

Även Kenneth Abrahamsson menade att det finns fler faktorer att ta hänsyn till än dem som Näringsdepartementet har valt ut.

– Allt från religion till fritidsintressen kan vara added value, sade han.

Etnicitet får för stort utrymme, tyckte Lars Bergström.

– Även om vi kastar ut alla svartskallar så är det här ändå ett mångkulturellt land. De andra mångfaldsfaktorerna finns kvar.

Alireza Behtoui försvarade sig med att peka på de mekanismer som gör att utsatta grupper trampar på andra utsatta grupper.

– Representanter för jämställdhetsidealet säger: "Ska ni klumpa ihop jämställdhet med funktionshinder?". Jag tycker att det är viktigt att hålla ihop alla grupper som på olika sätt missgynnas på arbetsmarknaden.

Fokus på arbetsmarknad – för snävt?

Lars Bergström var också kritisk till att projektets fokus begränsar sig till arbetsmarknad.

– Hur kan man som forskare bryta ut en liten del av det mänskliga livet? Attityder till äldre i stort påverkar ju arbetsmarknaden, sade han.

Bo Johansson från Arbetslivsinstitutets Campus i Norrköping menade att projektet borde ha omfattat även utbildningssystemet.

– Morgondagens arbetsmarknad befolkas och styrs av dagens barn. Dagspedagogik kanske är en central arbetsmarknadsfråga.

Risk att man gör jobb som redan är gjort

Gunnel Färm, generaldirektör för Rådet för arbetslivsforskning, varnade för risken att man skulle göra om utredningar som redan är gjorda.

– I utredningens direktiv står att man ska kartlägga hur aspekten kön påverkar en individs möjligheter på arbetsmarknaden.

Kvinnomaktutredningen finns ju redan, är det något mer som ska göras? undrade hon.

En liknande risk finns när det gäller frågan om social snedrekrytering som finns behandlad av flera stora utredningar, exempelvis Robert Erikssons och Janne Jonssons stora studie om urval till högre utbildning från mitten av 90-talet, påpekade Kenneth Abrahamsson.

Klassperspektiv efterlyst

Sten-Åke Stenberg menade att projektet borde ha haft ett tydligare klassperspektiv.

- Men tar ni itu med det får ni en konflikt med näringslivet, sade han.

Väl ambitiös tidsplan?

Bo Johansson ställde sig lite frågande till projektets tidsplan.

- Om ett år ska departementet ha en konkret handlingsplan. Det tycker jag är ambitiöst, sade han och hänvisade till en kurs om förhållandet mellan minoriteter och majoritet som hölls i Istanbul eftersom dessa frågor har diskuterats där i 1 500 år.

Sverige, konjunkturerna och normaliteten

Diskriminering – en konjunkturfråga?

Lars Bergström menade att mångfalden är beroende av konjunkturerna. På 60-talet var det många rörelsehindrade som skaffade sig höga utbildningar, sade han.

- De fick jobb direkt. Men när det blev lågkonjunktur var det inte lika roligt att ha kvar de där rullstolarna, så då åkte de ut.

Sten-Åke Stenberg drog en parallell till arbetskraftsinvandringen.

- 60-talet var ändå ett gynnsammare läge. Diskrimineringen var inte ett lika stort problem då eftersom inte lika många av de som kom hit var högutbildade.

Sten Höglund sade att om arbetsmarknaden utvecklas som den idag ser ut att göra så kommer vi att få mångfald på arbetsmarknaden inom tio-femton år, eftersom stora pensionsavgångar kommer att göra att företag måste hämta arbetskraft från hela befolkningen.

Men Alireza Behtoui ville inte sätta för stora förhoppningar till konjunkturerna.

- Om jag hör att arbetskraftsinvandringen på 60-talet skulle vara idealet, då känner jag att vi inte har samma rättviseideal. Det skulle innebära att de som inte passar normerna skulle koncentreras i botten. Det blir som när kvinnorna kom ut på arbetsmarknaden – de gjorde samma sak som hemma, vård och omsorg.

De normala – fler eller färre?

Har ”normal” blivit ett snävare begrepp på senare tid? Det menade Gill Widell:

- En granne som är skolchef menar att för 15–20 år sedan var den allmänna inställningen att barn är olika. Numera är det inte så många som platsar inom ramen för detta som anses vara normalt.

Men Kenneth Abrahamsson hade exempel på det motsatta.

- Nu är det normalt att vara gay, vill man vara utanför ska man vara queer, enligt Alexander Bards yttrande i tv-programmet Centrum härförleden.

Kenneth Abrahamsson efterfrågade ändå forskning kring huruvida det finns en grundbult i den svenska mentaliteten som håller vissa grupper, till exempel etniska, utanför.

- I Europa finns ett jättesug efter Marielas kompetens. Har vi nått en tillräcklig mognadsgrad här i Sverige? I Holland och Storbritannien har man en större mix, särskilt på mellannivå.

Per Broomé hävdade att svenskarna är särdeles omogna när det gäller

mångfaldsfrågor. Han framförde två bevis för det: för det första att utomeuropeiska medborgare har sämre chans att få jobb i Sverige och Danmark än i något annat EU-land och för det andra att vi saknar metaforer för mångfalden.

– Vi har inga melting pots som säger hur blandningen går till. Vi har fastnat i tvåfalden – dom och vi, sade han.

Sten Höglund höll med.

– Det finns ett oerhört starkt tryck mot likformighet i det här landet. USA hade en utrikesminister, Henry Kissinger, som bröt på tyska, sade han.

Även Mariela Léon instämde och pekade på att många andra europeiska länder är före detta kolonialmakter.

– De har diskriminerat, men de har också lärt sig att leva med olikheten, sade hon.

Det som är positivt i Sverige är att vi insett att vi har måste hinna ikapp, menade hon.

– Vi vet att vi behöver bli ett mångfaldigt land men inte hur det ska gå till, sade Mariela Léon.

Men en till synes ökad mångfald kan maskera andra utslutningsmekanismer, sade Gill Widell.

– I Spanien och Italien har man till exempel fler kvinnor på ledande poster, men det beror på att man har ett överklassperspektiv. Man tar hellre en överklasskvinna än en medelklassman.

Och Lena Martinsson tog avstånd från tanken på att forska på främlingsfientlighet som något specifikt svenskt.

– Den forskningen behövs inte, sade hon. Ett sådant fokus på svensk mentalitet skulle bidra till att återskapa vi-och-dom-samhället.

Utmaningar för forskningen

Enspår, tvåspår eller bredband?

Näringsdepartementet för i sitt projekt samman olika grupper som löper risk att exkluderas. Bör forskningen göra likadant? Rådet för arbetslivsforskning skulle gärna ha sett att fler forskare sökte pengar mångfaldsforskning ur ett bredare perspektiv, berättade rådets Sofia Sandgren. Kenneth Abrahamsson sade att ett 50-tal forskare i Sverige är inriktade på mångfald i betydelsen olikhetsskapande processer men att de allra flesta utgår från bara en bakgrundsfaktor.

– Några kör tvåspår men mycket få kör bredband.

Han menade att mångfaldsforskningen behöver både endimensionella och flerdimensionella perspektiv.

– Ta EU:s strukturfonder. Där hade man inom "Employment" olika fonder för olika grupper – "Now" för kvinnor, "Horizon" för handikappade, "Youthstart" för ungdomar och "Integra" för invandrare. Men personerna ska ju jobba på samma arbetsplats, ska man inte ha ett tvärgående perspektiv då?

Han påpekade att faktorerna inte alls behöver begränsas till dem som Näringsdepartementet har valt.

– Man kan ju varva vilka faktorer som helst för att se hur de genererar olikhet. Utbildningsnivå exempelvis ger kanske starkare effekter än de andra. Sociologi är en mångfaldsvetenskap. Kanske kan rättviseteori appliceras? Komplementariteten är viktig; om man kör stenhårt med jämställdhet kanske andra grupper kommer efter.

Han menade också att det finns en risk att jämställdhetsforskningen blir marginaliserad och att det eventuellt kunde gälla även för andra områden.

Sten Höglund talade för ett tvärgående perspektiv.

– Jag har jämfört diskrimineringen av invandrare och kvinnor.

Uteslutningen av de grupperna går till på samma sätt: det är informella beslut som tas utan protokoll vid rekrytering och internrekrytering.

Men Erling Ribbing menade att det är inte alltid är så lyckat att föra samman olika typer av olikheter.

– Vi ser ofta att forskare som söker pengar klistrar på en jämställdhetsprofil och det kan bli problematiskt när man inte kan området. Jag misstänker att det är på samma sätt med andra perspektiv.

Gabriella Fägerlind hade invändningar mot hans högt ställda krav.

– Om man ska kunna all teoribildning blir det en omöjlig uppgift.

Sten-Åke Stenberg pekade på att om man letar efter personer som motsvarar flera faktorer, till exempel kvinnor med utländsk bakgrund och funktionshinder, så måste man ha ett enormt stort urval för att få så pass många träffar att man kan arbeta med materialet. Det kan vara ett problem för forskningen, sade han.

Andra möjliga perspektiv:

branscher, hinder och förutsättningar

Ett antal uppslag till fortsatt forskning framkom:

- Vilka förutsättningar får mångfald att fungera? Hur gör man för att undvika det som hände på vårdhemmet i Karlstad?
- Vilka nya hinder skapas genom fokus på kompetens?
- Hur påverkas mångfalden av de uppluckrade anställningsformerna? Medför ökad nätverksrekrytering minskad mångfald?
- Hur lönsamt är mångfald för företagen? (Kräver långsiktiga fallstudier.)
- Kan styrda statliga stöd till kommuner och organisationer påverka mångfalden?
- Vilka olikheter har betydelse i olika delar av landet?

Det kanske största problemet för forskningen är enligt Sten Höglund att det saknas bra mått på kompetens.

– Dessutom betraktas ”discrimination testing” som oetiskt.

Forskningsråden beviljar inga anslag till det.

Gill Widell avrådde från att fastna i definitionsfrågor.

– Vi vill studera hindren på fältet; hur gör man i praktiken när man stoppar kvinnor och invandrare, vilka typer av olikheter utesluts när och vilka värderas?

Mångfaldsforskningen borde vara branschorienterad, menade Mariela Léon.

– Om den inte är branschorienterad förstår man inte vilka processer som är aktuella. Basera forskningen på fall! Och behöver inte forskningen mer mångfald? Här finns bara två invandrare, Alireza och jag.

Det fick hon aldrig något svar på. Men hon hade ytterligare ett råd att ge:

– Forskarna ska träffas för att prata och dricka öl eller kaffe och laga mat tillsammans!

You get what you see – en framåtblick i backspegeln

Gabriella Fägerlind, Rådet för arbetslivsforskning

Vad betyder mångfald på svenska? Katarina Bjärvall har i sin rapportering från konferensen i maj 1999 och forskarsamtalet i november 1999 speglat infallsvinklar på begreppet mångfald som visar på begreppets komplexitet och svårigheten att finna en gemensam allmängiltig definition på mångfald. Föredrag, diskussioner och debatter har visat på möjligheterna att inlemma det nordamerikanskt influerade begreppet i svenskt arbetsliv och terminologi, men också de uppenbara svårigheterna och problemen som kan uppstå om man faller för frestelsen att kopiera nordamerikanska metoder att arbeta med mångfald. Även att det finns intressekonflikter med jämställdhetsarbetet, etablerade forskningsområden etc. lyftes fram.

Är mångfald lönsamt? I så fall lönsamt för vem? Detta debatterades och diskuterades under både konferensen och forskningsamtalet, slutsatsen blev att vi inte vet om mångfald är lönsamt eller olönsamt för svenskt arbetsliv. I en strävan att öka kunskapen och stimulera till aktivitet finansierar samverkansprojektet Kompetens för mångfaldens arbetsliv (Rådet för arbetslivsforskning, Svenska ESF-Rådet, Integrationsverket och Utvecklingsrådet för den statliga sektorn) nu ett tjugotal utvecklingsprojekt om mångfald i svenskt arbetsliv samt koordinerar ett blomstrande mångfaldsnätverk och en hemsida. Genom Näringsdepartementets mångfaldsprojekt, liksom genom det nya EU-ramprogrammet EQUAL där mångfald speciellt lyfts fram i det svenska programmet, kommer ytterligare värdefull kunskap om mångfald i det svenska arbetslivet att genereras.

Jag skulle vilja avsluta den här rapporten med några reflektioner kring vår egen roll när det gäller mångfald i arbetslivet och vilken utveckling vi kan förvänta i arbetslivet under detta decennium.

Jag hade förmånen att vara värd för Monica Emerson från DaimlerChrysler när hon var här på sin mångfaldsturné i maj förra året. Det var fascinerande att se hur den svenska publikens förståelse för mångfaldens möjligheter och nödvändighet ökade när Monica beskrev hur DaimlerChrysler, ett framgångsrikt internationellt företag, systematiskt arbetar med mångfald och de tydliga affärsmässiga drivkrafterna för arbetet. Den största behållningen för mig var dock våra samtal på tåg- och flygresor, vid luncher och middagar.

”You know Gabriella, you get what you see”. Emerson påpekade att som chef, kollega eller presumtiv arbetsgivare spelar man själv en viktig roll i hur man ser på en medarbetare, vilka förväntningar man har, vilken prestationsförmåga man antar att personen i fråga har och vilka karakteristika man låter bli styrande. Ser vi arbetssökande Rune, revisor, 56 år som en mycket erfaren och yrkeskunnig tillgång för vår organisation eller antar vi att han är äldre, trött, obenägen till förändring och har svårigheter att ta till sig ny teknik? Är Samir Kahrobai en civilingenjör med tek-

nisk spjutspetskompetens och språk- och kulturkompetens som kan vara värdefull för företagets internationella kontakter eller är han en arbetslös invandrare med dålig svensk social kompetens? Inte bara under rekryteringsprocessen utan även i det dagliga samspelet mellan arbetskamrater påverkas prestation av hur vi ser på våra medarbetare och underställda. Med negativa förväntningar är sannolikheten mycket större till sämre prestation, medan positiva förväntningar och uppmuntrande stöd i mycket större utsträckning borgar för bättre prestationer.

You get what you see handlar också om att se individers tillväxtpotential. Att undersöka och förstå vilken kompetens, utvecklingsvilja, kreativitet osv. som medarbetare i våra organisationer och arbetsökande besitter. Att inte låta mer eller mindre oväsentliga karaktäristika som kön, etnisk tillhörighet, bruten svenska, ålder, funktionshinder och kanske även utbildning, styra när vi anställer, utbildar och befordrar. Utan istället se till individens unika kompetens, kunnande och potential. Inte sällan sker anställningar och befordringar baserat på mentala bilder. En konstruktionschef, en receptionist eller en personaladministratör "ska" se ut på ett visst sätt. Jag läste en jobbbannons för några helger sedan där företaget ifråga sökte strateger som skulle ge kvalificerad rådgivning på konsultbasis. I annonsen framgick att man sökte en juniorstrateg skulle vara omkring 25 år och ytterligare en strateg som skulle vara omkring 30 år. Att företaget söker personal i en viss ålderskategori kan bero på att man vill förändra åldersfördelningen i företaget. Den överhängande risken är dock att företaget gick miste om värdefull kompetens, kunnande och potential genom att man redan i annonseringsstadiet sorterat bort sökande mellan 35-65 år.

Arbete med mångfald i svenska organisationer handlar om visioner, strategier, åtgärdsplaner och förändringar av interna system och processer, men det handlar också om att du och jag ska rannsaka våra egna värderingar, fördomar och attityder. Rannsaka hur vi bemöter kollegor, underställda och presumtiva arbetskamrater. Om vi redan på förhand, baserat på attityder till exempelvis olika ålderskategorier, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller kön, bestämt oss för hur individen vi har framför oss kommer att prestera, vilken potential och utvecklingsvilja han eller hon har och vilka möjligheter att passa in och lyckas i vår organisation.

Med en titt i backspegeln kan man konstatera att mångfald i arbetskraften verkligen har fått ökad uppmärksamhet under det gångna året. Den outnyttjade resurs som finns i arbetslösa, välutbildade invandrare har lyfts fram; Vi har fått exempel på hur medvetet arbete med mångfald ökat kreativitet och prestation på exempelvis ABB Corporate Research i Västerås, Roxtec i Karlskrona och The Bodyshop; Den nya diskrimineringslagstiftningen har trätt i kraft och stimulerar arbetsgivare till ett aktivt arbete med etnisk mångfald; Årets chef 1999 Angeles Bermuda Svanquist fick sin utmärkelse tack vare att hon lyckats vända resultatet för tre tandvårdskliniker inom folktandvården i Huddinge genom att delegera ansvar, se medarbetarnas potential och medvetet rekrytera mångfaldigt med avseende på ålder och etnicitet. Men även nedslående rapporter om bristen på etnisk mångfald på svenska arbetsplatser, avsaknaden av kvinnor på högre nivåer i svenska organisationer, arbetslösa 55+ nästa obefintliga möjligheter att få nytt jobb, DO:s begränsade framgångar när det gäller att rättsligt driva diskrimineringsfall samt fackföreningars ljumma engagemang för ökad mångfald har figurerat i press och debatterats. Året som gått har visat på mångfaldens möjligheter i arbetslivet men också bristen på mångfald i svenskt arbetsliv.

Om vi vänder på backspegeln och tittar framåt, var befinner oss om fem till tio år? Då har det blivit väldigt uppenbart att vi står inför en kris-situation med allvarlig arbetskraftsbrist i de flesta sektorer och yrken på arbetsmarknaden, p.g.a. av generationsskiftet när 40-taliserna går i pension. Vi har fått ett maktskifte: det har blivit arbetskraften som har en maktposition och arbetsgivarna som får rätta sig efter detta. Arbetsgivarna tävlar om arbetskraftens uppmärksamhet och är måna om sin image, inte längre bara på kundmarknaden utan även på arbetskrafts-marknaden. Detta innebär att man strategisk arbetar med att utforma anställningsvillkor, kompetensutveckling, karriärplanering, lönevillkor och andra förmåner, arbetstider och arbetsplatser m.m. så att det blir så attraktivt som möjligt för befintlig och presumtiv arbetskraft. Lösningarna är så flexibla och individuellt anpassningsbara som möjligt, ytterligare ett konkurrensmedel på arbetskraftsmarknaden.

Situationen på arbetsmarknaden gör att företag inte har råd eller kan välja bort talang från någon grupp (yngre, äldre, kvinnor, män, funktionshindrade, arbetskraft med annan etnisk bakgrund osv.), utan rekryteringen på alla nivåer i organisationen sker mycket bredare än vad som är fallet idag. Internt har detta inneburit att företag och offentlig sektor arbetat med att justera sin organisationskultur, ledarskap och sina system och processer efter arbetskraftens ökade mångfald. Man tävlar om utmärkelserna Årets Mångfaldsföretag, Årets Mångfaldskommun och Årets Mångfaldsverk samt att komma med på Dagens Industris lista med "socialt och miljömässigt ansvarsfulla företag". Att ha ett väl fungerande mångfaldsarbete och erkänt bra tillväxt för organisationens humankapital är viktigt för framgång för svenska organisationer i slutet av detta decenniet.

Rapportserien

MÅNGFALD I ARBETSLIVET vänder sig att alla som är intresserade av mångfaldens möjligheter och hinder i arbetslivet. Med begreppet mångfald avses ett dynamiskt nyttjande av individers kompetens och resurser oavsett bakgrundsfaktorer som exempelvis kön, etnicitet, utbildning, ålder och funktionshinder. En strategi för mångfald i arbetslivet bör främja ökad integration, bättre kompetensutnyttjande och en mer adekvat kundorientering i såväl privat som offentlig verksamhet.

ISSN: 1404-9252

ISBN: 91-88530-98-1



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Växtkraft Mål 3
Växtkraft Equal
Svenska ESF-Rådet



INTEGRATIONSVERKET