

New Perspectives on Professions

**OLA FRANSSON
BJÖRN FRYKLUND (red)**

**MIGRATION OCH
PROFESSIONER I FÖRÄNDRING**



MALMÖ HÖGSKOLA

MIGRATION OCH PROFESSIONER I FÖRÄNDRING

New Perspectives on Professions, No. 1, 2006

Institutet för flervetenskaplig forskning

Professionsforskning

Malmö högskola

SE-205 06 Malmö

ISBN 91-7104-068-4

Copyright © 2006, Författarna och Malmö högskola

Tryckeri Holmbergs, Malmö, 2006

OLA FRANSSON
BJÖRN FRYKLUND
**MIGRATION OCH
PROFESSIONER I FÖRÄNDRING**

Malmö högskola, 2006

INNEHÅLL

Förord	7
<i>Ola Fransson och Björn Fryklund</i>	
Om professionalism, förtroende och tillit	9
<i>Ola Fransson</i>	
Talet om patienter - en väv av moral, etnicitet och klass	31
<i>Carin Cuadra Björngren</i>	
Etnicitet som en dimension av omsorgsdiskursen.....	57
<i>Linda Lill</i>	
Chefer och mångfaldsfrågan, om osäkerhet och kontroll	81
<i>Tobias Schölin</i>	
Rektorskap i omvandling	107
<i>Caroline Ljungberg</i>	
Diskriminering på köpet - etnisk profilering i polisarbete.....	135
<i>Sophie Hydén</i>	
Avslutande sammanfattning.....	155
<i>Björn Fryklund</i>	

FÖRORD

Ola Fransson och Björn Fryklund

Föreliggande bok *Migration och professioner i förändring* är ett försök att på ett djupare plan analysera vilken betydelse och påverkan det vi kallar migrationsrelaterade kategorier och fenomen har på olika professioners yrkesutövning. Vad händer i mötena mellan de professionella yrkesutövarna och mottagarna vare sig dessa är patienter, klienter, elever eller vanliga medborgare när dessa möten analyseras i migrationsssammanhang, är den fråga som alla studier i denna bok ställer och söker besvara. Frågan är i första hand empirisk där teorin eller de teoretiska perspektiven spelar rollen av tolkningsmotorer. Att formulera frågan på det sättet är samtidigt en kritik mot den forskning som alltför mycket ägnar sig åt att fastslå sanningar om till exempel rasismens och diskrimineringens utbredning utan att egentligen bry sig särskilt mycket om hur saker och ting uppträder och utvecklar sig i den empiriska praktiken och verkligheten. Svaren på de vetenskapliga problemen och frågorna är redan besvarade med valet av utgångspunkt.

Direkt ska sägas att vi använder oss av ett professionsbegrepp som är brett och även inbegriper yrkesgrupper som i den traditionella professionssociologin ofta kallas semiprofessionella. Boken inleds med en diskussion om konsekvenserna för begreppsbildningen inom professionssociologin mot bakgrund av de stora samhällsförändringarna de senaste decennierna. De professioner vi diskuterar är på olika sätt kopplade till akademisk utbildning och kompetens och behöver inte, men kan handla om legitimerade yrkesutbildningar. De fem följande empiriska studierna handlar om tandhygienister, socionomer och sjuksköterskor, vård- och omsorgschefer, rektorer/lärare och poliser dvs yrkesgrupper som alla befinner sig inom sektorerna vård, omsorg, hälsa och skola med undantag för poliser som utför övervakande kontroll/skydd av befolkningen.

Det föreliggande arbetets bidrag till forskningen om professioner och professionalism kan kopplas till följande övergripande frågeställning: Vad betyder det och vilka konsekvenser får det, att som en följd av minst fyra årtiondes omfattande migration till Sverige från skilda delar av världen, att sammansättningen av befolkningen har blivit alltmer etniskt mångfaldig, att stora grupper av befolkningen har en bakgrund och erfarenhet som är en annan än den svenska majoritetsbefolkningens, för hur den professionella yrkesutövningen går till?

Migrationens utmaningar och konsekvenser har kommit att spela en allt viktigare roll i mellanmännsliga möten i samhället i takt med den demografiska omvandlingen av befolkningens sammansättning. För Sveriges del handlar denna grundläggande förändring i modern tid om endast 40 till 50 år. I demografiska sammanhang är detta en mycket kort tidsperiod. Med andra ord har vi att göra med en mycket snabbt förändrad verklighet under en sammanpressad tidsperiod. Det är då inte så konstigt att det tar lite tid innan denna nya samhällsliga verklighet bearbetas vad avser attityder och förhållningssätt mer generellt i mellanmännsliga möten och ännu mer bearbetas specifikt i de möten som kallas professionella. Föreliggande arbete och dess resultat bör ses och bedömas mot denna bakgrund. Vi har i någon mening beträtt jungfrulig mark. Vi hoppas med detta arbete bidra till att fler forskare antar utmaningen att undersöka vad migrationens påtagliga effekter har på professioner och dessas yrkesutövande.

Arbetet med denna antologi har bedrivits inom ramen för Malmö högskolas satsning på professionsforskning.

Om professionalism, förtroende och tillit

Ola Fransson

Inledning

I detta kapitel kommer jag att analysera några förändringar i användningen av begreppen profession och professionalism. Båda begreppen täcker över många företeelser och yrken. En första avgränsning är att diskussionen här utgår från den av Inga Hellberg introducerade distinktionen mellan L- och T-professioner. ”L” står för *liv*. En L-professions kärnverksamhet innefattar ett möte av något slag mellan en professionell och en klient. Typiska L-professioner är till exempel lärare, läkare och poliser. ”T” står för *ting*. En T-professionell arbetar inte i nära kontakt med människor. Typiska T-professioner är ingenjörer och ekonomer (Hellberg 1999: 29ff). Diskussionen i detta kapitel rör endast L-professioner.

Kontexten för relationen mellan professionell och klient har förändrats i två avgörande avseenden. För det första är den professionelles kunskapsmonopol inte längre självklart. Skälet till detta är att villkoren för kunskapsbildningen och kunskapspridningen har förändrats i och med att allt fler människor kommer i kontakt med högre utbildning. Till exempel har idag många grundskolelärare med all sannolikhet en eller flera barn vars föräldrar har en högre utbildning än läraren själv, vilket har bidragit till att erodera lärarkårens kunskapsprivilegium. Professionernas profession, läkaren, har också fått sitt kunskapsmonopol ifrågasatt på olika sätt. Andra professioner har vunnit terräng på läkarnas bekostnad, till exempel har sjuksköterskor och sjukgymnaster övertagit många arbetsuppgifter som tidigare knöts till läkaryrket. Men kraven på läkarna har också förändrats på grund av att läkarna har fått allt mer initierade och kunniga patienter vilka kräver ”fullödlig information, ett empatiskt bemötande och en respektfull dialog” (Lindblom 2005). Den klassiske *experten*, vars monologiska kommunikation med de ovetande klienterna har blivit allt mer sällsynt i dagens samhälle.

Den andra förändringen är att det inte längre är självklart att det sammanhang i vilket mötet mellan klient och professionell försiggår tolkas och uppfattas på samma sätt av parterna. Denna osäkra kommunikativa situation är en aspekt av det mångkulturella samhället och de andra kapitlen i denna antologi utgår från detta problemkomplex. Relationen mellan professionell och klient

idag har blivit förhandlingsbar och situationsbunden på ett annat sätt än tidigare. Förhållandet mellan professionell och klient präglas fortfarande av ett ömsesidigt erkännande av den professionelles kompetens. Men de kommunikativa förutsättningarna för hur professionalismen kan utövas har ändrats.

Frågan om den professionelles kompetens, det vill säga professionalismen, fokuserar i detta perspektivbyte i mindre grad på de formella och gentemot andra yrkeskategorier exkluderande egenskaperna och mer på de personliga och situationsbundna praktikerna. Detta kapitel inleds med en kortare genomgång av den traditionella professionssociologin, för att därefter något beröra tendensen att tala om *professionalism* i stället för profession, det vill säga vikten av att fokusera på den faktiska yrkesutövningen snarare än de formella förutsättningarna för den. För att beskriva denna förskjutning mot de faktiska mötena kommer jag att ingående diskutera begreppen *tillit* och *förtroende*. Jag gör skillnad mellan de båda begreppen och distanserar mig därmed från den gängse begreppsanvändningen. Tillit är det som idealt präglar mötet mellan klient och professionell. Till skillnad från den situationsbundna tilliten kan klientens förhållande till ett *system* präglas av förtroende. Begreppsdistinktionen är nödvändig för att kunna hantera frågan om yrkesutövandets legitimitet. Några av de empiriska resultaten i de andra kapitlen i denna antologi bekräftar distinktionens relevans.

Begreppen profession och professionalisering

Begreppet profession har i den professionssociologiska traditionen i första hand uppfattats som ett klassificerande begrepp. Med det menas att det syftar till att skilja yrken som är professioner från sådana yrken som inte är professioner.

Professioner har funnits sedan 1000- och 1100-talen. De tre klassiska professionerna, läkare, jurist och präst, har utbildats vid universiteten runt omkring i Europa under många sekler. Traditionellt har svaret på frågan *vad* en profession varit att peka på någon av dessa tre som typexempel. De förenas av att de har tydliga examensförordningar, att examen leder till en legitimation som ger innehavaren rätt att utnyttja kårens kunskapsmonopol i arbetet med klienter, att yrkesutövningen styrs av explicita regler, vilka är av en sådan art att om den professionelle bryter mot dessa riskerar vederbörande rättslig påföljd. Utbildningsaspekten är således en integrerad del av problematiken kring professioner, högre utbildning av något slag har varit avgörande för att klassificera professioner. Under 1800- och 1900-talen har ett antal professioner fått liknande status i dessa avseenden, till exempel sjuksköterskor, tandläkare, veterinärer, poliser, med flera.

Även om professioner och professionsutbildningar har funnits länge är det systematiska och akademiska studiet av dem av ett betydligt senare datum. År 1933 publicerade A. M. Carr-Saunders och P.A. Wilson *The Professions*, som betraktas som startpunkten för professionssociologin. Framför allt de moderna engelska professionernas särskilda karakteristika beskrivs av författarparet. Metodologiskt kom deras bok att bilda skola. Halvvägs in i boken kommer de fram till följande definition: En professionell är en person som tillägnat sig en teknik, förvärvat genom långvarig akademisk träning, som skapar förutsättningarna för professionell yrkesutövning (Carr-Saunders & Wilson [1933] 1964: 284). Vidare diskuterar de olika utmärkande drag för professioner, som till exempel etiska koder, professionernas interna kontroll, rättsliga regler för utövandet av yrket. Det mesta som sedan har skrivits om professioner har anslutit sig till några eller något av dessa teman.

Lite fyrkantigt, påståendet kommer att nyanseras längre fram, kan sägas att den samhällsvetenskapliga traditionen om professioner under stora delar av 1900-talet har utgått från att professioner kan klassificeras i en hierarkisk ordning och att det därmed finns gemensamma drag mellan olika professioner, som skiljer professioner från andra yrken. En konsekvens av denna klassificerande och hierarkiserande ansats är begreppet *semiprofession* som introducerades av Amitai Etzionis i samlingsvolymen *The Semi-Professions and Their Organization* från 1969¹.

Begränsningarna i ansatsen är många och har särskilt under 1990-talet uppmärksamrats. Ett misstag är att de tre klassiska professionerna har uppfattats som ett slags universella måttstockar för ”riktiga” professioner. Perspektivet är teleologiskt eftersom professionerna framstår som statiska och representerar ett slags professionernas högsta stadium. De yrken som inte är fullvärdiga professioner kommer eventuellt att en gång i framtiden uppnå denna åtråvärda status, annars är de dömda att befinna sig semi-tillvarons skumrask. Det teleologiska misstaget går igen i andra ansatser inom professionssociologin.

I nära anslutning till begreppet profession, men analytiskt åtskilt befinner sig begreppet *professionalisering*. De dominerande trenderna inom professionssociologin utgick under lång tid från de villkor som professionerna utvecklades under i Storbritannien och i USA. De två dominerande tendenserna inom den anglosaxiska professionssociologin, *funktionalism* och *nyweberianism*, har

¹ Etzionis definition av en semiprofession är denna: "Their training is shorter, their status is less legitimated, their right to privileged communication is less of a specialized body of knowledge, and they have less autonomy from supervision or societal control than 'the' professions." (Etzioni 1969: V).

tillhandahållit begrepp och sätt att se på professioner som ännu är mycket inflytelserika.

Utgångspunkten för funktionalismen är Talcott Parsons allmänna och enormt inflytelserika samhällsteori (Avsnittet om Parsons, se Liedman 1998). De två mest utmärkande dragen i denna är evolutionismen och vetenskapsoptimismen. Enligt Parsons utmärks samhällsutvecklingen av två mot varandra stridande tendenser: Å ena sidan sker en ständig differentiering av funktioner i samhället, å andra sidan svaras mot denna uppsplittring en samhällelig integrering. I båda fallen spelar olika yrkesgrupper, det vill säga professioner en central roll genom att den vetenskapliga och teknologiska utvecklingen i vid mening leder till allt större differentierad kompetens bland arbetsstyrkan, samtidigt som det sker en integrering av gemensamma värden via utbildningssystemet och media. Vidare, menar Parsons, vägleds de professionella av ett altruistiskt vetenskapsideal. Vetenskapen och dess företrädare tjänar allmänheten utan egenintressen.

I detta perspektiv är världen fri från konflikter och i den mån de trots allt uppstår, kommer den ständigt pågående differentieringen och integreringen att med gemensamma krafter lösa dessa.

Parsons sociologi har av många setts som den mest karakteristiska för perioden efter 1945. Ett av de grundläggande begrepp som Parsons teori och samhällsvetenskapen generellt sett centrerade sig omkring var *funktion*. Det är centralt på två nivåer: Å ena sidan fungerar det deskriptivt genom att det anger vilken roll ett socialt fenomen har i och för den samhälleliga helheten. I den sociologiska teoribildningens historia slår här arvet från Durkheim igenom. Å andra sidan, och det är det viktigaste, förklarar denna funktionalism samhällelig förändring. Om ett samhälle ses som ett system, så menade Parsons och många med honom, är varje förändring i och av systemet en form för självför-svar. Det vill säga att en förändring i en organisation eller uppkomsten av en ny institution innebär att samhället söker att finna en ny jämvikt.

Förändringen som Parsons och hans generation av samhällsvetare föreställde sig präglades av utvecklingsoptimism, en optimism som dock sällan artikulerades. Utvecklingen går framåt och trots tillfälliga bakslag är det fråga om en generell och obevlig förbättring av det västerländska samhället. I denna föreställningsvärld har samhällsvetaren en privilegierad ställning vars uppgift är att *kontrollera utvecklingen*. Samhällsvetaren besitter en unik kunskap som andra i samhället inte har om hur konflikter skall undgås. Den parsonska funktiona-

lismen var alltså djupast sett en expertideologi. Den professionelle har ingen över sig på grund av sitt exklusiva kunskapsmonopol, endast hans eller hennes kollegor har möjlighet att bedöma riktigheten i den professionelles arbete. Denna expert har varit en seglivad figur i bilden av det moderna samhället. Ett tema som jag återkommer till längre fram.

Funktionalismens vetenskapsoptimism och tilltron till den sociala ingenjörskonsten legitimerade och passade väl till utvecklingen i många västeuropeiska länder under efterkrigstiden. I en period av ständig och stabil ekonomisk uppgång, kombinerat med den berömda, eller snarare beryktade föreställningen om att social organisering kunde liknas vid ingenjörens arbete, hade den parsonska expertideologin en legitimerande funktion för det välfärdssamhälle som växte fram efter 1945. Den kunskap experten hade var instrumentell och det fanns ingen principiell skillnad mellan den expert som arbetade med människor och experten på att bygga hus.

Med de ekonomiska och sociala kriser som drabbade de västliga ekonomierna under 1970-talet kom inte bara Parsons optimistiska sociologi i allmänhet att kritiseras, utan också den funktionalistiska synen på professionsbegreppet ifrågasattes. Thomas Brante har träffande kallat professionssociologin i Parsons efterföljd för det naiva perspektivet. Under 1970-talet växer dess inverterade spegelbild fram, det cyniska perspektivet (Brante 1990). Enligt detta vägleds inte de professionellas handlande eller professionaliseringen av en drift att verka för det allmännas bästa eller att arbeta utifrån altruistisk ideologi. Drivkraften är i stället ett slags kollektiv egoism.

Professionella individer och deras organisationer förstås i ett konkurrensperspektiv, där allmänintresset är underordnat de professionellas agerande. Denna ideologi genomsyrar den nyweberianska traditionen inom professionssociologin, där *stängning*, en term lånad från just Weber, är central. I Webers allmänna teori utesluter en grupp människor andra grupper genom olika maktstrategier för att skaffa sig sociala och ekonomiska privilegier. Överfört på professionsfältet sker typiskt en stängning genom att en grupp människor skaffar sig kunskapsmonopol, skyddat av en legitimation. I den traditionella professionssociologin anges som regel med professionalisering en strävan hos en yrkesgrupp att tillskansa sig högre status, auktoritet och inflytande genom att bli erkänd som en profession. Med en formulering lånad från Lennart G. Svensson innebär professionalisering ”ett försök att konvertera en typ av begränsad resurs (speciell kunskap och förmåga) till en annan, dvs. sociala och ekono-

miska belöningar. Att upprätthålla knapphet ger en tendens till att monopolisera expertis på marknaden och status i rangordningen” (Svensson 2002: 17, Sarfatti 1977: xvii). Schematiskt kan sägas att professionalisering innebär kontroll av kunskap om ett visst verklighetsområde, som leder till en avgränsning på arbetsmarknaden i förhållande till andra yrkesgrupper. Dessutom, för att professionaliseringen skall lyckas är anknytningen till vetenskaplig kunskap, antingen i form av högre utbildning eller att professionens utveckling kopplas direkt till resultat inom forskningen, av stor betydelse (Svensson 2002: 16).

År 1988 utkom Andrew Abbotts *The System of Professions* som bland mycket annat är en kritisk uppgörelse med den nyweberianska (eller cyniska) professionssociologin. Likheter med den nyweberianska ansatsens kritik av funktionalismen är många, eftersom Abbott också menar att professionernas utveckling handlar om en kamp att tillskansa sig makt över yrket. Men enligt Abbott är det nyweberianska perspektivet alltför upptaget av att diskutera *professionaliseringen*, det vill säga den process som leder fram till den mogna professionen. I själva verket finns det inte någon generell process alla professioner följer. För att förklara de enskilda professionernas utveckling måste professionens anspråk på att skapa sig domvärjo över en del av verkligheten förklaras. Med Abbotts ordval är det *jurisdiktionen* över ett område som skall beskrivas. Abbott vänder sig med detta perspektiv mot nyweberianismens aktörsorienterade utgångspunkt och visar att professionernas utveckling och ansvarsområde har en komplexitet som inte kan reduceras till ett slags kollektiv egoism. Abbotts begrepp om jurisdiktion tillhandahåller en god förklaring till hur professioner skaffar sig monopol på ett verklighetsområde. En av de stora förtjänsterna med Abbotts teori är att den öppnar för perspektivet att professioner skapar sitt arbetsområde och omvänt, att arbetet definierar professionen (Abbott 1988: 316). Abbotts uppfattning om professionernas utveckling är således mer kontextkänslig än funktionalismen och nyweberianismen.

Begränsningen i Abbotts teori är att han betraktar de olika professionernas utveckling i relation till andra professioner. Men utvecklingen och etableringen av en jurisdiktion kan inte förklaras av endast en kamp med andra professionella anspråk. Som framgår av titeln på hans bok utgör de olika professionerna ett system, som ter sig tämligen slutet i förhållande till externa faktorer, som till exempel demografiska förändringar. Abbotts perspektiv har stora fördelar, men frågan är om inte hans systemtanke placerar teorin närmare nyweberianismens kollektiva egoism än vad som var tanken.

Det innebär inte, vilket är viktigt att understryka, att inte någon av ansatserna kan förklara någonting. Naturligtvis kan en undersökning av en profession eller ett yrke ske utifrån antagandet att många av professionella styrs av en altruistisk omsorg för sina klienter, som till exempel läkare och jurister. På samma sätt kan hävdas att det nyweberianska perspektivet är relevant med tanke på att det kanske inte alltid är det allmännas bästa som är allenarådande drivkraft i välbetalda juristers och läkares faktiska bevekelsegrunder.

Trots de stora skillnaderna mellan de dominerande anglosaxiska traditionerna förenas Parsons, nyweberianismens olika företrädare och Abbott i att de allihop tenderar att överbetona professionernas autonomi. Parsons altruistiska, nyweberianismens cyniska professioner och slutligen Abbotts teori om jurisdiktionen över ett verklighetsområde, utgår alla från att professioner utgör autonoma sociala system. I ett vetenskapsteoretiskt perspektiv är problemet de mer eller mindre implicita anspråken på att finna fram till en professionens eller professionaliseringens essens.

I ett historiskt perspektiv är dessa stora anspråk problematiska eftersom de alla utgår från en anglosaxisk kontext och historia där staten spelade en underordnad roll i den formativa perioden under slutet av 1800-talet och fram till och med mitten av 1900-talet. I de flesta andra länder i väst, som till exempel i Skandinavien, har professionerna aldrig haft en så självständig ställning som många professionssociologer har tagit för givet i USA och i Storbritannien. Med en lätt förenklad karakteristik menar McClelland att den anglosaxiska professionaliseringen skett ”inifrån”, det vill säga att en professionell grupp lyckas manipulera marknaden på ett sådant sätt att den får ensamrätt att diagnostisera och tillhandahålla tjänster för ett visst verksamhetsområde. Den kontinentala professionaliseringen karakteriseras av ett ”uppifrån”-perspektiv (McClelland 1990: 107). Staten definierar den professionella gruppens verksamhetsområde. De skilda uppkomstbetingelserna avspeglar också de områden i vilka de professionella är verksamma. I Europa är långt fler professionella verksamma inom den offentliga sektorn än de anglosaxiska professionella. Det är förhållandevis sent som denna skillnad har uppmärksamrats inom professionssociologin (Se Torstendahl & Burrage 1990).

Skillnader har förmodligen blivit mindre under de senaste decennierna. En effekt av globaliseringen är att den fungerar utjämnande. Företagsideologier och ledarskapsteorier organiserar såväl privata företag som offentliga tjänster efter likartade principer runt om i världen vilket gör att den empiriska verklig-

het som professioner konfronteras med idag delar gemensamma drag i många länder. De begreppsliga förändringar och förskjutningar som karakteriserar diskussionen om professioner kan generaliseras på ett annat sätt än vad den traditionella professionssociologin kunde tillåtas göra. Men samtidigt har fokus på *var* i den empiriska verkligheten professionalismen skapas och utövas förändrats. Vad detta innebär skall uppmärksammas i nästa avsnitt.

Från professionssociologi till professionalism

Diskussionen om professioner har påverkats av de globala förändringarna. I det föregående avsnittet diskuterades några olika traditioner inom professionsociologin och dess begränsningar. Under 1990-talet kan skönjas en tendens att överge begreppen profession och professionalisering till fördel för begreppet *professionalism* eller yrkeskunskap.

Professionalism är naturligtvis inte ett nytt begrepp inom professionsociologin. Generellt sett har professionalism förståtts som en professions interna kvaliteter som skiljer professioner från andra professioner (Evetts 2003). Det går att uppfatta professionalism på två nivåer, dels en organisatorisk nivå där professionalismen är ett slag yrkeskontroll över ett visst kunskapsområde, möjligen, men inte nödvändigtvis, säkrad genom statlig reglering, samt att kunskapsområdet har koppling till akademisk utbildning av något slag. På denna nivå manifesteras och utvecklas en gemensam yrkeskultur med rötterna i en gemensam utbildning och i en likartad inträning och socialisering i yrket. I de professioner som i sin kärnverksamhet innebär möten med människor, L-professioner, skapas på den organisatoriska nivån normer och sätt att förhålla sig till klienterna. Som visats ovan är detta aspekter som ingick redan i Carr-Saunders och Wilsons diskussion på 1930-talet. Men professionalism har inte bara med den organisatoriska nivån att göra, utan är ett fenomen också på individnivå, i det konkreta handlandet och problemlösandet (Svensson 2003). Historiskt sett har den organisatoriska nivån varit den viktigaste som normbildande för den enskilde professionelles yrkesutövande. Det är också på den nivån som den akademiska analysen av professioner som regel har tagit sin utgångspunkt. De närmaste decennierna efter andra världskriget *var* harmoniska i den meningen att alla ekonomiska prognoser pekade uppåt och de sociala konflikterna var små om ens alls förekommande. Det fanns ett slags konsensus som genomsytrade de överordnade politiska visionerna ner till tjänstemän och arbetare om riktningen i till exempel den svenska samhällsutvecklingen. Det personliga ansvaret för utvecklingen av professionalism var varken nödvändigt eller önskt-

värt (Evetts 2003: 15, Burrage & Torstendahl). Kritiken mot funktionalismen ändrade inte nämnvärt vilken nivå analysen sattes. Detta har ändrats de senaste decennierna och professionalism måste analyseras på den individuella nivån i högre grad än tidigare. Skälet till denna förskjutning är komplex och kan här bara skisseras.

Professionerna måste idag ses i ett större sammanhang, både med avseende på den sociala och kulturella sammanhang professionerna verkar i och det går inte att ignorera professionernas utbildningsmässiga kontext. Det finns ett antal förhållandevis nya begrepp för att karakterisera det samhälle vari professioner och professionalism har måst definieras om: globalisering, post-modernt samhälle, post-fordistisk produktion, utbildningsexplosion, akademisering och som uppmärksammas i denna antologi, det mångkulturella samhället. Yrken och professioner har alla påverkats av de kulturella och sociala företeelser som dessa begrepp avspeglar. Det mångkulturella samhället är *en* av många faktorer som har ändrat förutsättningarna för att diskutera yrken och professioner.

Som redan antytts flera gånger i det föregående har den komplexa utvecklingen förändrat de begrepp som används för att beskriva och analysera sociala och kulturella verkligheter. Som ofta kommer insikten först när skeendet är över eller har varit i gång under lång tid. Det finns ett slags begreppslig eftersläpning i diskussionen om professioner och professionalism som har att göra med den samhällsvetenskapliga teoribildningens historia.

Några av begreppen inom samhällsvetenskaperna har sitt ursprung i de dikotomier som introducerades i samband med den moderna samhällsvetenskapens födelse i slutet av 1800-talet. Den första generationens sociologer arbetade inom ramen för den begreppsliga dikotomin mellan det förmoderna och moderna samhället. Durkheim skilde mellan det mekaniska och det organiska samhället, Marx mellan kapitalism och feodalism, Weber utmejslade modernitetens rationalitet med alla dess konsekvenser för byråkrati och politik som särskiljande från tidigare epoker och inte minst Ferdinand Tönnies tillhandahöll den tydligaste dikotomin av dem alla, nämligen *Gemeinschaft* och *Gesellschaft*. Den samhällsvetenskap som växte fram årtiondena omkring år 1900 präglades av ett sökande efter begrepp att beskriva det moderna samhället. I sina grundstrukturer utvecklades efterkrigstidens välfärdssamhällen på ett sådant sätt att de begrepp den första generationens samhällsvetare myntade med inte alltför stora justeringar kunde användas på ett adekvat sätt under många år. Samhällsvetenskaperna i det moderna samhället tillhandahöll inte bara

verktyg för att analysera samhället, de kom att ingå i detta samhälles själv-reflekterande kunskap om sig självt (Wagner 2001: 81). Samhällsvetenskapernas begrepp kom att legitimera föreställningarna om vad detta moderna samhälle var för något. Inte minst i Sverige skapades en föreställning om samhällets förutsägbarhet. Samhällsvetenskapens legitimitet låg i att tillhandahålla metoder för att kontrollera framtidens utveckling. De lyckosamma långsiktiga investeringarna i den tunga svenska industrin bidrog till att skapa en bild av ett samhälle vars väg in i framtiden var förutbestämd. Det var i detta samhällsklimat som funktionalismen fungerade bra som verklighetsbild.

Det pågår en intensiv debatt både innanför och utanför de akademiska murarna om hur den nuvarande situationen skall förstås. Möjligtvis befinner sig dagens samhällsvetenskaper i en situation som liknar den då den moderna samhällsvetenskapen skapade sina grundläggande begrepp vid förra sekelskiftet. Det kan dock vara klokt att vara en smula försiktig med att sätta likhets-tecken mellan två historiska skeenden och lika sunt kan det vara att komma ihåg att de flesta generationer menar att just deras tid är en brytningstid. Men med tanke på hur stor litteraturen på teman som modernitet, postmodernitet och globalisering, går det utan att möta allt för stora protester hävda att något grundläggande har skett. Naturligtvis kan resonemanget vändas och med Peter Wagner fråga sig om det inte kan vara så att samhällsvetenskapen slutligen förstått hur människor fungerar i kollektiva sammanhang och därmed insett de tidigare begreppens inadekvata natur (Wagner 2001: 117). Men alldeles oavsett om förändringen är faktisk eller om det blott handlar om en ändring av den teoretiska förståelsen av samhället, fås samma resultat: många av de centrala begreppen i samhällsvetenskapen måste omdefinieras.

De mest ivriga anhängarna av ”post”-prefixet hävdar att samhällsvetenskapens begreppssystem är föråldrat på grund av att det etablerades i den moderna eran. Det är fel. Förändringen mellan det moderna och globala samhället är inte så djupgående, alltför många organisationer och grundläggande politiska strukturer är intakta för att idag kunna formulera en motsvarighet till Tönnies *Gemeinschaft/Gesellschaft* – dikotomi. Institutioner, byråkratier, företag och nationer, vilka är modernitetens institutionella stöttepelare motstår alltför snabba och grundläggande förändringar på grund av deras inbyggda organisatoriska tröghet. Många av dessa centrala samhällsenheter fungerar idag på i princip samma sätt som för tjuo- trettio år sedan, vilket borde göra envar misstänksam när någon hävdar att moderniteten är historia. Men alldeles oav-

sett hur stora förändringar det är frågan om kan det slås fast att dagens arbetsmarkandssituation skiljer sig markant från den arbetsmarknad som dominerade mellan 1945 och slutet av 1970-talet. Situationen innebär dock ingalunda att ambitionen om meningsfulla beskrivningar måste överges bara för att de traditionella begreppen inte längre fungerar lika bra som tidigare.

Idén eller föreställningen om samhällets förutsägbarhet har alltså av olika anledningar och på olika sätt blivit ifrågasatt. Sedan uppbyggnadsperioden av välfärdsstaten under 1940- och 50-talen till idag har den svenska arbetsmarknadens förutsättningar ändrat karaktär. Den svenska ekonomin har ställts om från ett traditionellt industrisamhälle till en allt mer postfordistisk produktion (Lund 2002). Också den offentliga sektorns organisationer har förändrats med den generella omställningen. Decentralisering och allt mer platta organisationer har förändrat kraven på personalen både i den privata och offentliga sfären. Det finns en uppsjö av olika ledarskapsfilosofiska modenycker, nya organisationsteorier och förändringar i organisationers kvalitetssäkringar vilka kan diskuteras, men jag nöjer mig med att blott konstatera att relativt sett har frågan om professionalism förskjutits från den organisatoriska nivån till den individuella. Uttryckt på ett annat sätt: Professionalism tenderar att idag i företag och i offentliga organisationer att definieras mindre i termer av formella och explicita kunskapsformer utan i stället är professionalism knuten till den enskildes individuella hantering av en lång rad kontextbundna och från tillfälle till tillfälle unika situationer (Evetts 2003, Svensson 2003 och Svensson 2002). Detta är en lärdom man kan dra av de andra kapitlen i denna antologi.

En aspekt av förskjutningen av professionalismens hemort till den individuella polen undersöks i Carin Björngren Cuadras kapitel. Närmare bestämt argumenterar hon för att det mångkulturella samhället för "med sig en omförhandling av innebörden av professionalitet". En viktig utgångspunkt för denna omförhandling är mötet mellan den svenska välfärdsmodellens universella lika-behandlingsprincip och de val och överväganden faktiska språkliga skillnader och heterogena försanthållanden, vilka i de enskilda fallen ibland kan ge upphov till professionell osäkerhet. Men samtidigt visar hennes bidrag vilken marginell betydelse de kulturella skillnaderna har för konstitueringen av det professionella arbetet.

En annan aspekt av individualiseringen av professionalism är den skiftande betydelsen till exempel migrationsrelaterade dimensioner har för ett lyckat arbetsresultat. I några sammanhang spelar de stor roll, andra gånger ingen

eller underordnad roll. Detta är en av utgångspunkterna i Linda Lills bidrag där invandrarbakgrundens betydelse för relationen mellan professionell, i detta fall äldreomsorgspersonal, och klient undersöks. Den andra frågeställningen som Lill aktualiserar är den kulturella heterogenitetens betydelse för sammanhållningen bland gruppen professionella. Beroende på vilken relation man fokuserar på, den mellan professionell och klient, eller den mellan professionella, kan samma fenomen i ett professionsteoretiskt perspektiv få två olika resultat. I en arbetsituation där etnisk mångfald är en central förutsättning, såväl inom personalgruppen och i relationen till klienterna, spelar språket naturligt nog en stor roll. Arbetet underlättas av ett gemensamt språk mellan omsorgspersonalen och klienterna, men inom arbetsgruppen kan i några sammanhang tvåspråkighet vara negativt eftersom det avslöjar att vederbörande inte är "svensk", vilket kan verka exkluderande.

Cuadras och Lills bidrag visar på nödvändigheten av att problematisera diskussionen om vad professionalism innebär beroende på vilken nivå man väljer att närma sig yrket. Flyttar man utsiktspunkten från systemnivån, eller organisationens nivå, till utförandenivån, där legitimiteten inte skapas genom att leva upp till en förväntad roll, definierad av en uppsättning regler eller normer med utgångspunkt i utbildning eller en i organisationen beprövad erfarenhet, uppstår olika resultat.

I Sophie Hydéns bidrag diskuteras den andra polen, systemnivån, och de konflikter det heterogena mångkulturella samhället skapar i den professionelles arbete. Yrkesgruppen Hydén undersöker är polisen. Polisernas dagliga arbete styrs av systemnivåns normer och krav och mötet med det mångkulturella samhället på individnivån sätter dialogen mellan professionell och klient på stora prov. Polisens professionella arbete innefattar beslutssituationer som förutsätter tyst kunskap, det vill säga en kompetens som är svår att artikulera och som ofta är beroende av sociala och kulturella stereotyper. I en situation där den faktiska kulturella och sociala mångfalden är stor fungerar ofta dessa stereotyper kontraproduktivt både med avseende på arbetsresultatet och för yrkeskårens legitimitet hos dem som utsätts för den mindre lyckade arbetsinsatsen. Där den tysta kunskapen sätts på prov är till exempel när en misstänkt person stannas och kontrolleras. Hydén diskuterar det faktum att poliser är bättre på att träffa rätt när det gäller misstänkta med svensk bakgrund än personer med utländsk bakgrund. Den professionella kompetensen som utvecklas i ett kollegialt sammanhang visar sig komma till korta i en mångkulturell kontext.

Som i många andra sammanhang finns det dock anledning att inte överdriva förändringarna. Den traditionella hierarkin mellan olika professioner finns fortfarande kvar. En läkare har i dagens Sverige högre status än en lärare och kommer förmodligen att ha det under lång tid framöver.

Men nymodigheterna inom företagsorganisation, den relativa tillbakagången för den traditionella industriproduktionen, den generella ökningen av utbildad arbetskraft och inte minst det mångkulturella samhället, har skapat ett teoretiskt behov att närma sig frågan om professioner och vad professionellt arbete i denna förändrade situation på ett annat sätt än tidigare.

Tillit och förtroende

I den offentliga debatten är frågor om förtroende och tillit ofta förekommande. Inte sällan dyker begreppen upp i samband med att personer på förtroendeposter av olika slag har betett sig klandervärt. I sådana tillfällen blir frågan om förtroende för den ena eller andra organisation aktuell. Ett sådant exempel är Göteborgskravallerna år 2001 som ledde till diskussioner i vilken grad förtroendet för polisen har ändrats. Det finns ett stort intresse omkring frågor huruvida en yrkeskår eller profession har allmänhetens förtroende eller inte. Frågan har stor betydelse internt, det är inte oväsentligt för en professionell om den profession eller det yrke han eller hon representerar har förtroende bland andra människor. Det är heller inte oväsentligt för att prestera ett gott resultat om förtroendet är högt eller lågt. Till exempel torde polisens arbete underlättas av att deras förtroende är högt bland dem som berörs av deras verksamhet.

I ett akademiskt sammanhang har begreppen också en central position. Förtroende och tillit har många kopplingar till legitimitetsbegreppet. En organisations eller politiskt systems legitimitet är i vissa sammanhang hög om allmänheten eller folket har förtroende för organisationen eller systemet. Legitimiteten kan dock diskuteras ur andra perspektiv, till exempel i ett rättsfilosofiskt sammanhang, där förtroende inte ingår på samma sätt. Det finns således kopplingar mellan legitimitet och förtroende, men de skall inte uppfattas som synonyma.

Det är inte en alldeles entydig bild som tonar fram när begreppet förtroende och tillit skall diskuteras. Förtroende förekommer i en lång rad sammanhang, till exempel i diskussionerna om civilt samhälle, i frågor om hur man skall kunna återskapa solidariteten och känslan av samhörighet i ett allt mer fragmentiserat samhälle. En vanlig sammanställning i det sammanhanget är "förtroendekapital" (Svensson 2002: 83ff). Ett annat sammanhang där begreppet

är flitigt förekommande är det om modernitetens förändring, kopplat till globaliseringen. Det är denna tematik som diskussionen här närmast knyter an till.

Ett skäl till varför förtroende och tillit är lämpliga begrepp för analyser av L-professioner i ett mångkulturellt samhälle är att de bidrar till en förståelse av mötet mellan systemnivå och individnivå. Den traditionella sociologin brukar dock inte skilja mellan de båda begreppen. Snarare framstår skillnaden som ett problem. I den engelska litteraturen är tillit (eng. "trust") överordnat förtroende (eng. "confidence"). Skillnaden mellan dem verkar vara en gradskillnad med avseende på vilken grad av säkerhet vi tillskriver våra förväntningar på andras beteende. Tillit (*trust*) visas när den andres beteende är svårt att förutse. Barbara Misztals exempel är att "jag visar *tillit* till mina nya kollegor" (Misztal 1996. 16). Men jag har *förtroende* för att tidningsbudet kommer med tidningen i morgon. Det svenska språkbruket följer i stort samma mönster. Problemet är inte distinktionen som sådan, den kommer att utvecklas längre fram i denna text, utan att man tenderar att ignorera skillnaden, det vill säga många gånger ser det ut som om man vill förklara bort det ena, till exempel tillitssituationer, därför de passar dåligt med situationer där förtroende visas. Argumentet här är att en undersökning av professionalism i en mångkulturell kontext måste inkludera båda begreppen. Följande exempel kan förhoppningsvis tydliggöra resonemanget.

Den svenska befolkningens förtroende för olika samhällsinstitutioner undersöks återkommande av Samhälle-Opinion-Massmedia-institutet (SOM-institutet). I dessa undersökningar mäts förtroendet för bland annat de sociala samhällsinstitutionerna. Från och med 1986 har dessa undersökningar genomförts.² Lennart G. Svensson har analyserat data från år 1995 och jämfört med ett liknande material från 2000. För år 1995 framgår det att särskilt de tre vårdprofessionerna läkare, tandläkare och veterinärer har ett högt förtroendekapital bland den svenska befolkningen. Sämst klarar sig socionomer, ekonomer och psykologer, vilka har ett förhållandevis lågt förtroendekapital. Det finns vissa skillnader i detta förtroendekapital med avseende på kön och utbildning. Till exempel har ingenjörer högre förtroende bland män än bland kvinnor, medan kvinnor skattar advokater, ekonomer, präster, socionomer och psykologer signifikant högre än män. Vidare finns det ett samband mellan förtroende för en profession och utbildningsnivå. Lågutbildade har lägre förtroende, medan högutbildade har högre förtroende för professionerna.

² Detta avsnitt bygger på Lennart G. Svenssons analyser i Svensson, (2002), s. 91-108.

Skillnaderna med avseende på utbildningsbakgrund är dock inte dramatiska (Svensson 2002: 93ff).

SOM-undersökningen från år 2000 visar att förtroendet för alla yrkesgrupper, den inbördes ordningen ändrades inte, ökade mellan 1995 och 2000.

En möjlig förklaring till detta kan vara att den generella utbildningsnivån ökade samma period, det vill säga att fler människor kom i kontakt med högre utbildning som är ett kännemärke för professionella yrken, vilket stämmer ganska väl med vad man skulle kunna förvänta sig (Svensson 2002: 95). Med stigande utbildningsnivå stiger också förtroendet för professionerna eller att det finns en klassvariabel som något slår igenom överraskar inte heller. Befolkningens förtroende för professionerna skiljer sig något åt mellan könen, men det är inte några djupgående skillnader.

”Befolkningen” är i dessa undersökningar ur ett kulturellt perspektiv en homogen storhet.³ Frågan är vilket resultat man skulle ha fått om man differentierat befolkningen efter till exempel en invandrarvariabel. I denna antologi är det just den, eller rättare sagt är utgångspunkten professionalism i relation till det mångkulturella samhället.

Men underlåtenheten att ta denna aspekt i beaktande är inte blott en fråga om det ena eller andra valet av empirisk variabel. Genom att låta antagandet om en kulturellt homogen befolkning ligga till grund för mätningar av förtroendet för olika professioner reduceras den kommunikativa komplexitet som präglar det mångkulturella samhället. En aspekt som är notoriskt oklar i SOM-undersökningarna är nämligen huruvida förtroendet är ett förtroende för professionen som system eller om förtroendet är en konsekvens av ett personligt möte mellan klient och professionell. Skillnaden är inte obetydligt, men den vållar ofta stora empiriska och teoretiska problem, när den skall hanteras i ett resonemang som styrs av en statistisk logik. Eller rättare sagt verkar det senare fallet, det personliga mötet, vara ett problem att hantera inom ramarna för en empiriskt orienterad professionssociologi. I själva verket är skillnaden mellan förtroende och tillit djupgående och kan inte förklaras inom ramarna för en empirisk sociologi eftersom att visa tillit och att ha förtroende är två olika former för interaktion mellan människor.

³ Jämför Holmberg, Sören & Weibull, Lennart ”Förtroendets fall” i Holmberg, Sören & Weibull, Lennart (red.) *Ett missnöjt folk?*, SOM-rapport, nr. 18, Surte, som är ett bra exempel på denna omedvetna homogenisering av ”befolkningen”. En lång rad variabler med avseende på olika yrkeskategorier för att få en så nyanserad bild som möjligt av förtroendets uppgångar och nedgångar undersöks och presenteras på ett föredömligt klart och pedagogiskt sätt. Den enda kategorin som inte varieras på något som helst sätt är dock den som kanske är den mest avgörande för att förstå förtroendets ökning eller minskning är just ”befolkningen”.

Klienten har *förtroende* för det system vari den professionelle och klienten interagerar med varandra. Det är systemet, ramen omkring mötet mellan professionell och klient som i det globala samhället har förändrats, inte i första hand professionerna som sådana.

Relationen mellan klient och professionell är definitionsmässigt ojämlig i den meningen att klienten saknar den kunskap och kompetens den professionelle har. Båda parter är dock överens om att den kompetens den professionelle besitter är till gagn för klienten. De kontextuella förutsättningarna för denna relation i den klassiska moderniteten har varit en homogen befolkning där klient och professionell har tolkat relationen på ett likartat sätt, där båda parter har accepterat den professionelles kunskapsmonopol som kärnan och utgångspunkten i relationen.

Förtroende handlar i detta sammanhang om *rollförväntan*. Förtroendet för en profession är hög om den professionelle agerar som det förväntas och att klienterna som är beroende av den professionelles agerande är nöjda med resultatet. Man skulle också kunna säga att förtroende handlar om klientens relation till ett system. Ett exempel kan vara att en person söker vård på ett sjukhus och det han eller hon förväntar skall ske är inte kopplat till den specifika person hon möter. I detta fall bygger legitimiteten (det vill säga klientens accepterande att låta någon främmande ta eventuellt livsavgörande beslut på hennes vägnar) på klientens förtroende för det system sjukhusväsendet och utbildningssystemet som producerat läkaren (eller någon annan vårdprofessionell) tillsammans utgör.

Tillit förstås i stort sett inom sociologin på två olika sätt. Ett sätt att uppfatta tillit är att se det som ett kollektivt attribut. Till exempel är fordism ett produktionssystem med låg tillitsgrad, eftersom man arbetsprocessen är strängt övervakad och utrymmet för individuella initiativ är begränsade. För det andra uppfattas tillit som ett kulturellt, gemensamt kollektivt, kulturellt värde, som upprätthålls genom handlingar av medlemmarna i ett givet samhälle (Miztal 1996: 14f). Ett annat, mer välkänt begrepp för denna tillitsform är *socialt kapital*.

Den gemensamma nämnaren för båda dessa ansatser är att begreppet tillit antas kunna binda ihop aktörsnivån med systemnivån. Men som redan antytts i det föregående är den tysta oproblematiserade utgångspunkten att aktörerna, befolkningen eller vilken benämning man väljer, i kulturellt avseende är homogena. Av det skälet måste man skilja mellan tillit och förtroende. Det finns ytterligare två invändningar mot användningen av begreppet tillit i dagens sociologiska diskussioner som jag kort måste beröra.

Den sociologiska förståelsen av tillit är tätt knuten till *risk*. Ulrich Beck, Anthony Giddens och andra har utvecklat olika teser om att den moderna världen är farofylld och för att kunna leva i den måste vi ha tillit till system, andra personer och organisationer, kort sagt, det är ett liv i *Gesellschaft*. I *The Consequences of Modernity* hävdar Giddens att en persons känsla av säkerhet är en balans mellan tillit och en acceptabel risk (Giddens 1990: 36). Risk och tillit samverkar och tilliten ses här som ett sätt hantera de olika riskfaktorerna i det moderna samhället. Giddens definition av tillit kopplas till förtroende genom att tillit förstås som en aspekt av förtroende för en person eller till ett system med avseende på ett antal förutsägbara konsekvenser eller händelser, där förtroendet är uttryck för en tro på den Andres kärleksfullhet eller det riktiga i systemets abstrakta principer (Giddens 1990: 34).

Giddens är inte ensam om denna utläggning, den återkommer hos många andra (Exempelvis Misztal 1996). Men tolkningen är enligt min mening problematisk i åtminstone två avseende. För det första: i den sociologiska tradition inom vilken begreppen förtroende och tillit har utvecklats, antas den sociala strukturen vara av en sådan art att individerna inte kan överblicka den. Den moderna människan lever i detta perspektiv i en konstant känsla av att vara prisgiven de sociala omständigheterna. I traditionen från Tönnies och Weber, via Frankfurtskolan och senare till Habermas finns en stark tendens att se individen som ett offer för de sociala resultaten av moderniteten. Även om Giddens inte i allt har samma idéhistoriska bakgrund som Habermas och den kritiska filosofin, så är det hos honom (och hos Ulrich Beck med flera) tydligt att den moderna människan är ett offer för de omständigheter hon själv har skapat. I den senmoderna sociologin har denna offertanke resulterat i en allmänt förekommande problematisk och förenklad idé om det moderna samhällets risker blott kan hanteras av blind tillit på att systemen, främmande människor och organisationer inte vill oss något ont. Ett slags psykologiskt förträngningsbegrepp har smugit sig in i risksociologernas sätt att förklara den västerländska människans sätt att hantera risker. Tydligare än Giddens har Piotr Sztompka vista på denna psykologiska dimension i det att han menar att visa tillit betyder att upphäva, sätta risken i parentes, som om den inte existerade (Sztompka 1999: 31). Det problematiska är att förmodligen agerar människor i de västliga samhällena gentemot systemen knappast i ett slags existentiellt krismedvetande. Ett utmärkande drag för de västliga demokratierna är att utbildningsnivån har ökat för stora delar av befolkningen, vilket framgår av den SOM-undersök-

ning som referats till tidigare i texten. Därmed har också den enskildes möjlighet att utnyttja systemen till sin egen fördel ökat. Men stora delar av invandrarbefolkningen har hållits utanför denna utveckling. Problemet är alltså att de kulturella förutsättningarna för begreppen tillit och förtroende har förändrats på ett sådant sätt att ramarna för den sociologiska tradition inom vilken de artikulerats håller på att sprängas. (Jämför med det generella resonemanget i föregående avsnitt.)

Det andra misstaget, som snarast är av logisk natur, är det sätt på vilket sammankopplingen mellan begreppen tillit och risk görs. Tillit inkluderar *alltid* ett risktagande, annars kan man inte tala om tillit överhuvudtaget. Beteendet tillit och risktagande är i själva verket inte två fenomen utan uppträder alltid samtidigt. I definitionen av begreppet tillit ingår riskaspekten, det vill säga när Giddens, Sztompka och Beck menar att risk blott kan hanteras genom tillit uttrycker de en tautologi. Tautologier är alltid sanna, men de har den stora bristen att de inte säger något om den sociala värld vi lever i.

Dessa invändningar, dels mot att det empiriska antagandet om en homogen befolkning och dels mot den logiskt felaktiga utgångspunkten att koppla ihop risk och tillit, hindrar att fullt utnyttja de analytiska fördelarna man kan uppnå genom att en strikt distinktion mellan tillit och förtroende. Genom att förstå förtroende och tillit som antingen synonyma begrepp, eller som ömsesidigt utslutande missuppfattar man det sätt på vilket människor betar sig när de är tillitsfulla och visar förtroende.

När klienten visar förtroende för organisationer och professionella är det förtroendet som bygger på kunskap och erfarenhet om den professionelles roll. Det kan till exempel vara kunskap om att den utbildning den professionelle genomgått är adekvat för de behov klienten har, att klienten har legala medel att kontrollera att han eller hon får en rättvis behandling. När förtroende mellan klient och professionell råder finns det också en ömsesidighet i förståelsen av vad parterna kan förvänta sig av varandra i situationen.

Den motsatta kontextuella situationen råder när den ena av parterna måste förlita sig på tilliten. När man visar tillit appellerar man till den andre i en situation där det saknas en gemensam identifikation i eller sociokulturell definition av kontexten. Appellen till den andre sker bortom eller oberoende av det system mötet försiggår i.⁴ Att visa tillit gentemot någon är att befinna sig i en

⁴ David Seligman har givit en precis formulering: "What one trusts is some unknown, unverifiable aspect of alter's behavior which, while existing beyond system classification, makes no claim to the essential identity of the participants in the interaction." Seligman, Adam B., *The Problem of Trust*, (1997) Princeton, Princeton University Press, s. 45.

situation där man inte vet vad den andre kommer att göra, eftersom det inte finns någon gemensam referensram där rollfördelningen är entydig. Det är viktigt att påpeka att tillitsappellen inte är förbehållet klienten, utan som visas i många av kapitlen i denna antologi är tillit en förutsättning för att den professionelle skall lyckas med sitt arbete.

Poängen med detta resonemang är att många av de problem professioner och de professionella villkoren står inför idag är av olika art med avseende på den intersubjektiva kontexten vari mötet mellan professionell och klient försiggår. Till exempel är det många idag som söker alternativa medicinska behandlingar. Det handlar om bristande förtroende för sjukhusvården, men detta val är en konsekvens av kunskap om sjukhusystemet och dess alternativ. Eller du kan vara oenig med den läkare du konsulterar och ändå ha förtroende för sjukhusystemet genom att du uppsöker en annan. Det är enligt den distinktion som här används inte vara fråga om misstillit i något av fallen. Däremot finns det en rad fall som präglas av tillit eller misstillit på grund av att en ömsesidig förståelse om den kontext parterna befinner sig i saknas.

Avslutning

De empiriska förutsättningarna för att diskutera vad professionalism är och kan vara har grundläggande förändrats de senaste decennierna. Dels är det viktigt att de faktiska omständigheterna som professionalismens villkor utvecklas i har omdanats med välfärdsstatens förändrade förutsättningar och dels är det viktigt att begreppen för att beskriva dessa villkor också måste ändras. Detta kapitel är ett anspråkslöst bidrag till att fördjupa förståelsen av kopplingen mellan empiriska undersökningar och arbetet att kritiskt granska och ändra den traditionella begreppsbyggnaden om professioner.

Litteratur

- Abbott, Andrew (1988) *The System of Professions An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Brante, Thomas (1990) "Professionals types as a strategy of analysis" i Burrage, M. & Torstendahl, R. (red) (1990) *Rethinking the Study of Professions*, London: SAGE.
- Burrage, M. & Torstendahl, R. (red) (1990) *Rethinking the Study of Professions*, London: SAGE.
- Carr-Saunders, A.M & Wilson, P. A. [1933] (1964) *The Professions*, London: Frank Cass & Co. Ltd.
- Etzioni, Amitai (red) (1969), *The Semi-Professions and their Organizations: Teachers, Nurses, Social Workers*, New York: The Free Press.
- Evetts, Julia (2003) "The Sociological Analysis of Professionalism" i *International Sociology*, Vol. 18, No. 2.
- Fransson, Ola (2006) "Utbildningsledarskap som symptom och behov" i Riddersporre, Bim (red) *Utbildningsledarskap idag och i framtiden*, Studentlitteratur.
- Giddens, Anthony (1990) *The Consequences of Modernity*, Cambridge, Polity Press.
- Hellberg, Inga (1999) "Altruism and utility: Two logics of professional action" i Hellberg, Inga & Saks, Mike & Beoit, Cecilia (red) *Professional Identities in Transition: Cross-Cultural Dimensions*, Almqvist & Wiksell International, Södertälje.
- Holmberg, Sören & Weibull, Lennart (1997) "Förtroendets fall" i Holmberg, Sören & Weibull, Lennart (red) *Ett missnöjt folk?* SOM-rapport, nr. 18.
- Liedman, Sven-Eric (1998) *Mellan det triviala och det outsägliga. Blad ur humanioras och samhällsvetenskapernas historia*, Daidalos.
- Lund, Christer (2002) *Spelets regler: Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2000*, Stockholm: SNS Förlag.

McClelland, C.E. (1990) "Escape from Freedom? Reflections on German Professionalization 1870-1933" i Torstendahl, R. & Burrage, M. (red) (1990) *The Formation of Professions. Knowledge State and Strategy*, London: Sage.

Misztal, Barbara A. (1996) *Trust in Modern Societies*, Cambridge, Polity Press.

Sarfatti Larson, Magali (1977) *The Rise of Professionalism A Sociological Analysis*, Berkeley: University of California Press.

Seligman, Adam B. (1997) *The Problem of Trust*, Princeton, Princeton University Press.

Svensson, Lennart G. (2003) "Yrken, professioner, klassifikationer och status" i Blomsterberg, M. & Soidre, T. (red) *Reflektioner. Perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*, Forskningsrapport nr. 132, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.

Svensson, Lennart G. (2002) *Professionella villkor och värderingar En sociologisk studie av akademiker i 1990-talets Sverige*, Göteborg: Research report no. 126 from the Department of Sociology, Göteborg University.

Sztompka, Piotr (1999) *Trust A Sociological Theory*, Cambridge University Press.

Torstendahl, R. & Burrage, M. (red) (1990) *The Formation of Professions. Knowledge State and Strategy*, London: SAGE.

Wagner, Peter (2001) *A History and Theory of the Social Sciences*, London: SAGE.

Talet om patienter - en väv av moral, etnicitet och klass

Carin Björngren Cuadra

Inledning

På gränssnittet mellan forskning om professioner och forskning om vård- och omsorgsverksamheter ur ett perspektiv som uppmärksammar migrationsrelaterade processer aktualiseras flera angelägna frågor om vad samhällets etniska och kulturella mångfald innebär för vårdens professioner. I detta kapitel motiveras intresset för vårdens professioner av ett mer övergripande intresse som gäller hur vårdssystemet, i en bred betydelse, svarar på samhällets mångfald (jfr Maggi 2003). Den yttre ramen för textens problemområde sätts därför utifrån den ledande principen för de människobehandlande organisationerna och deras övergripande målsättning som, oberoende av konkret ansvarsområde, är att kombinera jämlikhet och beaktande av samhällets mångfald inom ramen för sin respektive verksamhet. Hur vårdorganisationer lyckas med detta kan vi till syvende och sist förstå som en fråga om vårdens kvalitet (Bischoff 2004).

I detta kapitel fokuseras vad jag kallar kunskapsproduktion om patienter som en social praktik. Kapitlet bygger på empiriskt material hämtat ur intervjuer med yrkesverksamma tandhygienister med mångårig vana att möta patienter. De frågeställningar som låg till grund för intervjuerna rörde hur tandhygienisters arbete berörs av patientkårens etniska mångfald och hur detta kommer till uttryck i förhållningssätt, beskrivningar och tal om patienter. Hur resonerar tandhygienisterna och vilka perspektiv anlägger de vid eventuella problemformuleringar kring patienter? Uppfattas etniska eller kulturella tillhörigheter som relevanta i förhållande till den institutionella praktiken och i så fall på vad sätt? Vilka innebörder tillskrivs kultur och kulturella skillnader som eventuellt relevanta? Använder tandhygienisterna kulturbegreppet i problemformuleringar och förklaringsmodeller för vad patienter gör eller inte gör? Kopplar tandhygienisterna kulturella former eller handlingsdispositioner till grupper i etniska termer (jfr Hertzberg 2003:12)?

I analysen av materialet fokuserar jag på tal som är inriktat på att ge uttryck för kunskap om patienter som invandrat, ett tal som jag även kallar att kunskapliggöra patienter. Jag hävdar i min analys att den förståelse av patienter som invandrat och bedömning av deras attribut, egenskaper och förmågor

som kommer till uttryck, vävs samman med föreställningar kring kultur och med etnicitet och även med social stratifiering. Jag kommer att argumentera för att vi kan begreppsliggöra denna sammanvävning som två simultana samverkansdynamiker mellan, å ena sidan etnicitet och klass, samt å andra sidan, moraliskt grundade bedömningar eller gränser som innefattar en förståelse av kultur, kulturella skillnader och etnicitet. Detta framträder speciellt tydligt i resonemang kring så kallade ”invandrapatienter”. Jag menar att en mer långtgående slutsats jag kan dra, är att det mångkulturella samhället för med sig en omförhandling av innebörden av professionalitet. Denna omförhandling pågår bland annat inom vårdens praktik i spänningsfältet mellan likabehandlingsprincipen och uppmärksammandet av etnisk och kulturell mångfald.

Att studera tandhygienisters kunskapliggörande av patienter kan också uttryckas som att studera deras diskurser om patienter. *Diskurs* översätter jag till ”praktiserat språk” (Beronius 1987), det vill säga, sätt att tala och skriva. Det avser mer eller mindre systematiska framställningar kring ett visst ämnesområde som utläggs utifrån gemensamma utgångspunkter eller grundantaganden. Att analysera en diskurs innebär att utforska hur begrepp som används ges innebörd och hur utsagor, föreställningar och tankar är relaterade till varandra.

Jag kommer inledningsvis att ta upp hur förhållandet mellan vård- och omsorgsprofessioner och patienter som invandrat till Sverige lyfts fram inom IMER- forskningen som problematiskt. Därefter kommer jag, innan jag vänder mig till det empiriska materialet att introducera de teoretiska utgångspunkter jag funnit fruktbara genom att de belyser professioner och deras arbete som oundvikligen inbäddat i sociokulturella sammanhang. Den teoretiska ansatsen syftar till att ge den ram inom vilken vi kan utforska samverkansdynamiker mellan människobehandlande yrkesutövning och migrationsrelaterade processer som rör t.ex. etnicitet och kultur. Det teoretiska ramverket skall även ge en möjlighet att forma en länk mellan samhällsövergripande processer och diskursiva processer inom de människobehandlande institutionerna. En sådan länk har jag funnit i begreppet *governmentalitet* till vilket jag återkommer (Foucault 1991).

Jag har således valt ett perspektiv som har bäring både på professioners samhällsövergripande roll, t.ex i förhållande till (national)staten, och på hur de sätter sociala relationer baserade på kön, etnicitet och klass i arbete i sina konkreta verksamheter. Att utforska sådana dynamiker menar jag är väsentliga för en ökad teoretisk förståelse av vad det pluralistiska samhället innebär för välfärdsprofessionernas arbete samt i förlängningen för utbildningen av dem.

Även på praktisk och klinisk nivå, den nivå på vilken vårdens praktiker och experter rör sig i relationsintensiva verksamheter i sin dagliga yrkesutövning, är frågan hur vi kan förstå migrationsrelaterade frågor i vårdkontexter högst relevant.

Förhållandet till patienter som invandrat

Flera forskare, dock utan uttalade intressen för professionsforskning, har framhållit att det finns en problematik i förhållandet mellan vård- och omsorgsprofessioner och patienter som invandrat till Sverige som tidvis även associeras till deras anhöriga. Problematiken centreras ofta till kulturbegreppet och de innebörder det tillskrivs. Begreppet kultur är i sig ett omtvistat och vagt begrepp som ges olika innebörd även i sammanhang som inte rör vård- och omsorgsprofessioner. Ett exempel kan vara uttryck som ”glasskultur” (Hannerz 1996) som används i vardagliga sammanhang men även uttryck som ”sammanträdeskultur” som appliceras på arbetslivet. Kulturbegreppet används även för att beteckna och åtskilja mänskliga grupper. Det ges då en direkt koppling till begreppet etnicitet både inom kulturteoretisk forskning och i vardagslivet. Etniska grupper ses då som centrala kulturbärare och som den aktuella ”storleksordningen” eller ”variabelnivån”. Den problematik som lyfts fram när det gäller professionella och institutionella sammanhang handlar om att ”kultur” i detta sammanhang ofta används på ett förenklat, statistiskt och ”kulturaliserande” sätt och hänförs till endast ”invandrare” (Ålund 2000). I detta ligger en förenklad tolkning av förhållandet mellan etnicitet och kultur som bygger på en tanke att en etnisk grupp utgörs av en kulturell homogen enhet och varje individ antas omfatta en kulturell ordning (jfr Hertzberg 2003). Kritiken pekar också på att i institutionella sammanhang har kulturbegreppet kommit att användas som en markör för annorlundahet (Hertzberg 2003:11). Uttrycket ”att kulturalisera” åsyftar benägenheten att förstå kultur för det första som en oföränderlig enhet, och för det andra som åtskiljt från andra sociala relationer. Detta får till följd att sociala ojämlikheter uppfattas i termer av etnicitet och kultur. Ett annat och sammanhängande problematiskt drag som lyfts fram när det gäller professionella och institutionella sammanhang är att ”kultur” ofta förstås som totalt bestämmande för mänskligt handlande (Lithman 1987; Ålund 2000; Öhlander 2005). Människor i allmänhet och patienter i synnerhet kan framstå som ”kulturella automater” (Lithman 1987). Kultur anses då både orsaka och förklara ”problem” med invandrade patienters ”annorlunda kultur”. Det är inte ovanligt att problemens svårighetsgrad mäts i termer av ”kulturella avstånd”.

I dessa skisserade användningsformer är kulturbegreppet djupt problematiskt eftersom det "använts och används fortfarande med ideologiska implikationer bland annat i relation till nationalism, kolonialism och tidigare rasmässiga och numera etniska hierarkier" (Öhlander 2005). Kritiken som framförts har också påpekat att vård- och omsorgsprofessionellas kliniska förståelse kan begränsas ifall de omfattas av kulturella stereotyper (Bischoff 2004; Mulinari 2004). Det kan även begränsa patientens möjlighet att utöva sitt patientskap (Öhlander 2005). Kritik har också riktats mot texter som läroböcker och artiklar som vänder sig till vårdpersonal, i vilka processer och fenomen relaterade till både kultur, migration och etnicitet är summariskt behandlade. I sådana texter framstår "invandrare" som en kategori som kan fångas med viss karaktäristik och kultur framstår som ett kärnbegrepp, använt på ett å ena sidan förenklat och, å andra sidan överdimensionerat och kulturaliserande sätt. I sin analys av sådana texter för Magnus Öhlander (2005) in en distinktion mellan *kategorin* invandrare och *tecknet* ("sign") invandrare och låter det första syfta på en faktisk grupp personer som invandrat (samt ibland även deras barn), dvs en slags administrativ grupp. Mot denna betydelse kan vi analytiskt ställa "invandrare" som "tecken" i texterna, i vilket det tillkommer en specifik kvalitet och betydelsen är mer fixerad. Som ett "tecken" är "invandrare" en föreställning eller en idé som fylls med skiftande innebörder (ibid). Öhlander uttrycker vidare att föreställningen skapas genom jämförande och betoning på skillnader mellan "invandrare" och "svenskar" (ibid). Själva jämförelsen gör att tecknet "invandrare" representerar vad som är annorlunda, vad som är icke-svenskt både i relation till en antagen svensk homogenitet, men mer centralt, i relation till modernitet (ibid). Vi kan således se en historisk kontinuitet i sätter att tala och skriva som innebär att "inom bland annat hälso- och sjukvården, används sätt att tala om annorlundahet, avvikelser och främmande kulturer som en gång etablerades i helt andra ekonomiska, maktmässiga och ideologiska sammanhang" (Öhlander 2005) som det idag finns anledning att kritiskt granska.

En association mellan (post)koloniala förhållanden och vård- och omsorgsprofessionella har aktualiserats även inom professionsforskningen. Lo Ming-cheng (2005) har lyft fram att det finns vissa länkar mellan de moderna professionernas tillblivelseprocess och de koloniala processerna på global nivå och menar att professionsforskningen vore betjänt av att undersöka på vad sätt framväxten av de moderna professionerna ofta haft en koppling till koloniala

förhållanden (ibid:397). De moderna professionerna, skriver hon, har haft en roll i att kontrollera de rasialiserade⁵ Andra. Vidare menar Ming-cheng att dessa länkar osynliggjorts genom att professioner begreppsliggjorts som neutrala i förhållande till etnicitet/”ras” lika väl som i förhållande till genus.

Professioner är inte neutrala men moraliska

I det följande syftar jag till att utveckla ett perspektiv på professioner som inbäddade i sociokulturella kontexter. Jag syftar även till att visa att en aspekt av inbäddningen framträder om vi uppmärksammar vårdprofessioner som förankrade i moraliska system vilka i sin tur implicerar en specifik människosyn och som är förankrade i kulturella och sociala värden (se Hasenfeld 1983).

En arbetsdefinition som kan tjäna som plattform i mina resonemang kring professioner är den Brante (2005) ger, att professioner kan ses som ”bärare av samhälleligt sanktionerade, abstrakta kunskapssystem som ger dem förmågan att utföra handlingar som uppfattas som svåra och värdefulla av allmänheten/’klienten’” (Brante 2005). Denna värdering av den professionella personens förmåga implicerar ett *förtroende*. Förtroendet för den enskilde professionelle prövas i mötet med en patient (ibid). Liksom Fransson i denna volym gör, kan man analytiskt skilja mellan begreppen förtroende och *tillit*, trots att det finns nära historiska kopplingar mellan begreppen som avspeglas i den vardagliga, närmast synonyma användningen av begreppen. Förtroende rör patientens relation till (sjukvård)systemet samt till professionsföreträdarens uppfyllelse av sin expertroll inom detta. Tillit, å sin sida, berör den interaktivt skapade intersubjektiva förståelsen i en viss situation bortom den ram rollförväntan skapar (se Fransson). Vi kan därmed, utifrån Brantes definition som tar fasta på kunskap och förtroende, ytterligare problematisera innebörden av professionalitet mot bakgrund av samhällets etniska och kulturella mångfald. Definitionen är förankrad i synen på professioner som ett relationellt begrepp. Ming-cheng (2005) klargör att perspektivet grundas i tanken att konstruktionen av expertis, ”den professionelle”, har en social tillblivelseprocess. Hon skriver vidare att detta perspektiv utgör en länk mellan professionsforskningen och kunskaps-sociologin genom att det belyser hur mötet mellan patienten och den professionelle kan förstås i termer av upprätthållande av expertkunskapens gränser.

⁵ Begreppet rasialisering eller rasifiering (Miles 1993) avser den process som skapar raser genom att tillskriva vissa biologiska drag social mening trots att det biologiskt sett inte finns raser. Begreppet syftar på användandet av social makt ”by a dominant group to ascribe undesirable characteristics to other groups defined on the basis of physical or cultural criteria” (Vasta & Castles 1996).

Kunskapen som den professionelle personen stödjer sig på förutsätter en parallell konstitution av "lekmannen", den okunnige i sammanhanget, som genom sin okunnighet i sakfrågan konstituerar den professionelles expertis vars koder "lekmannen" dock är förtrogen med (Ming-cheng 2005:399). Jag menar att i det mångkulturella samhället finns anledning att anta att många patienter, invandrade eller inte, idag besitter en ansevärd kunskap inom samma domän som professionsföreträdaren som de inhämtat på egen hand.⁶ Med ökande social stratifiering, i vilken etnicitet är en dimension, finns det anledning att anta att spannet mellan välinformerade resursstarka patienter och icke-informerade patienter med mindre resurser kommer att öka, även detta längs etniska linjer. Här ligger en av grunderna till att det mångkulturella samhället för med sig en omförhandling av innebörden av professionalitet jag nämnde inledningsvis. Denna berör således även förtroendedimensionen i förhållandet till patienten/klienten och de interaktiva vägar på vilka tillit kan skapas.

Av närmare intresse för mig nu, är att den professionelles auktoritet, om än "omförhandlad", upprätthålls av en specifik konstruktion av en relation till en "lekman" vilket sker i det konkreta mötet dem emellan (ibid:22, 399). Ming-cheng menar att i stället för att se auktoritet som beroende av "lekmännens" foglighet, ligger de professionellas legitimitet primärt i en antagen vetenskaplig, objektiv och därmed icke-ifrågasatt kunskapsbas. Detta gör att de är benägna att placera kunskapsproduktion som institution i professionens kärna (ibid: 399).

Vi kan därmed fokusera på kunskap och se den som en drivkraft och som en faktor som påverkar relationen både till patienter och till andra aktörer.⁷ Jag skriver inte om konkreta möten mellan vårdprofessionella och deras patienter men jämväl om vad en grupp yrkesverksamma tandhygienister *säger om* möten med patienter. Genom att placera den professionella kunskapsproduktionen i en social kontext kan vi uppmärksamma att kunskap skapas, formas och överförs genom nät av sociala relationer (ibid). Denna syn på de människobehandlande professionernas verksamhet vill jag, i linje med andra kritiker, ställa i kontrast till de klassiska funktionalistiska professionsteoretikerna hos vilka professionella personers arbete framstår närmast som "neutralt". Grunden till "neutraliteten" var att de bygger sin auktoritet på vetenskaplig kunskap.

⁶ Socialstyrelsen påpekar detta förhållande gällande tandvårdens patienter under rubriken *Den medvetna patienten* i en utredning om tandvårdens utveckling (SOU 2002:53). Patienter inhämtar alltmer kunskaper via Internet. "Morgondagens vårdgivare måste kunna möta de pålästa patienternas krav på behandling och erbjuda fler alternativ" (ibid:108).

⁷ Den professionsteoretiker som starkast fokuserat kunskapsproduktion som professionaliserings drivkraft är Magalli Sarfatti Larsson. Hon ligger explicit till grund för Lo Ming-chengs resonemang.

Brante (2005) ger ett belysande exempel i Gouldner som får professioner att framstå som ”amoraliska i det att de förnekar traditionella värden till förmån för en tekniskt baserad, rationellt och vetenskapligt grundad reglering och styrning av samhällsutvecklingen” (ibid). Denna uppfattning om amoralitet, att människobehandlande verksamheter skulle vara frikopplade från moraliska värderingar, står således i motsättning till den bild jag tecknar. Foucault, och andra som funnit sin inspiration hos honom, har visat att de vetenskaper som berör människor och deras identitet och handlingar inte kan uppfattas som amoraliska, utan snarare som i allra högsta grad moraliska. Vetenskaper om människan har en normativ ställning eftersom de inom sin verksamhet har att bestämma ”det normala”. Dock osynliggörs det moraliska i skeendet genom själva förhållandet att bedömningar av människor och deras leverne görs utifrån en vetenskaplig grundval (Beronius 1994; Palmblad 1990:21). Mats Beronius gör en betraktelse över ”de moraliska vetenskaperna”, medicinen, sociologin, psykologin bland andra vetenskaper och skriver:

I den mån moral är något som behandlar det goda och det dåliga hos den mänskliga karaktären eller anläggningen, eller skiljer mellan rätt och fel, mellan nyttigt och skadligt, då är alla vetenskaper om människan samtidigt moraliska vetenskaper. Detta blir särskilt tydligt i den mån de kunskaper de producerar samtidigt ger människan, dels vissa förställningar om sig själv, och dels vissa anbefallna förhållningssätt (Beronius 1994:71).

Jag vill nu, med Foucault, fördjupa mig på denna punkt. Foucaults mångåriga projekt var att utforska relationen mellan vetande och specifika sociala praktiker som utformats historiskt.

Formering av en expertis med makt och kunskap

Även om jag kan förutsätta att Foucaults arbeten är någorlunda kända när det gäller konstruktionen av ”det normala” har jag valt att introducera hans tänkande eftersom det har en central plats i mina teoretiska överväganden kring kunskapsproduktion som skeenden inbäddade i sociala kontexter. Syftet med introduktionen är att tydliggöra fruktbarheten i att se den koppling mellan synen på världens professioner som förankrade i ”de moraliska vetenskaperna” och överväganden ur ett migrations- och etnicitetsperspektiv som kan fångas i begreppet *governmentalitet*, till vilket jag nu skall närma mig.

Redan i sin ansats klargör Foucault att vetande varierar med den sociala, kulturella och historiska kontexten. Poängen är att det inte finns neutralt och objektivt vetande. Foucault syftar till att försätta oss i en ”kris” när det gäller

vår tro på objektiv kunskap inom vetenskaperna. Han visar att kunskapsproduktion alltid är sammanfogad med maktrelationer. Kunskapens förmenta neutralitet spricker. Istället synliggörs hur den varierar utifrån bestämda historiska formationer av vetande, maktrelationer och praktiker och dess institutioner (Beronius 1987). Foucault ser således makt och vetande som inbördes relaterade (Foucault [1976] 2002a:104ff) om än inte reducerbara till varandra. Kunskap förutsätter alltid maktrelationer. Makt förutsätter kunskap så till vida att makt uppstår när man får veta något, när nya kategorier uppkommer. Tanken är att kunskapsobjekt s a s inte ”upptäcks” utan att det uppkommer i den språkliga och sociala praktiken, i diskursen (Foucault [1971]1993), det vill säga, i vad vi kan kalla ”praktiserat språk” (Beronius 1987:65). Diskursen finns genom sin praktik och ”det är just i talet som makt och vetande kopplas samman” (Foucault [1976] 2002:110). Hela detta ”paket” av makt, vetande och praktiker kallar Foucault *diskursiv praktik*.

Bakom intresset för begreppsparet makt/kunskap ligger ett mer fundamentalt intresse som kan uttryckas i begreppsparet sanning/subjekt. Grundfrågan är hur den västerländska människan konstituerar sig själv som objekt för kunskap inom det som ovan kallades ”vetenskaperna om människan” eller ”de moraliska vetenskaperna” (Beronius 1987). Den västerländska människan har genom praktiker gjorts både till *subjekt med* kunskap och också till *objekt för* kunskap (ibid:65). Detta människans kunskapssökande om sig själv har gett upphov till olika slag av vetenskapliga diskurser (Beronius 1987:56). Belysande exempel kan vara den medicinska diskursen och även den odontologiska i vilken tandhygienisters arbete ingår.

Människan har formats som subjekt på tre sätt, genom tre objektifieringsformer (Foucault 1982:208). Dessa tre sätt kan fångas med en historisk återblick likaväl som presenteras i presens. Den första är genom vetenskapliga observationer och undersökningar som utvecklades parallellt med framväxten av ”vetande- experter”. Sådana experter både förutsätter och utvecklar kunskap om människor i sin verksamhet (Olsson 1997:38) och dessa verksamheter har utgjort grundplåten i de skilda vetenskapliga diskurserna. Den andra formen av subjektformering har sin utgångspunkt i de vetenskapliga undersökningarna och gäller kategorisering i grupper som till exempel frisk/sjuk, normal/onormal. Kategoriseringar, eller vad som också kallas åtskiljande praktiker blir grunden för den tredje typen av subjektformering, s.k. subjektifiering eller subjektsovandling av individen. Det är genom denna process som individen

deltar ”aktivt i skapandet av bilden av sig själv; bilden av subjektet” (Olsson 1997:39; se även Cuadra Björngren 2005). Den innebär att individen konstituerar sig som ett ”moraliskt subjekt”, eller vad jag väljer att kalla ett ”vetande subjekt”. Uttrycket fångar den bredare processen av en människas självomvandling (subjektifiering), som går utöver att hon följer handlingsregler. Den innebär att människan bibringas ett förhållande till sig själv som är grundat på kunskap. Som ”vetande subjekt” åberopar människor olika föreskrifter gällande värderingar och handlingsregler (Foucault [1976]2002b:26).⁸

Innehållet i föreskrifter, t.ex. hur man bör sköta sin munhygien eller vad en diagnos åsyftar kan variera historiskt, medan däremot tillvägagångssätten, att skilja mellan sjukt och friskt, normalt och onormalt är konstanta. Det är således själva gränsdragningsprocessen och dess makteffekt i att differentiera som är det centrala, medan de ”markörer” som ger gränsen dess innehåll varierar historiskt (Beronius 1987:59).

Uppkomsten av diskurser kring människan som en följd av ett kunskaps-sökande och självkännedom är karaktäristiskt för den västerländska kulturen. Den har till och med fått sin identitet genom den ”rationalitetens tudelande praktiker” som skapas och reproduceras teoretiskt och metodologiskt främst inom vetenskaperna (ibid). Genom den epistemologiska organisering det innebär, att ordna sitt vetande i termer av sjuk-frisk, normal-patologisk har vetenskapernas om människan en normerande roll genom sin verksamhet att bestämma ”det normala”. Det implicit moraliska i skeendet osynliggörs emellertid genom att språkbruket är ”neutralt” (Beronius 1994). Foucaults kulturkritik består i att lyfta fram dessa förhållanden som skriver in vetande om patienter och klienter i maktrelationer. I samma linje avser han att blottlägga mekanismer som opererar med tudelningar (Beronius 1987:58).

I förhållande till de människobehandlande professionerna är ett maktbegrepp, *biomakt*, som Foucault introducerade av vitalt intresse (Foucault [1976]2002a:141). Begreppet syftar nämligen precis på de former av makt, det vill säga olika tekniker och praktiker, som utvecklats från 1600-talet och framåt som utövas över människor som levande varelser, kroppar och som art. Emellertid riktas de inte till den enskilda ”människan-som-kropp” utan till in-

⁸ Det bör nämnas att ”subjekt” i fransk tanketradition och språkbruk ligger nära vad som i svensk vardagstal brukar betecknas som ”objekt”. Det är inte det aktiva ”subjekt” som ställs mot ”predikat” i skolgrammatiken som avses. Subjekt, i Foucaults bemärkelse, anknyter till underkastelse i förhållande till reglerande ramar för kunskaper och tal som sätter subjektets villkor. Det innebär att subjektivitet är villkorat av en relation, till diskursen den ”vänder” sig till. På så vis är subjektet kontingent och skiftande i relation till olika diskurser. Det finns en parallell i engelskt språkbruk som kan belysas med uttryck som ”subject to the crown”, dvs. kungahusets undersäte.

dividen i egenskap av en del av en "befolkning". De riktas till "människan-som-art" (Foucault [1976]2003). Foucaults tänkande formerar därför en länk mellan individuell patientnivå och befolkningsfrågor. "Befolkningen" i sig är ett resultat av en specifik historiskt utveckling i vilken det uppkom som ett politiskt problem (Beronius 1994). Detta innebär att i begreppet biomakt sammankopplas frågor kring individuella människors kroppar med policyfrågor och maktutövning på nationell nivå (Gordon 1991:4). Detta gör att våra studier av biomakt också bör problematisera nationalstaters specifika formering och relatera till teoribildningar kring etnicitet/"ras" och migration.

Det är viktigt att hålla i minnet att makt ges en specifik tolkning i Foucaults arbeten. Det skall inte uppfattas som konventionen bjuder, som en institution och inte heller som en struktur (Foucault 2002a:104). Inte heller som en represiv instans med specifika agenter eller något som kan ägas av somliga (Olsson 1997:39). Makt skall istället uppfattas som ett produktivt nätverk som finns på alla nivåer i det sociala livet. Detta gör att Foucault föredrar att tala om "maktrelation" istället för om "makt" (Foucault 1988:11).

Maktrelation kan definieras som en relation inom vilken ena parten önskar att styra den andra partens handlingar (Foucault 1988:11). Analysen av sådana går att förlägga på tre nivåer, dels som maktrelationer mellan individer som strategiskt "spel" mellan dem, dels som något som kan kallas ett tillstånd av dominans.⁹ Det sista slutligen är de "governmentala" teknikerna (Foucault 1988:18). Det är denna tredje analysnivå, den governmentala, som har en direkt bäring på den professionsburna expertisen.

Alla de tekniker, praktiker, institutioner, procedurer, analyser, reflektioner och beräkningar som möjliggör för experter att reglera och forma människor på både befolkningsnivå och individnivå sammanfattar Foucault och kallar "governmentality" (Foucault 1991:102), i svensk översättning, *governmentalitet*. Begreppet i sig lyfter framväxten av ett historiskt specifikt tänkande kring styrning och syftar på länken av maktutövning och individers självomvandling. "Government", "den rätta dispositionen av sakernas tillstånd" riktas mot en befolkning och syftar till "(räddning/frälsning och) välfärd för alla" (Foucault 1991:94). Begreppet åsyftar således både en grundläggande styrningsrationalitet och också dess ansamling av konkreta uttryck i governmentala styrningstekniker eller "säkerhetsapparater" (ibid), baserade på kunskap. Governmentalitet kan vi därför se som den bakomliggande konstituerade prin-

⁹ Detta uppfattar jag ligger intill förväxling nära, men motsvarar inte ett "klassiskt" maktbegrepp. Foucault avser nämligen snarast ett spel mellan dominans och underkastelse.

cipen som i grunden handlar om att skapa normaliserade subjekt, ”normala” människor¹⁰ vilket sker genom den process Foucault kallar normalisering. Governmentalitet förläggs till alla mänskliga relationer där någon baserat på kunskap och ”i sanningens namn” avser att påverka en annan människas handlande. Detta innebär att governmentalitet tar sig gestalt på individnivå och implicerar relationer mellan individer (Foucault 1988:19).

Vid uttolkande av begreppen biomakt och governmentalitet betonas ofta kontrollerande och manipulerande processer. I min läsning går jag bortom en sådan ensidig tolkning och uppmärksammar att begreppen även ger utrymme för de *frigörande processer* som de historiskt utvecklade sociala praktikerna burit med sig. De har bidragit, och gör så alltjämt, till både ökad livslängd och livskvalitet (jfr Olsson 1997). Detta utesluter inte att det utforskande av governmentalta processer och biomaktspraktiker, i linje med den ”maktens analytik” (Foucault [1976] 2002a:95) erbjuder, kan ha möjlighet att peka på alternativa rationella möjligheter att strukturera maktrelationer och tolka institutionens ”sanningar” och begrepps användning. Grunden till möjligheten att vid sidan av en kritisk ansats även uppmärksamma frigörande processer, ligger i det maktbegrepp som skisserats ovan, som innebär att makt genomsyrar alla mänskliga relationer. Makt framstår som en oundviklig del av varje aspekt av mänskligt liv. Det framstår därför inte som en anomali, som ett undantag då en idealt tänkt ”frihet” gått förlorad. Om makt är immanent i var relation följer att Foucault ”ytterst bidrar [...] till att synliggöra förutsättningarna för våra liv och för vårt sätt att tänka om det” (Olsson 1997:40). Foucaults tänkande utesluter inte ett intresse för individens möjligheter att agera och förhålla sig inom maktrelationer. Däremot aktualiserar hans analytik ett skärskådande av hur kunskapsproduktion begränsar subjektens handlingsutrymme och kan få institutionella (makt)förhållanden att framstå som ”naturliga”.

Governmentalitet och professioner

Institutionalisering av vetande- experter och organisering av vetenskapliga discipliner kan ses som integrerade i de governmentalta processerna. Av detta följer att den historiska formeringen av människobehandlande professioner som tog sin början under 1600- och särskilt under 1700-talet kan ses som integrerad i governmentalitetens uttryck (Johnson 1995:9).

¹⁰ Begreppet är en neologism av ”governmental rationality” (Gordon 1991:1). På svenska kan man se uttrycket ”styrningsmentalitet” vilket jag uppfattar som missvisande då begreppet *governmentalitet* är mer övergripande och går utöver aktörers mentala orienteringar.

Vi berör nu en klassisk fråga inom professionsforskningen, nämligen den som gäller professionernas relation till (national)staten, oftast uttryckt i termer av autonomi (profession) och intervention (stat) (ibid). Den frågan kan få olika vinklingar beroende på hur "staten" uppfattas. I den tradition Foucault bildar ses staten snarast som en samling praktiker. I denna tankeriktning, som upphäver den motställda tudelningen stat/profession, begreppsliggörs inte heller relationen som om den gällde den mellan två fristående subjekt, utan som samspelande och integrerade strukturer (Johnson 1995). Om vi i den linjen ser professionalisering och expertis som oupplösligt knutet till styrningsprocesser (Ming-cheng 2005) framstår professioner som governmentalitetens aktörer, sammanvävda i den historiska förändringen av maktstrategier och tekniker. Detta synsätt lyfter fram professionernas roll inom politiska program. Utöver detta får vi syn på hur den kognitiva och normativa förändringen, som professionernas framväxt innebär, implicerar nya system för social kontroll. Dessa nya system innefattar också en byråkratisk organisation för klassificering av de fattiga, de kriminella, de gamla och de unga (Johnson 1995). I denna uppräkningsläggar jag till främlingar. Med stöd i Johnson (1995) argumenterar jag för att genom begreppet governmentalitet fördjupas vår förståelse av ett cirkulärt beroende mellan (national)stat, profession och frågeställningar kring social stratifiering. På denna punkt för jag, utifrån att klass står i samverkan med genus och etnicitet/"ras" även in dessa sociala relationer. Begreppet governmentalitet uppmärksammar således nationsformeringens koppling till kategorisering av människor. Kategoriseringsstänkande är konstituerande i maktutövande och i de inkluderande och utestängande praktiker som är historiskt uppburna av professionsföreträdare. Perspektivet ger ett dubbelriktat uppmärksammande av en länk mellan professionernas vetenskaplighet och sociala processer. Det artikulerar det bredare historiska perspektiv på professioners formering och roll i samhällsövergripande processer och uppmärksammar det ömsesidigt konstitutiva i relationen mellan professioner och sociala relationerna som är baserade på klass, genus och etnicitet/"ras". Båda dessa förhållanden har tidigare osynliggjorts inom forskning kring professioner. Nu kan vi, som Ming-cheng (2005) påpekar, uppmärksamma hur dessa distinktioner blir "varp och inslag" som formar professionaliseringens mönster (ibid:393). Denna ansats uppmärksammar, i stället för att ignorera samverkan mellan professionernas verksamhet och social processer och hävda professionernas "neutralitet", att även i professioners och deras företrädares sociala relationer ges socialt konstruerade distinktioner mening.

Med denna teoretiska förankring och utvidgning vänder jag mig till det empiriska materialet i vilket yrkesverksamma tandhygienister resonerar kring sina patienter. Analysen handlar om att utforska governmentalitet i handling, dess diskursiva praktik. Att analysera diskurser syftar till att studera hur begrepp som används ges innebörd och hur utsagor, föreställningar och tankar är relaterade till varandra men också till att frilägga ”innebörder som underförstås” och det som ”frammanas” av specifika uttryck intervjupersonen använder (Hertzberg 2003:27).¹¹ En teoretisk utgångspunkt är, som framgått, att subjekt uppkommer i diskursen. Jag vill nu låta vårdgivare tillsammans med sina patienter träda in i bilden för att lyssna till hur kunskapsobjekten (subjekten) uppkommer i den diskursiva praktiken.

En empirisk studie – kulturella och moraliska gränser

Inom ramen för en studie av tandhygienisters arbete med en etniskt mångfaldig patientkår intervjuades ett antal tandhygienister med mångårig yrkeserfarenhet. Under intervjuerna samtalade vi kring betydelsen av kultur i tandvården. Ämnet togs upp av mig utifrån artiklar som hävdar att kultur kan spela en roll inom tandvård, ibland i termer av ”kulturskillnader” och ”kulturkrokar” (se Nordenhammar 2004). Till exempel frågade jag ”har kultur någon betydelse i din behandling”. Andra exempel på frågor var:

det här som man ser i artiklar och i böcker och så - man kan se det i dagstidningar också - man pratar om ”kulturskillnader” och då har jag tänkt så här att - är det någonting som du som tandhygienist tycker att du behöver tänka på - är det något som är aktuellt - är det någonting som du behöver tänka på i ditt arbete?

På en sådan direkt fråga förde en tandhygienist ett längre resonemang. Jag vill speciellt uppmärksamma den dimensionering hon gör.¹²

C: jag tänkte om vi kunde prata om det så jag fattar lite mer - om du menar att det [kultur] har någon betydelse i din behandling - om

T: mm, nä - ibland - alltså det har ju inte med behandlingen att göra - men man ser att vissa kulturer har - till exempel bättre tandstatus än andra - skulle jag vilja säga - faktiskt att det är så - men det kan finnas dom som har - det finns en kultur som har väldigt mycket tandsten men dom har nästan aldrig några hål - sen finns det då andra som har väldigt mycket hål men kanske inte lika mycket tandsten - så det kan ju skilja lite grann varifrån man kommer också

¹¹ Förmågan att ”frammana” ligger i att ett yttrandes innebörd eller betydelse delvis är underförstådd och bygger på outtalade premisser som ligger i den kontext som yttrandet pekar ut som relevant. I analysen vägs därför yttrandens pekande karaktär, deras så kallade indexikalitet, in (jfr Hertzberg 2003).

¹² T står för tandhygienist och jag betecknas med C.

C: alltså rent ...

T: alltså varifrån du kommer geografiskt höll jag på och säga

C: på jordklotet så att säga

T: ja, nästan på - och man - hur ska jag säga - asiater har generellt sett mycket lite hål men jättemycket tandsten oftast - och då är ju frågan, varför har dom det - det vet man ju inte

C: det vet man inte

T: nä - medan då man kanske kan tänka sig lite från arabländer där ganska mycket hål - men det har ju naturligtvis, det har ju med kost och sänt och göra också - dom äter nog mer sötsaker än vad - om man tänker kineser och vietnameser dom äter ju mycket grönsaker helt enkelt - men varför dom får tandsten, det är en annan femma [småskrätt och tanke paus] det är väl den skillnaden jag kan säga - men alltså hur man behandlar [patienterna] om de är - det är ingen skillnad utan alla får samma basprogram kan man väl säga - det är bara det att är det en [patient] med mycket hål då tar man ju mer på den biten och är det mycket tandsten så är det ju mer rengöring då, då kanske men inte sitter och pratar om hål i tänderna precis, det är ju lite grann vilket problem man har ju

Tandhygienisten menar att hon iakttagit att patienter från olika världsdelar tycks ha olika mycket karies och tandsten i ett visst mönster. Jag hävdar att hon använder begreppet kultur närmast synonymt med "land" eller andra geografiska storheter. Begreppet används i plural form vilket i sig är det "organizing device" (Hannerz 1996:23) som kritiserats som teoretiskt problematiskt genom att det framställer "kulturer" som enheter med klara gränser. Detta är vanligt förekommande i vardagliga uttryck. Vad som är mer centralt är att hon också säger att "kulturella skillnader" inte ger upphov till skillnader vad gäller behandling av patienten. Alla patienter får samma "basprogram" som bygger på vetenskaplig och neutral grund, oavsett deras eventuella kulturella tillhörighet. Kultur kan på så vis sägas uppfattas som en allmän skillnad mellan patienters förutsättningar som bestäms av geografisk bakgrund och skillnaden blir utjämnad genom vården. En annan tandhygienist utvecklar en angränsande tanke som gäller patienter som invandrat till Sverige; vården är densamma oavsett var en patient kommer ifrån. Det är behandlingstakten som kan variera beroende på patienters tandvårdserfarenhet.

T: många patienter har ju inte fått så mycket tandvårdsbehandling och är ju väldigt rädda och då måste man ju behandla dom som man behandlar vilken tandvårdsrädd som helst

C: det är mycket information och...

T: ja och väldigt mycket försiktigt och inte gå på för mycket - inte göra för långa behandlingspass och kanske gå lite försiktigare fram så man bygger upp ett förtroende, att dom känner att det här är inte farligt och sen nästa gång dom kommer och det kan var nästa behandlingsgång, det behöver inte vara under den första perioden utan det kan vara nästa, när dom kommer då kan du ju accelerera lite grann

C: så du menar inom den behandlingen, när du har 4-5 besök framför dig [...]

T: jag menar att det kan ta alla 4 besöken som vi måste gå försiktigt fram, till dom är

färdigbehandlade, till vi har gått igenom alla problemen en gång - för dom är ju oftast inte färdigbehandlade då. Men då är det ju det att en del av patienter är det ju socialförvaltningen som betalar och då får dom inte behandling fler gånger. Men då kan det vara så att nästa omgång när dom ska komma tillbaka kan man om dom då uppfattat det som att, lite av deras, att dom har lärt sig, och att dom då har lärt sig hur det går till här, hur jag är, dom känner mig lite grann och dom har lärt sig behandlingsgången - för du vet att det är mycket som är osäkert för folk som kommer från andra länder som aldrig har fått sånt här - och det är väldigt skrämmande ibland

C: så det är ett rätt långsiktigt arbete det du beskriver

T: det kan man ju säga eftersom problemen hos oss är ju kroniska när det gäller parodontit, det är kroniskt så man kan vinna på att gå långsamt fram men du får ju behandla dom till du har fått bort det du ska bort (skratt) men det kan vara på lite längre sikt ibland

C: jag fattar

T: dom kanske ska mogna och lära sig - det vill säga lära sig hur det går till sen är det mycket lättare nästa gång

Tandhygienisten sätter i intervjun ord på den läroprocess som motsvarar den själomvandling eller subjektifiering, Foucault lyft fram som central för det ”vetande subjektet”. Den innebär att patienter uppfattar given information som ”lite av deras, att dom har lärt sig” och ”mognat”. Tandhygienisten säger också att hon inte upplevt något som kan uppfattas som ”kulturkrockar” men väl andra ”krockar” som inte är kopplade till invandrarskap. Hon syftar på när en patient förmedlar ”tjafsa inte så mycket om munhygien”, vilket kan artikuleras av patienter oavsett invandrarskap. Jag uppfattar att vad tandhygienisten förmedlar, är att vid behandlingen av patienter, är det primära att möta dem utifrån deras tandvårdserfarenhet, dvs. grad av insocialisering i tandvården eller subjektifieringsgrad. Hon ger uttryck för att även om tillgång till tandvård är en grundförutsättning är patientens läroprocess lika avgörande. En annan tandhygienist förmedlar samma grundinställning då vi resonerar kring om en tandhygienist behöver tänka på ”kulturskillnader”. Hon går direkt till tandvårdserfarenhet och tar, i likhet med sin kollega ovan, fasta på att patienten behöver lära sig och att inläringen pågår över tid. Skillnader patienter emellan ligger även i detta exempel inom kunskapens domän.

T: ... om det kommer ett barn till Sverige direkt - att man inte kör hela programmet kanske på en gång utan man kanske får se hur han känner det och se så att han - man måste ju bygga upp ett förtroende för dom här också ju, så att dom inte bara uteblir utan att dom kommer på sina tider och lite uppfostring (skratt)

C: så svaret är alltså att annars blir det liksom en krock om du skulle liksom köra på där
T: ja, jag kan inte sitta i en kvart och visa att så här att man måste borsta två gånger om dagen och - visst han måste göra det men det kanske är viktigare att han känner sig trygg i detta - om han nu har kommit hit och ska stanna i det här landet så får han ju känna sig trygg och veta att det funkar och att man kan gå hit och att man kanske bor-

star tänderna i alla fall - och ofta så är ju jättemycket på sådana patienter att göra så man behöver ju inte säga allting på en gång utan dom kommer ju sen

C: ja just det, då vet du att du har tid

T: ja, och då kan man ju slänga en dust var gång dom kommer

Tandhygienisten uppfattar att tandvården behöver socialisera, ”uppfostras” patienten över tid. Processen implicerar utöver denna normativa dimension att ett förtroende byggs upp. Det skulle kunna upplevas som en ”krock” om institutionen inte tog hänsyn till att patienten är ovan vid tandvårdsinstitutionen. Med beaktande av att professionalitet innefattar en förmåga att inge förtroende och skapa tillit i det personliga mötet, gestaltar tandhygienisten sin professionalitet genom att förlägga sina funderingar kring kultur, på en nivå som handlar om en patients relation till tandvård och kunskap och därmed patientens grad av ”vetande subjekt”. En patients eventuella kulturella värderingar och normer som avviker från de professionella ses som möjliga att informera bort. De går att överskrida genom förmedling av kunskap. Denna förmedling sker genom interaktivt uppnådd intersubjektiv förståelse. Precis som kollegan i exemplet ovan använder hon ett moraliskt språkbruk med övertoner kring utveckling. Patienter kan uppfostas och de kan mogna.

Tandhygienisten i nästa exempel resonerar i samma riktning. Hon tar upp ett problem hon har upplevt kring inbokande tider och hon menar att patienter lär sig över tid.

det här med - passa tider - där är en sak som kan vara ett problem - ibland kommer [patienten] - som skulle varit här tio över nio - och så kommer man halv tio - ”nu är jag här” - ”men jag kan inte ta emot dig nu” - ”men varför det - jag är ju här nu” - då får man ju förklara ”vi har vissa tider vi måste hålla - vi har andra patienter - vi kan inte ta in dig nu” och så vidare - att där är liksom - kanske lite grann i deras kultur att tid är inte lika viktigt som det kanske då är - men då får man lära sig att man måste komma i tid - annars får man inte komma in.

Tandhygienisten ger uttryck för en förståelse av patienters avvikelser från institutionella normer och värderingar i termer av kultur. Hon menar att ett sätt att handla, i detta fall i förhållande till bokade tider kan vara ”kanske lite grann i deras kultur” och läras om i möte med organisationen. Utöver detta nämner tandhygienisten bland annat rutiner kring betalningen, att ringa återbud och ”straffavgift” vid uteblivande. Hon ser det som att patienten behöver bli informerad om hur tandvårdssystemet fungerar och innan patienten lärt sig detta kan det bli missuppfattningar, diskussioner och till och med konfrontationer.

I nästa exempel hör vi hur en annan tandhygienist menar att hon kan se skillnader i mönster när det gäller att söka tandvård. I linje med vad andra intervjustudier med vårdpersonal utförda i Sverige har tagit upp, uppfattar hon att invandrade patienter söker vård i ett mönster som hon antar kan ha kulturella orsaker (Lövgren och Runfors 1993; Lukkarinen Kvist 2001:33). Tandhygienisten här nedan säger dels att invandrade patienter kan ha behov av mer information för att gå in i tandvårdens förebyggande kallelsesystem, dels att samma patienter tenderar att söka akut (jfr Karlberg 2004).

T: ett exempel är ju då om jag rekommenderar att komma tillbaka efter ett halvår eller att ”nu får du gå till tandläkaren” då ofta har dom ju inte rutin på det utan man går när man har ont

C: ja

T: man går inte för att höra att man är frisk. Det är en stor grej som jag mycket väl känner till - och då kan man ju liksom ta med det - alltså förklara varför jag tycker, alltså lite extra om du förstår vad jag menar

C: jag tror jag gör det - i vilka lägen är det du förklarar lite extra då till vilka patienter

T: ja de är ju då om dom har haft väldigt djupa fickor - då vill man ju - eller om de är en tandlossningspatient så ska dom ju komma på kontroll

C: är det patienter från andra länder då som du måste förklara detta för eller

T: ja det kan vara från Europa eller Sydamerika eller från Asien eller någonting som ju har en helt annan - vana vad det gäller att då och besöka speciellt tandläkaren men även alltså att gå till doktorn - man går till doktorn för minsta lilla - det här med egen vård och profylax det existerar ju inte va

C: om tandvård menar du eller generellt

T: jag menar generellt ja

Vad som är av mer intresse är att tandhygienisterna menar att kultur har inget med behandlingen att göra eller som en tandhygienist uttryckte det, att hon ”drar alla över en kam”. Tandhygienisterna ser tandvården som icke-kulturell och neutral och verksam endast utifrån en vetenskaplig status. Samtidigt har den en direkt knytning till Sverige och svensk tandvård som inte begreppsliggörs i kulturella termer. I den mån kulturella aspekter aktualiseras i intervjuerna är det för att framställa något som problematiskt i relation till tandvård. Jag vill ändå inte hävda att tandhygienisterna talar om sina patienter som att de har en kulturell tillhörighet som är totalt bestämmande för deras beteende. I stället tycks de utgå från att information från tandvårdens sida kan förändra vanor kring munhygien och ätande i den mån det är aktuellt. ”Man ser olika på saker” säger en tandhygienist och avser att handla ”godis” till barn som skriker i en affär och då ”försöker man få in ett nytt sätt att tänka” kring detta.

En annan tandhygienist säger

det är många som kommer, alltså invandrare med små barn som kanske mammorna och papporna har varit i Sverige länge, deras barn är hur fina som helst [i munnen].

De har förändrat sitt beteende till följd av tandvårdens kunskapsförmedling.

Mot denna bakgrund vill jag påstå att tandhygienisternas sätt att relatera till patienterna med utländsk bakgrund är komplext. I intervjuerna resonerar tandhygienisterna kring kultur i förhållande till invandrade patienter på ett gränssnitt mellan tandvårdsorganisationen och patientens livsvärld eller med Habermas ([1982]1995:130) ord ”det situationsrelevanta utsnittet av livsvärlden”. Med andra ord; i den mån begreppet kultur utgör en förståelseram gäller det en bestämd beröringspunkt mellan patientens beteende och tandvårdsorganisationens normer och kunskapssystem. Själva gränssnittet uttrycks i moraliska ordalag, patienter lär sig, mognar och uppfostras. Tandvården i sin tur, framställs av tandhygienisterna som en vetenskaplig och därmed neutral instans som genom rådgivning, information och behandling påverkar och förändrar patientens beteende och vanor (jfr Lövgren och Runfors 1993). Detta innebär att invandrade patienters beteende som avviker från de institutionella normerna betecknas som styrda av kulturella normer och värderingar och att dessa kan mötas med, och även förändras av professionella och neutrala kunskaper (jfr Hörnfeldt 2002). På så vis framträder en dynamik i vilken moraliska gränser uttrycks som kulturella gränser.

Socioekonomiska aspekter och maktresurser

En annan iakttagelse är att i tandhygienisternas resonemang om patienter står etnicitet och invandrarskap i samverkan med socioekonomiska dimensioner och patientens maktresurser. Teoretiskt sett handlar det således om en koppling mellan klass och etnicitet. Maktresurser avser förmåga eller möjlighet att ställa krav. De varierar med patientens kunskaper om verksamheten, sina rättigheter och även språkliga aspekter (jfr Songur 2002:46). Ett exempel som visar en samverkan mellan etnicitet och klass gavs av en tandhygienist som arbetar vid en klinik som utmärks av ett upptagningsområde med en låg socioekonomisk status och en relativt hög andel invandare. Hon påpekade att på andra kliniker än hennes egen, kan osäkerhet i yrkesrollen i förhållande till patienten förekomma i högre grad. Hon menade att kliniker som

inte har sociala problem som det är här – med språket – här är mycket med språket ju – men sitter man kanske där det finns ett annat klientel – många kanske är läkare och många som ifrågasätter mycket.

Hon tillade att man på en sådan klinik ”kan bli satt på pottan”. Hennes patienter ifrågasätter henne inte i brist på språkliga och andra maktresurser. Hon jämförde med sin egen erfarenhet från en annan klinik i en välbärgad kommun. Dit kunde det komma ”många fina damer och herrar som vet mer... trodde dom” som försökte ”nästan sätta dit” tandhygienisten. Skillnaden mellan klinikerna såg hon som ”rent social”.

En annan tandhygienist med erfarenhet av att arbeta vid en privat klinik menade att patienter där relaterade till henne som en slags serviceperson. De kunde säga ”det är en kant där – vill du vara snäll och ta bort den”. Grundskillnaden hänförde hon till ”medvetenhet” och ”de har liksom vuxit upp i den svenska tandvården”. Hon sa att hennes nuvarande patienter, vid en klinik med stor del invandrare i jämförelse ”har olika krav” för de ”har inte haft den möjligheten så dom är ju väldigt tacksamma för det dom får hjälp med”. Poängen hon sedan gjorde, var att

dom vet ju inte riktigt vad dom kan ställa för krav kanske alltid heller, och då kanske dom tycker att detta känns jättebra som det är – medan andra [patienter] kan ha mycket mycket större krav.

En kollega tog upp samma fråga, att patienterna vid samma klinik ställer mindre frågor i jämförelse med de ”infödda” svenskarna med stark social ställning som ”kräver på sitt sätt mer” (jfr Lukkarinen Kvist 2001:41). De ”infödda” ställer även mer frågor som ställer krav på yrkeskunskaperna. Detta visar att relationen mellan den professionelle och ”lekmannen”, som konstitueras utifrån deras olika kunskapsnivåer, får olika utfall också beroende på patientens maktresurser.

Tandhygienisterna gör i sina resonemang om patienter som inte ställer krav, ingen åtskillnad mellan ”etniskt bestämd” och ”socialt bestämd” kravlöshet, utan talar sammanhållet både i termer av socialt och ekonomiskt svag situation och i termer av invandrarskap. Detta tolkar jag som att när en patient som är en invandrad person har maktresurser, är förtrogen med tandvården och det aktuella språket svenska, upphävs ”det problematiska invandrarskapet” (jfr Lukkarinen Kvist 2002:10). Tandhygienisten sammanför således invandrarskap eller etnicitet med den socioekonomiska dimensionen. *Detta tar sig ut-*

tryck i en association mellan invandrade patienter och socialbidrag i olika samtalsteman. Till exempel sa en tandhygienist att hon hade lite erfarenhet av att möta patienter från andra länder så länge hon arbetade på en privat klinik och förklarade för mig, som inte förstod sambandet, att sådana kliniker är dyra vilket gjorde att socialförvaltningen inte gärna betalar. I hennes resonemang förutsätts invandrare ha socialbidrag.

Min tolkning är återigen att ”invandrarskap” har med patientens maktresurser att göra och dessa utgår från patientens sociala och politiska resurser (Songur 2002). I tandhygienisternas resonemang används ”invandrare” och ”invandrapatient” som tecken för en patient med svaga maktresurser, dålig socioekonomisk situation, dåliga språkkunskaper och med lite vetskap om vad en patient kan förvänta sig av tandvården vilket gör att patienten inte ställer berättigade krav på vården. I det fall en invandrad person inte motsvarar dessa karaktäristika betraktas hon/han inte som ”invandrapatient”. En slutsats i samma riktning drog Lukkarinen Kvist (2002) av en intervjustudie, nämligen att patienter som var

välutbildade, talade god svenska och följde svenska normer var mindre synliga i intervjuerna - de blev ’svenskar’. Begreppen invandrare och invandrapatient tenderade att bli liktydiga med människor som har dåliga levnadsvillkor och egenskaper som personalen menade kännetecknar besvärliga patienter (Lukkarinen Kvist 2002:10).

Rörelseriktningar i samverkan - avslutande diskussion

Det är i sig inte överraskande att kulturbegreppet används av informanterna i förhållande till invandrade patienter eftersom det är vanligt förekommande i institutionella kontexter vilket flera forskare påpekat med kritiska förtecken (jfr Hertzberg 2003:138). Informanterna själva uttryckte kritik mot dikotomin ”svensk/invandrare” parallellt med att den används. Detta gör att jag inte utsluter att det finns andra parallella processer som pekar i andra riktningar (se Cuadra Björngren (2005) för analys av interaktionsprocesser i samtal). Denna text är dock fokuserad på ett avgränsat analytiskt projekt. Genom en presentation av en närläsning av delar av materialet har jag velat visa i vilka mönster kulturbegreppet och migrationsrelaterade aspekter så som etnicitet aktualiseras i förhållande till den institutionella diskursiva praktiken. I det följande vill jag syntetisera min teoretiskt grundade tolkning.

En grundtanke är att diskurser tillhandahåller specifika positioner som subjekt kan inta. Att bestämma dessa subjektspositioner implicerar en mängd olika processer. Jag sammanfattar dessa och benämner dem en *rörelseriktning* mot

en specifik subjektspostion. Rörelseriktningen startar när en person genom sitt tal anger eller försöker bestämma en subjektspostion. Utifrån detta kan vi börja med att säga att det framstår som om det pågår å ena sidan en dynamik, som kan uttryckas som ett slags rörelseriktning, i vilken positioneringen av det "vetande subjektet" påverkas av förståelser av etnicitet och kultur. Å andra sidan, parallellt, framträder ett slags rörelseriktning mellan etnicitet och maktresurser/klass. De båda rörelseriktningarna kommer bland annat till uttryck i hur tandhygienisterna begreppsliggör resonemang kring "invandrapatienter". I det följande avser jag att närma mig dessa två rörelseriktningar åtskilda på analytisk nivå och samtidigt sammanfoga dem. Genom den sammanfogningen bildar de en rymd i vilken subjektets position bestäms utifrån sina specifika sociala egenskaper. Rymden ser jag som den topologiska formation som bildas av tre koordinataxlar (X,Y och Z om man så vill). En specifik position framstår som en funktion av tre samverkande dimensioner (vetande/moral, etnicitet och klass) vilka i modellen motsvaras av koordinataxlarna.

I en diskursanalytisk språkdråkt handlar utforskandet av intervjumaterialet om att studera vad för slags möjliga subjektspostioner diskursen erbjuder, genom de reglerande ramar den skapar för både kunskaper och tal om subjektet. Analysen erbjuder dock en komplexitet genom att rörelseriktningar mot en specifik subjektspostion kan både hindras eller möjliggöras i samverkan med andra sociala relationer (Skeggs 1997).

Jag menar att positionering som "vetande subjekt" står i samverkan med det moderna begreppsliggörandet av moralisk personlighet. I denna uppfattning finns, historiskt sett invävda förståelser av etnicitet/"ras" och även av kultur (Goldberg 1993). Moralisk personlighet sammanfaller med skapande och utspelande av etniska markörer som skiljer ut den avvikande. Häri ligger villkoren i hur det "vetande subjektet" bestäms diskursivt. Det handlar om att diskursen erbjuder patient- eller subjektspostioner som "vetande subjekt" som innefattar en förståelse av etnicitet/"ras" och kultur. Detta gör att en rörelseriktning mot just denna subjektspostion hindras eller omöjliggörs (Skeggs [1997]1999:28) i en samverkan med förståelser av etnicitet/"ras" och kultur. Dock är det så att rörelseriktningen påverkas eller (o)möjliggörs inte endast av en etnicitetsdimension utan även av andra sociala relationer av vilken klass framstår som framträdande i intervjumaterialet. Positionen som "invandrapatient" villkoras således av patientens socioekonomiska situation. Positionen förutsätter att det är en fattig patient med få maktresurser.

Vad jag vill tydliggöra är att den avvikande Andra, de som benämns ”invandrarpatienter”, skapas i en samverkansdynamik som kan förstås som en yttring av ett ömsesidigt beroende mellan strukturell social underordning (klass) och diskursivt uppkomna avvikelsetprocesser. Den avvikande Andra uppkommer i mötet mellan samtida strukturella relationer och institutionella diskursiva praktiker. Att uppmärksamma denna dynamik ger en möjlighet att kunna förstå det märkbara förhållandet att de invandrade patienter som inte är ”besvärliga” är (i det närmaste) osynliga i materialet. Detta kan även förklara varför dessa patienter, de som invandrat och som inte är ”problematiska”, inom den etablerade diskursen inom (tand)vård, uppfattas som undantag, atypiska ”invandrare” eller som försvenskade. Jag menar att grunden till detta ligger i att den diskursivt bildade rymden inte erbjuder någon (patient) position som förmår förena ett möjligt ”vetande subjekt” med migrationserfarenhet och därmed osynliggör och förnekar patienter som förkroppsligar en sådan möjlighet. Jag menar att inom den diskursivt bildade rymden bildas en motsättning som kan erfaras i praktiken mellan att vara ”patient i vården” och ”invandrare i vården”. Den utesluter därmed möjligheten att patienter, oavsett etnicitet, kan dela gemensamma egenskaper, erfarenheter och behov i olika avseende. Tänkande i renodlade, endimensionella och motställda kategorier låser fast och fragmenterar sociala egenskaper och döljer därmed det sociala i skeendet och maktrelationer i olikhetens uppkomst och dess orsaker.

Min utgångspunkt i detta kapitel har varit Foucaults kritiska maktanalytik som handlar om att utforska governmentala processer (Foucault [1976] 2002a:95). Motivet är att kunna peka på alternativa rationella möjligheter att strukturera maktrelationer och tolka organisationens ”sanningar” och begreppsanvändning. Som vi sett framstår vård- och omsorgsprofessioner och deras personliga företrädare som governmentalitetens aktörer. De har en roll i social klassificering och stratifiering av sjuka, fattiga, främlingar och andra ”avvikande”. Det vill säga, de sätter sociala relationer baserade på kön, etnicitet och klass i arbete. Jag har visat att för att tydliggöra dessa dynamiker i mer detalj och fördjupa vår förståelse av hur vård- och omsorgsprofessioner står i samverkan med andra sociala relationer såsom genus, etnicitet/”ras”, behöver vi analytiskt skilja mellan hur dessa skilda kategorier uppkommer och reproduceras i de governmentala processerna. Jag har därför med Foucault vänt uppmärksamheten mot de vetenskapliga diskursernas makt att skapa normalitet och avvikelse, att skapa och upprätthålla de ”moraliska gränserna”. Jag menar att dessa gränser, de ”moraliska gränserna” får sitt namn i deras samverkan

med sociala relationer och jag har fokuserat etnicitet. Emellertid, den diskursivt uppkomna avvikande Andra, ”invandrapatienten”, vill jag förstå som en yttring av ett ömsesidigt beroende mellan strukturell social underordning (klass) och diskursivt formerad avvikelse. Utan en sådan ansats i vilken tre dimensioner, moral/vetande, etnicitet och klass bildar en tankematrix av intersektioner undflyr dessa simultana processer oss. Ur detta perspektiv, tydliggörs organisationernas förhållande till ”invandrare” som en av en rad av kategoriseringar som de gjort i förhållande till sina målgrupper, som exempelvis ”arbetarklassen som sådan, barn och ungdomar, fattiga och äldre” (Öhlander 2005:16) ”Invandrare” framstår inte som specifika, utan som en av flera vetenskapliggjorda grupper. Detta aktualiserar att det, utifrån vårdens anspråk på kvalitativ lika-behandling, finns anledning att kritiskt granska och omvärdera vårdens moraliska gränser. Gränser mellan vad som är normalt och avvikande, som av historiska och etnocentriska skäl uttrycks i termer av etnicitet och kultur.

Analysen av olika dimensioners samverkan är således relevant för vårdens praktiker och experter mot bakgrund av vårdens ledande princip om jämlikhet och god vård på lika villkor, strävan efter värdigt och etiskt bemötande av alla patienter som skall kunna utöva sitt patientskap på lika villkor. Till att börja med framstår det som en avgörande dimension för vårdgivare på skilda nivåer, att i sitt förhållningssätt kring patienter och deras behov föra in en social contextualisering av egenskaper. Detta öppnar i sin tur för frågor kring ojämlikhet vad gäller resursfördelning både i mindre skala och med tanke på en konkret globalt differentierad tillgång till vård och välfärdstjänster vars följder blir påtaglig i och med migration. Det tycks mig att kunskapliggörande kan ”förklara bort” ojämlikhetens (historiska) orsaker och dess sociala tillblivelseprocess. Strukturella villkor omformuleras till kulturella handlingar och val. Med ett kritiskt förhållningssätt skulle vi istället tala om en patients erfarenhet av tandvård som en fråga om fördelning av välfärdsresurser till skillnad från att begreppsliggöra patientens situation i termer av kulturella skillnader.

Att se vårdprofessioners kunskapsproduktion som en yttring av samtidiga processer som rör både strukturella relationer och institutionella diskursiva praktiker i vilka den avvikande Andra skapas, kan vara en början på ett samtal om förutsättningar att utveckla högkvalitativ vård, inriktad på att inkludera alla patienter utifrån sina både gemensamma och sina individuella förutsättningar förankrade i en globaliserad värld. En vård som förmår hantera gemensamma patientperspektiv med en förståelse av variationer som uppkomna i sociala processer och inom maktrelationer.

Litteratur

- Beronius, M. (1987) "Vetandets spel – inledning till Foucaults kulturkritik" i Bergryd, U. (red) *Den sociologiska fantasin – teorier om samhället*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Beronius, M. (1994) *Bidrag till de sociala undersökningarnas historia. Eller till den vetenskapliggjorda moralens genealogi*. Stockholm/Stehag: Symposion.
- Bischoff, A. (2004) *Caring for migrant and minority patients in European hospitals. A review of effective interventions*. Report. Swiss Forum For Migration and Population Studies.
- Brante, T. (kommande) *Om begreppet och företeelsen profession*.
- Cuadra Björngren, C. (2005) *Tandhygienisters arbete med patienter i ett mång-kulturellt samhälle – en studie av migrationsrelaterade frågeställningar och samtal*. Avhandling. IMER/Odont. Fac. Malmö högskola.
- Foucault, M. [1971] (1993) *Diskursens Ordning*. Stockholm/Stehag: Symposium.
- Foucault, M. [1976] (2002a) *Sexualitetens historia*. Band 1. Viljan att veta. Göteborg: Daidalos.
- Foucault, M. [1976] (2003) 17 mars 1976 i "Society must be defended" *Lectures at the Collège de France 1975-1976*. New York: Picador.
- Foucault, M. (1982) "Afterword. The Subject and Power" i Dreyfus, H.L. och Rabinow, P. (red.) *Michael Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. 2:a uppl. Chicago: The University of Chicago Press.
- Foucault, M. (1988) "The ethics of care for the self as a practice of freedom. An interview with Michel Foucault on January 20, 1984" i Bernauer, J. och Rasmussen, D. (red) *The Final Foucault*. London: The MIT Press.
- Foucault, M. (1991) "Governmentality" i Burchell, G. et al (red) *The Foucault Effect: studies in governmentality: with two lectures by and an interview with Michel*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Goldberg, T. (1993) *Racist Culture Philosophy and the Politics of Meaning*. Oxford: Blackwell.

- Gordon, C. (1991) "Governmental Rationality: An Introduction" i Burchell, G. et al (red) *The Foucault Effect: studies in governmentality: with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Habermas, J. ([1982] 1995) "Om begreppet kommunikativ handling" i Molander, A (red) *Jürgen Habermas. Kommunikativt handlande: Texter om språk, rationalitet och samhälle*. Göteborg: Daidalos.
- Hannerz, U. (1996) *Transnational Connections*. London/New York: Routledge.
- Hasenfeld, Y. (1983) *Human Service Organizations*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall.
- Hertzberg, F. (2003) *Gräsrotsbyråkratin och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Arbetslivsinstitutet (2003:7)
- Hörnfeldt, H. (2002) *Konstruktion av det normala barnet. En intervjustudie med BVS-sjuksköterskor och föräldrar i södra Stockholm*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Johnson, T. (1995) "Governmentality and the institutionalization of expertise" i Johnson, T. et al (red) *Health professions and the state in Europe*. London: Routledge.
- Lithman, Y. (1987) "Invandringen till Sverige – en bakgrund" i Lithman, Y. (red) *Nybyggarna i Sverige. Invandring och andrageneration*. Stockholm: Carlssons.
- Lukkarinen Kvist, M. (2001) *Patienterna, vårdcentralen och mångfalden: En intervjustudie med boende i Fittja*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Lukkarinen Kvist, M. (2002) *Vård i mångfald. En intervjustudie med personal på Fittja vårdcentral*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Lövgren, K. och Runfors, A. (1993) *Exotiskt eller oexotiskt? Vårdpersonal talar om sitt arbete med invandrapatienter*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum och Stiftelsen Sveriges Institut och Museum. Serie D:2 1993.

Maggi, J. (2003) *Needed Basic Research in "Migration and Health" 2002-2006 in Switzerland*. Research report 29/2003. Swiss Forum for Migration and Population Studies.

Ming-cheng, M.L. (2005) "The Professions: Prodigal Daughters of Modernity" i Adams, J. (red) *Remaking modernity. Politics, History, and Sociology*. Duke University Press.

Mulinari, D. (2004) "Medicinsk praktik i det postkoloniala Sverige: några (feministiska) reflektioner" i Hovellius, B. och Johansson, E.E. (red) *Kropp och genus i medicinen*. Lund: Studentlitteratur.

Nordenhammar, L. (2004) Munhälsa – upplevelser och erfarenheter av tandvård hos invandrare i Sverige. *Tandhygienisttidningen*. Nr. 4, 2004.

Olsson, U. (1997) *Folkhälsa som pedagogiskt projekt. Bilden av hälso-upplysning i statens offentliga utredningar*. Avhandling. Pedagogiska inst. Uppsala Universitet.

Palmblad, E. (1990) *Medicinen som samhällslära*. Avhandling. Sociologiska inst. Göteborgs universitet.

Skeggs, B. [1997] (1999) *Att bli respektabel*. Göteborg: Daidalos.

Songur, W. (2002) *Välfärdsstaten, sociala rättigheter och invandrades maktresurser. En jämförande studie om äldre invandrare från Mellanöstern i Stockholm, London och Berlin*. Statsvetenskapliga inst. Stockholms universitet.

Statens offentliga utredningar (SOU 2002:53). *Slutbetänkande av utredningen tandvårdsöversyn 2000. Tandvården till 2010*. Stockholm: Fritzes.

Castles, S. och Vasta, E. (1996) (red) *The Teeth are Smiling. The persistence of racism in multicultural Australia*. S:t Leonard: Allen & Unwin.

Ålund, A. (2000) "Etnicitetens mångfald och mångfaldens etniciteter: kön, klass, identitet och ras" i Olsson, E. (red) *Etnicitetens mångfald och gränser*. Tema Etnicitet. Linköpings Universitet.

Öhlander, M. (2005) "Kulturbundna främlingar. Kulturresonemang i texter om invandrade patienter" i Öhlander, M. (red) *Bruket av kultur. En antologi om hur kultur görs socialt verksamt*, Lund: Studentlitteratur.

Etnicitet som en dimension av omsorgsdiskursen

Linda Lill

Äldreomsorgspersonal resonerar om etniska relationer

Detta kapitel berör etniska relationer inom vård- och omsorgssektorn och har ett specifikt fokus på äldreomsorgen som profession. Med äldreomsorgen som en profession menas i det här sammanhanget att äldreomsorg likställs med ett yrke och med yrke avses det synliga i omsorgsarbetet, det vill säga personalens möte med klienterna. Profession omfattar en betydelse av de mindre synliga delarna av yrket såsom exempelvis utbildningsnivåer, samhälleliga nätverk, etikregler ect. (Johansson 2001:18). Omsorgsarbetet karaktäriseras som ett yrke vilket till stor del bygger på kunskap och erfarenheter som relateras till den kvinnliga och moderliga förmågan att ge omsorg, värme och kärlek. I kapitlet argumenteras främst för att omsorg bör betraktas som en diskursiv praktik med utgångspunkten att föreställningar om omsorg får betydelse för hur vi förhåller oss till begreppet i tanke och handling. De teoretiska grundvalen tas via Foucault och det som han benämner *diskursiva praktiker* och här förs en diskussion kring etnicitet och hur detta koncept blir en dimension av den omsorgsdiskursiva formationen. I det som följer resoneras även kring hur fragment av det professionella omsorgsarbetet hanteras genom balanserade gränsdragningar i relation till moral och normalisering och hur dessa återspeglas i etniska relationer.

För mig har det betydande intresset varit att i en forskningscirkel ge personal inom äldreomsorgen möjligheten att resonera kring frågor som handlar om etniska relationer och etnisk mångfald i arbetet. Dessa resonemang har haft beröring med relationen till varandra inom personalgruppen samt relationen mellan personal och klient. Det huvudsakliga syftet med forskningscirkeln har varit att förstå när och i så fall vilken betydelse etnicitet får inom äldreomsorgen. Genom omsorgspersonalens utsagor synliggörs därmed kunskap kring representationer om etnicitet och de närmare frågeställningarna i forskningscirkeln var:

(a) när betyder invandrarbakgrund (personalens) något för relationen inom personalgruppen?

(b) när betyder invandrarbakgrund (personalens eller vårdtagarens) något för relationen mellan vårdtagaren och personalen (enligt personalen)?

Syftet har således varit att personalen ska resonera omkring omsorgsarbets komplexitet men studien har inte haft ett specifikt fokus kring personalens direkta bemötande av klienterna utan syftet har snarare varit att fånga aspekter kring de sociala relationer som berör etniska relationer i arbetet. Därför har både klientrelaterade och kollegierelaterade relationer blivit intressanta.

Empirin i denna artikel utgörs därmed av utsagor delgivna vid en forskningscirkel, genomförd våren 2004, med sex vårdbiträden och undersköterskor som arbetar inom äldreomsorgen. Alla cirkeldeltagare hade omsorgserfarenheter av äldre personer med invandrarbakgrund. Samtliga var kvinnor mellan 24-62 år. Tre var svenskfödda och tre av dem var födda och uppvuxna i andra europeiska länder. Utbildningsnivån varierade och två av deltagarna hade undersköterskeutbildning och de övriga hade vårdbiträdesbefattning med olika typer av kompetensutbildningar i bagaget. Erfarenhetsnivån inom äldreomsorgsarbetet var också varierande och detta berodde på att de som var yngre inte hunnit arbeta så många år ännu.

Forskningscirkeln kan både ses som en arena och som en forskningsmetod för olika aktiviteter där framförallt kvalitativa analysmetoder används (Holmstrand/Härnsten 1999, 2003). Gunilla Härnsten (1995) har arbetat med forskningscirkel och skriver bland annat att arbetet i cirkeln går ut på att en grupp diskuterar och analyserar ett gemensamt problem, där forskarens roll är att vara med och utkristallisera problemen och ge information om den forskning som finns. Vidare menar Härnsten att forskningscirkeln framförallt bör ses som en mötesplats och en samarbetsmodell där forskares och praktikers olika kunskaper och erfarenheter förs samman. Forskningscirkeln, studiecirkeln eller också ibland kallad den *demokratiska dialogen* kännetecknas genom att det på arenan sker utväxling av synsätt, idéer och argument. Men det mest väsentliga är att alla som deltar har möjlighet att utgå från egna erfarenheter (Holmer/Starrin 1993). Genom återkommande möten och kunskapsförmedling mellan forskare och praktiker kan forskningscirkeln betraktas som en demokratisering av forskningen (Svenning 1990). En demokratisering för att mötena bygger på ett ömsesidigt kunskapsutbyte mellan forskare och praktiker. Ingen är mer expert än den andre på det gemensamma ämne som ska avhandlas. Forskarens roll är att vara katalysator, intresserad och lyssnande deltagare (Holmstrand/Härnsten 2003:258).

Deltagarna i forskningscirkeln använde sig av begreppen *balans* och *gränsdragnig* vilka jag använder som verktyg för att förklara hur diskursen om

omsorg står i relation till moraliskt handlande som till exempel beteenden vid möten med klienter, anhöriga och kollegor och de normer som detta handlande rättfärdigar. En norm som kan urskiljas är den som kan relateras till ”svenskheter” och där strävan om balans i omsorgsarbetet på så sätt kan tolkas som det ”svenska” sättet att bedriva omsorg på. Därmed blir gränsdragningarna inom det omsorgsmoraliska arbetet ett slags normaliserande handlingar. Det vill säga normaliseringen inordnar omsorgsobjektet i ”svenskheten”.

”Invandrarproblematiken” i fokus

Inom offentliga verksamheter återfinns pågående projekt med upprättandet av så kallade mångfaldsplaner och försök till implementeringar av etnisk mångfald på arbetsplatser (se Tobias Schölins kapitel i denna volym). Det var den 1 maj 1999, som ”lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet” trädde i kraft. Lagen kräver bland annat att varje arbetsgivare aktivt ska främja etnisk mångfald i arbetslivet genom att vidta en eller flera konkreta åtgärder för att främja etnisk mångfald och förebygga och förhindra etniska trakasserier eller repressalier på grund av anmälan om etnisk diskriminering. Utgångspunkten för det etniska mångfaldsarbetet på arbetsplatser är att den till sin karaktär förutsätter att etnisk mångfald på ett eller annat sätt är förknippat med en konflikt. Framställningen av etnisk mångfald är särskilt samlad kring att det finns en inneboende konflikt mellan de som skildras som minoritetsgrupp i förhållande till majoritetssamhället. Frågan är på vilket sätt dessa så kallade konflikter gestaltar sig i en praktisk verksamhet.

I en svensk översikt sammanfattar Soydan m.fl. (1999) litteratur kring området som berör socialt arbete, etnicitet och invandrarskap. Författarna påpekar att det som tydligt framgår är att litteraturen i stor omfattning fokuserar på *invandrarproblematiken*. I litteraturen framställs det som att invandrarna upplevs som ett problem och att arbetet med invandrare betraktas vara skilt från det sociala arbetet med majoritetsbefolkningen. I böckernas budskap återges en ton av osäkerhet i hur personal inom det sociala arbetet bemöter människor med invandrarbakgrund. De studier som den genomgångna litteraturen refererar till handlar framförallt om hur man med metoder och modeller (konkreta handlingsplaner i hur verksamhetens personal bör bemöta specifika invandrargrupper) kan underlätta det etniska mångfaldsarbetet. Författarna kritiserar starkt den litteratur som framhåller etniskt sensitiva modeller och menar att dessa: ”ytterst fungerar på majoritetens villkor genom att bortse från maktens betydelse i relationerna mellan majoritets- och minoritetsgrupper i det sociala

arbetets praktik” (Soydan m.fl. 1999:163). Vad som åsyftas är att tanken med att utarbeta modeller i hur personer som arbetar med det sociala arbetet bör förhålla sig till invandrare i stor utsträckning bygger på en etnocentrisk grundsyn. Framförallt för att majoritetsbefolkningens problematik automatiskt kommer att stå som måttstock för hur ”etniska problem” ska lösas. Retoriken är lösningsfokuserande och det finns en tilltro till att om olika ”modeller” i socialt arbete efterföljs kommer de så kallade ”invandrarproblemen” att minska.

Utifrån ovanstående problemfokusering kring ”invandrare” kan det därför uttryckas som att grupper och etniska problem bland annat skapas genom serviceinstitutionernas behandling av migranterna (Olsson 1999). Detta kan tolkas som att eventuella hinder i mötet mellan den offentliga äldreomsorgen och den äldre invandraren kan vara uppbyggda kring orsaker som kan härledas till föreställningar om varandra. Det kan formuleras som att det finns en ”etnicitetsdiskurs” bland yrkesutövare inom det sociala arbetet som påverkar mötet mellan myndigheten och ”invandrar Klienten”. Sådana förhållanden kan leda till att sociala svårigheter tolkas som ”kulturella” eller ”etniska” problem av dem som arbetar inom serviceorganisationer. Individer som i huvudsak betraktas som invandrare kan därmed få svårigheter i mötet med det svenska samhället, med påföljande konsekvenser såsom diskriminering, utanförskap och främlingskap. På så sätt skapas skillnader i förhållningssättet gentemot klienterna som direkt kan kopplas till det faktum att det finns individer som blir klassificerade som ”invandrare”.

Praktiken lever således ständigt med de förutsättningar som diskurser, i det här fallet etnicitet, skapar och personalen hanterar ständigt reella situationer under rådande förhållanden. Genom att studera praktiken kan därför vissa ”teoretiska sanningar”, såsom diskussioner kring ”invandrarproblematiken” erbjudas ett annorlunda och mer komplext perspektiv. För det är på arbetsplatser som i hemtjänsten och på äldreboenden som integrationen sker trots bekymmer och dilemman. Därför menar jag att praktiken måste stå som mått för utvecklingen av nya teoretiska resonemang inom vetenskapen.

Etnicitetsfrågan är viktig att diskutera inom det sociala arbetet främst då det gäller relationer mellan personal och klienter men också då det anbelangar relationer personalen emellan. Den är således viktig för att den dominerande ”invandrarproblemsdiskursen” skapar specifika förutsättningar för samtliga som är berörda av äldreomsorgen, såväl givare som mottagare.

Omsorg som handling men också som föreställningen om en handling

För att förstå omsorgsarbetarnas utsagor blir det angeläget att anlägga ett perspektiv som innefattar begreppet omsorg. Detta framför begreppen vård eller omvårdnad, vilket har stor betydelse för framställningen av omsorgsgivarnas arbete. Vård eller omvårdnad ger starkare medicinska associationer än omsorg. I begreppet vård ligger en föreställning om att mottagaren ska återställas till sitt ursprungliga tillstånd. Äldreomsorgen förväntas inte göra den gamla ung på nytt och omsorgsbegreppet innefattar inte på samma sätt en förändring för mottagaren. Vad är då omsorg och på vilket sätt ska man förhålla sig till begreppet? Omsorgsforskningen är flervetenskaplig och engagerar teoretiker och empiriker från flera olika discipliner. Då forskningen rör sig mellan filosofiska diskussioner om omsorg som begrepp och empiriska studier som omfattar vardagslivets erfarenheter blir resultaten ofta ett försök att förstå vad som är kvalitet och kompetens i omsorgsarbete, konsekvenser av olika sätt att organisera omsorgsarbetet, socialpolitiska studier samt jämförande välfärdsstatsforskning (Eliasson 2000). Att försöka definiera begreppet kan vara bekymmersamt då det skulle vara otänkbart att täcka in alla aspekter av vad omsorg är. I litteratur om omsorg har det dock ofta fokuserats kring försök att fånga aspekter om vad omsorg är. Men det som egentligen gjorts är kategoriserande definitioner på de praktiska handlingar som utgör ett så kallat *omsorgsarbete*.

Kari Waerness förklarar begreppet omsorg genom att skilja på *personlig service* och *omsorgsarbete* och menar att personlig service är något som den som efterfrågar tjänster lika gärna skulle kunna utföra på egen hand men att omsorgsarbetet utförs till dem som inte kan det.

Utifrån detta perspektiv avgränsas beteckningen omsorgsarbete till de former för omsorg som utförs till förmån för icke självhjälpta samhällsmedlemmar, och som innebär ansvar och förpliktelser från omsorgsgivarens sida (Waerness 1996: 205).

Omsorgsarbetet kan på så sätt ses som något mer komplext och vittomfattande än personlig service. Det kan uttryckas som att det erhålls ett stort känslorabete bakom omsorgsarbetet, då det kräver ansvar och förpliktelser. Äldreomsorgsforskaren Marta Szebehely menar att begreppet omsorg sammantaget har tre innebörder och säger att det är (1) praktiska sysslor utförda med (2) noggrannhet och omtanke av en (3) känslomässigt engagerad person. Begreppet omsorg säger därmed samtidigt något om vad som görs, om relationen mellan de inblandade parterna och om kvaliteten i det utförda arbetet (Szebehely 1996).

Omsorgsbegreppet har med andra ord frekvent definierats utifrån dess betydelse i en praktisk mening. Detta förhållningssätt faller inom ramen för det som kallas den pragmatiska forskningen. Liz Trinder (2000:44) diskuterar den pragmatiska forskningens dilemma inom det sociala arbetet och menar att forskning kring det sociala arbetet i stort kommit att fokusera på några specifika frågor. Hon skriver att frågan om ”vad är socialt arbete?” är den mest framträdande och hon menar också att frågorna främst varit av deskriptiv och utvärderande karaktär såsom ”Hur är systemet uppbyggt och hur fungerar det?”

Förhållningssättet inom det sociala arbetet får sannolikt en pragmatisk orientering, av den orsaken att det ständigt återfinns anspråk på utveckling av nya praktiska arbetsmetoder. Men med en sådan utgångspunkt går filosofiska och också politiska framförbara argument förlorade. Detta är argument som dessutom utgör mått som i högsta grad får betydelse för hur det praktiska arbetet utformas och som i synnerhet influerar de normativa grunder vilket det sociala arbetet baseras på. När det ställs en forskningsfråga som försöker få svar på vad omsorg är blir det följaktligen svårt att inte hamna i en pragmatisk fälla. Går det verkligen att fånga omsorgen? Vad är det då som kan gå förlorat genom ett synsätt som främst fokuserar på de omedelbart synbara händelserna? På vilket sätt ska omsorgsbegreppet betraktas?

Det kan uttryckas som att omsorgen inte är någonting *i sig självt* och därmed heller inte kan formas av sig självt, utan omsorg existerar enbart genom relationer. Till följd därav är omsorg ingenting men skapas och blir ett objekt genom praktiken. Detta förhållningssätt bygger på den analys Foucault (1971) bland annat gett vid åskådliggörandet av *vansinnet*. Vad han säger är att framställningen av vansinnet inte grundar sig på existensen av objektet ”vansinne” utan formas i samspelet mellan de regler som under en given period tillåter objekten att framträda. Dessa objekt förblir alltså inte konstanta och dess beståndsdelar är beroende av de relationer som har skapats historiskt. Foucault skriver att: ”Dessa relationer upprättas mellan institutioner, ekonomiska och sociala utvecklingsprocesser, tekniker, klassifikationstyper, karakteriseringssätt; och dessa relationer är inte närvarande i objektet” (1972:53). Begreppet omsorg blir därmed ett objekt utan essens. Det vill säga att det är relationerna omkring omsorgen som skapar dess identitet.

Omsorgen som ”identitetslöst objekt” utgörs på detta sätt av de plattformar eller de arenor som på olika sätt talar om och har ”behov” av begreppet. Nödvändigheten av omsorgsbegreppet uppstår bland annat genom att ordet

används i lagtexter, politiska diskussioner och dokument, men också i romaner, i konst, i forskningen och framförallt i det dagliga språkbruket. Begreppet blir på så sätt en nödvändighet som grundpelare i vad praktiska verksamheter ska representera och i nästa steg producera. Produktionen blir då själva omsorgsarbetet och den praktiska verksamhet som distribuerar omsorgen. Omsorg kan i det sammanhanget ses som ett arbete, en fysisk aktivitet som är orienterad mot en föreställning. Föreställningen och det faktiska arbetet blir tillsammans det Foucault kallar den *diskursiva praktiken*.

I omsorgsarbetet skapas en växelverkan mellan föreställningarna om omsorgen och handlingarna. Omsorgen blir på så vis en diskursiv praktik som kan relateras till bland annat utbildning, identitetsskapande, professionalism och forskning. Foucault menar att diskurs är det system av representationer som är uppbyggt kring regler om uppförande, vedertagna texter och institutioner. Sätten att uppföra sig, texternas innehåll och institutionerna styr på så sätt vilka handlingar som kan och inte kan utföras (Smith 2002). För att omsätta vad Foucault åsyftar med de diskursiva praktikerna till exemplet om äldreomsorgen, innebär det att den som representation också får en diskursiv mening. Det vill säga att föreställningar i och om äldreomsorgen påverkar uppfattningar om vad omsorgen är, men också vad omsorgshandlingar är. Foucault kom också att intressera sig för förhållandet mellan kunskap och mening genom diskurser och menade att en diskurs aldrig enbart kan bestå av ett uttalande, en text, en händelse eller ursprung. Samma diskurs som består av ett specifikt sätt att tänka eller ett särskilt sätt att framställa kunskap på kommer att genomsyra en rad andra texter i andra sammanhang. Beroende på hur exempelvis invandrarfrågan framställs som ett problem får detta vidare betydelser för hur ”invandrarproblematiken” hanteras och upplevs i en rad samhälleliga instanser, såsom exempelvis äldreomsorgen. Diskurser kan endast betraktas som sanna så länge de accepteras som sanna och så länge människor agerar som om de vore sanna. Diskurser kan enbart bli begripliga i relation till andra diskurser (Woodward 1997:253).

Omsorg som en diskursiv praktik

Omsorgen får genom relationerna och dessas variation sin mening. Med detta menas att omsorgen inte kommer att infinna sig bara för att man arbetar med ett så kallat omsorgsarbete. Vad som är omsorg bestäms i olika sammanhang och innebörden av begreppet får annorlunda betydelser beroende på olika former av kunskap och praktiker. Foucault menar att alla handlingar har en dis-

kursiv mening och det innebär att vi varken kommer att tolka eller handla utanför de rådande diskurserna. Omsorgen kan således ses som en formation eller enklare uttryckt som en föreställning vilken medför praktiska konsekvenser. Omsorg kan betraktas som den framställda kunskapen via språket vilket betyder att det vi pratar om alltid innehåller framställningar av föreställningar. Detta betyder att då vi pratar om omsorg är vi genomsyrade av föreställningar om omsorgen. Det vill säga föreställningar om den omsorg som har sin sinnbild i värme, ömhet och kärlek och sin antagonism i kyla, arrogans och hårdhet. Men inte nog med det, Foucault menar också att alla sociala handlingar utgör en mening. Detta betyder att alla handlingar har en diskursiv aspekt. Därför kan omsorgen inte betraktas som ett begrepp som så att säga står för sig själv. Omsorg är så mycket mer än en handling utförd av en omsorgsarbetare och alla utförda handlingar är under ständig påverkan av andra diskurser såsom exempelvis ålderdom, ungdom, manligt, kvinnligt, friskt och sjukt. Omsorgen är således uppbyggt kring en rad diskursiva formationer som verkar både med och mot diskurser omkring omsorg. För vad som är omsorg bestäms främst av det som vi föreställer oss inte är omsorg och det är bara genom mänskliga handlingar den kan bli till.

Det betyder att vi alla mer eller mindre har en liknande uppfattning om vad ett gott omsorgsarbete innehåller, vem som bäst kan utföra det (läs kvinnor) och på vilket sätt det bör ombesörjas. Det som tas fasta på i följande argumentation är med andra ord att föreställningar har betydelse. Dessa föreställningar ligger till grund för hur individer tenderar att kategorisera varandra i tankar och handlingar. Omsorgen kan alltså förutom konkreta händelser ses som en diskurs vilket betyder att omsorgen både är en föreställning och en praktik i oupphörligt samspel.

Omsorgen som moraliskt arbete

I diskursen om omsorg inrymmer som tidigare nämnts en föreställning om den kvinnliga moralen och att kvinnan ger omsorg för att det är en del av hennes natur. Det är därför inte förvånande att omsorgsarbetet huvudsakligen utförs av kvinnor. Enligt Statistiska Centralbyråns uppgifter 2002, var 89 % eller knappt nio av tio av de anställda inom vård- och omsorgssektorn kvinnor. Inom den offentliga omsorgen är således arbetskraften till största delen kvinnor och beskrivningar av omsorg har också ständigt koncentrerats kring kvinnors omsorg om familjen samt kvinnors verksamhet inom vård- och omsorgsyrken. Därför har omsorgen bland annat inom kvinnovetenskaplig forskning beskri-

vits i termer av oavlönat och avlönat arbete (Motevasel 2002:6). Med omsorgen som oavlönat och avlönat arbete menas den omsorg som kvinnor i synnerhet anställda inom offentliga sektorn ger och den obetalda omsorg är vidare den som kvinnor till största delen utför i hemmet med barnen och övriga familjen (Franssén 1997). Dominansen av kvinnor inom yrkesområdet har följaktligen en stark historisk koppling till föreställningen om att det inom kvinnan finns en inneboende förmåga att ge omsorg.

Relaterat till det pragmatiska förhållningssättets dilemma kan det bli intressant att fokusera på det mindre tydliga i omsorgsarbetet. För att fånga intressanta aspekter i omsorgen och för att tolka vad omsorgsutsagor från forskningscirkeln i äldreomsorgen förmedlar kan dessa analyseras utifrån ett diskursivt perspektiv. Låt oss anta att vi accepterar omsorgsbegreppet som ett objekt vars identitet sammanfattningsvis skapas via sociala relationer. För att synliggöra hur dessa sociala relationer skapar mening inom omsorgen blir moralen betydelsefull.

Individen finns inte utan känslorelationer och det är omöjligt för omsorgsarbetaren att utföra omsorgsarbetet utan känslor. Men hur dessa känslor tillåts komma till uttryck regleras via moralen och det moraliska uppförandet. När man talar om vad som är moral och omoral är det också nära sammankopplat med etik och etiska dilemman. Etik är den explicita, filosofiska reflektionen av moraliska tankar och handlingar. Moral är vad man inom värdefilosofin betecknar som handlingar och ställningstagande, det vill säga praktiken. Etik är teorin om moralen. I det moraliska utövandet ”att föra sig” (Foucault 1984:26), konstituerar individen sig själv som ett moraliskt subjekt. Foucault ser det individuella i termer av subjektivitet och här blir Jaget en effekt av diskurser som alltid är sociala. Detta koncept garanterar ett socialt subjekt, där subjektiviteten aldrig blir stabil eller enhetlig utan osäker, motsägelsefull och i ständig rekonstruktion i diskursen, varje gång vi tänker eller pratar. Uppförandemoralen kommer på så sätt att vara beroende av de diskursiva praktikerna och sättet ”att föra sig” blir ett sätt att bete sig, ett förhållningssätt till andra. För att konstituera ett moraliskt uppförande subjekt i äldreomsorgsarbetet måste individen konstruera sig och leva upp till bilden av den omsorgsfulla personen och för att uppnå konstitutionen som en omsorgsfull person måste individen anamma den ansvarsfulla insikten om att personligheten är osjälvisk. Att vara osjälvisk är att vara ansvarsfull och att vara ansvarsfull är att vara respektabel (Skeggs 1997:56). Omsorgsjaget blir på så sätt producerat genom föreställ-

ningar av subjektpositioner i högsta grad givna via praktiken men också bland annat av vårdutbildningar och samhälleliga förväntningar.

Omsorgsarbetaren kommer med andra ord att använda sig av en moral och utföra ett sådant moraliskt arbete som den rådande omsorgsdiskursen tillåter men också förväntar sig. Då det som Hasenfeldt (1992) kallar för *moraliskt arbete* inte kan fränkopplas Jaget har omsorgsarbetaren en helt annan utsatthet i arbetssituationen än personer som arbetar med ting. Hasenfeldt använder orden *människobehandlande organisationer* och säger att dessa karakteriseras genom det fundamentala faktum att människor är deras råmaterial. Då man arbetar med människor som alla på olika sätt är genomsyrade med värderingar kan inte de egna handlingarna bli neutrala. Ett människovårdande arbete kan på så sätt ses som ett moraliskt arbete (Hasenfeldt 1992:4-5). Man skulle följaktligen kunna säga att utförandet av ett omsorgsarbete är ett ständigt moraliskt handlande. Handlingar som kan bedömas som moraliskt riktiga eller moraliskt felaktiga.

Moraliska aspekter av omsorgsarbetet är direkt kopplat till konkreta handlingar men är också i förlängningen en del av omsorgsarbetarens uppförandemoral. Uppförandemoralen eller det moraliska subjektets handlande är i sin tur beroende av de normer som utgör grunden för uppförandemoralen. Subjektpositioner i äldreomsorgen är relaterade till omgivande diskurser vilka för med sig specifika uppgifter och ansvar. En omfattande del av uppförandemoralen blir därför att omsorgsarbetaren måste leva upp till bilden av omsorgssubjektet som just osjälvisk, varm och förstående. Men i relation till dessa bilder om den goda omsorgsarbetaren handlar det inte bara om att lära sig dessa uppgifter, utan omsorgssubjektet är nära förbundet med föreställningar omkring kvinnlighet och moderskap. Det vill säga omsorgen dominerar en föreställning om den kvinnliga dygden. Men också att det ska ske i tysthet och kvinnan vårdar för att det överensstämmer med hennes natur (Johansson 2000).

Omsorgsarbetets krav på balans och gränsdragning

Nu är vi inne på det med gränser igen. Det har vi varit inne på vid varje möte. Men så finns det alltid en balans i gränssättningen. Vad ska jag sätta gränser för?
[Citat från deltagare i forskningscirkeln]

Ett ständigt återkommande tema i samtalen i forskningscirkeln var det som deltagarna benämnde *gränsdragningar* och önskningar om att skapa vad de namngav som en *balans* i arbetet. Detta framkom i diskussioner som till stor

del berörde komplexiteten i det omsorgsmoraliska arbetet. Personalen förmedlade att de upplevde att gränsdragningarna fungerade som ett skydd till förmån för den personliga integriteten både då det gäller relationer till klienter och kollegor. Men framförallt i klientrelaterade situationer menade de att gränsdragningen relaterades till ett sätt att vara professionell, men fungerade också som en metod att upprätthålla professionen.

En professionell omsorgsarbetare utför den hjälpande handlingen som ett avlönat arbete och omsorgshandlingen i arbetet blir därmed inte enbart ett uttryck för människokärlek och medmänsklighet, utan också ett sätt att försörja sig på. Mellan medmänskligheten och det avlönade arbetet kan spänningar uppstå vilka kan generera problem i omsorgsarbetet (Skau 1993:28-29). Det tänkbara är att det kan handla om problem som framförallt uppkommer i situationer där hjälparen uteslutande har en distanserad inställning till sitt arbete. Personalen menade att den professionella hållningen i yrket kunde uttrycktas som en balansering i hur förhållningssättet till klienterna bör vara. En cirkeldeltagare sa: *”Det känns lite skumt ibland när man kommer till en vårdtagare som påpekar att man inte ler.”* I mötet mellan klienten och personalen uppstår det förväntningar. Det är förväntningar kring hur de båda parterna bör vara och förhålla sig till varandra. Den balans och de gränsdragningar deltagarna talade om kan betraktas vara starkt förankrade kring diskurser om omsorg, moral och etiska överväganden. Detta resonemang ligger till grund för hur föreställningar, handlingar och språket ger omsorgsarbetet dess sammansättning.

En deltagare i forskningscirkeln resonerade kring olika förhållningssätt i omsorgsarbetet och sa:

Vi ska finnas till i deras vardag. Ska vi finnas till i deras vardag? Vi kan ju inte vara deras anhöriga, deras barnbarn men någonstans så blir vi ju det. Det vill ju inte vi för då kommer de kräva mer av mig än vad jag kan ställa upp för. Vi är ju deras vardag men vi måste ju sätta en gräns för den. Annars är vi där att vi hamnar i skuld känslor och däckar så småningom. Man hamnar ju i en relation med alla man går till. Det har vi ju till våra arbetskamrater också och mina arbetskamrater har samma inställning som jag. Men en gammal människa som jag går till varje dag har inte den inställningen till mig som jag har till dom. Dom är mitt arbete, men så ser dom inte på mig.
[Citat från deltagare i forskningscirkeln]

Cirkeldeltagaren beskriver komplexiteten i omsorgsarbetets krav på balanserade gränsdragningar i relationer till klienterna. Personalen måste sätta gränser för som cirkeldeltagaren uttrycker det, *klientens vardag* och detta kan ibland utgöra besvärliga avgörande i omsorgsarbetet. Personalen ansåg att mötet och

relationen till klienten var komplicerad därför att den hela tiden kräver denna uttryckta balansering. En deltagare ställde fundersamt frågorna: ”När gör man för mycket? Var går gränsen för att det blir mer?” Deltagarna sa att det framförallt var i situationer där osäkerhet kring hur balansen uppnås som utgör omsorgsarbetets komplexa karaktär. Omsorgsarbetarna poängterade att det var speciellt svårt i balansen kring att förhålla sig professionellt i känslorbetet.

Vi kan inte reda ut alla situationer och det måste vi lära oss. Så kommer det alltid att vara och det måste vi acceptera. Som vårdpersonal måste vi lära oss att hantera det här problemet. Det kan man stöta på och det måste vi hantera. Annars kommer vi in i det här att vi mår dåligt med skuld känslor, att känna oro och det är en helt annan bit. Vi måste gå in och bearbeta och bli stabila i oss själva. Vi får inte gå över gränserna och vi måste lära oss att sortera.

[Citat från deltagare i forskningscirkeln]

För att åstadkomma balans i omsorgsarbetet menade personalen att det gäller att dra gränser så att de inte ska bli alltför berörda och känslomässigt engagerade i mötet och i relationen med klienterna. Problemet menade de är, att samtidigt som gränsen måste dras kräver omsorgsarbetet ett känslomässigt engagemang. Omsorgsarbetarna påpekade också att det inte alltid bara är klienten som är i behov av deras omsorg utan även anhöriga kan utgöra en betydande del av omsorgsarbetet. Att arbeta med omsorg innebär följaktligen emellanåt inte enbart omsorgen om den hjälpbehövande, utan ibland också att ge omsorg till personer runt omkring den hjälpbehövande personen. En av deltagarna uttryckte: ”Det är ju inte alltid deras [klienternas] behov vi fyller. Vi fyller ju en massa andras behov också.” Gränsdragningar i relation till vårdtagarna betraktades vara oerhört viktiga för upprätthållandet av en professionell hållning till dem och deras anhöriga. Om inte balansen i omsorgsarbetet kan uppnås menade cirkeldeltagarna att det finns personal som riskerar att bli personligt påverkad av det, vilket till och med kan leda till sjukskrivning. En deltagare sa:

Sånt har ju hänt att någon inte har satt gränser, där hon inte kunde säga nej. Hon blev ju sjuk ju, de [anhöriga] pumpade henne. För det var ju synd om tjejen. Hon ville ju så väl. Kanske lite dåligt självförtroende själv och inte vågade säga nej och skulle räcka till men hon blev sjuk av det. Dom tog över henne.

[Citat från deltagare i forskningscirkeln]

Omsorgsarbetet handlar om spänningar mellan i vilken grad personalen ska agera ”amatör” (kärleksfull) eller ”professionell” (balanserat gränsdragen). Gränsdragningarna i arbetet går ut på att hålla en balans mellan att förmedla

kärleksfullhet eller professionell yrkesetik. Det är också mellan dessa båda ytterligheter diskussionen brukar stå när det gäller frågan om för- och nackdelar med professionaliseringar (Gynnerstedt 1993:53). Kanske i synnerhet när det gäller omsorgsarbetet eftersom det till stor del är uppbyggt kring föreställda handlingar i form av värme, omtanke, empati och respekt. Samtidigt är omsorgsarbetet ett lönearbete styrt av arbetsrättsliga lagar och regler, vilka på sitt sätt genererar gränser i omsorgsarbetet.

Språk och tolkning

Kärnan i mötet mellan personal och klient är kommunikationen, både den verbala och den kroppsliga. Omsorgspersonalen gav uttryck för att det kan uppstå situationer som inte är tillfredsställande vare sig för klienterna eller för personalen om den verbala kommunikationen inte fungerar. I forskningscirkeln framkom bekymret kring språksvårigheter i flera olika sammanhang, både i kollegierelaterade situationer och klientrelaterade sådana. I samband med ett beskrivande fall om en icke-svensktalande kvinnlig klient som på äldreboendet låg inför döden, diskuterades språksvårigheterna i det klientrelaterade omsorgsarbetet. Kvinnan som bodde på vårdboende försämrades hastigt och personalen var tvungen att kalla på ambulans för färd till sjukhuset där hon sedermera avled. Det fanns under händelsen ingen i personalgruppen som kunde tala kvinnans modersmål och de anhöriga fanns för tillfället inte på boendet. En sådan händelse är ett exempel på en situation som personalen menade kunde skapa känslor av skuld, otillräcklighet och oro hos dem. De sa även att det inte på någon av deras arbetsplatser finns någon möjlighet att ringa till tolkar i akuta situationer och en cirkeldeltagare sa: *”Vi har för övrigt aldrig ringt till någon tolk. Vi har inte ens numret på vår lista”*. Enligt omsorgspersonalen försöker de lösa språkbarriärerna genom gester, småord som de har lärt sig från anhöriga och på någon arbetsplats hade det inordnats en mindre ordlista med vardagsord. I diskussionen kring ordlistor och hur dessa hanteras menade någon i cirkeln att: *”Det där med ordlista kanske fungerar bra på vissa språk men på andra har jag mycket svårt för att se hur det skulle låta. Just arabiska och så, grekiska är också ett sådant språk.”* Personalen föremedlade således fantasifulla nödlösningar som tas till när det gäller överbrygganden i språket. Men personalen uttryckte också att det blir svårt att ge klienten *”det där lilla extra”*, om det är omöjligt att småprata med varandra. Deltagarna sa att när klienten är nöjd och mår bra fungerar oftast omsorgsarbetet med klienten bra trots språksvårigheter. De menade att omsorgen till personer som de inte kan prata

med till stor del hanteras genom att läsa kroppsspråket. Cirkeldeltagarna ansåg att dessa situationer gör att språksvårigheterna emellanåt upptar mycket tid i omsorgsarbetet.

Omsorgsarbetarna tyckte också att äldre personer med invandrarbakgrund som inte kan svenska språket i större utsträckning verkar vara beroende av sina anhöriga än äldre som behärskar språket. Cirkeldeltagarna ansåg att anhöriga till vårdtagare som inte kan svenska tar ett stort ansvar och beskrev situationer där de bedömde att klientens anhöriga som oersättliga för både den enskilde och personalen. Däremot upplevde de att stora problem kunde uppstå om varken klienten eller de anhöriga pratar svenska och personalen beskrev händelser där tolkningen kunde bli mer viktig för de anhöriga än för klienterna. Kommunikationen med de anhöriga kan bli väldigt betydelsefull därför att vissa vårdtagare på grund av sjukdom kan ha mycket svårt att förmedla sig verbalt även på sitt eget språk. En deltagare sa: "Tanten hade vi inga problem med. Hon var så långt gånge i sin demens". I stället menade cirkeldeltagarna att det kunde bli besvärligt för personalen att vara förmedlare mellan klient och anhöriga men också att det är mödosamt att få god kontakt med de anhöriga om språkkunskaper inte finns. Att ha goda relationer med anhöriga ansågs vara en mycket stor del i omsorgen kring vårdtagaren. Därför tyckte omsorgsarbetarna att i situationer där de anhöriga inte kan svenska blir arbetet kring vårdtagare svårt, tidskrävande och arbetsamt.

Cirkeldeltagarna ansåg inte att de hade någon betydande erfarenhet av äldre som uttrycker en önskan om att inte få hjälp av en personal med invandrarbakgrund, men menade att sådant kan förekomma. Omsorgspersonalen såg inte detta som ett problem då de menade att det alltid finns de, som de benämnde "speciella vårdtagare" och menade att dessa vårdtagare är speciella även mot personal med svensk bakgrund. De ansåg att de i så stor utsträckning som möjligt försökte tillmötesgå klientens önskemål, med förbehållet att organisationen klarar det. Deltagarna sa att detta betyder i realiteten att det måste finnas en passande personal i gruppen som kan hjälpa klienten och finns inte det måste klienten ta emot hjälpen i alla fall. Cirkeldeltagarna fann inte några särskilda problem vid omsorgen om klienter som har invandrarbakgrund, utan såg snarare dessa möten som en utmaning i arbetet. Några kulturella barriärer eller svårigheter tyckte personalen inte att de hade upplevt. En i cirkeln sa: "Det svåraste är språket inte det kulturella, utan just avsaknaden av ett gemensamt språk."

Med tanke på att oförmågan att kunna tala samma språk kan utgöra betydande hinder i omsorgsrelationen, kan det förstås betraktas som en stor vinst i att para ihop personal och klienter som talar samma språk. Men cirkeldeltagarna sa att det inte är en självklarhet att klienter och omsorgspersonal från samma nation eller med samma språkkunskaper sammanförs. En av deltagarna sa:

Vi sätter inte samma nationalitet bara för att det ska vara så, men däremot har vi gjort så att om det har uppstått någonting så har dom [som kan språket] fått gå in och medla för oss, så att jag kanske kan prata med personen. Jag har en dam från Polen och jag kan inte ett ord polska överhuvudtaget men det har ju ändå fungerat bra och det har varit så och så och så [gestikulerar med händerna och visar på vilket sätt de talar med kroppen]. Men när det har varit någonting så har jag ju kunnat gå in med en annan med mig som har kunnat tolka polska till mig. Samtalet har fungerat som en riktig tolkning i stället. Polskan och jag har kommit rätt långt ändå i, 'hur mår du?', 'sovit gott?' [gestikulerar med händerna] Alltså så. Det har ändå fungerat.
[Citat från deltagare i forskningscirkeln]

Cirkeldeltagarnas berättelser påvisar en stor flexibilitet kring omsorgsarbetets upplägg och det kan konstateras att det finns en öppenhet att lösa problemfyllda situationer när de uppstår. Personalen uttryckte att de tar hjälp av kollegor när det behövs och organisationens utformning tycks ge möjligheter för improvisation. Förhållningssättet kan även betraktas hänga samman med omsorgsarbetarnas uppgift gentemot de hjälpbehövande. Det vill säga arbetets förutsättningar bygger på att ideligen lösa praktiska och känslomässiga situationer. Det intressanta med möten mellan personal och klient som inte kan varandras språk är hur betydelsefulla deras kroppar och kroppsspråket blir. Cirkeldeltagarna sa att vid sådana möten fungerar kropparna som den enda vägen till kommunikation. Vid dessa situationer kan det antas att kulturella barriärer kommer i skymundan därför att personalen måste lägga all energi på kroppsspråket för att konkret kunna utföra omsorgsarbetet. Mycket kraft läggs på att få själva omsorgshandlingen utförd och det finns därmed i dessa reella situationer litet utrymme för reflektioner kring kulturella och sociala dimensioner.

Anställning på olika villkor

Omsorgsarbetare som har invandrarbakgrund eller språkkunskaper kan framförallt språkmässigt anses vara till fördel för klienter som inte kan prata svenska. Som tidigare nämnts är det ingen självklarhet inom arbetsgrupperna att dela upp klienter med personal efter språkkunskaper, men cirkeldeltagarna me-

nade att denna sammanförande lösning förekommer. Deltagarna sa att emellanåt arbetar omsorgspersonalen två och två hos klienterna och om klienten och en i personalgruppen talar samma språk menade en av cirkeldeltagarna med invandrarbakgrund, att det är viktigt att den som inte kan språket inte ska känna sig utanför i samtalet. Hon sa: ”Det är en fördel med personal som kan språket på boendet och men det ska inte vara obehagligt. Jag måste förklara för den andra vad vi har pratat om”. Om man inte förstår konversationen vid om-
pysslande och småpratandet med klienten är det lätt att den som inte kan språket känner sig utanför och icke delaktig. Därför måste den som kan språket fungera som tolk och åtminstone översätta vissa delar av samtalet. Tolksituationen ställer förstas därmed krav på den flerspråkiga personalen och det kan vara anspråk i arbetet som cirkeldeltagarna menade att alla med språkkunskaper inte alltid är beredda att ställa upp på.

Det är väldigt viktigt att i det här sammanhanget påpeka att det inte går att betrakta var och en som är villig att åta sig muntlig översättning mellan två språk som ”tolk”. Benämningen tolk måste reserveras för dem som är beredda att tolka under iakttagande av givna tolketiska regler. De tolketiska reglerna innefattar bland annat stadgan om tolkens opartiskhet, neutralitet och tystnadsplikt (Soydan 1984). Något hänsynstaganden till tolketiska regler verkar det inte finnas kunskap om eller tid att ta hänsyn till inom äldreomsorgen. En deltagare sa:

Vi anställer ju folk idag för att de ska kunna språk. Vi anställer på grund av att vi ska få så många som möjligt med olika kulturell bakgrund och så många språk som möjligt. Och dessa är listade. Språkkunskaperna är listade så jag ska kunna ringa till en i en annan grupp så att hon kan komma och tolka till mig. Så har vi löst tolkproblemen.

Att omsorgspersonal med språkkunskaper används som informella tolkar är också något som Erik Olsson (1995) uppmärksammat i sitt avhandlingsarbete där han beskrivit hur konflikter mellan olika grupperingar inom omsorgspersonalen på ett äldreboende tog sin utgångspunkt i språket. Olssons huvudsakliga syfte i avhandlingen var att:

visa hur en kategori människor tillskrivs gemensamma egenskaper med utgångspunkt i deras språkliga bakgrund – spanskan – och hur dessa reproduceras i den sociala praktiken genom ett samspel mellan den sociala strukturen och individerna (Olsson 1995:17).

Han såg hur den språkkunniga personalen fick rycka in och därmed göra extra-uppgifter och de uppgifterna beskrevs som en stor börda för en del anställda. Även deltagarna i forskningscirkeln berättade att den språkkunniga personalen i vissa fall kunde upplevas som outhärlig på arbetsplatsen. En av cirkeldeltagarna relaterade till en situation på hennes arbetsplats där en spansktalande på avdelningen blev uppringd av kollegor på sin fritid för att svara på vad klientens olika fraser kunde betyda. Det gick så långt att det till slut fick bestämmas på arbetsplatsen att ingen fick lov att kontakta den språkkunniga omsorgsarbetaren under hennes ledighet.

I forskningscirkeln beskrevs flera händelser som berörde problematiken med tolkningen och en handlade om att personal med språkkunskaper kunde känna sig ”uppättna” i sitt arbete. Detta hade på en arbetsplats visat sig genom att två omsorgsarbetare som kunde en klients språk i så stor utsträckning som möjligt kommit att ägna sig åt denna och dennas anhöriga. Allteftersom upplevde personalen att situationen kring klienten och de anhöriga blev allt mer krävande. Det uppstod konflikter mellan familjen och personalen och det var framförallt de två som kunde språket som fick ta en stor del av ansvaret i att försöka lösa dem. Detta blev väldigt krävande för de två omsorgsarbetarna som slutligen uttryckte: ”Jag är inte anställd som tolk här!” Arbetsledningen och andra anställda inom verksamheten försökte hjälpa till för att lösa förvecklingarna men läget var mycket infekterat. Situationen blev väldigt pressande för en av de anställda och cirkeldeltagaren berättade vidare och sa: ”Det blev faktiskt så att en av våra tjejer blev faktiskt sjukskriven på grund av det här.”

Tolkningsproblematiken är föga uppmärksammas inom omsorgsforskningen och för framtida studier blir det centralt att utreda i vilken utsträckning det är ett problem. Utifrån resonemangen i forskningscirkeln kan man dock utgå från att frågan är komplicerad. Att vara anställd inom äldreomsorgen och ha språkkunskaper/invandrarbakgrund kan sålunda för vissa anställda leda till en specifik typ av uppgifter på arbetsplatsen. Arbetsuppgifter som kanske blir ett krav utöver de allmänna åliggandena. Det finns också en risk för det som Olsson (1995) befarade, nämligen att etniska gruppuppdelningar blir alltmer tydliga och detta kan medföra följder såsom etnisk diskriminering på arbetsplatserna.

I forskningscirkeln framkom det också att det finns omsorgsarbetare som besitter språkkunskaper och som inte vill använda dessa även om de kan. En deltagare berättade:

Det hände hos oss en gång att en i personalen kunde de språk som en utav de boende också talade, men hon pratade aldrig med henne mer än på svenska. Men en dag sa bara chefen att hon kan ju ditt språk, hon kan prata med dig och då kom vi i en helt annan situation. Allt förändrades. Eftersom hon aldrig sa att hon kunde språket så var ju hon som en av oss andra hela tiden.

I citatet ovan framkommer det att det finns personal som inom äldreomsorgen undviker att tala andra språk än svenska. Detta är intresseväckande och frågan är på vilka grunder ett sådant undvikande vilar. I citatet nämns också att allt förändrades: "eftersom hon aldrig sa att hon kunde språket så var ju hon som en av oss andra hela tiden". Hon blev någon annan, något annat. Det tänkvärda i meningen ovan är på det sätt som den etniska identiteten under sådana förhållanden tillskrivs en negativ betydelse. Det kan därför förmodas att den som brukar andra språk än svenska på så vis intar eller påtvingas en särskild position på arbetsplatsen.

Språk och konflikter

Avsaknaden av ett gemensamt språk ansågs av cirkeldeltagarna som ett problem i mötet med klienterna och deras anhöriga men bedömdes ändå inte vara en betydande belastning i arbetet. Däremot visade det sig att de mer kritiska avgörandena kring etnicitet definierades i de kollegierelaterade relationerna. En av cirkeldeltagarna berättade att det uppstod en friktion mellan "invandrare" och "svenskar" på hennes arbetsplats vilken tog sig uttryck i en konflikt kring rätten att tala vilket språk som helst eller skyldigheten att prata svenska under lunchrasten. Det som framkom vid diskussionen i forskningscirkeln kring bruket av annat språk än svenska utanför raster, personalen emellan, var att denna fråga kommit att bli en arbetsledarfråga på samtliga arbetsplatser. Språkbruksfrågan hade lett till olika lösningar och förhållningssätt på de olika arbetsplatserna. Det finns arbetsplatser där det tillåts att tala vilket språk som önskas och på andra har det bestämts att det är enbart svenska som ska talas.

Vid resonemang i forskningscirkeln kring språkfrågan påvisas potentialen av etnicitetsbaserade slitningar på arbetsplatserna. Olsson (1995) beskriver hur omsorgsarbetare med invandrarbakgrund blir vad han säger: uppdelade i språkkategorier och på så sätt tillskrivs etniskliknande identiteter där språkkategorisering går före individens egna identitetsföreträdanden.

I hemtjänstzonen etableras en dominerande kod där gränserna dras mellan personal och klienter och mellan olika språkkategorier. I denna zon konstrueras olika etniskliknande identiteter på basis av språklig tillhörighet (Olsson 1995:237).

Det centrala hos Olsson är att det tydligt framkommer att det på servicehuset skapas konflikter mellan olika grupper som kan kopplas till språket och påpekar att invandrarnas identitet stereotypiseras och även ibland problematiseras i jämförelse med sina svenska kollegor. Detta medför bekymmersamma situationer för personal med invandrarbakgrund. Den ovan nämnda konflikten angående vilket språk som ska talas i lunchrummet är förutom tolkningsfrågan ytterligare ett problemområde kring etniska relationer på arbetsplatser som kräver mer och fördjupad forskning.

Subjektspositioner med omsorgsdiskursen som gränssättande norm

Begreppen identitet och föreställningar kring etnicitet blir centrala i frågan hur omsorgsarbetare intar och blir bärare av olika subjektspositioner. Det är framförallt genom moraliskt uppförande, i form av att bibehålla balansen i omsorgen, som utgör stommen i arbetet. Personalen uttryckte att i balansen gäller det att befinna sig ”innanför ramarna”. För att uppnå balansen måste subjektet därmed förstå och hantera vad som är rätt eller fel moraliskt beteende, vilket i sin tur gör omsorgsobjektet respektabelt inför både personalgruppen och klienterna. Ett exempel på ett beteende som omsorgsarbetarna uppfattade som moraliskt riktigt, utgjordes av en situation där det ansågs som en positiv handling att sjunga, mima och dansa till högt spelad popmusik inför klienterna i dagrummet. Detta, trots att chefen påpekat att popmusik inte bör spelas på hög volym i dagrummet eftersom klienterna kan bli störda. I den beskrivna situationen ansåg personalen att det var nödvändigt att tänja på chefens uttalade reglering av arbetet eftersom deras känsla var att klienterna tyckte om när personalen spexade på äldreboende och att de inte verkade bli störda av musiken. I situationer som den här balanserar omsorgsarbetarna med en sorts ”osynlig” känsla för vad som kan anses som ett moraliskt riktigt beteende.

En annan händelse som diskuterades i forskningscirkeln var även den en situation som berörde aktiviteter i gemensamhetsutrymmena på ett äldreboende och handlade om användandet av telefonen för privat bruk. Deltagarna ansåg att det var ett felaktigt beteende att prata högt i telefonen på annat språk än svenska ifrån äldreboendets dagrum. En deltagare berättade:

Dom [invandrarna] ringer till sina vänner och så står de och pratar på iranska eller vad de nu pratar. Det är olika språk och det är inte rätt när det sitter vårdtagare i rummet och kanske dricker kaffe eller ser på TV.

[Citat från deltagare i forskningscirkeln]

Handlingen ansågs vara omoralisk och ickerespektabel med förklaringen att framförallt klienterna antas bli störda av sådana telefonsamtal i de gemensamma utrymmena. Det tänkvärda i dessa båda exempel är bevekelsegrunden i gränsdragningen, för att det ena ska vara acceptabelt och inte det andra. Hur vet personalen när balansen infinner sig och under vilka premisser gör sig gränsen gällande? Att någon pratar på ett främmande språk kan eventuellt upplevas som störande och kanske till och med som skrämmande. Det förefaller som att det främmande språket framkallar skiljelinjer och grupperingar inom kollegiet som kan skapa skillnader i relation till föreställningen om det kvalitativt goda omsorgsarbetet. Det vill säga skillnaderna omsorgsarbetarna emellan återfinns i beteenden som gör omsorgssubjektet varmt, förstående och omhändertagande men inte kallt, ignorant och hårt vilket föreställningen om vissa främmande språk och kulturer skulle kunna tolkas som. En annan deltagarna sa: "Jag tycker mycket att det handlar om hur man gör och på vilket sätt man pratar sitt eget språk." Detta initierar att det finns ett "rätt" sätt att tala i telefonen i dagrummet och att det går bra att ringa bara det görs på det rätta sättet. Det rätta sättet kan tolkas som tyst och diskret så att det inte omedelbart uppfattas att personen talar ett annat språk än svenska, det vill säga vissa av omsorgsarbetarna bör inte bli synliga i sin "avvikande etnicitet". Gränsdragningar görs för att balansen ska uppnås och handlingarna står i direkt förbindelse till *normen*. Det är med andra ord med hjälp av gränsdragning inför normen som balansen skapas och den etniska relationen får betydelse.

Foucault menar att själva normen är en blandning av det som är lagligt och naturligt, men också av föreskrifter och beskafterheter. Allt som ger normerna en naturlig och verklighetsnära karaktär har att göra med att de upprättas utifrån observerbara beteende. Individens prestationer mäts och jämförs i relation till hur de avviker från normen i positiv eller negativ mening. Genom en sådan mätning av individernas prestationer i förhållande till en norm, blir det därmed möjligt att särskilja dem i förhållande till varandra på ett närmast precis och systematiskt sätt. Normen kan därför ses som det rättesnöre som anger vilka positioner olika personer ska placeras på i relation till varandra. Normaliseringen påtvingar å ena sidan homogenitet men å andra sidan mäter den avvikelser, bestämmer nivåerna, fastslår specialiteterna och drar nytta av olikheterna genom att avpassa dem efter varandra (Hörnqvist 1996:182-186). Normaliseringen omfattar komplexa relationer av inkludering och exkludering och på så sätt blir etnicitet en dimension av omsorgsdiskursen. Det vill säga

etnicitet kan få inverkan på normativa förhållanden inom omsorgsdiskursen och upplevs då som ett problem, till exempel när vissa med invandrarbakgrund ringer privata samtal och pratar på annat språk än svenska.

Etnicitet som en dimension av omsorgsdiskursen

Det är framförallt via den gränssättande normen att leva upp till det respektabla omsorgssubjektet som etnicitet blir en dimension av omsorgsdiskursen. Men att vara ett respektabelt omsorgssubjekt är också att vara det ”svenska” omsorgssubjektet. Graden av annorlundahet och olikhet för vad som kan accepteras avgörs från situation till situation. Vid händelser då språkkunskaper är välbehövda utgör annan etnisk bakgrund än svensk en möjlighet och ses som något positivt för verksamheten. Men språkkunskaperna upplevs inte alltid som något positivt eftersom det finns de i personalen som undviker att tala om vilka språk de kan. Detta kan tolkas som gränsdragande processer för att inte skilja sig från normen.

Olika former av annorlundahet i relation till det respektabla (läs det svenska) omsorgssubjektet kan bli ett hinder och uppfattas som ett utanförskap. I tidigare nämnda citat menade en av cirkeldeltagarna att när en på hennes arbetsplats blivit ”avslöjad” i att vara språkkunnig förändrades bilden av henne. Hon uttryckte att omsorgsarbetaren med språkkunskaper blivit någonting annat.

Omsorgspersonalen manövrerar sitt arbete i ett samspel mellan balans och gränsdragningar i handlingen, där balansen utgör normen och gränsdragningarna fungerar normaliserande i upprätthållandet av det moraliska omsorgssubjektet. Det är vid gränsdragningen/normaliseringen som etnicitet får en mening. På så sätt verkar balanseringen och etnifieringen av de individer som via gränsdragningarna blir såväl inkluderade som exkluderade. De diskursiva formativerna och konstruktionen av omsorgssubjektet mobiliseras därför genom diskurser om etnicitet. Det vill säga vad som är omsorg och vem som bäst kan utföra ett omsorgsarbete gör att omsorgsarbetarna medvetet och/eller omedvetet handlar inkluderande eller exkluderande genom föreställningar om etnicitet.

Utifrån detta material står det följaktligen att finna några intressanta villkor som påvisar betydelsen av etnicitet i äldreomsorgen. Etnicitet får betydelse i äldreomsorgen både på en konkret och på en strukturell nivå. Konkret kan det vara oerhört värdefullt för en äldre som inte kan det svenska språket, att få en vårdgivare som kan dennes språk. Detta kan höja kvalitén på omsorgen avsevärt för denna klient och därför blir den språkliga kompetensen hos personalen

för en del klienter i högsta grad väsentlig. Som tidigare påpekats är språkfrågan en svår och viktig uppgift att lösa i äldreomsorgen, men spørsmålet måste föregås av frågan om hur problematiken både påverkar klienterna och de anställda. Vad utsagorna från forskningscirkeln påvisar är att informella tolkningar på arbetsplatserna skapar dilemman för de anställda som, av omgivningen, förväntas utföra uppgiften. Denna förväntan kan därför fungera exkluderande för de anställda som tvingas utföra tolkningarna. Etnicitet utgör således både inkluderande och exkluderande dimensioner av omsorgsdiskursen och omsorgsdiskursen är i ständig rörelse och förändring. I och med klienters och anställdas förändrade behov och förutsättningar kommer omsorgsdiskursen att få andra uttryck. Hur denna förändring ser ut kan inte förutspås men att etnicitet kommer att spela en stor roll framöver råder det ingen tvekan om.

I deltagarnas berättelser från forskningscirkeln har det även framkommit att framför allt organiserandet av omsorgspersonal med invandrarbakgrund som just informella tolkar i verksamheten under alla omständigheter inte är tillfredsställande för dessa omsorgsarbetare. Förutsättningen för en del anställda blir att de troligen kommer kategoriseras som en specifik grupp med andra villkor än de övriga i arbetslaget. Det vill säga det finns omsorgsarbetare som är *anställda på olika villkor*. Vissa omsorgsarbeters anställning på olika villkor blir på så sätt ett uttryck för ojämlika förhållanden som kan skapas på grund av etnicitet. Organiserandet av tolkar är således ett centralt dilemma i äldreomsorgen idag.

På den strukturella nivån är etnicitet mer än att individer talar olika språk och är i stor utsträckning förenad med identifikationer som framförallt är relaterade till våra föreställningar om varandra. Deltagarnas utsagor i forskningscirkeln förmedlar dock att omsorgsarbetare i relationer till klienterna med ett sensitivt tillvägagångssätt hanterar etniska relationer på sina arbetsplatser med hjälp av kreativa praktiska lösningar. Det ska inte glömmas bort att det är undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen som dagligen måste hantera föreställningarna om etnicitet och de realiteter av ojämlikhet, underordning och dominans som genereras av dessa föreställningar.

Litteratur

- Eliasson R. & Runesson I. (2000) *Att sörja för äldre. En översikt*. Svenska Kommunförbundet Stockholm: Graphium Nordstedts tryckeri.
- Foucault, M. (1971) (femte upplagan 2001) *Vansinnets historia under den klassiska epoken*. Lund: Arkiv förlag.
- Foucault, M. (1972) *Vetandets Arkeologi*. DDR: VEB Druckhuas Köthen
- Foucault, M. (1984) (2002) *Sexualitetens historia Band 2 Njutningarnas bruk*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.
- Franssén, A. (1997) i Lundqvist Å. & Mulinari, D. (red) *Sociologisk kvinnoforskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Gynnerstedt, K. (1993) *Etik i hemtjänsten. En studie om förvaltnings- och professionsetik*. Lund: Studentlitteratur.
- Hasenfeldt, Y. (1992) *Human service as complex organizations*. California: Sage Publications.
- Holmer, J. & Starrin, B. (red) (1993) *Deltagarorienterad forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Holmstrand, L. & Härnsten, G. (1999) "Forskningscirkeln och kvalitativa metoder" i Karlsson (red) *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning*. Rådet för arbetslivsforskning: TK i Uppsala AB.
- Holmstrand, L. & Härnsten, G. (2003) *Förutsättningar för forskningscirklar i skolan. En kritisk granskning*. Kalmar: Lenanders grafiska AB.
- Härnsten, G. (1995) *Den långa vägen till föräldrainflytande*. Pedagogiska institutionen Uppsala universitet: ALFOFAK rapport nr. 3.
- Hörnqvist, M. (1996) *Foucaults maktanalys*. Stockholm: Carlsson bokförlag.
- Johansson, S. (2000) "Kvinnan som norm: om omsorg och jämställdhet" i Christensen, Karen (red) *Omsorgens fortvinning? Antologi om utfordringar i velferdsstaten*. Oslo: Fagbokforlaget.

- Johansson, S. (2001) *Den sociala omsorgens akademisering*. Stockholm: Liber AB
- Olsson, E. (1995) *Delad gemenskap*. Motala: Kanaltryckeriet.
- Olsson, E. (1999) *Etnicitetens mångfald och gränser*. Linköpings Universitet, Tema Etnicitet.
- Skau, M. (1993) *Mellan makt och hjälp*. Stockholm: Liber Utbildning AB.
- Skeggs, B. (1997) *Formations of class and gender*. London: Sage publications Ltd.
- Smith, M. (2002) *Social science in question*. London: SAGE Publications Inc.
- Soydan, H. (1984) *Socialt arbete och invandrare*. Stockholm: Liber tryck.
- Soydan, H. m.fl. (1999) *Socialt arbete med etniska minoriteter*. Stockholm: Liber.
- Svenning, M. (1990) *Forskningscirklar och facklig förnyelse: en studie av TCOs forskningscirklar i samarbete med Lunds Universitet*. Lund: kontaktgruppen för arbetslivsfrågor.
- Trinder, L. (2000) i Fawcett, B. *Practice research in social work; post-modern feminist perspectives*. London and New York: Routledge.
- Wearness, K. (1996) "Omsorgsrationaliteter" i Eliasson, R. (red) *Omsorgens skiftningar*. Lund: Studentlitteratur.
- Woodward, K. (1997) *Identity and difference*. London: SAGE Publications Ltd.

Chefer och mångfaldsfrågan, om osäkerhet och kontroll

Tobias Schölin

Inledning

I detta kapitel står vård- och omsorgscheferns arbete med etnisk mångfald i centrum. Bakgrunden är att politikerna i Malmö stads kommunfullmäktige 1999 genomförde en mångfaldsbeställning genom att anta en mångfaldsplan. I denna plan skisseras målen med stadens arbetsorganisatoriska mångfald:

Skola och förskola, fritid, kultur, idrott och föreningsliv, socialtjänst, äldreomsorg mfl måste *utvecklas* för att bättre än i dag möjliggöra en ökad integration av medborgarna i samhället [...] Kommunen behöver en personalsammansättning som bättre *avspeglar* befolkningens mångfald för att kunna ge kommuninvånarna *service med djup och kvalitet* [...] personalen inom olika verksamheter skall arbeta för att eliminera hinder och bättre ta tillvara enskilda människors initiativ och kompetens. (Åtgärdsplan för att främja integration 1999:23. Författarens kursivering)

Ökad mångfald genom höjd representation av människor med olika etnisk bakgrund ska leda till att organisatoriska vinster i form av förbättrad service skapas. I mångfaldsbeställningen kopplar den politiska ledningen i staden samman representation av befolkningens mångfald med en förbättrad service. Detta innebär dels att mångfaldens betydelse och innebörd kommer skifta från verksamhet till verksamhet, dels att cheferna i kommunens olika verksamheter har till uppgift att utveckla mångfaldsidén inom ramen för de olika verksamheternas mål. Det yttersta ansvaret för implementeringen av mångfaldsplanen har organisationens chefer som har ett formellt mandat att genomdriva en önskad utveckling.

En vanligt återkommande förklaring av vad en chef egentligen ”är” och har till uppgift lyder i stil med att chefen ska genomföra, planera och kontrollera beslut i och av olika frågor. Utöver dessa ”chefsegenskaper” kommer också kravet på en formell (professions)utbildning. I den studerade organisationen, Malmö stads vård- och omsorgsverksamheter, ska cheferna ha en adekvat utbildning, vilket i praktiken innebär att det av organisationen uppfattas som önskvärt att cheferna är vårdprofessionella¹³(Broomé et al 2006). De tänkbara anledningarna till detta är flera, exempelvis att cheferna i och med ”den rätta

¹³ En sammanfattande term som beskriver olika vård och omsorgsutbildningar, exempelvis sjuksköterske-, socionom, arbetsterapeut etc. inom äldreomsorgens ram.

professionen” ska 1) ha rätt fackkunskap, 2) ha rätt förståelse inför vad som produceras och hur det produceras, 3) ha och få legitimitet inför underställda men också inför omgivande aktörer såsom politiker, anhängare eller den breda allmänheten.

Det gemensamma draget i kravspecifikationen på hur en chef ”ska vara” handlar explicit och implicit om kontroll. Chefen ska i sitt arbete utöva kontroll över underställda, men likväl måste chefen kunna utöva kontroll över sig själv och sitt arbete. Grunderna till denna sistnämnda kontroll står dels att finna i att chefen kan kontrollera sitt arbete genom exempelvis egenskaper för eller erfarenheter av tidigare chefskapet, dels kunna kontrollera sitt vardagliga arbete med professionen som grund. Denna dualism uttrycks också i den titel de studerade cheferna innehar – vård och omsorgschefer – cheferna ”är” såväl vård- och omsorg, som chefer.

Vård och omsorgscheferna är överordnade chefer inom vård och omsorgs- verksamheterna med det yttersta ansvaret för att mångfaldsfrågan implementeras och utvecklas i de olika verksamheterna.¹⁴ Med utgångspunkt i den ovan beskrivna problematiken formeras kapitlets syfte till att analysera vård och omsorgschefernas upplevelser av vardagsarbete och mångfaldsarbete med fokus på inre social kontroll. De frågeställningar som diskuteras är: Hur hanterar, och vilken betydelse ger, vård och omsorgscheferna mångfaldsfrågan? Vilken betydelse har vård och omsorgschefernas professioner för deras yrkesutövande, och för mångfaldsarbetet? Hur förstår cheferna sig själv och deras roll i organisationen? Förändrar eller förvaltar cheferna organisationen?

Reproduktion och kontroll

I fokus för kapitlet står överordnade vård- och omsorgschefernas chefspraktiker. Praktiken är aktörers tal och handlingar för att handskas med verkligheten (Öhlander 1999). Det är aktiviteter som åsyftar till mer än att bara göra den – ledord är perfektion och förbättring – en praktik är något utövarna vill vara bra på (MacIntyre 1981:175 i Czarniawska 2005:95). Aktörer förhåller sig till och handskas med verkligheten genom sina praktiker (Öhlander 1999). Genom praktikerna kan ”det normala” skapas och återskapas.

De chefspraktiker som studeras härrör till överordnade chefer i den linjära organisationen vilket innebär att fokus explicit *inte* riktas mot chefspraktiker på underställda nivåer (exempelvis på enhetschefer i vårdverksamheter) vilket

¹⁴ Kapitlet bygger på intervjuer genomförda med åtta av Malmö stads tio vård- och omsorgschefer hösten 2003. I kapitlet används också vid ett tillfälle intervjureferat från en intervju gjord hösten 2004 med två enhetschefer som är underställda vård- och omsorgscheferna.

samtidigt också riktar fokus mot en övergripande diskussion om de studerade chefspraktikernas lokalitet i organisationen.

De chefspraktiker som fokuseras i detta kapitel lokaliseras till ett system skiljt från de vård- och omsorgsproducerande personalpraktikerna. Äldreomsorgen kan med andra förstås som en organisation innehållande olika system. Å ena sidan finns vård- och omsorgsproduktionen som kan förklaras vara ett öppet professionellt producerande system å andra sidan finns chefspraktikerna som kan sägas vara reproducerande, de ska formulera en mall för hur det öppna systemet ska använda sin energi – organisationer är också kommunikationssystem (Czarniawska 2005:100).

Organisationer bör betraktas som ett öppet system beroende av omgivningen för sin överlevnad. Överlevnaden sker genom att nya resurser tillförs organisationen i utbyte mot producerade produkter (Czarniawska 2005:100). Detta medför att det professionellt producerande systemet metaforiskt kan ses som biologiskt. Den biologiska metaforens syfte är att beskriva systemets fortlevnad. Detta system är beroende av tillförsel av olika former av energi exempelvis professionella, vårdtagare men också av teknik i olika former. Vardagens arbete i detta system är professionellt skapande av service i form av omvårdnad och omsorg mot den slutgiltiga produkten, en god vård- och omsorg. Om denna produkt accepteras av organisationen, servicemottagarna (de boende och anhöriga) och av samhället i stort tillskjuts stöd i form av nya resurser till systemet om inte, kan tillförseln ifrågasättas.

Men det öppna systemet är beroende av en mall för hur den ska fungera. Denna organisatoriska mall konstrueras i det andra systemet – i det reproducerande kommunikationssystemet. Czarniawska menar att:

Men såsom organismer är beroende inte bara av energi, utan även av en mall, ett informationsfacit som säger hur de ska använda sin energi (gener och DNA-koden), är organisationer också kommunikationssystem. Som sådana är de *självåterskapande* (auto-poietisk, självrefererande). En organism kan inte komma på en ”bättre” eller annorlunda DNA-kod annat än av misstag: så sker mutationen. (2005:100)

Luhmann (1995 i Czarniawska 2005:100) menar att organisationer enbart kan återskapa den mall som redan existerar och som ligger till grund för hur organisationen fungerar. Förändring kan i sin tur bara ske som ett resultat av att det reproducerande systemets aktörer inte lyckats återskapa organisationen exakt som den var innan ”misstaget” skedde. Organisationsförändring är en komplex och på intet sätt självklar process och ofta antas chefer ha en framträ-

dande roll i detta arbete, vilket pekar på relationen mellan å ena sidan överordnade chefer och å andra sidan de professionella verksamheterna.

Relationen mellan de två systemen är inte entydig utan kan utvecklas och inta olika skepnader vilket samtidigt innebär att möjligheterna till förändring skiftar. Relationen kan från chefernas sida exempelvis vara *stödjande* i bemärkelse av att den stödjer det professionella uppdraget. Denna relation uppstår ofta då cheferna besitter samma eller liknande profession liksom de som verkar i den professionella verksamheten. Relationen kan också betecknas som *störande* exempelvis i bemärkelse av att cheferna inkräktar på de professionellas ”territorium” och slutligen kan den betecknas som *icke störande* exempelvis i bemärkelse av att cheferna inte märks av de professionella och att de samtidigt inte uppfattas som störande. Den relation som utvecklas mellan systemen bestäms av den mall som utvecklas i de överordnade chefernas reproducerande system (Czarniawska 2005).

Chefers arbete handlar om reproduktion men också om kontroll. Med kontroll avses att ha kontroll över sitt arbete – jag åsyftar en form av förkontroll och inte den typ av kontroll som används i efterhand för att upptäcka hur exempelvis ett skeende fungerat. Förkontrollens syfte är att hjälpa den enskilde att agera i olika riktningar, att ta kontroll över sin vardag och sitt arbete – förkontrollen fungerar gränssättande (Broomé et al 2006). Kontroll kan vidare definieras som endera yttre, endera inre. Med yttre kontroll avses exempelvis chefers kontroll över medarbetare. I nedanstående diskussion diskuteras chefers mångfaldsarbete utifrån teorier om inre kontroll som är den kontroll (med olika grund) som chefer utövar över sig själv i sin vardag.

Utgångspunkten för diskussionen nedan är att inre kontroll kan förstås som en motkraft mot osäkerhet – desto mer kontroll desto mindre osäkerhet och vice versa. Den inre kontrollen har exempelvis sin grund i yrke och/eller professioner (Simpson 1985) och individen (Lyttkens 1985; Simpson 1985; Watson 2001; Wengléen 2005). Den yrkesmässiga- och/eller professionella kontrollen åsyftar hur yrke- och/eller profession kan utgöra en kontrollerande faktor för chefers arbete med mångfald, hur (eller snarare om) yrke och /eller profession kan fungera osäkerhetsreducerande. I samband med att denna typ av kontroll diskuteras, tas också frågan om grunden för denna kontrollfaktor upp i termer av kompetens. Kompetens åsyftar det som behövs för att exempelvis utföra ett yrke eller profession. Kompetensen kan vara av olika karaktär, den kan vara reell eller formell etc. (jfr. Sandberg 1994). I diskussionen kopplas

reell kompetens, på grund av dess erfarenhetsbaserade grund, samman med yrkesmässig kontroll. Den formella kompetensen, med en formell och utbildningsrelaterad grund kopplas samman med den professionella kontrollen. Den inre sociala kontrollen diskuteras vidare som självbildskonstruktioner. Självbildens syftar dels till att skapa förståelse inför vem aktören är, dels inför vad aktören ska göra. Självbilden har såväl en inkluderande som en exkluderande funktion.

Osäkerhet hos cheferna

Den osäkerhet som präglar chefernas berättelser om mångfald handlar dels om osäkerhet inför mångfaldsbegreppet som sådant, dels om osäkerhet inför vad begreppet ska betyda för chefernas egen organisation. Osäkerheten framträder tydligast då begreppet och praktiken ska ges en djupare mening och innehåll. Det finns i det empiriska materialet en stor diskrepans mellan å ena sidan idéer kring mångfaldsbegreppet och å andra sidan dess betydelse och mening för den egna organisationen. Det finns en avsaknad av en tydlig strategi och samförstånd. En av cheferna berättar om mångfaldens möjligheter:

[...] möjligheter består väl i att man, beroende på hur man definierar mångfald...Jag kan inte definiera mångfald, så jag vet vad jag svarar på [...]

Osäkerheten inför mångfaldsbegreppet framträder olika, en annan chef berättar:

[...] mångfald är ju mer än bara det här med svensk och ickesvensk. Mångfald är väldigt mycket egentligen. Det är [lång tystnad] att kunna möta alla människor. Man kan vara från landet, man kan vara från stan, man har den religionen och man har den religionen [...]

Det svårdefinierade mångfaldsbegreppet skapar osäkerhet varför avsaknad av chefskontroll avseende mångfaldsbegreppet är utbredd bland cheferna. Mångfald innebär implicit och explicit ett organisatoriskt förändringsarbete, där strukturer, kulturer, normer och rutiner på alla nivåer inom organisationen måste granskas och ifrågasättas och i förlängningen förändras från likhetsprägel till olikhetsprägel (jfr Cox 1999; Mlekow & Widell 2004). Dock ska det poängteras att begreppet i sig är mångtydigt¹⁵ vilket i sig kan skapa osäkerhet,

¹⁵ Mångtydigheten åsyftar att begreppet, som Westin (2001) påpekar dels kan förstås kvalitativt, dels förstås kvantitativt. Det kvantitativa perspektivet innebär att den etniska mångfalden studeras och förklaras med hjälp av statistik och strukturer, det handlar om att räkna individer och deras bakgrund sett ur statistiska mått. Det kvalitativa perspektivet handlar å andra sidan att söka förståelse för hur människor interagerar med varandra och hur mening uppstår. Omanovic (2003) menar att mångfaldsbe-

men som också understryker vikten av att cheferna i sitt vardagsarbete tar kontroll över frågan.

Osäkerheten avser inte enbart mångfaldsbegreppet som sådant utan också mångfaldens betydelse och mening i och för den egna organisationens verksamheter. Inom vård- och omsorgsorganisationen finns en hög andel anställda med olika etnisk bakgrund representerade vilket cheferna påpekar under intervjuerna¹⁶ samtidigt finns en utbredd osäkerhet inför mångfaldens djupare kvalitativa innebörd för och i organisationen. En chef ombads att berätta om sin syn på mångfald i sin egen organisation och berättar

[lång tystnad] ...ja i min värld, och jag hoppas innerligt att ute i min organisation så har jag överhuvudtaget inga värderingar eller lägger in några aspekter från vilket land man kommer, vilken hudfärg man har, vilken sexuell läggning man har eller vilken religions-tillhörighet eller annat man kan ha...eh...alla människor är lika mycket värda och alla människor behövs och behövs på olika sätt och vis. Klarar man av att få alla utifrån mångfaldsperspektiv och ändå finna en gemensam bas att jobba utifrån, så tycker jag är den mest synnerliga optimala organisationen...

Chefen ger uttryck för en rådvillhet inför mångfaldens betydelse ur ett organisatoriskt vardagsperspektiv.¹⁷ Bakgrunden till denna osäkerhet tydliggörs i mångfaldsplanen som gör gällande att å ena sidan är representation av människor med olika etnisk bakgrund centralt och å andra sidan pekas utveckling av kärnverksamheten ut som central. Då de studerade verksamheterna redan uppbringat en representativ mångfald (en hög andel utrikes födda medarbetare) kan osäkerheten hänskjutas till frågan om kärnverksamhetens utveckling. Den för

greppet kan förstås ur 1) ett strukturalistiskt perspektiv, 2) ett tolkande perspektiv eller 3) ett kritiskt perspektiv.

¹⁶ Cheferna skapar självkontroll över mångfaldsfrågan i termer av huvud-räkning (jfr. Alvesson och Billing 1999; 2000), det vill säga de kan kontrollera mångfaldsarbetet i representativa termer. Men denna kvantifierande praktik säger inte mycket om de relationer som utvecklar sig mellan olika människor i organisationen eller om den utveckling av kärnverksamheten cheferna är ålagda att skapa. Den överhängande frågan är huruvida användandet av statistik kan leda till att cheferna upptäcker och därmed kontrollera mångfaldsfrågan på ett djupare plan? Statistiken förvandlas snarast till ett tryggt redskap i chefernas vardagsarbete där mångfaldsfrågan hanteras. Statistiken ger tydliga svar på huruvida ett problem är stort eller litet men riskerna med denna kvantifiering är dock flera. Kvantifieringen kan exempelvis underbygga en essentialistisk syn där etnicitet ses som statisk och ickeföränderlig, etnicitet (jämför Essed 2000) men kvantifieringen kan också innebära att den individualistiska mångfaldsidén omvandlas till en kollektivistisk idé likt det tidiga 1900-talets amerikanska idé om pluralism (Kallen 1915/1998) eller mer samtida idéer om mångkulturalism (se exempelvis Watson 2001b; se också Kymlicka 1995; Björngren Cuadra 2004; Ljungberg 2005).

¹⁷ Viktigt är att också se till retorikens kraft för förändring. Chefen berättar om alla människor lika värde, om sin förhoppning om ett "värdefritt klimat" i sin egen organisation. Chefen ger uttryck för, om än i luddiga termer, en organisation där förtryck inte existerar samtidigt som denna reflektion inte talar om den organisatoriska mångfaldsidéns betydelse. Dock vill jag poängtera att retoriken kan vara en kraft för förändring, men denna kraft kan också minska då retoriken också har tydliga drag av osäkerhet. Retorik är en central del av chefs arbete, bara genom tal kan förändring ske (Wenglén 2005, jfr också Czarniawska 2005).

organisationen gällande mångfaldsplanen pekar också ut just utveckling som en central punkt i mångfaldsarbetet, men ger inte exempel på vad som ska utvecklas eller hur detta ”vad” ska utvecklas. Stödet till cheferna är med andra ord minimalt samtidigt som cheferna ges ansvar att utveckla verksamheterna.

I detta sammanhang framträder också kopplingen mellan de två olika former av osäkerhet som berörts ovan. Utvecklingsarbetet innebär att cheferna måste arbeta fram en betydelse, en definition av begreppet som är aktuellt för den egna verksamheten utan att för den skull kopiera exempelvis amerikanska mångfaldsledningsmodeller. Definitionen av begreppet måste också berätta om såväl ett önskvärt tillstånd i organisationen som ett svar på vad mångfalden ska bidra med i och för organisationen. Cheferna står inför ett översättningsproblem. Chefernas arbetsuppgift handlar om att institutionalisera ett från början amerikanskt begrepp i en av den offentliga sektorns hörnstenar – äldreomsorgen. De frågor som cheferna har att förhålla sig till är många, vad ska mångfald betyda i vår organisation? Vad betyder serviceargumenten som framhålls i stadens mångfaldsplan? Vad betyder mångfald i förhållande till anti-diskriminering eller rättviseargument? Andra frågor för cheferna att förhålla sig till är mer direkt kopplade till själva utvecklingsarbetet: Vad ska utvecklas? Vilka normer och värderingar är rådande i organisationen (som den citerade chefen ovan uttrycker sig luddigt om)? Hur förändrar vi normer, rutiner, föreställningar? Vilka metoder ska användas? Chefernas uppgift är att ta kontroll över vad mångfald i termer av utveckling ska innebära, de måste formulera ett språk för att kunna beskriva vad denna utveckling ska betyda.

Osäkerheten leder till en osäker organisering av mångfaldsfrågan. Osäkerheten bereder väg för att en villrådighet skapas, cheferna talar svävande om mångfaldsbegreppet och har svårt att närma sig begreppets kvalitativa innebörd. Osäkerheten är i förlängningen handlingshämmande för den enskilde chefen, desto mer utbredd osäkerhet, desto mindre kontroll över vad som ska göras och hur det ska göras.

Svag yrkesmässig och professionell kontroll

I detta avsnitt diskuteras inre social kontroll som yrkesmässig och professionell kontroll (Simpson 1985:420). Dessa former av kontroll ligger till grund för att aktören med bas i yrke och/eller profession kan kontrollera sitt vardagliga arbete. Den yrkesmässiga och/eller professionella kontrollen definierar gränsen mellan arbetets kärna och periferi. Gränsmarkeringen är speciellt framträdande inom de medicinska professionerna där olika kunskapsmonopol är explicita,

vilket uttrycks i legitimationer (Simpson 1985:420). I fallet med vård och omsorgscheferna är frågan om yrkesmässig- och/eller professionell kontroll speciellt intressant, eftersom de dels innehar ett yrke, dels är professionella – de är *chefer med vård- och omsorgsprofession*. I de kommande avsnitten kommer den yrkesmässiga och professionella kontrollen av mångfaldsfrågan att diskuteras. I samband med detta reses också frågan om kompetens(er) och dess kopplingar till yrkesmässig- och professionell kontroll.

Om chefer och kompetenser

Kompetenskriterierna för chefer inom vård- och omsorg poängterar såväl den formella kompetensen som den reella kompetensen. Den formella kompetensen avser i detta fall en *formell* vård och omsorgsutbildning/examen, exempelvis sjuksköterska, socionom, arbetsterapeut eller liknande (Sandberg 1994). Vid studier av rekrytering av chefer, bland annat inom vård- och omsorg, har det påvisats att ”rätt” utbildning är den kompetens som väger tyngst (Broomé et al. 2006). Cheferna ska vara vårdprofessionella och kontrollera arbetet med professionen som grund. Den formella vård- och omsorgskompetens som förvärvas i de olika professionsutbildningarna handlar bland annat om olika sjukdomstillstånd, preventiv hälsa, hälso- och sjukvårdslagstiftning, socialtjänstlagstiftning, åldrandets dimensioner, omvårdnad och social omsorg. Dessa olika kunskaper ska garantera att cheferna kan utöva kontroll över det vardagliga arbetet med vård och omsorg.¹⁸

Den reella kompetensen åsyftar erfarenheter och inlärd kunskaper som konstituerar chefskompetens, grunden för yrkesmässig kontroll. Chefskompetensens innehåll kan förstås genom att se till en frekvent återkommande definition av chefskap. Nicholls (1987:21 i Alvesson 2001:158) menar att chefer i och med chefskapet ”får saker och ting utförda av andra genom de traditionella aktiviteterna planering, organisering, övervakning och kontroll – utan att bekymra sig allt för mycket om vad som försiggår i folks huvuden”. Planerna är grunden för såväl den enskilde chefs arbete som den byråkratiska organisationen. Inom chefskapet betonas snarare ledning genom administration än genom meningsskapande.

I chefskapet betonas inte den formella kunskapen utan snarare aktiviteter som kommer till uttryck genom det chefen gör i sitt arbete. Chefskompetensen är allmän och gäller samtliga chefer oavsett verksamhetsområde – den är vitt-

¹⁸ De studerade cheferna har i alla fall utom ett (som är tveksamt) just en vårdprofessionell bakgrund.

omfattande och har sitt ursprung i diverse organisations- och managementteorier. Den formella kompetensen vård- och omsorgskompetensen är istället verksamhets- och kunskapsbunden.

Viktigt är att skilja på de två olika kompetensernas grund. Vård- och omsorgskompetensen är formell och legitimitetsskapande genom att kompetensen förvärfvas genom utbildning och har sin grund i ett kunskapsmonopol och syftar till professionell kontroll. Chefskompetensen är i stället reell och förvärfvas via lärande och erfarenheter och uttrycks genom *görande* och syftar till yrkesmässig kontroll. Denna skiljelinje är viktig och central – de två olika kompetenserna och kontrollformerna utgör två storheter som tillsammans kontrollerar chefers vardagsarbete, men skiljelinjen innebär också att de *kan* vara konfliktskapande.

Mångfald i chefskompetensen?

Att vara chef handlar om att prioritera och förhandla mellan många olika intressen. Att vara chef innebär också att vara ansvarig för att *genomföra* de olika organisatoriska förändringar, de beställningar, som ”den högsta ledningen” beslutat om. Vård- och omsorgschefernas arbete handlar till stor del om att genomföra olika beslut som fattats av exempelvis kommunfullmäktige eller stadsdelsfullmäktige. I detta fall handlar beställningen om att cheferna ska skapa mångfald i organisationen genom representation av utrikes födda medarbetare och genom utveckling av organisationen mot en fördjupad kvalitet på den producerade servicen. Detta innebär att cheferna i sitt vardagsarbete står inför att *göra* mångfald, de måste *utveckla* de idéer som finns fastlagda i den av organisationen skapade mångfaldsplanen. En av cheferna menar, då chefen ombads berätta om hur vardagens mångfaldsvärdegrund skapas, att:

Hur? Om jag ska svara ärligt på det så för det första, det vet jag inte, jag har inte kompetens nog att svara på det, men jag kan väl ha idéer om det...

I citatet framgår att chefen menar att det finns en avsaknad av kompetens, chefen uttrycker med andra ord en medvetenhet kring en reell kompetensbrist. Här uppkommer den svåra problematik som berörts ovan – ska avsaknaden av kompetens förstås som brister i den formella kompetensen eller i den reella? Är det vård- och omsorgskompetensen som är problemet, eller chefskompetensen eller både och? Jag menar att kompetensbristerna främst måste hänskjutas till den reella chefskompetensen, det är i egenskap av chefer som de har mandat

att förändra organisationen vilket inte heller hindrar att kompetensbrister också kan hänskjutas till den formella kompetensen.

Med bakgrund av ovanstående diskussion bör fokus flyttas till vad cheferna gör (då kompetens kan antas utgöra grunden för det chefsmässiga görandet), som på olika sätt kan kopplas till, eller förstås som mångfaldsarbete. När cheferna i intervjuerna berättar om vad de gör i mångfaldshänseende framträder osäkerheten men likväl framträder en bild av hur cheferna inte, inom ramen för sitt yrke, kontrollerar mångfaldsarbetet i termer av organisations- och verksamhetsutveckling. Under ett av intervjutillfällena, då jag frågar om hur chefen arbetar med mångfald, tar chefen upp stadsdelens mångfaldsplan och börjar läsa högt för mig. Planen innehåller diverse aktiviteter om och för Romer samt andra kulturaktiviteter i stadsdelens bibliotek etc. Vad avser mångfald i vård- och omsorgsorganisationen konstateras att andelen utrikes födda anställda inom vård och omsorg uppfyller de av organisationen fastställda kraven (organisationen ska avspegla befolkningssammansättningen i staden). En annan av cheferna berättar om hur vård- och omsorgsorganisationen i den aktuella stadsdelen har organiserat några föreläsningar med lokala kända personer som arbetar med integrationsfrågor.

Jag tycker att utifrån ett stadsdelsperspektiv så har [...] vi gjort många aktiviteter de senare åren utifrån ett ledarskapsperspektiv där vi har tagit in olika föredragshållare och samlat alla vård- och omsorgsledare, samlat alla enhetschefer, alla chefer på alla nivåer och där vi har pratat mångfald och jämställdhet...

Samme chef berättar också om att de arbetat med mångfaldsrelaterade frågor i ett projekt med fokus på män i vården. Andra chefer berättar om liknande satsningar, satsningar som snarast får karaktäriseras som olika informations- och utbildningssatsningar till den anställda personalen¹⁹. Andra chefer berättar om att de pratar om planen då ledningsgruppen för vård- och omsorgsverksamheterna har sina möten.

Ja vi hade uppe det nu i ledningsgruppen och hade en genomgång innan det skickas vidare för godkännande. Ja alltså vi diskuterar ju detta som vi ska....

I citatet framstår möten som arenan för chefernas mångfaldsarbete, men vad som också uttrycks i citatet är drivkraften för mångfaldsarbetet. Chefen uttrycker att de diskuterar frågan *som de ska* på mötena, vilken kan tolkas som

¹⁹ Alvesson (2001) menar att utbildning ofta används synonymt med ledarskap inom offentlig sektor.

att frågan snarare diskuteras som ett resultat av ett politiskt krav än som ett resultat av att mångfalden i förlängningen kan leda till positiva effekter för vård- och omsorgsverksamheterna. Detta kravfyllda sätt att handskas med mångfaldsfrågan tyder på att den yrkesmässiga kontrollen inte fungerar osäkerhetsreducerande i fråga om att utveckla organisationen och dess verksamheter och att det finns brister i chefskompetensen som uttrycks i ett görande av mångfald. Mötet är chefernas arena, förutom att skapa informations- och utbildningssatsningar, för att handskas med mångfaldsfrågan, vilket kan tolkas på två sätt. Å ena sidan kan mötet vara en arena där osäkerheten hanteras, cheferna får möjlighet att tillsammans diskutera och reflektera kring mångfaldsfrågan. Å andra sidan kan mötesarenan vara den plats där cheferna förmedlar mening kring mångfaldsfrågan till sina understående chefer och andra medarbetare. En chef berättar att

Naturligtvis är vi intresserade av att ha medarbetare med utländsk härkomst, då är ju det ytterligare ett sätt. Sen att få in en annan diskussion i organisationen, det är saker jag försöker jobba med...

Det sker ett trevande arbete med mångfald inom vård- och omsorgsorganisationen vilket i citatet uttrycks med ”försöker få in en annan diskussion i organisationen” samtidigt är kompetensbristerna framträdande vid en anblick av vad cheferna gör avseende mångfald i termer av organisations- och verksamhetsutveckling. Det finns litet eller inget framträdande tal om mångfald i termer av utveckling av organisationens verksamheter. Det finns inget utvecklat ”mångfaldsspråk”, inga utvecklade organisationsberättelser om vad mångfald är i en djupare mening. Cheferna trevar, försöker och testar sig fram inom chefskompetensens ramar. Men det framgår inte om det sker några förändringar (i termer av utveckling) av den rådande organiseringen, som den politiska mångfaldsbeställningen efterfrågar. Det trevande arbete som sker i vardagen, trots osäkerhet, ska inte förnekas. Det vardagliga pratet och diskussionerna innebär, även om de är präglade av osäkerhet och ambivalens, att frågan bearbetas i vardagen. Var gång frågan diskuteras bearbetas och bryts föreställningar och idéer, vilket i förlängningen kan leda till förändringar av aktörer och organisering på sikt genom ett kollektivt handlande (Czarniawska 2005).

Den osäkerhet som präglar chefernas berättelser som sitt mångfaldsarbete kan tyda på att cheferna eftersträvar en spontan förändring av organisationen. Den bärande idén i den spontana förändringen är att organisationen löser

mångfaldsfrågan med tidens gång, att tiden får utvisa hur mångfaldsidén ska gestaltas av och i organisationen. Rönnqvist (2006) diskuterar denna problematik och menar att det är lättare för cheferna att säga att tiden har sin gång i ett passivt chefskap än att förändra organisationen. Bakgrunden är att mångfald dels är en välfärdsfråga²⁰, dels är en arbetsgivarefråga och att chefer i den kommunala organisationen inte uppfattar denna skillnad. Detta resulterar i den chefsmässiga lösningen att snarare fokusera på det externa uppdraget, varpå mångfald primärt konstrueras till en välfärdsfråga och inte till en organisationsutvecklingsfråga. Detta medför att organisationen inte förändras aktivt eller kontrollerat, vilket är syftet med den arbetsgivarrelaterade mångfalden, utan den förändring som kan komma att ske snarast är av spontan karaktär. Den spontana förändringen av organisationen kan ske som ett resultat av en chefsstrategi och kan förklara det osäkra och icke kontrollerade förhållnings sättet till etnisk mångfald.

Då cheferna inom ramen för den yrkesmässiga kontrollen inte kontrollerar osäkerheten avseende mångfald i en djupare mening exempelvis i termer av organisations- och verksamhetsutveckling skapas en ”tröghet”²¹. Mångfaldsarbete sker snarare utifrån fastlåsta positioner än kreativt och nyskapande. Trögheten i mångfaldsarbete är komplex och tvetydig och går att hänskjuta till flera olika dimensioner. Sålunda är det inte möjligt att ge ett entydigt svar på tröghetsproblematiken, istället kan flera deltolkningar göras för att skapa förståelse inför tröghetens aspekter. Orsakerna till den bristande yrkesmässiga kontrollen går delvis utanför chefernas egna individuella handlingsutrymme samtidigt som det är av vikt att se just till chefernas eget handlande.

Organisation, reform och stöd

Den politiska mångfaldsbeställningen är en bred politisk uppgörelse vilket framstår av den av politiker beslutade mångfaldsplanen, där en samtida problematik skisseras – rasism, utanförskap, segregation – problem som berör alla i det samtida samhället. Den breda politiska uppgörelsen är en kompromiss som kan betecknas som otydlig, den enda tydliga idén är att organisationen ska

²⁰ Välfärdssystemet skapades i en tid när etnisk homogenitet präglade det svenska samhället och dess uppbyggnad bl.a. syftade till att minska ekonomiska och sociala skillnader mellan olika befolkningsgrupper. Mångfald kan idag tolkas som en välfärdsfråga då välfärdssystemet, genom de professionella, inte bara måste ta hänsyn till sociala och ekonomiska skillnader utan även måste förhålla sig till att samhället också är mångkulturellt vilket ställer nya krav på de förmåner och service som ska tillhandahållas.

²¹ Begreppet tröghet används inom organisationsteorin för att förklara tröga förändringsprocesser se exempelvis Czarniawska 2005.

avspegla, representera, stadens etniska sammansättning. Den politiska ledningen av mångfaldsfrågan är otydlig och denna otydlighet är symptomatisk för Malmö stads sätt att handha mångfaldsfrågan. Den organisatoriska otydligheten leder i förlängningen till att möjligheten till organisatoriskt förändringsarbete. En möjlig orsak till detta är att det organisationsövergripande förändringsarbetet är en reform.

Czarniawska (2005:11) ger reformen betydelse av en planerad förändring som innebär att det organisatoriska systemet försöker reformera sig självt. Effekterna är svåra att operationalisera, vilket innebär att reformen kan gå helt enligt de initiala planerna men att de organisatoriska förändringarna förblir oklara. Inom reformen står planering i konfliktställning till improvisation och reformen övervakas politiskt. Organisationen och cheferna ”trasslar sig” (Czarniawska 2005) igenom förändringen men det döljs för utomstående observatörer. Slutligen är enskilda aktörer i händerna på planer och andra verktyg i reformen.

Malmö stad har arbetat med mångfald i projektform, men organisationsövergripande kan detta snarast tolkas som ett reformarbete som iklätts projektskrud²². De förändringar som åstadkommits inom projektet är otydliga, projektet har nära koppling till den politiska ledningen i staden och har introducerats ovanifrån i organisationen, dock ej enbart genom politiska kanaler. Arbetet har också drag av såväl planering som i viss mån fri improvisation. Mot bakgrund av denna tolkning av det övergripande mångfaldsarbetet i organisationen kan vård- och omsorgschefernas relation till mångfaldsplanen tolkas som att de ”fastnar i planen” (i enlighet med ovan beskrivna reformlogik) vilket i förlängningen leder till ”tröghet” i mångfaldsarbetet.

Att ”fastna i planen” och inte använda den som ett ledningsverktyg kan vidare tyda på att trögheten också är ett resultat av rutinmässigt arbete med bas i beprövad erfarenhet, man gör sitt bästa med den nya frågan som man gjort med andra frågor. Rutinens funktion är att skapa mening och göra exempelvis en verksamhet förutsägbar, rutinen verkar igenkännande och skapar trygghet och syftar till ”energismålhet” (Berger & Luckman 1966/79; jfr Giddens 1984). Rutiner fungerar med andra ord slutande för verksamheter då den ställs inför institutionen (det kända/normala) medan reflektionen och nyskapandet, entreprenörandan ställs utanför (Berger och Luckman 1966/79:70). Mångfald

²² En stor del av det centralt organiserade mångfaldsarbetet har skett inom ramen för Equalprojektet ”Mångfald som personlidé”. Projektet är ett samarbetsprojekt mellan Malmö stad, Malmö högskola och Svenskt PA forum och har delvis finansierats av Svenska ESF-rådet.

åsyftar förändring och utveckling av organisationen likväl som mångfaldsfrågan är en ny fråga, vilket innebär att mångfaldsfrågan måste förstås och mötas som en unik fråga med lösningar och handlingar som är anpassade just för denna fråga. Rutinmässigheten försvårar detta nyupptäckande då den i sig innebär att aktören gör enligt beprövad erfarenhet. I en organisation där det övergripande mångfaldsarbetet snarast går att tolka som rutiniserat och reformerat är frågan om prioritet och legitimitet viktig.

Likväl som att den enskilde chefen har eget ansvar för utvecklingsarbetet är det avgörande att det organiseras stöd till cheferna i organisationen. Stöd kan i detta fall förstås som endera direkt i form av exempelvis utbildning, endera indirekt som avser frågan om legitimitet. Då *utveckling* av organisationen är centralt i den politiska mångfaldsbeställningen är frågan om prioritetsordning viktig att resa. För att organisationen ska kunna utvecklas måste cheferna prioritera i det egna vardagsarbetet. Utveckling av organisationen måste innebära att frågan som ligger till grund för utvecklingen prioriteras och blir till en del av chefernas kärnarbete. Med andra ord, grundfrågan måste ges legitimitet av cheferna i vardagen.

Det politiska budskapet, att mångfaldsfrågan är viktig och central för organisationens framtid, har nått fram till cheferna. Likväl tenderar den politiska ledningen i termer av retorik avseende mångfald som organisationsidé inte fungera meningsskapande och därmed legitimerande inför organisationens chefer (Broomé 2005). Det indirekta stödet i form av legitimitet till cheferna i deras vardagsarbete innebär att möjliggöra för att en ny prioritetsordning för vardagsarbetet konstrueras av cheferna själva. Mångfaldsfrågan lämnas snarast över, från politiker genom beställningen av mångfald, till chefer i organisationen vars uppgift är att göra, men göra utan indirekt legitimerande stöd.

Om respons och lärande

Trögheten kan också tolkas som bristande respons²³ dels inför omvärldens migrationsrelaterade förändringar, dels gentemot det producerande systemets sätt att handskas med mångfaldsfrågan. Den förstnämnda bristen åsyftar hur tröghet i mångfaldsfrågan kan uppstå som ett resultat av bristande respons på de

²³ Socialpsykologen Johan Asplund (1987) skriver om det sociala livets elementära former i termer av social responsivitet. Att vara socialt responsiv innebär enligt Asplund att ha en form av svarsbenägenhet, alltså att människor kan svara på andra människor. Förmågan att svara är grundläggande för det sociala livet, eller att vara socialt responsiv är en förutsättning för det sociala livet. Svarsbenägenheten är vidare den kanske viktigaste grundstammen för maktutövande, om svarsbenägenheten av diverse anledningar inte möjliggörs, omöjliggörs också möjligheten att skapa makt. Den responsiva sociala varelserna har förmågan att svara på stimuli vilket innebär att denne kan besvara olika former av yttre påverkan.

nya krav, idéer och den nya kunskap som genereras i och av de samhälleliga migrationsrelaterade förändringarna. Den senare bristen åsyftar hur tröghet i chefernas mångfaldsarbete kan uppstå som ett resultat av bristande respons och kommunikation med det producerande systemet och de olika erfarenheter som alstras där. En möjlig väg för att förstå denna responsivitet/kommunikation är att se till de underordnade cheferna i de professionella verksamheterna och deras upplevelser och erfarenheter av de överordnade cheferna. I intervjuer med en underordnad enhetschef på ett vårdboende²⁴ men också i samtal med andra enhetschefer i äldreomsorgen framkommer denna kompletterande bild som delvis karakteriseras av bristande responsivitet/kommunikation.

Tobias: Upplever ni att ni får något stöd i detta eftersom man pratar så mycket om detta i Malmö stad...mångfald, möten, möjligheter...Får ni något stöd i ert arbete för det handlar ju om att tänka nytt, hitta på nytt, skapa nya verktyg. Får man stöd från någon?

Enhetschef 1: Nej...Nej...Jag har ju varit på en stadsövergripande utbildning och träffade en kollega från en annan stadsdel och där skulle de få en utländskperson på deras boende och det var alldeles nytt för dom. De sa att de kanske skulle höra av sig. Jag upplever att vi är nog ett av de få ställen som har verklig erfarenhet av detta. Jag tänkte direkt att då får ni ringa och höra hur man kan göra...

Enhetschef 2: Tvärt om. Många andra ställen [chefer och annan personal i linjeproduktionen men också Equalprojektet Mångfald som personalidé. Författarens anm.] har ju hört att vi har det mångkulturellt här. Folk vill ha mig och de frågar [...] De vill ha mina erfarenheter och det finns inte så mycket stöd. Jag upplever att det börjar bli lite aktuellt att man börjar titta på var information ska samlas för att bygga upp en policy, system eller forum för att kunna hjälpa och för att kunna svara på dessa frågor men jag har aldrig haft ett forum för att kunna få hjälp. Absolut inte... Jag har själv hittat på...så kan jag göra...så kan jag göra...

Enhetschefernas berättelser handlar om brist på stöd i mångfaldsfrågan från överordnade chefer. Enhetschef ett berättar om hur problem relaterade till mångfald löses av chefer och medarbetare i linjeproduktionen, vilket också enhetschef två nämner i termer av att hon själv hittar på lösningar till vardagliga problem.²⁵ Bristerna i stöd till enhetscheferna uttrycks också av enhetschef tvås upplevelse av att chefer och ledning på överordnad nivå i organisationen börjat

²⁴ Under intervjun befann sig också en annan enhetschef (enhetschef 1) i rummet där intervjun skedde. Denna enhetschef skulle ta över enhetschefen på vårdboendets arbete då denne i framtiden fått ett annat chefsarbete i stadsdelen. Den ordinarie chefen kallas därför enhetschef 1 medan den framtida chefen kallas enhetschef 2.

²⁵ Viktigt att poängtera är att variationen de vardagspraktiker som finns i de underordnade linjechefernas verksamheter avseende mångfald kan antas vara stor beroende på den enskilda chefs intresse, kunskap och erfarenheter avseende mångfaldsfrågan. Detta tydliggörs av de båda citaten ovan.

se till linjeproduktionens erfarenheter. Enhetschefernas berättelser förtydligar de överordnade chefernas trevande och tröga mångfaldsarbete men tydliggör också de responsiva bristerna mellan de två systemen.²⁶

I samband med de responsiva bristerna i chefskapet kan frågan om lärande resas. Malmö stad är, i alla fall om vi ska tro på organisationens politiska ledare, en *lärande kunskapsorganisation*²⁷. Den lärande organisationen innebär att organisationen, genom dess medlemmar ständigt ska svara på frågor, och söka kunskap och lärande om, omvärldens förändringar, exempelvis migrationsförutsättningar för vård och omsorgsverksamheterna. Chefer som *inte* svarar befinner sig därmed inte i en *lärandeprocess*. Det kontinuerliga lärandet utgör grunden för utveckling, att nya perspektiv skapas inom ramen för chefskapet, att organiseringen kan svara på omvärldens föränderlighet och att organiseringen kan möta de krav som exempelvis migrationen ställer på vård- och omsorgsorganisationerna (se Backlund et al 2001; Illeris 2001; Wenglén 2005 för diskussion om lärande och organisationer).

Den formella kompetensen begränsningar

Hittills har fokus för diskussionen legat på vad jag valt att kalla för chefskompetensen och i förlängningen om grunderna för den yrkesmässiga kontrollen. Den andra kompetensen handlar om den formella, inom ramen för professionsutbildningen, förvärvade kompetens. Denna kompetens, som kan kallas vård- och omsorgskompetens, är grunden för den professionella kontrollen. Frågan är vilken kontrollerande betydelse har denna kompetens inför chefernas arbete med mångfald i vardagen? I intervjuerna med cheferna kommer frågan om vad en mångkulturell omsorg och mångfald i omsorgen kan tänkas vara, en fråga som är baserad på idén om en fördjupad service i och med organisationsförändringen i mångfaldsriktning i den politiska mångfaldsbeställningen. En chef menar att

Det jag ser, det är egentligen ett samhälle där våra vårdtagare ställer annorlunda krav än idag för idag är ju dock majoriteten svenskar. Mångfald i omsorgen är när vi har 130 nationaliteter i hemmen att ta oss an, det är en väldigt mangrann uppgift att reda ut...

²⁶ I teoretiska termer kan detta förklaras som att ett kollektivt skapande avseende mångfald inte i tillräcklig utsträckning lyckas skapas i organisationen. Det kollektiva skapandets grund är att upplevelser och erfarenheter från de olika systemen översätts och redigeras i möten mellan chefer (Jfr Czariawska 2005). I det kollektiva skapandet kan organisationens övergripande syn på vad mångfald är och bör betyda framkomma via översättningar och redigeringar av upplevelser och erfarenheter från de olika systemens vardag. Möjligheten till och för att detta kollektiva skapande ska kunna utvecklas är att frågan explicit kontrolleras av samtliga chefer – utan för-kontroll ingen efter-kontroll.

²⁷ Under en intern konferens i Malmö stad som arrangerades i och med avslutande av projektet Mångfald som personlidé i december 2005 framhöll kommunalrådet i staden Malmö stad som en lärande kunskapsorganisation.

En annan chef berättar:

Framtiden kommer ställa än högre krav på personalen. Omsorgsetiken kommer bli ännu tuffare i framtiden. Ställer högre krav, nya utbildningsbakgrunder [...] mycket mer mångfacetterat än idag, hur ska vi klara det? För det går snabbt...

Cheferna är överens om att mångfaldsfrågan i framtiden är något av en ödesfråga för vård- och omsorgsorganisationerna, att mångfaldsfrågorna i framtiden också kommer att ställa nya krav på verksam personal. Chefernas resone-
mang, liksom chefernas osäkerhet inför mångfaldsbegreppets kvalitativa betydelse, pekar på den formella kompetensens betydelse för mångfaldsfrågan. Kan chefernas osäkerhet tyda på brister i chefernas och den av organisationen efterfrågade formella kompetensen? En av cheferna berättar att,

[...] utbildningarna idag måste läggas om så att man lägger väldigt stort fokus vid att kunna de etiska värderingarna inom muslimska länder, inom katolska, protestantiska och också lägga en väldigt stor vikt i de olika nationaliteterna när det gäller vård och omsorg. Så skolorna måste skapa ett större utrymme för dessa frågorna [...] Annars kan man inte skapa en god vård, om inte vi kan ge kompetensen, nu är det ju så att vi har detta i kölvattnet, i detta som har skett och vi har inte de färdigheterna, de som har gått de tidigare utbildningarna, det är ju där jag ser...

Omvärldsförändringar av olika dess slag, i detta fall ökad etnisk differentiering, har skapat en ny situation i samhället som cheferna och organisationerna har begränsad kunskap om, referensramarna räcker inte till. Den citerade chefen menar att nya krav måste ställas på de olika vårdutbildningarna, vårdprofessionerna idag. Utbildningarna måste läggas om för att de vårdprofessionella på ett förtjänstfullt sätt ska kunna utföra sitt yrkesarbete. Den citerade chefen pekar på brister i den formella kompetensen. Här kan frågan huruvida professionen som sådan kan verka kontrollerande för organisationsutvecklingsarbetet som präglas av osäkerhet?

Att vara professionell, att vara medlem av en professionell gruppering, innebär att vara medlem av en yrkesbaserad grupp med bas i ett kunskapsmonopol med funktion att delvis skapa legitimitet inför andra enskilda och kollektiva aktörer (klienter och samhälle etc.). I termer av professionell kontroll handlar den professionella kompetensen om att den professionelle dels ska kunna skapa legitimitet inför exempelvis kollegor eller patienter, dels ger den olika frågor legitimitet.

Den formella kompetensen uttrycks, precis som en reella, i ett görande men i detta fall kan görandet formuleras som ett professionellt sådant. Det professionella uppdraget bör analytiskt skiljas från det chefsmässiga uppdraget. Upp-

dragens kompetensgrund är olika och de kontrolleras av olika faktorer – de olika kontrollerna och kompetenserna syftar till kontroll av olika frågor. Det professionella uppdraget är externt och har kopplingar till produktionen av vård- och omsorg och exempelvis äldre människors livsvillkor och sjukdomsbild. Det chefsmässiga uppdraget är å andra sidan internt med kopplingar till arbetsgivarefrågor. Medan den professionella kontrollen kan verka kontrollerande för verksamhetens externa uppdrag, en direkt kontroll av vård- och omsorg och exempelvis äldre människors situation, åsyftar den yrkesmässiga kontrollen också det interna (arbetsgivare)uppdraget. Mångfaldsfrågan som organisations- och verksamhetsutveckling är i främsta rummet en arbetsgivarefråga. Annorlunda uttryckt kan konstateras att det chefsmässiga uppdraget är överordnat det professionella uppdraget och att den formella kompetensen och professionella kontrollen åsyftar kontroll av den professionella verksamheten, inte chefskapet som sådant.

Professionen syftar till och kan kontrollera det externa uppdraget men kan svårligen, som sådan, kontrollera det internorganisatoriska mångfaldsarbetet, det finns alltså lite som tyder på att den professionella kontrollen och kompetensen kan stävja osäkerhet avseende organisations- och verksamhetsutveckling som den politiska mångfaldsbeställningen avser. Den professionella kontrollen kan snarare tämja den intellektuella osäkerheten avseende mångfaldsbegreppet.²⁸

Att "vara" sin profession – om självbilder

Den osäkerhet cheferna uppvisar inför dels mångfaldsbegreppet, dels den politiska mångfaldsbeställningens idéer om verksamhetsutveckling kan vidare förstås som ett resultat av de självbilder cheferna utvecklar. Självbildens syftar till mer än att beskriva vem aktören är, i ett organisations- och chefsperspektiv syftar självbildens också till vad chefen ska göra, i så mån är självbildens gränsskapande.

²⁸ Mångfald handlar om att organisera olikheter med diverse former av organisatoriska vinster och nytta som drivkraft. Vad olikheterna *är* och *betyder* kan aldrig sättas på pränt, mångfaldsledning och organisering är alltid situationell och kontextuell. Mångfaldsledning handlar snarare om att reflektera, upptäcka och organisera – om att göra och skapa förutsättningar för – olikheternas väv. Därför vill jag peka på att en formaliserad mångfaldskompetens svårligen kan reduceras till handböcker i bemötande av "de andra". Institutionaliseringsen av mångfaldsfrågan, som en formalisering av kompetensen skulle innebära, *kan* dock i förlängningen leda till positiva effekter för såväl organisationen som den enskilde aktören då mångfaldsfrågan ges legitimitet inom professionen. Då den professionella kompetensens gränser vidgas kan de positiva effekterna i förlängningen innebära att en upplevd avsaknad av kompetens inte utgör ett hållbart argument för att inte arbeta med mångfald den enskilde aktören i organisationen.

Sociologen Lyttkens menar att ”den sociala kontrollen omgivningen utöver kan man kalla yttre. *Men den viktigaste kontrollen utövar vi över oss själva.* [...] Den inre kontrollen utgörs av allt det vi anser vara riktigt, naturligt, korrekt, gott och normalt att göra. Det är förbud och anvisningar vi införlivat och som vi följer samtidigt som vi känner att vi handlar som fria varelser” (Lyttkens 1985:85). Lyttkens menar att den inre sociala kontrollen kan förstås i termer av självbilder. Giddens (1998) definierar identitet som den distinkta karakteristiken av en persons eller en grups karaktär. Identitetsarbete är en central del av chefers vardagsarbete (Watson 2001), chefers arbete består dels av att leda andra men också att leda sig själv. Organisationer är komplexa och mångtydiga varför chefer tvingas in i ett kontinuerligt arbete för att förstå vilka de själva är, vilket också är en högst självmedveten process. Chefers vardagsarbete kan inte bara förstås som rationella handlingar utan också utifrån hur de konstruerar sina identiteter, det sätt varpå de underhåller föreställningar om vilka de är (Wenglén 2005).

Watson (2001) menar att det är av stor vikt att se till hur chefen leder sig själv, hur självbilderna skapas, att cheferna på samma gång försöker forma den organisation de verkar i som de försöker förstå vilka de själva är. Watson (2001:84) menar att chefer med blandad framgång försöker forma organisationen de verkar i samtidigt som de försöker förstå vem de själva är och de positiva värden, den moral, som förknippas med sin jag- förståelse. Cheferna måste forma en självbild som går hand i hand med den organisatoriska moralen samtidigt som de exempelvis måste lära sig handla utifrån denna moral, vilket ibland kan gå stick i stäv med deras självbilder. Chefers identitet anpassas och relateras till omgivningens förväntningar på dem, vilket innebär att om det finns teknokratiska förväntningar anpassas chefernas identiteter mot dessa, finns det professionella förväntningar formas identiteten mot dessa förväntningar. Knights & Murray (1994:246 i Wenglén 2005:55) menar att identitetsarbetet är ett pågående arbete som är sensitivt inför olika förändringar. Människor skapar organisationer samtidigt som organisationen skapar människor vilket innebär att en föränderlig organisation ställer höga krav på chefernas identitetsarbete än en stabil och trögföränderlig organisation.

Om vårdprofessionella självbilder

Då cheferna ombads berätta om sitt vardagsarbete framkommer att de sätter skapandet av vård och omsorg i främsta rummet, vilket också implicit berättar om hur cheferna ser på sig själva, hur de förstår vilka de är i organisationen. En chef berättar att,

det [mångfaldsfrågan] är ett gemensamt ansvar, det är det absolut även om vår fokus ligger på vård och omsorg och vård av äldre. Det är klart att det är möjligt att vår organisation, vård- och omsorgsorganisationen är ju en väldigt pressad verksamhet som brottas med mycket bekymmer och huvuduppgiften för oss är ju att ge god vård och omsorg och en trygghet och säker vård. Det kämpar vi med att göra och då kan det hända att dessa frågor kommer i andra hand. Då tycker man att kanske finns det andra delar i organisationen som ska ta hand om den biten [mångfaldsfrågorna]. Jag tänker på ett pedagogiskt ansvar, kultur och fritid och så. Visst vi har inte huvudansvaret, någon annan har ansvar för den biten. Så skulle man kunna hårdra det...

Fokus för vård- och omsorgsorganisationen skall ligga på just vård- och omsorg medan andra delar av organisationen ska syssla med mångfaldsarbetet. Cheferna är vårdprofessionella, inte mångfaldsprofessionella – de vårdprofessionella gör vård och omsorg medan andra gör mångfald. Ytterligare en chef menar att

alltså det är ju så att kärnverksamheten tränger ut andra saker och det är ändå så att kärnverksamheten både skall och så gör dominerar vår vardag. Givetvis är det ju så att det är ju inte...ehh...alltså...det mångkulturella eller jämställdhetsfrågor eller miljöfrågor som dominerar vår verksamhet. Det är givetvis att Agda och Svea och Sven och Lisa och Anna får den vård de behöver. Det andra är givetvis på marginalen. Så fungerar det och skall så fungera...

Det är inte ”det mångkulturella” eller miljöfrågor som dominerar, istället är det att ”Agda” och ”Svea” och ”Sven” och ”Lisa” får den vård de behöver som dominerar. Det är vården som är det dominerande i det reproducerande systemet, ”det andra” hamnar på marginalen. I detta citat framkommer egentligen kärnpunkten i vård- och omsorgschefernas arbete med mångfald. Att organisera vård och omsorg är något väsensskilt från att arbeta med mångfald.

I och med skapandet av den definierade kärnan konstruerar cheferna självbilder som vårdprofessionella (jfr Jönsson 2005). Den vårdprofessionella självbilden innebär att cheferna i främsta rummet identifierar sig med det professionella uppdraget och att de som en följd av detta främst arbetar med frågor som uppfattas som tillhörande vård och omsorg. Mångfaldsfrågan reduceras snarare till ett sidoprojekt istället för att cheferna arbetar med mångfaldens vård och omsorg.²⁹ Den professionella identiteten kan dels åsyfta självständighet, dels

²⁹ I fotnot fyra diskuterades chefernas strategi för att själva kontrollera mångfaldsarbetet i termer av huvud-räkning. Denna huvud-räknande praktik har också kopplingar till konstruerandet av självbilder då bruket av statistik också fungerar självbildskonstruerande. Sociologen Giddens (1984) använder begreppet *rationaliserade handlingar* för att beskriva den förmåga som aktörer har för att på olika sätt harmonisera med grunderna för vad de gör, som de gör det, så att de, om de får frågan av andra, kan finna såväl orsaker som förklaringar till deras handlande. Huvudräkningshandlandet går med andra att förstå som chefernas rationella handlande, en gränsskapande självkontroll. Rationaliteten erbjuder dels en möjlig väg för cheferna att ta kontroll över en komplex och mångtydig problematik, dels en möjlig väg för meningsskapande.

själv-regulering (Schepers & Casparie 1999). Judith Allsop (1999) har studerat hur läkares professionella identitet vidmakthålls och snarast förstärks vid förändringar av olika dess slag, då olika intressenter (regler och allmänhet) ställer krav på läkarna tenderar de att sluta sig inom sin profession (jfr också Schepers & Casparie 1999). Att *vara* professionell handlar i mångt och mycket om legitimitet och den professionella självbilden fungerar legitimitetsskapande i så motto att cheferna formulerar sitt viktigaste och centrala uppdrag inför omgivningen med självbilden som grundsats. Att vara professionell innebär att vara medlem av en yrkesbaserad grupp med bas i ett kunskapsmonopol, ett kunskapsmonopol med funktion att delvis skapa legitimitet inför andra enskilda och kollektiva aktörer (klienter och samhälle etc.), men också inför sig själv.

Avslutning: Reproducerad vardag

I detta kapitel där vård- och omsorgschefernas har chefernas osäkerhet inför mångfaldsfrågan varit central och analyserats utifrån olika teorier om inre social kontroll. Den inre sociala kontrollens syfte, kan ur ett mångfaldsperspektiv, tolkas som en motkraft gentemot den chefsmässiga osäkerheten genom att skapa kontroll över mångfaldsarbetet.

Chefernas osäkerhet går dels att hänskjuta till mångfaldsbegreppet som sådant, dels till det krav om utveckling av kärnverksamheten som är en viktig del av den politiska mångfaldsbeställningen i organisationen. Den senare formen av osäkerhet har sin grund i att det i den studerade organisationen finns mångfald representerad (i termer av en hög andel utrikes födda medarbetare) och att detta skapar svårlösta frågor om vad organisations- och verksamhetsutvecklingen egentligen ska åsyfta.

Analysen inleddes med en diskussion av osäkerheten utifrån teorier om yrkesmässig- och professionell kontroll. Analysen visar att den yrkesmässiga kontrollen som diskuteras som en uttryckt reell kompetens inte fungerar kontrollerande inför chefernas arbete med mångfald om detta arbete förstås som utveckling av organisationen. Snarast präglas mångfaldsarbetet av tröghet. Detta diskuterades dels som ett resultat av den övergripande organisationens sätt att handha mångfaldsfrågan, dels som ett resultat av brister i respons och lärande. Vidare diskuterades den professionella kontrollens, med utgångspunkt i den formella kompetensen, osäkerhetsreducerande funktion avseende mångfald. I analysen diskuteras den professionella kontrollens roll och relevans för chefers mångfaldsarbete då detta snarast kan tolkas som ett arbetsgivarearbete och inte ett vårdprofessionellt arbete.

Sist analyserades chefernas arbete med mångfald utifrån teorier om självbilder. Analysen visar att chefernas självbilder går att förstå som vårdprofessionella. Den vårdprofessionella självbilden är en professionell självbild som resulterar i att cheferna samtidigt som de uppfattar vem de är, uppfattar vad de ska arbeta med i vardagen. Den vårdprofessionella självbilden är gränsskapande och fungerar exkluderande inför mångfaldsarbetet.

De studerade överordnade cheferna befinner sig i ett reproducerande system utan självklara kopplingar till det vård- och omsorgsproducerande systemet (de professionella verksamheterna). Czarniawska (2005) diskuterar förändring av professionella organisationer och diskuterar särskilt (professionella) chefers möjlighet att delta i förändringsarbetet. Czarniawska (2005:87f) målar upp bilden av fyra olika idealtyper av chefer inom professionella organisationer. Den första idealtypen avser chefer och ledare som *stödjer* det professionella arbetet vilket innebär att cheferna snarast sitter på förvaltande positioner (i det reproducerande systemet) och hjälper de professionella med olika former av förvaltningsarbete. Cheferna kan i detta fall vara professionella som hjälper professionella. Den andra idealtypen är cheferna som *inte stör* det professionella arbetet. Denna idealtyp avser chefer på högre nivåer som inte har direkt kontakt med det vardagliga professionella arbetet, men som inte uppfattas störa av de professionella som snarare förstår att cheferna behövs. Den tredje idealtypen avser chefer som *stör* professionellt arbete vilket innebär att cheferna uppfattar sin roll som att förbättra det professionella arbetet utan att detta delas av de professionella. Den fjärde idealtypen avser chefer som organiserar verksamheterna efter *militära metaforer* – det är vi mot resten av världen.

Sammantaget pekar den ovan skisserade bilden på att de överordnade chefernas praktiker i det reproducerande systemet snarare tenderar att fungera *stödjande* och *inte störande* inför det som de överordnade cheferna uppfattar tillhöra den kärnan i de professionella verksamheterna. Chefernas kapacitet till förändring av organisationen är begränsad då de samtidigt är chefer för en professionell verksamhet som de själva är professionella. Arbetsuppgifterna definieras av professionen vilket medför att chefers roll och möjlighet att leda arbetet och organisationen minskar – vardagen styr sig själv med grund i den professionella kontrollen (jfr Simpson 1985). Utrymmet för vad Weick (1995) kallar ”sensemaking” av och för mångfald som organisations- och verksamhetsutveckling är litet i den professionella organisationen för frågor som går utanför det ”professionella fältet” (Czarniawska 2005).

Avslutningsvis vill jag peka på att de överordnade cheferna till syvende och sist är förvaltningschefer vilket implicit pekar på att chefernas roll i första hand är att förvalta och inte utveckla. Mångfaldsfrågan framstår ur chefernas perspektiv som ett dilemma mellan å ena sidan det grundläggande professionella förvaltningsuppdraget och det nya kravet på ett leda, i termer av att utveckla, äldreomsorgen. Därmed kan följande fråga ställas: Har vård- och omsorgscheferna fått ett omöjligt uppdrag inom ramen för det ursprungliga uppdraget? Jag vill med bakgrund av ovanstående analys peka på vikten av att dels se över chefsuppdraget och de kravspecifikationer som detta grundar sig på, dels att såväl organisationsövergripande som verksamhetsspecifikt men också chefspecifikt skapa tydliga mångfaldsmål som kan utgöra en grund för arbetet med etnisk mångfald som utveckling av organisationen.

Litteratur

- Allsop, J (1999) "Identity Maintenance Under Conditions of Change: The Medical Profession in the UK in the Late Twentieth Century" i Hellberg Inga, Saks Mike & Benoit Cecilia (red) *Professional Identities in Transition: Cross-Cultural Dimensions*, Södertälje: Almqvist och Wiksell International.
- Alvesson, M (2001) *Organisationskultur och ledning*, Malmö: Liber ekonomi.
- Alvesson, M. & Billing Due, Y. (1999) *Kön och organisation*, Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & Billing Due, Y. (2000) *Beyond Body Counting: a Discussion of the Social Construction of Gender at Work, With the Scandinavian Public Sector as an Example*, Working Paper Series/Institutet för ekonomisk forskning, Lunds Universitet.
- Asplund, J. (1987) *Det sociala livets elementära former*, Göteborg: Korpen.
- Backlund, T. & Hansson, H. & Thunborg, C. (2001) *Lärdilemman i Arbetslivet*, Lund: Studentlitteratur.
- Berger, P & Luckmann T. (1966/79) *Kunskapssociologi. Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*, Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Björngren, Cuadra, C. (2004) *Tandhygienisters arbete med patienter i ett mångkulturellt samhälle – En studie av migrationsrelaterade föreställningar*, Malmö Studies in International Migration and ethnic Relations No 3, 2005.
- Broomé, P. & Carlsson, B. & Ohlsson, R. (2002) *Bäddat för mångfald*, Stockholm: SNS.
- Broomé, P. & Ljungberg, C. & Rönnqvist, S. & Schölin, T. (2006) *Chefsrekrytering i Malmö Stad . En fallstudie om kompetens, mångfald och homogenisering*, Opublicerat manus.

- Cox, T. (1993) *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Czarniawska, B. (2005) *En teori om organisering*, Lund: Studentlitteratur.
- Essed, P. (1996) *Diversity: Gender, Color & Culture*, Amherst: University of Massachusetts Press.
- Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society*, Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (1998) *Sociology*, Cambridge: Polity Press.
- Illeris, K. (2001) *Lärande i mötet mellan Piaget, Freud och Marx*, Lund: Studentlitteratur.
- Jönsson, H. (2005) *Är detta rasism – Skepsis och motstånd till personal av utländsk härkomst bland äldre omsorgstagare*, Arbetsrapport från Tema Ä, Linköpings Universitet.
- Kallen, H. (1915/1998) *Cultural pluralism and the American Idea: an Essay in Social Philosophy*, Philadelphia, Univ. of Pennsylvania Press.
- Kymlicka, W. (1995) *Multicultural Citizenship, A Liberal Theory of Minority Rights*, Oxford: Oxford University Press.
- Ljungberg, C. (2005) *Den svenska skolan och det mångkulturella – en paradox?* Malmö studies in International Migration and Ethnic Relations No 4; 2005.
- Lyttkens, L. (1985) *Den disciplinerade människan*. Slutrapport från projektet Värderingsförskjutningar i det svenska samhället. Sekretariatet för Framtidsstudier: Stockholm.
- Mlekw, K. & Widell, G. (2004) *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Lund: Studentlitteratur.
- Omanovic, V. (2002) "Perspectives on Diversity Research" i Leijon, S. & Lillhannus, R. & Widell, Gill, *Reflecting Diversity: Viewpoints From Scandinavia*, Göteborg: BAS.
- Rönnqvist, S. (kommande) *Kärlek på distans – när mångfaldsidén mötte Malmö stads organisation*

- Sandberg, J. (1994) *Human Competence at Work an Interpretative Approach*, Göteborg: BAS.
- Schepers MJ, R. & Casparie, AF. (1999) "Medical Quality Assurance and Professional Identity in Belgium, the Netherlands and England" i Hellberg, I. Saks, M. & Benoit, C. (red), *Professional Identities in Transition: Cross-Cultural Dimensions*, Södertälje: Almqvist och Wiksell International.
- Simpson, RL. (1985) "Social Control of Occupations and Work" i *Annual Review of Sociology*, Vol. 11: 415-436.
- Watson, TJ. (2001) *In Search of Management, Culture, Chaos and Control in Managerial Work*, London: Thomson Learning.
- Watson, CW. (2001b) *Multiculturalism*, Buckingham: Open University Press.
- Weick, K. (1995) *Sensemaking in Organizations*, Thousand Oaks, Calif.: Sage, cop.
- Wenglén, R. (2005) *Från dum till klok – En studie av mellanchefers lärande*, Lund: Institutet för Ekonomisk Forskning.
- Westin, C. (red) (2001) *Mångfald som vision och praktik*, Norrköping: Integrationsverkets rapportserie 2001:5.
- Åtgärdsplan för att främja integration i Malmö stad*. I dagligt tal benämnd "Malmö stads mångfaldsplan", antagen av kommunfullmäktige 1999-12-16. Malmö: Malmö kommun
- Öhlander, M. (1999) *Skör verklighet: en etnologisk studie av demensvård i gruppboende*, Lund: Studentlitteratur.

Rektorskap i omvandling

Caroline Ljungberg

Jag var femton år och hade läst med en gosse, som gick några klasser under mig i skolan. Tyvärr bar min undervisning dålig frukt för gossen. Saken var den att jag hade fattat ett personligt hat till Karl X Gustav. Jag förklarade att han var en skojarare och en fyllhund. Jag utvecklade, att han måste ha varit en bra barnslig statsman, som trodde att Sverige skulle få någon glädje av att erövra Polen, och som till på köpet misslyckades i det to-kiga företaget och bara av en ren händelse lyckades komma över Skåne, Halland och Blekinge istället. Allt detta kom visserligen sanningen ganska nära, men det rörde brist på historiskt sinne. Och det var ju strängt taget inte riktigt hederligt av mig att säga gossen sanningen, då jag hade betalt för att lära honom historia. (Selander 1988: 3 med hänvisning till Söderberg 1907)

Hur organiseras och leds skolan och hur sammanhänger ledarskapet i skolan med hur samhället förändras genom migrationsrörelser och kulturell heterogenisering? Denna frågeställning fokuseras i föreliggande kapitel. Varje tid bär sina sanningar och Hjalmar Söderbergs uppfattning om Karl X Gustav premierades inte i en skolkontext i början av föregående sekel. Den sammanföll helt enkelt inte med skolans historiska sanningsskapande, som i sin tur sammanhängde med den bild av nationen Sverige som skolan hade i uppdrag att förmedla. Skolkunskapen är inte slumpartad utan inlemmad i en kontext av sociala, kulturella och politiska samhällsdimensioner. Paradoxalt nog kan skolan å andra sidan tyckas åtskild från ett omgivande samhälle, i vilket krig och globala händelser inte inverkar på eller ges utrymme i den dagliga undervisningen.

Skolan uppfattas ofta som trög och cementerad, men samtidigt är skolan, liksom alla andra samhällsföreteelser föränderlig. Organisation, mål och innehåll påverkas av tendenser och rörelser i det övriga samhället. Skolan är uppbyggd av människor som påverkar och påverkas och som tillsammans sätter sin prägel på verksamheten, men handlings- och påverkansutrymme kan ibland uppfattas som ytterst begränsat. Som en del i mitt avhandlingsarbete intervjuade jag rektorer på grundskolor i Malmö och flera rektorer som jag var i kontakt med gav uttryck för att de fann att förändringar var svåra att få till stånd och att skolan präglades av starka traditioner och konservatism (Ljungberg 2005).

På ett organisatoriskt plan har det i Sverige på 1990-talet funnits en generell trend mot att beslutsfattande decentraliserats. Detta har inneburit att ansvaret ökat för den enskilda rektorn och läraren. Detta har lett till ett ökat utrymme för kreativitet och fantasi i det pedagogiska arbetet, men samtidigt ökar

decentraliseringen känslan av osäkerhet och otrygghet vilket i sin tur kan skapa oro och rädsla. I politiska beslut som rör skolan kan dessa samhällsförändringar spåras i såväl beslutet om kommunalisering av skolan som i läroplanen från 1994.

Andra förändringar som präglat skola och undervisning är till exempel den tekniska och digitaliserade utvecklingen. Information och kunskap söks ofta på nätet och i många fall är elevernas datorkunskap större än lärarens vilket utmanar den tidigare mer självklara relationen där läraren besitter kunskap och överför denna till eleven. Tankefigurer kring en expanderande marknad, på bekostnad av att det traditionella politiska beslutsutrymmet inskränks, har inneburit att fokus i någon mån flyttats från skolans roll som utjämnare av sociala klyftor, till att vara en faktor på en alltmer konkurrensintensiv spelplan. Frågor kring hur skolan ska knytas närmre företag, sponsring av läromedel, etablering av friskolor, annonsering och pr-arbete för att locka elever, och därmed resurser, är exempel på hur detta slår igenom i en skolkontext.

Krav på skolans marknadsanpassning och på olika former av kvalitetssäkringar för att öka konkurrensen, dels gentemot andra skolor inom ramen för en nationell kontext, men även ur en samhällsekonomisk synvinkel gentemot andra nationer och världsdelar sammanhänger med det omtalade fenomenet globalisering. Globaliseringen utmanar de traditionella modernitetsidealen vilket får återverkningar på skolan, eftersom skolan har utgjort ett viktigt nav i utformandet av den moderna nationalstaten. Globaliseringen uppfattas därmed hota de traditionella nationalstaterna och migrationsrörelser får i ljuset av detta föreställda hot förändrade konnotationer, vilket förstärker rädslor och känslan av hot och upplösning.

Denna typ av stora och ibland abstrakta fenomen måste skolan och skolans aktörer förhålla sig till. Skolan har möjligheten att skapa en uppväxande generation som kritiskt kan granska och problematisera sanningar som allmänt uppfattas som sanna och självklara, för att därmed utmana föreställningar som låser olika positioner och bidrar till att (irrationella) rädslor sprids i samhället.

Ett möjligt förhållningssätt som utreds i föreliggande kapitel är utvecklandet av *ett kritiskt mångkulturellt perspektiv* på undervisning, på skolans innehåll och framförallt på skolans pedagogiska ledarskap. Detta kan vara ett möjligt verktyg för att nyansera uppfattningar och inkludera elever och lärare som faller utanför den traditionella ramen för hur elever och lärare bör se ut och agera, vilket i förlängningen skulle kunna låsa upp positioner och utmana rädslor.

Ett nyckelord, vid sidan om mångkulturalism, är i detta kapitel *förändring*. Lärarrollen och rektorsrollen förändras och idag måste skolans pedagogiska aktörer ta hänsyn till och försöka orientera sig efter en rad av olika förväntningar, vilka explicit och implicit formuleras från olika kollektiv och samhällsfärer; elever, föräldrar, politiker, samhällsdebattörer osv. Skolan är ett ideologiskt och intressebaserat sammelsurium. En arena för konkurrerande idéer, visioner, samhällsförändringar, centrala och lokala politiska beslut, livsstilar, normaliteter, kulturella uttryck, sociala roller, alternativa synsätt, kamp, motstånd, konflikt, hegemoni, intressen....listan kan göras oändlig. Poängen är dock att mitt i detta sammelsurium, i dessa spänningar, befinner sig elever och skolpersonal dagligen.

Vad innebär detta egentligen för lärare och framförallt för rektorerna, ledarna för den dagliga verksamheten? Hur påverkar skolans organisering och organisation arbetet med att leda skolan och förändringar i de krav som ställs på ledarskapet? Hur kan ett kritiskt mångkulturellt perspektiv vara en möjlighet för skolaktörerna att orientera sig i ett alltmer svårmanövrerat och komplext sammanhang?

En mångkulturell pedagogik

I ett svenskt sammanhang så är det inte förrän på 1990-talet som den politiska retoriken inkorporerar och börjar använda sig av begrepp som kulturell mångfald och mångkulturell skola. Under 1980-talet hade termen interkulturell undervisning figurerat (se Runfors 2003) men betydelsen av detta begrepp var inte riktigt densamma som definitionen eller tolkningen av de nya begrepp som nu introducerades. Tidigare var fokus istället på att kulturer var åtskilda och separerade. De kunde antingen befinna sig i harmoni med varandra eller krocka. Olika kulturer förknippades ofta med olika typer av maträtter, folkdans, traditioner etc. Denna förenklade och statiska kultursyn började alltmer kritiseras och denna kritik banade väg för introduktionen och spridningen av nya begrepp.

Åren 1996 och 1997, var tal och tankar om kulturell pluralism högt på agendan. Skolkommittéer formerades, betänkanden skrevs, propositioner lades fram och utredningar publicerades (se t.ex. SOU 1996:55 och SOU 1997:121). Ett tecken på ett förändrat perspektiv i riktning mot att uppmärksamheten riktas mot frågor av kulturell art, är att Lgr -80 (*Läroplan för grundskolan från 1980*) inte talar om detta, medan Lpo -94 (*Läroplan för det obligatoriska skol-*

väsendet från 1994) har formuleringar kring, exempelvis bevarandet av den kulturella mångfalden.

Ann Runfors pekar på att det går att skönja två, till viss del paradoxala, teman i framställningen; dels att kulturell mångfald ska respekteras och bevaras, samt att denna mångfald har ett värde i sig, men också att den inte får äventyra grundläggande, icke förhandlingsbara värden (Runfors 2003: 101).

Kultur presenteras och förstås ofta i termer av "annorlundahet". Kulturer kan då framstå som separerade och väsensskilda från varandra och det blir, enligt denna tankemodell, möjligt att stoppa in människor i olika kulturella boxar för att på detta sätt förklara handlingsmönster, beteenden etc. (Feuchtwang 1990). "Kulturboxarna" skiljer människor åt och "kulturkompetens" blir kunskap om "annorlundaheter". Samtidigt kan den kulturella mångfalden förstås som naturlig och vardagsnära. Dessa paradoxala mönster i form av "annorlundahet" och "naturlighet" kolliderar och förvirrar.

I kursplanerna från 1994 finns exempel på hur kultur uppfattas och tolkas i såväl termer av "annorlundahet" som i termer av "naturlighet".

Varje nytt språk är *främmande* också i den meningen att det – jämfört med modersmålet – ofta är ett uttryck för *ett annorlunda sätt att bete sig, för olika levnadsförhållanden, för olika värderingar och för en annan kultur*. För många av dagens elever är *kulturell mångfald en naturlig och integrerad del av den egna vardagen*. Kunskaper om de engelskspråkiga ländernas vardagsliv, historia, geografi, samhällsförhållanden och religioner har ett värde i sig. Sådana kunskaper ger också eleverna en bättre bakgrund när de försöker förstå exempelvis film och litteratur, när de tar del av nyhetsförmedling i media och när de vill komma i personlig kontakt med engelsktalande. Eleverna får genom internationella jämförelser också nya perspektiv på svenskt samhällsliv och svenska förhållanden. (Kursplaner för grundskolan (engelska) 1994: 17, mina kursiveringar)

Citatet ovan är hämtat från skolämnet engelska, och den anglosaxiska delen av världen, används ofta som förståelsefond och som en självklar del i undervisningen. Andra delar, t.ex. Mellanöstern och andra arabisktalande länder, är inte lika självklara utblickar eller tolkningsramar, i studiet av "svenskt samhällsliv och svenska förhållanden". Förståelsen av kultur länkas också till den egna identiteten, den *svenska* egna identiteten. Metaforer i form av arv och rötter används flitigt i denna tankekonstruktion. Att stå stadigt och tryggt i den svenska myllan bygger på kännedom om vad det svenska är och att utveckla en rotad, stark nationell identifikation.

Skolans undervisning skall ge eleverna möjligheter att använda och utveckla sina färdigheter i att tala och lyssna, läsa och skriva. De skall få möta skönlitteraturen, grundläggande

goda läsvanor och lära känna delar av *vårt kulturarv* [...] Språk och kultur är ouplösligt förenade med varandra. *I språket finns våra rötter och vår kulturella identitet* [...] Skolan ska i sin undervisning i svenska sträva efter att eleven lär känna svensk skönlitteratur från olika tider och i skilda former, får kunskaper om centrala författarskap och därigenom blir förtrogen med *svensk kultur*. (Kursplaner för grundskolan (svenska) 1994: 47, mina kursiveringar)

Att det finns en specifik svensk kultur uppfattas som något självklart och oproblematiskt. I en mångkulturell undervisning är detta emellertid en utgångspunkt som kritiseras och i undervisningen problematiseras föreställningar om kulturarv och kulturella rötter.

Den mångkulturella pedagogiken kan inte, mot ovanstående bakgrund, sägas ha slagit igenom i den svenska skolrealiteten. I Sverige "stannar" ofta diskussionen på språkliga färdigheter och brister. Språket framstår som den allena-görande förklaringen till en lyckosam skolgång och "kunskapsinhämtning" och även till det motsatta; en bristfällig skolgång och till misslyckade resultat, ofta i form av icke godkända betyg.

För att söka syftet och målen med en mångkulturell pedagogik, så får blickarna riktas mot en anglosaxisk kontext. Även om det per automatik kan medföra problem att överföra forskning från en specifik nationell och historisk kontext till en annan, så är en pedagogik som utgår från en mångkulturell utgångspunkt, per definition tillämplig i en vidare kontext, eftersom alla samhällen är uppbyggda på individuella och kollektiva relationer, där makt är en central motor.

Det huvudsakliga målet med den mångkulturella pedagogiken är att skaffa sig större insikt om sig själv genom en förmåga att se utifrån andra och andras kulturella perspektiv (Banks 1994/1999: 2). Definitionen av pedagogik blir i ljuset av detta, en produktion av identitet, närmare bestämt på vilket sätt vi lär oss att se och tänka på oss själva i relation till den omgivande världen (Kincheloe & Steinberg 1997: 27). Denna insikt är först och främst "egocentrisk" i den mening att den måste baseras på självreflektion, vilket innebär att den inte primärt är sysselsatt med en analys och diskussion kring "de(t) andra", utan snarare kring "de(t) egna", eller rättare sagt, till jaget i relation till andra. Sätillvida ligger fokus på sociala relationer, såväl historiskt som i nuet, men även visionärt.

Undervisningen syftar även till att ge eleverna eller studenterna kulturella alternativ. Det vill säga att en typisk svensk normalitet kanske inte längre dominerar innehållet, utan att alternativen blir lättillgängliga och också möjliga

att rymma inom normalitetsbegreppet. Kulturbegreppet har därmed en möjlighet att inlemma, inte bara etnokulturella perspektiv, utan även andra möjliga sätt att leva, dvs. att organisera sitt liv i form av utbildning, arbete, bostad och familj. Kunskap och kännedom om alternativen kan leda till att den kritiska förmågan utvecklas och också till att möjligheterna ökar. Utbildningen medför insikt om att det inte finns ett rätt sätt att leva på, vilket leder till att tolerans, respekt och förståelse vidgas.

Ett annat mål med undervisningen är att känslan av delaktighet ökar om normalitetens ramar öppnas upp och vidgas. Flera tidigare studier har visat att barn från den svenska medelklassen bäst passar in i skolans kultur och 1990-talets förändringar i det svenska skolsystemet har ytterligare förstärkt möjligheterna för samhällets elit att "skräddarsy" utbildningar för sina barn (se Broady i SOU 2000:39). Den mångkulturella utbildningsformen är ett sätt att försöka bryta detta mönster. Ett annat formulerat mål är att undervisningen genom utgångspunkten i mänskliga relationer och existentiella frågor, bidrar till ett ökat engagemang och en "närhet", eller möjlighet för den enskilde eleven att lättare finna identifikationsmöjligheter med det undervisningsstoff som undervisningen centreras kring (se bl.a. Banks 1994/1999, Bennett 1986/1999, Fullinwider 1996, Gardner 2001, Kincheloe & Steinberg 1997, McCormick 1994, McLaren 1997, Rhoads & Valadez 1996, Todd 1991/1994, Tomlinson 1990 och Torres 1998).

Är det bara vissa skolor som är mångkulturella?

Caroline: Vad tycker du kännetecknar den mångkulturella skolan? Den här skolan definierar ju ni...

Rektor: ...ja detta är en mångkulturell skola.

Caroline: Vad innebär det begreppet?

[tystnad]

Rektor: Det är en mötesplats – det är en mötesplats för många olika nationaliteter, där jag tycker att värdegrundsfrågor och språket sätts i fokus på många olika sätt [tystnad]. (Rektor 12:2:17)

Rektorn som kommer till tals i citatet ovan sätter fingret på några begrepp eller ord som återkommer när den mångkulturella skolan kommer på tal. Språkfärdigheter fokuseras ofta, men även orden möte och mötesplats är frekventa associationer. Flera pekar även på skolans värdegrund som en specifik problematik i de skolor som beskrivs som mångkulturella. Rektorn säger också att den mångkulturella skolan är en plats där det finns flera olika nationaliteter.

Flera undersökningar och analyser av den mång- eller multikulturella skolan tar fasta på just detta och fokuserar därför på så kallade "invandrarskolor", istället för att se alla skolor som mångkulturella eller präglade av att de faktiskt är situerade i Sverige – i ett Sverige som i meningen samhälle eller som nation ofta betraktas och definieras som mångkulturellt. Att det mångkulturella länkas till vissa skolor blir tydligt i boken *Den mångkulturella skolan* (1996) eftersom redaktörerna har brett lärare verksamma i typiska "invandrarskolor" att bidra med sina erfarenheter, istället för att vidga perspektivet till att omfatta alla skolor.

Även när jag frågat rektorerna om hur de uppfattar ordet mångkulturell så har det varit tydligt att de länkar begreppet eller tänker på det som lika med förekomsten av "invandrarelever". Detta gäller, såväl rektorer verksamma i "invandrarskolan" i innerstaden eller i förorten³⁰ som i den "svenska skolan i villaområdet". I ett sammanhang som präglas av hierarkiska statusstrukturer, har denna ensidiga bild, bidragit till att vissa områden har stigmatiserats och att stämpeln mång- eller multikulturell har kommit att betraktats som en belastning för området eller skolan (jfr. Bunar 1999; 2001). Begreppet mångkulturalism har på detta sätt kommit att associeras med negativa bilder av "förortsproblematik", i form av utanförskap, marginalisering och kriminalitet.

Samtidigt finns det en parallell användning av begreppet som används i positiva termer för att profilera vissa skolor. Kopplat till denna profilering finns en resursfördelning som bygger på en idé om att "den mångkulturella" skolan har problem, vilka måste lösas genom att resurser i högre utsträckning lokaliseras till dessa. Således har denna typ av profilering använts som en medveten strategi för att öka resurserna på skolan.

Med andra ord kan det tyckas att det blir ett slags antingen eller – antingen så förstås mångkulturalism som oerhört negativt, eller som överdrivet positivt. En av lärarna som skriver i boken *Den mångkulturella skolan* fick rådet att inte vara för romantisk i sin skildring, men hon kan liksom inte riktigt låta bli och

³⁰ Det är emellertid tveksamt om Malmö har några egentliga förorter. Rosengård som är riksbekant som en typisk urban invandrarstadsdel och problematisk förort, är snarare en stadsdel i Malmö. Ofta har jag hört människor uttrycka sin förvåning angående hur nära centrum Rosengård är beläget och hur snabbt det gick att cykla dit. Många är inte medvetna om att det är cykelavstånd från centrum till Rosengård, vilket är ett tydligt tecken på att bilden eller föreställningen inte är överensstämmande med en faktisk "verklighet". Associationsmönstret kring förorten är starkt och präglar på detta sätt en kollektiv föreställning. Mediarepresentationer är en förklaring till spridningen av dessa och liknande föreställningar (se t.ex. Brune 1997; 1998, Ericsson et. al. 2002, Said 1997, van Dijk 1987; 1993, Ålund 1997). Föreställningarna eller bilderna kan även medföra självbekräftande följder i verkligheten (Ålund 1997). Bilden av ett område och dess invånare kan bli en möjlig identitetskonstruktion att anamma och utveckla.

om sitt arbete skriver hon ”[d]et är som en förälskelse. Man vill så gärna dela med sig och berätta, men ingen annan kan riktigt förstå [...] Men är man förälskad, är det svårt att dölja att man är det. Det skiner liksom ändå igenom” (Hultinger & Wallentin 1996: 12).

Likväl som att det finns en fara i att betrakta begreppet mångkulturell som enbart en beskrivning av problem och konflikter, likväl är det problematiskt med en alltför romantisk och rosenskimrande bild av det mångkulturella. I realiteten är samhället eller skolan varken eller – eller både och. En alltför ensidig eller endimensionell bild eller diskurs kan inte fånga eller begreppsliggöra en materiell komplexitet som finns.

Det är med andra ord tydligt att definitioner och beskrivningar av det mångkulturella skiftar och att förståelse och tolkning varierar. Även om associationsmönstren kring begreppet mångkulturalism uppvisar liknande drag i mitt intervjumaterial, så finns det också skillnader i begreppsanvändningen mellan olika rektorer beroende på vilka skolor de arbetar. På en skola som karaktäriseras som en “invandrarskola” så används begreppet mångfald (som ofta uppfattas som en synonym till begreppet mångkulturalism) för att kategorisera och definiera eller beskriva skolan...

Caroline: Vad är det mest kännetecknande för denna skola skulle du säga?

Rektor: Ja, det ena är ju det här med mångfald. (Rektor 11:2:18)

...medan begreppet i ett samtal med en rektor på en “traditionell” skola i ett typiskt “svenskt villaområde” användes för att beteckna en ideal skola med hög variation i avseende på pedagogiska tekniker och arbetssätt. Begreppets associationsmönster skiftade på detta sätt beroende på var rektorn var situerad. De erfarenheter som låg närmast, dvs. som härrörde ur den (var)dagliga verksamheten, bestämde tolkning och förståelse.

Rektorer som arbetade på skolor i stadsdelar med en hög andel invandrad befolkning betraktar ofta, som konstaterats tidigare i kapitlet, det mångkulturella som länkat till möten och den mångkulturella skolan som en mötesplats. Just mötet är frekvent använt som en metafor för att beskriva (positiva) relationer mellan majoritetsbefolkningen och olika minoritetsgrupper.

En rektor beklagade en alltför generell och ytlig förståelse av det mångkulturella, som till dels gick att länka till mediala framställningar och menade att detta försvårade på ett sätt som medförde att positiva möten mellan majoritet och minoriteter ointetgjordes. Med andra ord så upplever flera av de rektorer

jag talat med att en del av deras ansvar och arbetsuppgifter är att få till stånd dessa positiva och berikande möten och att allmänna negativa föreställningar om skolan eller om vissa befolkningsgrupper faktiskt försvårar deras arbete och arbetssituationen i stort.

Caroline: Vad är den mångkulturella skolan och vilka möjligheter ser du utifrån denna?

Rektor: Vad den är? Ja, *jag blir alldeles förtvivlad över alla de här slöjdiskussionerna och det.* Det är så dumt. Vi människor – om vi har en värdegrund så måste den ju ändå vila på att man har olika åsikter till en del men måste ha gemensamt i det mesta. Man kan ha olika religioner men de flesta religioner har samma syfte – att det ska fungera mellan oss och *det mångkulturella ger – det bästa med det är att det ger en chans för oss att se att det är lika i botten.* Det är ingen stor skillnad på hur man tänker moraliskt om man är muslim eller om man är katolik. Det är inte det om man bara vågar *mötas* kring det och det är den stora – det svåra kan ju vara om man inte får till det här *mötet*, utan att det blir ytligheter. Det blir att man säger att slöjan är bara ett tecken på att man är förtryckt och att man – som jag läste igår – att man sexualiseras som barn. Då har man på något vis hittat ett sätt att säga att det där vill vi inte ha för alla ska vara likadana. Det kan ju vara så att man bara ser det där ytliga, dvs. bara olikheter och att det inte sjunker in att människor är lika – för det är vi – vi vill samma saker [...] jag tycker mer att *det finns en tillgång i en mångkulturell skola* [...] Att anstränga sig för att förstå saker som man inte förstår på en gång gör att du växer som människa – sen är det ju synd att vi inte har så många elever som har svenska som modersmål – som talar svenska hemma. (Rektor 10:2:16)

Rektorn som citeras pekar alltså på en problematik vars konsekvens är att skolan inte kan ses som en isolerad företeelse i samhället. Medias rapportering och andra representationer påverkar i hög grad skolan.

Det är inte helt lätt för rektorerna att förhålla sig till frågor som handlar om elevernas etniska tillhörighet och bakgrund. Ett mönster i intervjuerna är att de intervjuade rektorerna framhåller att vi alla i grunden är lika och att det egentligen inte finns så stora skillnader mellan olika elever, men samtidigt får ibland elevernas etniska tillhörighet förklara problem som uppstår i skolan. Berättelserna innehåller motsägelsefulla drag, vilket även Ann Runfors uppmärksammat i sin forskning. I sin analys visar hon att "invandrarskap" och migrationserfarenheter både finns på agendan, men samtidigt också marginaliseras.

[I] läraernas uppmärksamhet gentemot "invandrarbarnen" var frågor kopplade till mångfald och migration [...] på ett komplext och motsägelsefullt sätt *både* intensivt närvarande och *samtidigt* osynliggjorda. Flertalet av de lärare jag träffade hade valt att jobba i de här skolorna och brunn för sitt arbete. Då vi träffades för första gången kunde de till exempel säga: "När man går till sitt jobb möter man hela världen. Här kan man inte jobba traditionellt utan arbetet är mer krävande", "här är alla olika" eller "här finns inga "vanliga" elever". Samtidigt beskrevs klasserna sällan i ordalag som

frammanade heterogeniteten. Istället tenderade alla barn som inte hade svenska som modersmål att sammanföras i en och samma kategori, ”invandrabarn”. Det var heller inte skolornas heterogenitet som stod i centrum för lärarnas uppmärksamhet. I fokus stod snarare det som beskrevs som deras problematiska homogenitet. Det var ”invandrarättheten” och ”svenskglesheten” som diskuterades. (Runfors 2003: 102f)

Mina erfarenheter sammanfaller i hög grad med Runfors beskrivning och jag tror att denna motsägelsefullhet sammanhänger med en allmän begreppsförvirring och en utbredd föreställning om vad som karaktäriserar en ”normal” svensk skola. Det som, av rektorerna, upplevs som kännetecknande för en skola, med ett stort antal elever med s.k. invandrabakgrund, är att den inte är en vanlig eller normal skola och att lärarna måste arbeta på ett annat sätt, att den traditionella ämneskunskapen inte räcker till, utan att den sociala kompetensen eller fostransrollen är det grundläggande.

En problematik som Runfors lokaliserar och som även mina informanter pekar på är bristen på ”svenska” elever, vilket upplevs försvåra dels språkinläring och dels skolans förmåga att överföra vissa specifika värden, normer och värderingar. Det kan därmed finnas en frustration, sorg eller tomhet hos pedagoger och skollledning kring detta och en rektor säger så här:

Jag tror att de äldre medarbetarna här, vi har medarbetare som har jobbat här sedan 1968 och de tänker ju lite på det [vi pratar om hur elevsammansättningen påverkar personalens arbete på skolan] och för dom så har Sekelskolans hållning alltid varit att alla får plats här. Detta är en skola som ska hjälpa alla. Det är själva grunden för den. Den är ju byggd för elever med arbetarbakgrund, så det har alltid funnits på något vis i skolans [ohörbart]. Men det finns också en – *visst finns det en sorg över att det inte finns några svenska elever*. För så tror jag att de flesta tänker: ”*Vi har bara invandrare*”. *Då förändras allting. Man kan inte riktigt göra samma saker*. Jag tror inte att det finns någon tveksamhet om att göra påskpynt och julpynt till exempel, men *det är inte samma sak här*. Det är inte samma sak som att göra det på en skola där alla ska hem och fira jul sen. *Inte negativt, men det är annorlunda*. (Rektor 10:2:16)

Sorgen som rektorn talar om kan uppstå då föreställningen om vad en skola är och vad det innebär att vara lärare inte realiserar i det dagliga arbetet. Det finns med andra ord ett glapp mellan idén om det egna arbetet och den praktik i vilken läraren befinner sig. Traditioner som jul- och påskpyssel blir inte desamma som de kanske har varit. Elevgruppens inställning till dessa traditionella pyssel symboliserar en förändring – en förändring som lärarna kanske inte är beredda på och som kanske ökar glappet mellan föreställningen om vad arbetet innebär eller vad det är de utbildat sig till och den reella upplevelsen av arbetsituationen. Föreställningen om vad den svenska skolan är för något och hur rollen som lärare eller rektor ter sig är starkt förankrade i en tradition som

inte med lätthet släpper taget om verksamheten. Hur professionalitet inom skolans fyra väggar definieras har sin grund i lärar- och pedagogiska utbildningar men även i de erfarenheter som varje individ bär med sig genom den egna skolgången och även i de organisationsprinciper som strukturerar upp skolan.

Skolan som organisation

Vilka möjligheter finns det för rektorer att förändra och pedagogiskt leda skolverksamheten? Utrymmet för förändrings- och s.k. utvecklingsarbete sammanhänger med hur skolan organiseras och skolan som organisation kan betraktas från en mängd olika perspektiv. Berg (1981) lokaliserar tre stycken olika former av skolorganisation. Dessa är *skolan som tvångsorganisation*, *skolan som professionell organisation* samt *skolan som byråkratisk/administrativ organisation*. Synen på skolan som en tvångsorganisation handlar i korthet om relationer mellan makt och engagemang. Makten kan i sin tur ha olika former; *tvingande*, *materiell* och *normativ*. Likaså kan engagemanget bland organisationens aktörer se ut på olika sätt och i Berg finns det tre uppdelningar; *alienerat*, *kalkylerande* samt *moraliskt*. Dessa olika karaktärsdrag ska ses som idealtyper, som inte återfinns i en "ren" form i "verkligheten", utan de samverkar snarare, även om något drag kanske dominerar. De utgör därmed en förenkling som kan hjälpa till att analysera komplexa processer av makt och underkastelse.

Berg refererar till Etzioni (1966) som ser fångelser och koncentrationsläger som tvångsorganisationer, men däremot inte skolor, som istället, enligt Etzioni karaktäriseras som nytto- eller som normativa organisationer. Detta har emellertid kommit att kritiserats och skolan har i flera studier framstått som en tvingande organisation och den huvudsakliga grunden för påståendet är skolplikten. Skolan är däremot inte, till skillnad från fångelset, en total organisation, dvs. en sluten plats där allt i livet försiggår och styrs under en och samma auktoritet. Tvånget i skolan kan ses ur två perspektiv; *strukturellt* och *substantiellt* (Berg 1981).

Skolplikten hänförs till det strukturella, vilket regleras i den lagstiftning, *skollagen*, som ytterst styr skolan. Det substantiella handlar om att eleverna tvingas underkasta sig ett visst innehåll i skolan, ett visst schema, i vissa lokaler, av vissa personer osv. Som en konsekvens av dessa former av tvång blir lärares och rektorers funktion att övervaka eleverna så att det strukturella och substantiella efterföljs. Lärare och rektorer har inte utrymme att påverka skollagen, det strukturellt tvingande, men *däremot har de möjlighet att, beroende på hur deras yrkesroller utformas, påverka graden och formen av substantiellt tvång.*

Skolan som professionell organisation handlar om kunskapsproduktion eller kunskapsöverföring. Centralt för den professionella organisationen, vilken skolan kan definieras som, är att dess professionella aktörer, dels har en akademisk utbildning, och dels har utvecklat en kollektiv yrkesetik, med normer och värderingar som ligger till grund för verksamheten. Inbyggt i den professionella organisationen finns grunder för strukturella konflikter, vilka kan ta sig uttryck i "målförskjutningar". Dessa kan vara en följd av att administratörer tagit över makten i organisationen och prioriteringen mellan mål och medel har förskjutits så att mål blivit medel och vice versa.

Även förändringsarbetet kan leda till "målförskjutningar". Fascinationen och tilltron till medlen tar över så att medlen blir mål och de ursprungliga målen som initierade förändringen tappas bort (Hargreaves 1994: 38). Dessa aspekter kan vara delförklaringar till varför skolan kritiserats för att vara förändringsobenägen eller till svårigheten att omvandla policyskrivningar till en vardaglig praktik.

Huruvida skolan kan betraktas som en byråkratisk och administrativ organisation råder det delade meningar om. Klart är emellertid att den administrativa funktionen i skolan är utbredd. Byråkrati kan tolkas som en rörelse bort från intressen eller mål som är uppställda för verksamheten. I skolans fall skulle målen kunna representeras av skollagen och läroplanens formuleringar om samhällsnyttiga och demokratiska medborgare samt förmedling av ett humanistiskt ideal. Byråkratin kan i detta resonemang beskrivas som klyftan mellan önskvärd verksamhet, sådan den formuleras i samhällets styrdokument, och den faktiska verksamheten som i realiteten inte prioriterar denna typ av målsättningar. Ett exempel på detta är skolans fokus på betyg och bedömning enligt en meritokratisk princip som motverkar reell demokrati och konkurrerar med ett humanistiskt ideal.

Byråkratin motverkar självförnyelse och förändring, vilket medför en dålig anpassningsförmåga till den unika "miljön". Byråkratin låser på detta sätt skolorna i administrativa mallar som motverkar flexibilitet och medför att skolor är uppbyggda på ett likartat sätt trots att området i vilka de är belägna och därmed också elevgruppens sammansättning i hög grad är varierande. Fenomen som migration och invandring borde påverka skolans innehåll och organisation för att skapa legitimitet och för att göra skolan likvärdig. Med likvärdig menas här att genom olika typer av undervisning och undervisningsinnehåll i praktiken skapa liknande förutsättningar för eleverna den dag då de går ut det

nionde skolåret. I praktiken ändras emellertid ytterst lite i skolans innehåll trots att förutsättningar och skolans kontextuella skepnad i hög grad förändras. Skolor med en stor flexibilitet och skolor som drivs av en ledning med en analytisk förmåga att uppfatta, tolka och anpassa verksamheten i enlighet med förändrade förutsättningar kommer att i högre grad kunna bedriva undervisning med kvalitet och därmed också skapa goda grunder för sina elever att gå vidare till nästa utbildningssteg, jämfört med skolor som i hög grad präglas av ett fastklamrande vid den traditionella skolkulturen.

Inbyggda i skolorganisationen finns två övergripande rationaliteter eller principer som konkurrerar med varandra. Den ena kan benämnas *det holistiska synsättet*, vilket utgår från demokrati, samarbete, solidaritet, lyhördhet, empati och humanism och det andra, *det partikulära synsättet*, handlar om lydnad, kontroll, konkurrens och individualism (Berg 1981). En kritisk mångkulturell pedagogik kan lokaliseras inom ramen för det holistiska perspektivet. Om den kritiska mångkulturella pedagogiken skulle genomsyra skolans verksamhet skulle detta innebära att de begrepp som karakteriserar det holistiska förhållningssättet skulle utgöra grund för hela skolans verksamhet och med nödvändighet skulle detta innebära att organisationen måste förändras och att synen på professionerna inom skolan till viss del måste utmanas. Lärarens funktion i klassrummet skulle då inte innebära att kontrollera eleverna och uppmåna till lydnad och i rektorsskapet skulle en tydligare uppgift vara att leda verksamheten med hjälp av specifika pedagogiska visioner i linje med de holistiska principerna.

Rektorerna – visionärer eller administratörer?

Om en förändring mot en mer kritiskt och mångkulturellt inriktad pedagogik ska bli möjlig så måste det finnas handlingsutrymme för ett verkligt ledarskap i skolan. Med andra ord så måste rektorerna kunna formulera visioner och dessutom kunna skapa ett utrymme för att det visionära arbetet ska kunna realiseras.

Då jag träffade och samtalande med rektorer i Malmös skolor började jag att fundera närmare på rektorernas funktion i skolan och att deras roll inte är entydig, utan i hög grad beroende av den enskilde rektorn. Samtidigt så finns det gemensamma drag i rektorsyrket och jag undrade över vilka dessa var – helt enkelt vilka krav som ställs på en rektor och vilka ansvarsområden som är kopplade till yrket? Jag inledde därför varje intervju eller samtal med att be informanten att berätta om sin yrkesbakgrund och även om sitt nuvarande

jobb och jag avslutade alltid denna inledande del av samtalet med att be rektorerna att beskriva det bästa respektive det sämsta med sitt jobb.

Caroline: Vad är det bästa respektive det sämsta med att vara rektor?

Rektor: Alltså det bästa är ju att man kan vara med och påverka en av de viktigaste verksamheter som finns. Det sämsta är att det är ingen som bryr sig om vad man – alltså det är ett mycket utsatt yrke.

Caroline: Vilka uttryck tar det sig?

Rektor: Allt! Alltså anmälningar till Skolverket, anonyma samtal till media, gråt och tannagisslan och kontakt med föräldrar. (Rektor 22:2:17)

Caroline: Vad är det bästa respektive det sämsta med att vara rektor?

Rektor: Det jobbigaste med att vara chef är att skolan är så otroligt mångfacetterad och komplicerad – det finns så många olika saker man ska känna till – jag vet av erfarenhet – eftersom jag har både vänner och bekanta, som jobbar inom näringslivet – att du som chef har ett väldigt begränsat område du ska hantera där, men här är det då allt ifrån att låset på dörren kan vara trasigt och att du ska fixa det till att du ska ha ambitionen om vad skolan ska handla om och redovisa det uppåt i hierarkin. Det är det svåraste att det är väldigt omfångsrikt och en del saker är pyttesmå och en del saker är jättestora [...] Det lättaste och det roligaste också egentligen är ju att du har så mycket folk omkring dig som du hela tiden måste relatera till – jag är en relationsmänniska. Mitt huvudsakliga arbetsverktyg är att ha bra relationer till dem som finns runt omkring mig här på skolan. Inte alltid att vi är vänner eller så – men tydliga relationer – där man vet vad jag menar när jag säger något och förhoppningsvis gör så – så småningom. (Rektor 10:2:16)

Baserat på rektorernas svar så är det möjligt att se att det bästa och det sämsta med yrket sammanhänger. Det som är det mest positiva med arbetet enligt de båda informanternas beskrivning är att ”man kan vara med och påverka en av de viktigaste verksamheter som finns” och ”att du har så mycket folk omkring dig som du hela tiden måste relatera till” och där dessa relationer präglas av tydlighet och där medarbetare också följer de direktiv rektorn ger. Båda svaren handlar alltså om att få möjlighet att påverka och att helt enkelt styra en verksamhet.

Samtidigt så handlar även de negativa aspekterna med yrket om påverkansmöjligheten – ”det sämsta är att det är ingen som bryr sig om vad man...” och ”där man vet vad jag menar och förhoppningsvis gör så – så småningom” – och att denna helt enkelt är begränsad och att man som rektor kan känna sig ifrågasatt och uppleva att det är svårt att få gehör för idéer eller att få igenom sina beslut. Yrket beskrivs också som omfattande med väldigt skilda och vidsträckt ansvarsområden och tillsammans med en upplevelse av begränsade möjligheter att förankra idéer och beslut, så kan arbetet vid vissa tillfällen känna nästintill övermäktigt.³¹

³¹ Dessutom har yrkets status förändrats negativt över tid och genom en kort historisk tillbakablick är det möjligt att se att rektorstiteln tidigare varit behäftad med såväl status som makt. Titeln rector användes redan 1290. Kontexten, i vilken denna latinska benämning inlemmades, var de dom- och kate-

Arbetsförhållanden och förväntningar bestämmer, utformar och sätter gränser för yrkesrollen. Flertalet studier kring rektorsyrket pekar på en förändring i arbetsuppgifter och ansvar. Kommunaliseringen av skolan har pekats ut som en bidragande faktor till dessa förändringar och även en ökad datorisering har lett till en utökad administration (se t.ex. Ekholm et. al. 2000). Samtidigt har den administrativa delen varit betydande långt innan kommunaliseringen. Rektorn fungerade då som en statlig tjänsteman med ansvar för att lokalt uttolka och implementera läroplan, författningar och förordningar. Av hävd hade de enskilda lärarna stor autonomi visavi rektorn, gällande det pedagogiska arbetet i klassrummet, så implementering av läroplan stannade ofta på ett administrativt plan (Svedberg 2000, med hänvisning till Mårdén 1996).

Eftersom rektorer traditionellt sett haft ett begränsat pedagogiskt ansvar och lärare haft kontroll över den pedagogiska verksamheten bakom en stängd klassrumsdörr, så kan denna tradition leva kvar på skolor och detta kan vara en förklaring till varför några informanter säger sig uppleva svårigheter att driva igenom beslut av pedagogisk karaktär eller beslut som på andra sätt påverkar lärarkollektivet.

Förutom de *administrativa* uppgifterna brukar två andra arbetsområden lokaliseras i studier och forskning kring rektorsyrket. Dessa är *det pedagogiska* – alternativt idé- och visionsformuleringar samt *det sociala* eller arbetet med, och ansvaret för, mänskliga relationer. Studier har visat att rektors arbete självklart består av komponenter från dessa tre olika sfärer, men att en kanske överväger i den enskilda rektorns fall (Ekholm et. al. 2000).

Dessa tre olika grupperingar av arbetsuppgifter sammanhänger med organisationen kring skolan. De administrativa uppgifterna hänger samman med ekonomiska ramar, juridiska förordningar och lagar, samt med ett ideologiskt perspektiv, vilket bestäms av läroplanen. Det pedagogiska arbetet styrs, liksom det administrativa, ytterst av läroplanen. Arbetsuppgifterna ligger i skärningspunkten mellan en byråkratisk förvaltning och att leda en professionell organisation samt mellan politiska visioner och den "skolkultur" som konstrueras bland lärarkollegiet på den enskilda skolan. De sociala aspekterna i yrket sammanhänger med att det i mänskliga relationer uppstår konflikter och meningskiljaktigheter. Rektorn bär det yttersta ansvaret för att relationer mellan per-

dralskolor som byggdes upp i Sverige på 1200-talet på begäran av den katolske påven. På 1800-talet var titeln rektor exklusiv för läroverksrektorerna som hade högt anseende och en betydande status i samhället. Rektorsämbetet var kronan på en lång och lyckad karriär som läroverkslektor. På 1900-talet förändras detta. Från att tidigare ha varit en titel förbehållen män erövrade på 20- och 30-talen flickskoleförestandarinnorna titeln (jfr. Ullman 1997). Under 1900-talet framträdde rektorsskapet alltmer som en egen yrkesidentitet från att tidigare varit avslutningen på en lyckad lärarkarriär (Ekholm et. al. 2000).

sonal, elever och föräldrar fungerar. Rektorn är också skolans ansikte utåt och handhar relationer till media och politiker (Svedberg 2000, med hänvisning till Lundgren 1986).

På 1990-talet ställdes det, i samband med utarbetande och implementering av ny läroplan (Lpo -94), högre krav gällande rektorernas pedagogiska ansvar. ”I det nya mål- och resultatstyrda systemet skall rektor som chef och pedagogisk ledare utmana en månghundraårig undervisningspraktik och [...] göra skolskutan mer styr- och manövrerbar i enlighet med läroplanens mål” (Svedberg 2000: 19). Studier har visat att det finns en mängd möjligheter på den lokala skolarenan att komma förbi de centralt ställda kraven och att det är naivt att tro att uppställda policier förändrar förhållningssätt och skolkulturer som har en mångårig tradition. Rektorerna sitter i en maktposition men samtidigt är denna makt inte endimensionell. De är positionerade i ett komplext strukturellt sammanhang där handlingsutrymmet ibland är ytterst begränsat (Möller 2000: 220f).

Vem blir rektor?

Ord som korstryck, dilemma och ambivalens har använts för att belysa rektorernas roll och det arbete som skolledning innebär och Annika Ullman formulerar frågor som belyser två av de dilemman som rektorn utsätts för. Är rektorns funktion att implementera statliga styrdokument eller att främst tjänstgöra som byråkrat och mellanchef i den kommunala organisationen, samt huruvida rektorerna ska betraktas som en specifik yrkesgrupp eller som lärare med ett utökat ansvar (Ullman 1997, Svedberg 2000)? Rektorer har ofta en lärarbakgrund och rekryteras således ur den egna organisationen, fast ursprungligen ur en annan yrkeskategori.

Vad som kanske är mer intressant här, är att skolledare uteslutande består av personer med en oftast väl vitsordad lärarerfarenhet. Den traditionella skolledaren spelar som regel främst rollen som bärare – eller förvaltare – av skolans regelsystem. Detta innebär att skolledare som främst är utbildade för skolans professionella verksamhet skall spela rollen av byråkrat och göra detta utan någon egentlig administrativ utbildning. (cf. Stålhammar & Wennås, 1975, citerat i Berg 1981)

Alla rektorer jag talat med, med undantag av en, hade vandrat denna karriärväg. Från att ha haft en helt undervisande lärartjänst hade de fått mer ansvar och blivit studierektorer eller biträdande rektorer. Efter några år (och några skolor, i flera fall) hade de fått en ordinarie rektorstjänst och i den rollen träf-

fade de mig. Det var slående att nästan alla hade bytt arbetsplats och vissa hade ett flertal olika rektorstjänster bakom sig.

Denna karriärväg finns beskriven i en mängd litteratur, bl.a. av Svedberg (2000), som också pekar på nackdelen med ett dylikt rekryteringsförfarande. En nackdel som han lokaliserar kan möjligen förklara benägenheten att byta arbetsplats eftersom det är svårt att leda forna kolleger. Flera forskare har visat att detta kan leda till att rektorn i fråga inte vågar eller kan axla ledarskapet. Kunskapen om organisationen och att personen är insocialiserad i skolans specifika kultur, gör att förändringsbenägenheten minskar och att rektorn gärna undviker konflikter. Rektorsfunktionen blir således mer administrativt serviceinriktad än pedagogiskt utmanande (se t.ex. Scherp 1998).

Svedberg talar om att det ”undantagsvis anställs [...] skolledare från andra utbildningsorganisationer t.ex. högskolor eller arbetsmarknadsutbildning, men också från näringsliv och förlagsverksamhet. Dessa har dock ofta en lärarutbildning i sin bakgrund” (Svedberg 2000: 31). Denna ”undantagsanställning” fanns också representerad bland de rektorer jag samtalat med. Rektorn i detta fall hade inte själv lärarbakgrund, utan kom istället från ett företag som sysslar med utbildningsfrågor. Rektorn i fråga utmärkte sig, genom att ge uttryck för en större förändringsbenägenhet och genom ett mer positivt förhållningssätt, till det egna arbetet, generellt sett. En mängd olika projekt hade initierats på skolan och ledning samt annan personal sökte aktivt nya projektpengar, med ett lyckat resultat.

Mina empiriska iakttagelser bekräftar tidigare forskning, eftersom “undantagsrektorn” också var den som mest talade om förändringar som skett på skolan under de senaste åren. Informanten sade sig inte ha stött på några större problem i sitt ledarskap trots att några förändringsmotsträviga lärare lämnat skolan, men var samtidigt mycket noga med att påpeka att ledarskapet och förändringsarbetet inte kunde tillskrivas en person utan snarare handlade om ett lagarbete.

Rektor: Då såg personalen också att om vi ska göra på det här sättet då kan vi inte jobba i trettio arbetslag. Även om min tanke var att vi skulle jobba i små arbetslag så var det de som såg själv att då är det bättre att vi bryter ner arbetslagen. Men man var då inte glad för att göra detta från början [...] men sen såg de att de fick en helt annan närhet. De fick en helt annan möjlighet att styra sitt eget arbete tillsammans med sina barn. Sedan fick de ju vissa regler som var givna då att vi ska införa tematiskt arbete – så är det bara. Det säger man både kring språkutveckling och det kan aldrig vara bra för barn att inte lära sig saker och ting i ett sammanhang och det var så jag sa att så är det bara och då får man antingen gilla läget eller så får man söka sig härifrån.

Caroline: Men väckte inte det upprördhet?

Rektor: Jo, men det är bättre att vara rak. De enda som inte kan välja denna arbetsplats det är eleverna men för personalen är det fritt att välja denna arbetsplats. Så gillar man inte det ledningssystemet som vi har här och som vi vill jobba, så får man söka sig någonannanstans. Jag är väldigt lyhörd till vissa bitar, men vissa bitar måste man ta ställning till för att gå vidare.

Caroline: Det blev ingen massuppsägning?

Rektor: Nej, det var en tre-fyra stycken. (Rektor 12:2:17)

Det är intressant att undersöka vilka som blir rektorer eller hur det går till när dessa rekryteras, eftersom det kan avslöja mer om yrkets status, omgivningens förväntningar och också i förlängningen säga något om den samhälleliga diskurs som omger skolan, samt hur denna förändras över tid. I slutet av 1970-talet var de flesta rektorer manliga ämneslärare inom grundskolan. 1994 hade detta scenario förändrats och en sammanställning visade att många rektorer var kvinnliga och med bakgrund i barnomsorgen (Rapp 2001: 36, med hänvisning till Regeringens skrivelse 1996/97:112).

I mitten av 1990-talet hade nästan hälften av de rektorer som rekryterades ingen tidigare erfarenhet inom yrket och det rekryterades även rektorer utan tidigare pedagogisk skolerfarenhet, exempelvis socionomer och civilingenjörer, men även människor, företrädesvis män, med militär bakgrund. På 1980-talet rekryterades rektorer ur lärarkåren på den egna skolan i hög utsträckning, ca 70%, men tio år senare har detta ändrats drastiskt och den procentuella andelen var i mitten av 90-talet ca 25%. Detta kan tolkas som att studier som påvisat svårigheten med att leda forna kolleger slagit igenom hos den kommunala arbetsgivaren (Rapp 2001: 36).

Att andra yrkeskategorier än lärare sökt sig till, eller rekryterats till rektorstjänster kan vara ett uttryck för, dels att kärvare tider för andra yrken lett till att människor sökt sig till skolan, men också för att kompetens inom administration, ekonomi och ledarskap efterfrågats i högre utsträckning. Ett exempel på båda dessa fenomen skulle kunna vara det ökande antalet rektorer med militär bakgrund. Dels kan detta vara ett uttryck för nedläggningar inom försvaret och dels kan det sammanhånga med krav på ett mer auktoritärt och tydligt ledarskap, i takt med att bristen på disciplin florerat som argument i debatten om skolan (se t.ex. Frykman 1998).

Rekryteringen av rektorer har förändrats under de senaste femton åren, vilket sammanhänger med decentraliseringen av skolan och en förändrad syn på vad ledarskap inom skolan innebär. Den tidigare dominansen av, något förenklat, vita medelålders svenska män med en mångårig lärarkarriär bakom sig,

i kanske framförallt matematik eller tekniska alternativt naturorienterade ämnen, har luckrats upp och det finns alltför kvinnor i yrket och det finns möjligheter för yngre och för människor utan lärarbakgrund att bli rektorer. Samtidigt har yrkesstatusen försvagats och om detta har lett till att, till exempel fler kvinnor fått möjlighet att bli rektorer är svårt att säga, men det kan sammanhånga med en diskursiv förskjutning av hur viktigt och ansvarsfullt arbetet ses och även materiella omständigheter som löner och andra förmåner.

Trots att antalet kvinnor i rektorsyrket har ökat betydligt de senaste decennierna så har forskning kring kvinnor och skolledarskap varit i princip obefintlig och de flesta studier om ledarskap i skolan utgår från att kön är betydelselöst eller från ett oreflekterat manligt perspektiv.

Om studier om kvinnliga ledare varit marginella så är studier om skolledare i den svenska grundskolan med en bakgrund från en "icke-svensk" kontext, i princip, helt obefintliga. Att rektorerna i den svenska skolan också är "svenska" tas för givet och betraktas som självklart. Bland mina "rektorsinformanter" hade alla en "svensk" bakgrund och könsfördelningen var i princip hälften – hälften.

En möjlig framtida utveckling är att rektorer kommer att rekryteras bland grupper som har föräldrar som invandrat eller som kanske själva har gjort det. Det kan vara en poäng att rektorer och skolledning också representerar den mångfald av bakgrunder som finns i Sverige, eftersom denna mångfald finns i skolan och en mer differentierad ledning kan öka graden av legitimitet för det pedagogiska arbete som bedrivs och de beslut som fattas "uppifrån" och det kan också vara en viktig kugge för att utmana skolstrukturer som upplevs som icke-fungerande i den samhällskontext vi lever i. Eftersom skolans roll som värde- och normförmedlare är central så krävs det en fungerande och väl integrerad och insatt skolledning som driver frågor medvetet och med legitimitet och stöd från lärare, elever, föräldrar och från samhället i stort.

Det finns en medvetenhet om att rekryteringen av lärare behöver breddas och en rektor på en skola med en hög andel elever med "invandrarbakgrund" och där det omgivande området domineras av höga hyreshus från 60- och 70-talen beskriver den ideala läraren så här:

Rektor: Den optimala läraren här är ju en arabisktalande, född i Sverige och med hela sin utbildning från Sverige, pratar båda språken flytande – är alltså totalt tvåspråkig.

Caroline: Har ni några sådana lärare här?

Rektor: Nä, det har vi inte – vi har ju lärare som är tvåspråkiga – det har vi ju – men vi har inte i de språken som vi egentligen behöver. Vi har en grekisk [...] och sen har vi en iransk lärare men han talar inte så bra svenska. (Rektor 03:10:20)

En specifik språklig kompetens blir alltså centralt på en del skolor, men samtidigt så finns det en rad strukturella och organisatoriska problem med att rekrytera lärare med denna typ av kompetens. Problematiken kan till viss del förklaras med föreställningar om hur en lärare ska se ut och vara. Dessutom finns det svårigheter att få utbildningsmeriter och lärarerfarenheter från en annan nationell kontext, validerade och godkända i Sverige. Utöver språklig kompetens reflekterar rektorn över den kulturella kompetensen ur en integrationsbefrämjande synvinkel:

Lärare med en annan kulturell bakgrund ska kanske jobba i andra skolor med svenska elever för att det ska bli en integration på något sätt. (Rektor 03:10:20)

Det finns en poäng i resonemanget men generellt sett så ses inte erfarenheter baserade på exempelvis en uppväxt i en utomeuropeisk kontext, som en specifik merit vid tjänstetillsättningar och kravet på en viss utbildnings- och arbetslivsbakgrund exkluderar människor som saknar en svensk pedagogisk examen och som varit lång tid i en svensk skolkontext och därmed på sitt CV kan visa upp en gedigen erfarenhet av rektorskap (jfr. Broomé et.al., 2006).

En förändrad rektorsroll

Skolan är trög – skolan är mycket trögare än andra verksamheter, just eftersom att *alla har sin bestämda uppfattning om vad det är vi gör*. Det är väldigt personligt vad skolan är och vad den gör. Du kan inte sitta – som min man på ett stort företag – och ha en personlig uppfattning om hur deras IT-system ska fungera [...] *Pedagogik är så personligt*. Det finns alla möjliga referensramar – *alla har själva gått i skolan* – deras barn har, eller går i skolan [...] Det är det som är så svårt i skolan att skapa – *vart är vi på väg allihop?* (Rektor 10:2:16)

Skolans roll och funktion i samhället är differentierad och komplex. ”Pedagogik är så personligt” säger rektorn i citatet, och det är i detta som en del av problematiken ligger. För att förändringar ska komma till stånd så krävs det att skolans ledning är övertygad om nyttan med förändringar i en viss riktning. Dessutom måste skolans ledning tydligt kunna förmedla visionen vidare till övriga inblandade, dvs. i första hand till personal, elever, föräldrar, men även till det omgivande samhället i vidare mening; media, politiker och den allmänna opinionen.

Som föreliggande kapitel har visat så har rektorsrollen och även vilka som rekryteras som rektorer förändrats under de senaste decennierna. Rektorns

funktion har tidigare varit inriktad på att, i stort sett, endast förvalta ett centralt upprättat regelverk. Denna funktion finns till viss del fortfarande kvar, även om skolan numera sorterar under kommunen, men rektorernas roll har blivit alltmer differentierad och det ställs fler krav idag på en rektor. I linje med detta så är rektorn idag, generellt sett, mer synlig i verksamheten och känd bland elever och deras föräldrar. Rektorerna har ett större pedagogiskt ansvar och också ett ansvar för att förändringar i samhället påverkar och förändrar skolverksamheten. Det kan gälla en förändrad syn på kompetens och kunskap eller tekniska förändringar som måste slå igenom i skolan, men också krav på att skolan måste anpassas efter de människor som befolkar samhället. Med andra ord måste skolans verksamhet anpassas efter människors erfarenheter och inte det omvända. En syn på kunskap och lärande i enlighet med en kritisk mångkulturell pedagogik tar sin utgångspunkt i människors erfarenheter där relationer mellan människor är nyckeln för allt lärande och där en medvetenhet om maktprocesser är centralt.

Den *strukturella* dimensionen; skollagstiftning, regelverk och skolplikt, lämnar inget utrymme för att från rektorns sida aktivt bedriva förändringsarbete efter egna uppställda pedagogiska mål, men däremot finns det stora möjligheter för visionärt arbete och förändring i den *substantiella* dimensionen. Undervisningsinnehåll, rumslig och tidsmässig organisering i skolan samt konstruktionen av elev- och lärarroller är i hög utsträckning möjliga att påverka.

Den byråkratiska delen av skolan har utpekats som en bromskloss för förändring, men en stor del av denna faller inom ramen för det substantiella och kan därmed, om viljan och övertygelsen finns, förändras och minimeras. Nyckeln är att utmana traditionella föreställningar om skolan, om lärare, om rektorer och om elever och en början kan vara att lokalisera och diskutera dessa föreställningar hos sig själv, tillsammans med andra. Ideal tenderar annars att vara osynliga, självklara och helt enkelt tagna för givna.

Ett ytterligare perspektiv på skolan som byråkratisk sammanhänger med att skolan under 1900-talet alltmer införlivats med statsapparaten. Det statligt utformade regelsystemet styr ytterst skolans organisation och verksamhet, men försök till uppluckring av detta har skett genom 1990-talets decentralisering och läroplansförändringar. Det byråkratiska regelsystemet tillämpas i hög grad vid rekrytering eftersom formell utbildning ofta ses som viktigare än en subjektiv lämplighetsbedömning (Berg 1981). Kravet på formell "svensk" lärarexamen påverkar benägenheten att anställa lärare med utländsk bakgrund nega-

tivt, eftersom de ofta har en lärarutbildning från en annan nationell kontext som inte "godkänns" eller ger behörighet för undervisning i Sverige. En flexibilitet vid rekrytering där preciserade kriterier för vad som kännetecknar en god pedagog och där intervjuer istället för examensbevis stod i fokus skulle kunna öka kvaliteten på undervisningen istället för det motsatta som oftast görs gällande i debatten i allmänhet och i uttalanden från lärarfacken i synnerhet. Formell behörighet i form av ett examensbevis är inte en garanti för pedagogisk lämplighet utan dessa båda kan stå i konflikt, vilket även kan prägla pedagogiska mål och byråkratiska regler överhuvudtaget.

Vilka arbetsuppgifter och vilket ansvar den enskilde rektorn har kan variera, men dessa bör specificeras och göras tydliga. Beslut som rör rektorskap och rektorernas arbetsuppgifter och ansvar fattas såväl på en statlig nivå som på en kommunal nivå, vilket ibland kan ge upphov till motstridiga arbetsuppgifter och målbeskrivningar som ska uppfyllas och tillgodoses. Dessutom finns det skillnader även på den kommunala nivån beroende på i vilken stadsdel som rektorn är verksam. Att skolorna tillhör olika stadsdelar kan även försvåra att samarbete utvecklas mellan olika rektorer.

Rektor: Det sitter alltså tio småpåvar i Malmö som bestämmer [...] jag är rektor och är arbetsgivare på denna arbetsplatsen [...] förr har det kallats för rektor men det kan egentligen kallas för vadsomhelst. Det kan vara helt olika omfattning, det kan vara helt olika arbetsuppgifter.

Caroline: Vilken kontakt har du med andra rektorer? Har ni någon kontakt? Finns det något samarbete?

Rektor: Inte något – var och en till sitt. (Rektor 22:2:17)

De personer i skolan, såväl lärare som rektorer, som jag har haft kontakt och samtalat med gav uttryck för att deras handlingsutrymme var begränsat. Lärarna hänvisade till skolans ledning och rektorerna hänvisade till att ett flertal faktorer eller grupper begränsade deras inflytande och makt. Det blev också tydligt att denna upplevda och reella begränsning medförde att utrymmet för förändringar också var starkt begränsat. Detta kan till viss del förklara att skolsystemet kan ha svårt att snabbt anpassa sig till förändringar i samhället, i detta fall till en förändrad samhällskontext till följd av migration.

Skolan måste emellertid förändras och skolans uppdrag måste inkludera utmanandet av polariserade och förenklade föreställningar om världen och grupper av människor i samhället som låser positioner och förstärker rädslor i samhället. Skolans funktion som upprätthållare och förstärkare av demokra-

tiska ideal ligger i linje med rollen som utmanare. Det är ett demokratiskt grundproblem att grupper i samhället inte inkluderas fullt ut och att bostadsområden stigmatiseras och ensidigt görs till symbol för det avvikande och det hotfulla i samhället.

För att detta ska låta sig göras måste dominerande perspektiv utmanas av andra perspektiv. Ett ensidigt västerländskt, europeiskt, anglosaxiskt eller svenskt perspektiv exkluderar en mängd erfarenheter som kan utveckla lärande och kunskapsförståelse. Utgångspunkten måste vara att ingen elev eller lärare är fångad i en statisk identitet beroende på etnisk, religiös, sexuell eller könsrelaterad tillhörighet, utan att individer skapas i ett kollektivt och socialt sammanhang och att komplexiteten hos varje individ inte går att fånga i enkla kausala orsaksmodeller. Detta synsätt kan en kritisk mångkulturell pedagogik bidra med och utveckla.

Med kunskap om en kritisk mångkulturell pedagogik möjliggörs en analytisk förmåga att se sig själv i relation till andra. Det blir möjligt att kritiskt ifrågasätta ”etablerade sanningar” om hur saker och ting, eller världen i stort är beskaffad och organiserad. I ett kritiskt mångkulturellt tankesätt är det inte möjligt att förklara problem i skolan genom en bristande förmåga hos eleverna eller hos deras föräldrar, eftersom problemen inte är inneboende hos människor utan snarare uppstår i relationer. Om problem lokaliseras så måste de lösas genom en analys av och en förändring av relationer som uppenbarligen inte fungerar.

Det pedagogiska uppdraget är sammankopplat med ett socialt uppdrag, eftersom pedagogik handlar om mänskliga relationer. Poängen är med andra ord att pedagogik inte går att skilja från det sociala sammanhanget och därför faller argument i linje med att ”det inte är vårt jobb att vara socialarbetare och psykologer, vi är här för att undervisa”. Ett sådant argument platsar inte i en holistisk syn på vad lärande och kunskap är. Om läroplanens målformuleringar och policyskrivningar är allvarligt menade och inte enbart ett spel för gallerierna, så är en holistisk kunskapssyn i enlighet med ett kritiskt mångkulturellt förhållningssätt en möjlig väg att gå.

Litteratur

- Banks, James A. (1994/1999) *An Introduction to Multicultural Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bennett, Christine I. (1986/1999) *Comprehensive Multicultural Education. Theory and Practice*. Boston: Allyn and Bacon.
- Berg, Gunnar (1981) *Skolan som organisation. En analys av skolans organisatoriska struktur i ett förändringsperspektiv*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Broadly, Donald (2000) "Inledning" i SOU (2000:39) *Välfärd och skola*. Antologi från Kommittén välfärdsbokslut.
- Broomé, Per, Ljungberg, Caroline, Rönnqvist, Sofia & Schölin, Tobias (2006) *Chefsrekrytering i Malmö stad. En fallstudie om kompetens mångfald och homogenisering*. Norrköping: Integrationsverket.
- Brune, Ylva (1997) *Journalistikens Andra. Invandrare och flyktingar i nyheterna*. Paper från IMER-förbundets konferens och årsmöte 1997.
- Brune, Ylva (red.) (1998) *Mörk magi i vita medier. Svensk nyhetsjournalistik om invandrare, flyktingar och rasism*. Stockholm: Carlsson.
- Bunar, Nihad (1999) *Skolan mitt i förorten*. Umeå: Partnerskap för multi-etnisk integration.
- Bunar, Nihad (2001) *Skolan mitt i förorten. Fyra studier om skola, segregation, integration och multikulturalism*. Eslöv: Brutus Östlings bokförlag Symposion.
- Ekholm, Mats, Blossing, Ulf, Kåräng, Gösta, Lindvall, Kerstin & Scherp, Hans-Åke (2000) *Forskning om rektor – en forskningsöversikt*. Stockholm: Skolverket, Liber distribution.
- Ericsson, Urban, Molina, Irene & Ristilampi, Per-Markku (2002) *Miljonprogram och media. Föreställningar om människor och förorter*. Norrköping: Integrationsverket & Stockholm: Riksantikvarieämbetet.
- Etzioni, Amitai (1966) *Moderna organisationer*. Stockholm: Aldus/Bonnier.
- Feuchtwang, Stephan (1990) "Racism; Territoriality and Ethnocentricity" i Alrick, X. & Feuchtwang, S. (red.) *Antiracist Strategies*. Avebury: Gower.

- Frykman, Jonas (1998) *Ljusnande framtid. Skola, social mobilitet och kulturell identitet*. Lund: Historiska Media.
- Fullinwider, Robert K. (red.) (1996) *Public Education in a Multicultural Society. Policy, Theory, Critique*. New York & Melbourne: Cambridge University Press.
- Gardner, Paul (2001) *Teaching and Learning in Multicultural Classrooms*. London: David Fulton Publishers.
- Hargreaves, Andy (1994) *Läraren i det postmoderna samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Hultinger, Eva-Stina and Wallentin, Christer (red.) (1996) *Den mångkulturella skolan*. Lund: Studentlitteratur.
- Kincheloe, Joe L. & Steinberg, Shirley R. (1997) *Changing Multiculturalism*. Buckingham: Open University Press.
- Kursplaner för grundskolan* (1994) Kursplan för ämnet engelska. Stockholm: Utbildningsdepartementet (fastställda av Sveriges regering och utgivna genom Fritzes).
- Kursplaner för grundskolan* (1994) Kursplan för ämnet svenska. Stockholm: Utbildningsdepartementet (fastställda av Sveriges regering och utgivna genom Fritzes).
- Ljungberg, Caroline (2005) *Den svenska skolan och det mångkulturella – en paradox?* Malmö: Studies in International Migration and Ethnic Relations No 4, Linköping: Studies in Art and Science No 329.
- Lundgren, Ulf P. (1986) *Att organisera skolan. Om grundskolans organisation och ledning*. Stockholm: Liber Utbildningsförlaget.
- Läroplan för de obligatoriska skolformerna (Lpo -94)* (1994) Stockholm: Utbildningsdepartementet (fastställda av Sveriges regering och utgivna genom Fritzes)
- Läroplan för grundskolan (Lgr -80)* (1980) Stockholm: Utbildningsdepartementet (fastställda av Sveriges regering och utgivna genom Fritzes).
- McClaren, Peter (1997) *Revolutionary Multiculturalism. Pedagogies of Dissent for the New Millenium*. Boulder & Oxford: Westview Press.

- McCormick, Theresa Mickey (1994) *Creating the Nonsexist Classroom. A Multicultural Approach*. New York & London: Teachers College Press.
- Mårdén, Björn (1996) *Rektorers tänkande. En kritisk betraktelse av skolledarskap*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis .
- Möller, Jorunn (2000) School Principals in Transition. I: Day, C., Fernandez, A., Hauge, T. E. & Möller, J. (red.) *The Life and Work of Teachers. International Perspectives in Changing Times*. London & New York: Falmer Press.
- Rapp, Stephan (2001) *Rektor – garant för elevernas rättsäkerhet?* Örebro: Universitetsbiblioteket.
- Regeringens skrivelse (1996/97:112) *Utvecklingsplan för förskola, skola och vuxenutbildning – kvalitet och likvärdighet*. Stockholm: Fritzes.
- Rhoads, Robert A. & Valadez, James R. (1996) *Democracy, Multiculturalism, and the Community College. A Critical Perspective*. New York & London: Garland Publishing.
- Runfors, Ann (2003) *Mångfald, motsägelser och marginaliseringar. En studie av hur invandrarskap formas i skolan*. Stockholm: Prisma.
- Said, Edward W. (1997) *Covering Islam. How the Media and the Experts Determine How We See the Rest of the World*. London: Vintage.
- Selander, Staffan (1988) *Lärobokskunskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Scherp, Hans-Åke (1998) *Utmanande eller utmanat ledarskap. Rektor, organisation och förändrat undervisningsmönster i gymnasieskolan*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- SOU (1996:55) *Sverige, framtiden och mångfalden*. Slutbetänkande från Invandrarpolitiska kommittén. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU (1997:121) *Skolfrågor. Om skola i en ny tid*. Slutbetänkande av Skolkommittén. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Stålhammar, Bert & Wennås, Lars (1975) *Skolledare idag. Handbok i praktisk skolledning*. Stockholm: Bonnier.

Svedberg, Lars (2000) *Rektorsrollen. Om skolledarskapets gestaltning*. Stockholm: HLS Förlag.

Söderberg, Hjalmar (1907) *Det mörknar öfver vägen. Berättelser*. Stockholm: Bonnier.

Todd, Roy (1991/1994) *Education in a Multicultural Society*. London: Cassel Educational Limited.

Tomlinson, Sally (1990) *Multicultural Education in White Schools*. London: B.T. Batsford.

Torres, Carlos Alberto (1998) *Democracy, Education and Multiculturalism. Dilemmas of Citizenship in a Global World*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.

Ullman, Annika (1997) *En studie av en titel och dess bärare*. Stockholm: HLS Förlag.

van Dijk, Teun Adrianus (1987) *Communicating Racism. Ethnic Prejudice in Thought and Talk*. Newbury Park: Sage.

van Dijk, Teun Adrianus (1993) *Elite Discourse and Racism*. London: Sage.

Ålund, Aleksandra (1997) *Multikultiungdom. Kön, etnicitet, identitet*. Lund: Studentlitteratur.

Intervjuer

Fem stycken intervjuer med rektorer på grundskolor i Malmö, hösten 2003 och våren 2004

Rektor 03:10:20

Rektor 10:2:16

Rektor 11:2:18

Rektor 12:2:17

Rektor 22:2:17

Diskriminering på köpet - etnisk profilering i polisarbete

Sophie Hydén

Inledning

Detta kapitel handlar om polisarbete i dagens mångkulturella samhälle.³² Människor med erfarenheter från olika kulturer och delar av världen lever idag i Sverige, som en följd av den ökade och mer permanenta invandringen till landet sedan 1980-talet. I polisers arbete har invandringen bland annat inneburit att det numera finns en risk för att utsätta människor för etnisk diskriminering.

Etnisk diskriminering är en stor fråga. Den förekommer mellan enskilda individer och blir särskilt allvarlig i vissa sammanhang, såsom när den begås av poliser. Detta har att göra med polisers stora maktbefogenheter i samhället. Diskriminering är något man ofta skyller på att människor är fördomsfulla eller på att det är en inneboende tendens hos människor – ett resonemang jag inte kommer att fördjupa mig vidare i här. Jag kommer inte heller att beröra avsiktlig diskriminering. Istället diskuterar jag om det finns generella drag inom polisyrket som kan ha en diskriminerande effekt, och hur detta kan komma till uttryck. Att se sin omvärld utifrån förenklade kategorier lyfts i texten fram som ett möjligt exempel på en yrkestendens inom polisen. Dessa förenklade kategorier kan upplevas som en förutsättning för polisyrket men baksidan kan vara att denna typ av arbetsredskap leder till diskriminering.

Diskussionen om etnisk diskriminering kommer vidare att avgränsas till att handla om skillnader och samband mellan *subjektiv* etnisk diskriminering och *objektiv* etnisk diskriminering, det vill säga upplevd diskriminering respektive faktisk diskriminering. Jag berör även skillnader mellan hur etnisk diskriminering kan betraktas och uppfattas av dels poliser, dels personer som riskerar att bli föremål för etnisk diskriminering, det vill säga personer som har eller ser ut att ha utländsk bakgrund. För att förtydliga vad jag här syftar på för skillnader ska jag ge ett exempel:

Som ett utbildningsinslag på de kurser i mångfaldsfrågor som jag har arbetat med vid Polisen i Skåne, medverkade en ung man med utländsk bakgrund.

³² De exempel som presenteras i kapitlet bygger på erfarenheter i samband med insamlandet av empiriskt material till min avhandling om polisarbete med inre utlänningskontroll (Hydén och Lundberg 2004), och på samtal med poliser under de utbildningar i etnicitets- och mångfaldsfrågor som jag har genomfört tillsammans med Anna Lundberg vid Polisen i Skåne ht 2004 och vt 2005. Dessa kurser har vänt sig till poliser i yttre tjänst, mellanchefer och högre chefer inom myndigheten.

Han berättade om tillfällena då han blivit stannad av polis i kontroller, som han upplevt varit baserade på hans 'utländska utseende'. Den unge mannen berättade vad som hade ägt rum och hur han hade upplevt det hela. Kontrollerna som han beskrev var relativt triviala, poliserna själva hade vid ingripandena benämnt dem som rutinkontroller. Samtidigt hade poliskontrollerna för den stannade personen upplevts som obehagliga genom sin obestämbarhet – det framgick inte riktigt varför poliserna bestämt sig för att genomföra en kontroll.

Vid ett tillfälle, i den diskussion som följde efter framförandet, gav sig en polis i kast med att försöka förklara och motivera varför den unge mannen tenderade att bli stannad av polis. Polisen nickade menande mot mannen och förklarade att en *ung, man som bär en viss typ av kläder* (med hänvisning till munkjackan och kepsen) och har *invandrarbakgrund*, innebär statistiskt sett en ökad sannolikhet för brottslighet. Polisen försökte på detta vis, som jag uppfattade det, att göra det hela enklare att acceptera för mannen som just delgett sina känslor inför att bli stannad av polis på vad han ansåg vara diskriminerande grunder. Det var ett försök från polisens sida att säga att han inte skulle ta det personligt - att det bara berodde på ett för poliser naturligt arbetssätt. Den unge mannen svarade polisen att: "Det är just det som är så kränkande. Att bli betraktad som kriminell för att man ser ut på ett visst sätt".

Exemplet är intressant då det illustrerar en diskrepans mellan hur polisen respektive den unge mannen betraktade samma händelser liksom hur olika deras syn på etnisk diskriminering tycktes vara. Jag försöker i detta kapitel att ge svar på vad denna skillnad kan bero på, utan att vilja göra anspråk på att alla poliser respektive alla personer med utländsk bakgrund betraktar etnisk diskriminering på samma sätt. Exemplet handlar också om den informella praxis inom polisen som kallas för *etnisk profilering*. Jag belyser i texten vad etnisk profilering i polisarbete är för något samt när och hur poliser använder sig av denna praxis. En relevant fråga är om och på vilket sätt etnisk profilering är problematisk? Frågan är nära relaterad till etnisk diskriminering och varför det är viktigt att poliser inte diskriminerar människor, alternativt får människor att känna sig diskriminerade? Svaret handlar om *förtroende* och *legitimitet*.

Kapitlet är disponerat så att jag inleder med ett avsnitt om polisens roll i samhället, i vilket bland annat polisens legitimitet diskuteras på ett allmänt plan. Efter det tar jag upp olika sätt att betrakta och uppfatta etnisk diskriminering, med fokus på skillnader och samband mellan subjektiv respektive objektiv diskriminering. Därefter diskuteras den polisiära praxis som kallas för

etnisk profilering och som är intressant ur ett perspektiv av etnisk diskriminering, följt av ett resonemang kring kopplingen mellan polisyrkets karaktär och etnisk profilering. I detta sammanhang lyfts betydelsen av tyst kunskap fram liksom polisens yrkestendens att se sin omvärld utifrån förenklade kategorier. Jag avslutar med att redogöra för mina slutsatser.

Polisens roll i samhället

Att tydligt definiera polisarbete är svårt eftersom det inbegriper så många och vitt skilda arbetsuppgifter (Bayley 1990: 104; RPS Rapport 1992:2: 25f). På ett mer allmänt plan har polisens huvuduppgift sedan 1700-talet sagts vara att upprätthålla allmän ordning och säkerhet. På detta sätt har verksamheten definierats i olika polisförfattningar ända fram tills idag. Även monopolet på legitimt utövande av våld är ett möjligt sätt att definiera polisarbetet (Bayley 1990: 7). *Polisens roll i samhället* är också den svår att entydigt beskriva, eftersom detta är beroende av utifrån vilken ideologisk utsiktspunkt polisen betraktas. I stora drag kan två skilda teorier om den moderna polisens uppkomst, utveckling och funktion urskiljas i forskningen. Polisen skildras antingen utifrån ett *konsensusperspektiv* eller utifrån ett *konfliktperspektiv*, vilket resulterar i fundamentalt olika tolkningar av och syn på såväl polisens framväxt som dagens polis (Reiner 2000: 3; Furuhausen 2004: 33).

Utifrån historikern Björn Furuhausens sammanställning av dessa både perspektiv på polisen, kan den traditionella bilden av polisens historia sägas utgå från en konsensusuppfattning som tonar ned eller förbigår konflikter och klasskillnader i samhället. Den moderna polis som utvecklades under 1800-talet, betraktas utifrån detta perspektiv som en rationell lösning på de nya problem som uppkom i samband med industrialiseringen och urbaniseringen och som antas ha lett till ökande kriminalitet och ordningsproblem i samhället. Polisen blev, enligt konsensusperspektivet, bättre genom professionaliseringen som ägde rum vid denna tid, och effektivare genom en rationellare och modernare organisation. Vidare beskrivs polisen utifrån konsensusperspektivet som folkligt förankrad, med det huvudsakliga syftet att bekämpa kriminalitet genom förebyggande patrullering. Polisen betraktas som en socialt och ideologiskt neutral institution, underkastad juridisk och demokratisk kontroll. Enligt perspektivet skyddar den moderna polisen *alla* medborgare och betraktas som en del i utvecklingen mot ett humanare och mer civiliserat samhälle, där polisens roll är att förbättra rätts säkerheten och öka människors trygghet (Furuhausen 2004: 33f).

Under 1960-talet och 1970-talet började denna bild av polisen att ifrågasättas utifrån ett mer konfliktorienterat synsätt. Även detta perspektiv på polisens historia och funktion tar de samhällsförändringar som blev en följd av urbaniseringen och industrialiseringen som sin utgångspunkt. Argumentet att det var en ökad kriminalitet som tvingade fram en modernisering av polisen ifrågasätts emellertid och istället lyfts olika typer av ordningsproblem fram som förklaring till den nya polisens framväxt. Begreppet ordning har inom konfliktperspektivet en annan betydelse än inom konsensusperspektivet. Under den industriella revolutionen då kapitalister och arbetare ställdes mot varandra blev polisen, enligt konfliktperspektivet, ett redskap för att upprätthålla en kapitalistisk samhällsordning, och eftersom strejker, upplopp och andra klassbaserade protester störde denna samhällsordning var det arbetarklassen som kontrollerades och disciplinerades. Polisens upprätthållande av ordning har mot bakgrund av detta, enligt konfliktperspektivet, förtryckande och diskriminerande dimensioner. Utifrån konfliktperspektivet betraktas den nya polisen följaktligen inte som folkligt förankrad och ställd under demokratisk kontroll. Dess modernisering anses inte främst ha lett till ökad professionalitet och effektivitet utan till att det skapades en polis med syfte att övervaka befolkningen, främst den "farliga arbetarklassen". Konfliktperspektivet pekar i ett historiskt perspektiv därmed på motsättningar, främst mellan polis och arbetarklass (Furuhagen 2004: 34f).

Några forskare har på senare år vänt sig mot såväl konflikt- som konsensusperspektivet, med argumentet att båda synsätten förenklar polisens roll i samhället.³³ Ett alternativt perspektiv utgörs av en syntes mellan konsensus- och konfliktperspektivet på den moderna polisen och dess historia. Enligt ett sådant mer komplext perspektiv bidrar den konfliktinriktade historieskrivningen genom att förankra framväxten av en modern polis socialt, ekonomiskt och ideologiskt i dåtidens samhälle, men överförenklar samtidigt genom att helt bortse från gemensamma intressen i samhället av poliser som upprätthåller lag och ordning och ger hjälp. Den traditionella, konsensusinriktade synen på polisen brister å sin sida genom att bortse helt från konflikter i samhället och från det motstånd som polisen tidigare mött och än idag möter (Furuhagen 2004: 36; se även Reiner 2000).

Enligt Furuhagen, som ansluter sig till detta alternativa synsätt på polisen, borde arbetarklassens inställning till polisen istället betraktas som komplex,

³³ Robert Reiner lyfts fram som det mest genomarbetade alternativet, se bland annat *The Politics of the Police*, 2000.

motsägelsefull och varierande. Polisen var vid tiden för dess modernisering inte folkligt förankrad eller föremål för demokratisk och juridisk kontroll. Snarare växte det fram en autonom, professionell yrkesgrupp som blev svår att kontrollera. Otvivelaktigt var också arbetarklassen ofta måltavla för polisens inskränkande arbete vilket väckte misstro och motstånd. Samtidigt fanns det och finns även idag former av polisarbete som uppskattas av alla människor, till exempel dess hjälpande verksamhet. Polisen lyckades med tiden etablera en legitimitet bland de bredare befolkningsskikten. Enligt Furuhausen kvarstod emellertid en skör balansgång mellan konflikt och harmoni i förhållande till befolkningen (Furuhausen 2004: 36; se även Reiner 2000).

För att vidmakthålla en legitim ställning i samhället har olika åtgärder vidtagits av svensk polis under årens lopp. Allmänt kan man säga att polisen har utvecklats i riktning mot att bli mer kommunicerande. Ett exempel på detta är lanseringen av närpolisreformen i början av 1990-talet, vilket var ett uttryck för en starkare inriktning på en lokalt förankrad polisorganisation och ett mer probleminriktat och brottsförebyggande polisarbete (Torstensson och Wikström 1995: 64ff; Ekman 1999: 3). Den problemorienterade strategi som ska vara en ingrediens i närpolisverksamheten genomsyrar sedan 1998 även grundutbildningen för blivande poliser.

Det finns likheter mellan de tidigare motsättningarna mellan polis och allmänhet och de tendenser som finns i dagens mångkulturella samhälle. Efter att ha lyckats bygga upp en legitimitet och ett förtroende i förhållande till den svenska majoritetsbefolkningen, inklusive den svenska arbetarklassen, står polisen idag inför utmaningen att bygga upp ett förtroende bland invandrare. Invandrare kan sägas ha övertagit den roll som den svenska arbetarklassen tidigare hade (Granér 2004: 239), bland annat i egenskap av måltavla för polisens inskränkande arbete. Många invandrare förväntar sig att bli stannade och kontrollerade av poliser på grund av sitt utländska ursprung och utseende.

Men situationen idag skiljer sig även från förr. Som en följd av de nya migrationsrelaterade förhållanden som präglar dagens samhälle står polisen inför en mer komplex utmaning än tidigare. Invandrare betraktat som grupp är mer heterogen än vad den svenska arbetarklassen var – kategorin invandrare rymmer människor från överklass till arbetarklass liksom människor med en rad olika kulturella bakgrunder. Detta innebär att människors referensramar kan variera i större utsträckning än förut. En ny omständighet är också att människor i större utsträckning kan ha blivit, eller upplevt sig ha blivit, etniskt

diskriminerade på olika arenor i det svenska samhället såsom i arbetslivet eller på bostadsmarknaden. Detta kan ha skadat deras tillit till det svenska samhället i sin helhet och därmed även deras benägenhet att känna förtroende för poliser. Ytterligare en ny och migrationsrelaterad dimension för poliser att ta i beaktande är det faktum att människor kan bära med sig negativa erfarenheter av poliser från sina hemländer, vilket kan leda till ett svagt förtroende även för den svenska polisen.

Idag står poliser följaktligen inför en utmaning av delvis ny karaktär, knuten till det mångkulturella samhällets komplexa förhållanden. Polisens förtroendeskapande insatser i förhållande till allmänheten kräver nya grepp och är sannolikt svårare idag än tidigare. Strävan efter legitimitet kompliceras dessutom ytterligare av att etnisk diskriminering, genom noggrannare kontroll och hårdare övervakning av invandrare än av etniska svenskar, i viss mån är ett sätt för polisen att upprätthålla sin legitimitet i förhållande till allmänheten i bemärkelsen majoritetsbefolkningen. Naturligtvis finns det etniska svenskar som ställer sig kritiska till ett sådant agerande inom polisen, liksom det finns invandrare som anser att polisen bör vara mer repressiv i förhållande till vissa grupper av invandrare än gentemot exempelvis etniska svenskar. Men lite tillspetsat kan polisen idag i viss mån sägas ställas inför frågan vems förtroende som ska prioriteras – majoritetsbefolkningens eller invandrarnas?

Olika perspektiv på etnisk diskriminering

Poliser anklagas då och då för att vara rasister. Att detta väcker såväl ilska som frustration framgår i flera studier av polisarbete (Holmberg 1999; Granér 2004: 240; Hydén och Lundberg 2004: 174). En anledning till polisens starka reaktioner på anklagelserna kan vara att det inte bara undergräver deras moraliska integritet utan även deras professionalism (Holmberg 2003: 61). Jag har i samtal med poliser kunnat urskilja åtminstone två olika förhållningssätt till anklagelser om att vara rasist. Vissa reagerar genom att känna sig missförstådda i sitt yrkesutövande. De menar att de bara försöker göra sitt jobb, utan att ha några diskriminerande intentioner. Andra reagerar på tillmålet framförallt för att det utgör en kränkning av deras auktoritet. Åtskilliga poliser har också hänvisat till att anklagelser om rasism är något som invandrare använder sig av för att försöka komma åt en svag punkt hos dem. Invandrare försöker enligt dessa polisers resonemang manipulera i syfte att slingra sig ur poliskontroller, genom att anspela på polisens rädsla för att anklagas för diskriminering (uttalanden av poliser verk samma i Skåne under utbildningar i mångfaldsfrågor ht 2004 samt vt 2005).

Det är möjligt att det ligger något i polisernas sätt att förstå varför de blir kallade för rasister. En viktig aspekt som dock faller bort i deras resonemang är möjligheten att etnisk diskriminering äger rum, utan att de inblandade poliserna hänger sig åt en rasistisk ideologi eller har haft avsikten att diskriminera. Diskriminering kan vara *medveten* eller *omedveten*, och en handling eller ett uttalande behöver inte ha skett på medvetet kränkande eller missgynnande grunder för att räknas som diskriminerande.

Ytterligare en dimension som saknas i polisernas resonemang rör de kontrollerade personernas perspektiv och upplevelser. En central distinktion när det gäller diskriminering är nämligen även den mellan *subjektiv* och *objektiv diskriminering*. Subjektiv diskriminering betecknar enskilda individers upplevelser av att vara utsatta för diskriminering medan objektiv diskriminering handlar om faktisk diskriminering i bemärkelsen att den ”händer på riktigt”. Subjektiv diskriminering kan, enligt Lange och Westin, inte betraktas som ett bevis på att diskriminering har ägt rum. Människor kan med andra ord uppleva sig bli diskriminerade utan att egentligen ha blivit diskriminerade. Däremot indikerar upplevelser av etnisk diskriminering att något är fel i mellanmänskliga etniska relationer (Lange och Westin 1981: 26).

Enligt Diaz är subjektiv diskriminering en viktig komponent i objektiv diskriminering på så sätt att subjektiv diskriminering i stor utsträckning kan betraktas som en indirekt indikator på diskriminering. Om människor upplever sig diskriminerade så finns det, enligt Diaz, oftast inslag eller spår av faktisk diskriminering i sammanhanget, även om sambandet inte föreligger i alla enskilda fall (Diaz 1993: 192ff). Det senare beror på att enskilda individer kan vara olika känsliga för diskriminering och att det i vissa fall kan vara svårt att relatera människors upplevelser av diskriminering till faktisk diskriminering (Diaz 1993: 202ff). Dessa fall kan emellertid inte avfärdas som betydelselösa. Subjektiv etnisk diskriminering kan få negativa konsekvenser oavsett om objektiv etnisk diskriminering har ägt rum eller ej. Om man ser till polisens arbete kan upplevelser av diskriminering leda till pessimistiska förväntningar hos människor och dessa förväntningar blir till hinder för poliser i deras möten med människor. Människors subjektiva upplevelser av att bli diskriminerade kan följaktligen få betydelse i polisarbetet oavsett om upplevelserna är relaterade till objektiv diskriminering eller ej (Diaz 1993: 194, 202).

Den etniska diskrimineringens olika dimensioner tycks poliser ofta sakna insikt om, vilket delvis kan hänga samman med att diskriminering inom rätts-

väsendet inte har diskuterats i ett svenskt perspektiv förrän under senare år. Idag finns det dock belägg inom forskningen för att problem relaterade till etnisk diskriminering förekommer i samtliga led inom det svenska rättssystemet. Antologin *Likhet inför lagen* (Diesen et al. 2005) är en inventering av diskrimineringen inom det svenska rättsväsendet.³⁴ Christian Diesen, professor i processrätt, hävdar i sitt bidrag att förekomsten av negativ särbehandling inom rättsväsendet betingas av en rad olika faktorer, bland annat har det betydelse om brottsoffret är svenskt eller ej och om en invandrare är från Västeuropa eller ej. Om man definierar invandrare som personer med härkomst utanför Västeuropa, och utesluter de brott som sker inom denna grupp (dvs. ärenden där både förövare och brottsoffer är invandrare), kan emellertid vissa slutsatser dras³⁵:

- Negativ särbehandling av invandrare sker i alla skeden av rättsprocessen, men är mer tydlig hos polisen och inom kriminalvården än i domstolarna;
- överrepresentationen av invandrare i anmälningsstatistiken kan inte enbart förklaras med högre brottslighet i sig och/eller låg social status utan måste kopplas till den etniska tillhörigheten;
- överrepresentationen i polisanmälningarna kan i hög grad tillskrivas högre anmälningsbenägenhet mot invandrare hos allmänheten och större ingripandebenägenhet hos polisen;
- prioriteringar och sällningar inom polisen leder till att invandrarnas andel är förhöjd när åtal väcks;
- invandrare har särskilt svårt att hävda sig i utredningar där trovärdigheten är av betydelse (ord-mot-ordsituationer);
- invandrare häktas oftare, får strängare straff och färre förmåner inom kriminalvården;
- fler invandrare blir oskyldigt frihetsberövade, men det finns inte bevis för att fler invandrare (procentuellt sett) blir oskyldigt dömda (Diesen et al. 2005: 291f).

Det finns med andra ord en problematik knuten till etnisk diskriminering inom rättsväsendet och polisen spelar en central roll i sammanhanget, bland annat genom att ha en hög ingripandebenägenhet gentemot invandrare. Det sistnämnda kan även betecknas som etnisk profilering – en praxis i polisarbete som diskuteras utförligare i det som följer.

³⁴ Se även SOU 2005: 56, *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*.

³⁵ Slutsatserna bygger dels på Diesens egen forskning, dels på ett 50-tal examensarbeten (motsvarande 20 poäng) på juristlinjen vid Stockholms universitet.

Vad är etnisk profilering?

Etnisk profilering har sin upprinnelse i det anglo-amerikanska uttrycket 'racial profiling'. En annan möjlig svensk beteckning skulle kunna vara *rasprofilering*, men eftersom användandet av 'race' i exempelvis USA och England i den svenska offentliga debatten motsvaras av begreppet etnicitet, blir etnisk profilering en mer passande beteckning i en svensk kontext. En skillnad i användandet av begreppen är att man i dessa länder har ett mer polärt synsätt i form av vit-svart när ras diskuteras, än i Sverige där diskussionen snarare rör frågor om en mångfald av olika etniska grupper.

Uttrycket 'racial profiling' utvecklades i USA utifrån de profiler över knarklangare som utformades inom den amerikanska polisen under mitten av 1980-talet. Poliserna började vid denna tid att tränas i att känna igen beteendemässiga ledtrådar till knarkhandel, såsom nervositet, användande av hyrbilar och tecken på att droger göms i ett fordon. Profilererna över potentiella knarklangare omfattade även ras, ålder och kön. Som en följd av detta upplevde sig framförallt afro-amerikaner, latinamerikaner och asiater i orättfärdigt stor utsträckning bli föremål för polisens intresse. Profileringen lanserades som en teknik för att bättre kunna identifiera suspekta individer eller fordon i jakten på droger (Ramirez, Hoopes, Quinlan 2003: 2f). Metoden har varit omdebatterad i USA sedan 1990-talet och idag är polisens användande av etnisk profilering i USA starkt ifrågasatt (Fridell et al. 2001: 1ff).

Etnisk profilering är enkelt uttryckt en praxis inom polisen med diskriminerande dimensioner. Denna praxis kännetecknas av att människor, på grund av sin hudfärg, oberättigat och i oproportionerligt stor utsträckning blir föremål för olika typer av poliskontroller (Ramirez, Hoopes, Quinlan 2003: 2). Poliserna använder metoden i frånvaron av fullständig information om en specifik misstänkt, varpå statistiska generaliseringar om brottsbenägenheten hos grupper av människor görs utifrån deras ras och etniska ursprung. Etnisk profilering är följaktligen en form av statistisk diskriminering (Open Justice Society Initiative 2005: 2). Tillvägagångssättet används i Sverige i två olika typer av polisverksamhet; dels vid inre utlänningskontroller, dels i det allmänna polisarbetet som i sin tur kan utgöras av olika typer av kontroller. Det är viktigt att betona att etnisk profilering i Sverige är ett *informellt arbetsredskap* i den mening att det inte formellt lärs ut till poliserna, omnämns i läroböcker eller uttryckligen benämns i polisens regelverk. Det rör sig följaktligen inte om en dokumenterad praxis.

Etnisk profilering är på många sätt en kärnproblematik i relationen mellan polis och invandrare i mångkulturella samhällen. Trots det har företeelsen först idag börjat diskuteras i ett europeiskt perspektiv.³⁶ I Europa är det exempelvis enbart Storbritannien som för statistik kring ras och etnicitet i samband med poliskontroller i syfte att upptäcka förekomsten av etnisk profilering, medan sådan statistik är vanlig i USA. I Sverige har etnisk profilering i stort sett inte diskuterats alls, varken inom polisen eller i forskning om polisarbete³⁷.

I en amerikansk kontext har det framförallt varit polisens beteende gentemot afro-amerikansk och latinamerikansk befolkning som har diskuterats i profileringssammanhang, men efter den 11 september år 2001 har frågan om användandet av etnisk profilering gentemot araber och muslimer även kommit att väckas (Ramirez, Hoopes, Quinlan 2003: 2f). I en svensk kontext är det kanske i första hand personer med utomeuropeiskt ursprung som riskerar att bli föremål för etnisk profilering, vilket en studie av kriminologen Tove Petterssons talar för. I hennes granskning av rapporter över polisingripanden för att finna droger i Stockholm city under år 2000, framkom det att män med utomeuropeisk bakgrund stannades oftare än svenska och europeiska män. Poliser tenderade vidare att göra färre ingripanden med stigande ålder hos svenskar och européer, det vill säga personer över 30 år inom dessa grupper stannades mer sällan än yngre personer. Denna förändring gällde däremot inte för utomeuropéer. Motsägelsefullt nog – sett till antalet framgångsrika tillslag – var träffsäkerheten i polisernas ingripanden högst i gruppen av svenska och europeiska män över 30 år, men lägst i gruppen utomeuropéer i samma ålderskategori. Detta kan bero på att poliser har svårare att kunna skilja mellan kriminella och icke-kriminella personer när det gäller invandrare än svenskar (Granér 2004: 243). Ur ett perspektiv av etnisk profilering är det intressanta i sammanhanget framförallt att kontroller av utomeuropeiska män föreföll vara mer av en rutin bland poliserna, än att kontrollera andra personer. Detta trots att utomeuropeiska män inte tycktes vara de som oftast gjorde sig skyldiga till innehav av narkotika (Diesen et al. 2005: 163ff).

³⁶ Här kan nämnas Open Justice Society Initiatives europeiska projekt *Adressing Ethnic Profiling and Discrimination in Policing in Europe*, som är ett försök att ta ett gemensamt grepp om polisens användande av etnisk profilering.

³⁷ Med undantag för Tove Petterssons bidrag i *Likhet inför lagen* (Diesen et al. 2005) samt Hydén och Lundbergs doktorsavhandling (Hydén och Lundberg 2004).

Exempel på etnisk profilering i polisarbete

Inom svensk polis har etnisk profilering ännu inte identifierats som en praxis i arbetet, och än mindre som ett problem i förhållande till allmänheten. Media har emellertid börjat uppmärksamma detta sätt att arbeta under senare tid, dock utan att tala i termer av etnisk profilering. SVT:s ”Dokument inifrån” visade exempelvis under våren 2005 en dokumentär (”Jakten på gängen” 30/1 2005) där polisens jakt på kriminella ungdomsgång i förorter utanför Stockholm granskades och kritiserades. Metoden som användes av poliserna gick ut på att stanna och kontrollera män med invandrabakgrund, med andra ord etnisk profilering (SOU 2005:56: 390).

Utöver den tidigare nämnda studien av Tove Pettersson, finns det inte någon svensk forskning om etnisk profilering i allmänt polisarbete. I två svenska doktorsavhandlingar om polisarbete finns det dock indirekt indikationer på att etnisk profilering utgör en praxis i polisarbetet. Rolf Granér pekar i sin avhandling *Patrullerande polisens yrkeskultur* (2004) på att stereotyper med etniska förtecken är centrala för poliser i deras arbete. Detta menar han bottnar i en strävan efter att göra arbetet mer effektivt. Som ett resultat riskerar emellertid vissa grupper att stannas oftare än andra, liksom att avslöjas av poliser oftare när de utför ett brott. En annan intressant iakttagelse som Granér har gjort, är att poliser tycks ha svårigheter att kunna skilja rekorderliga invandrare från stökiga eller kriminella invandrare, medan så inte är fallet när det gäller personer som poliser uppfattar som svenskar. Detta har poliser i studien förklarat med att många invandrare ser likadana ut i deras ögon. Därmed blir exempelvis klassindikatorer osynliga och istället blir hudfärg den bedömningsgrund som används (Granér 2004: 243).

Även Gunnar Ekman ger i sin avhandling *Från text till batong – om poliser, busar och svenskar* (1999) exempel som tyder på att poliser lägger särskilt stor vikt vid personer med utländsk bakgrund, i sitt arbete. Framförallt gambier visade sig i Ekmans studie vara föremål för polisens intresse (Ekman 1999: 113, 125). Detta har troligtvis att göra med att polisen i Stockholm under 1990-talet pekade ut gambier som särskilt ansvariga för heroinhandeln i Stockholms län (SOU 2005:56: 387). Ekman ger även exempel på poliser som uttrycker sig fördömsfullt och rasistiskt om invandrare (Ekman 1999: 113, 125), vilket emellertid inte nödvändigtvis säger något om polisernas faktiska agerande gentemot invandrare (Granér 2004: 239).

Skandinavisk forskning som är intressant ur ett perspektiv av etnisk profilering, står den danske rättssociologen Lars Holmberg och den norska krimino-

logen Liv Finstad för. Båda tangerar företeelsen etnisk profilering i sina studier av danska respektive norska poliser. I Finstads studie visade sig poliser söka upp situationer där unga män med invandrarbakgrund var inblandade, när poliser på egen hand sökte efter kriminella sammanhang. I deras sökande efter kriminella aktiviteter använde sig poliserna av det som Finstad betecknar ”politiblikket”. Denna polisblick menar hon är särskilt riktad mot det som är misstänkt i bemärkelsen att det i polisens ögon inte passar in. Det krävs, enligt Finstad, inte särskilt mycket för att något eller någon utifrån polisblicken ska verka misstänkt och väcka en polis intresse. Det misstänkta kan vara en fråga om tid, plats, person och situation. Ofta förekommer unga män med invandrarbakgrund i sammanhanget (Finstad 2000: 91f). I Holmbergs studie framgår det att poliser, genom att bedöma människor utifrån sina erfarenheter av vem som begår brott eller ej, hade en tendens att koncentrera sina insatser i större utsträckning på personer med utländsk bakgrund än på andra. Detta såg poliserna själva som oproblematiskt eftersom de ansåg att polisarbete i viss mån *måste* baseras på diskriminerande stereotyper för att vara träffsäkert och effektivt (Holmberg 1999: 176). Underförstått prioriteras effektiviteten i polisarbetet, framför exempelvis undvikande av etnisk diskriminering.

En egen iakttagelse, baserad på samtal med poliser verksamma i Skåne län³⁸, är att många poliser är övertygade om att de behandlar och bedömer alla människor på samma sätt, oavsett hudfärg och kulturell eller etnisk bakgrund. Den slutsats jag drar av detta är att etnisk profilering i *allmänt polisarbete* delvis sker utan att poliser själva är medvetna om det. I verksamheten med den *inre utlänningskontrollen* däremot beskriver poliser etnisk profilering snarare som ett arbetsredskap och en medveten praxis, vilket vi ska titta närmare på.

Den inre utlänningskontrollen går ut på att övervaka att människor som inte är svenska medborgare uppehåller sig i landet med erforderliga tillstånd.³⁹ Utlänningspoliser har i samtal och intervjuer berättat att *profilering* är det främsta verktyget i detta arbete. I sina försök att förklara vad dessa profileringar innebär har poliserna framförallt lyft fram användande av intuition och fingertoppskänsla, det vill säga godtyckliga bedömningsgrunder som riskerar att bli diskriminerande i förhållande till vissa grupper (Hydén och Lundberg 2004: 160, 167). Profileringarna som används i den inre utlänningskontrollen

³⁸ Vid utbildningar av poliser i mångfaldsfrågor, jmf. även not 1.

³⁹ Utlänningspolisen har huvudansvaret för verksamheten, som också omfattar att söka efter personer som ska lämna landet efter beslut om avvisning, utvisning eller begärd åtgärd enligt dataregistret Schengen information system (SIS), vilket är Schengensamarbetets gemensamma datasystem över bl a människor som inte får lov att komma in i området.

är ett sätt att försöka öka träffsäkerheten i arbetet. Metoden har kommit att användas som ett svar på de nya omständigheter som Sveriges medlemskap i Schengensamarbetet år 2001 har inneburit. I och med att de flesta gränskontrollerna mellan medlemsländerna togs bort som ett sätt att öka rörligheten inom Schengenområdet, förväntas den inre utlänningskontrollen att effektiviseras som en kompensation. Numera betonas det att alla poliser, i all polisiär verksamhet, ska vara uppmärksamma på om de möter personer som inte har rätt att vistas i landet (Hydén och Lundberg 2004: 12f).

En viktig omständighet i relation till profileringarna som används, är att det enligt regelverket måste finnas en så kallad "anledning att anta" att en person saknar rätt att vistas i landet för att poliser ska få lov att genomföra en inre utlänningskontroll. Denna formulering infördes i 5 kapitlet 6 § Utlänningslagen under 1980-talet som ett sätt att minska risken för etnisk diskriminering i den inre utlänningskontrollen. "Anledning att anta" är den lägsta graden av misstanke inom juridiken. Uttrycket innebär juridiskt en mycket låg grad av misstanke. En "anledning" kan beskrivas som en omständighet som sätter igång en tankeprocess som leder till att det kan antas att ett brott har begåtts (Bring, Diesen, Schelin 1999: 108). I praktiken räcker det, som en utlänningspolis har uttryckt det, "att en person slår ner blicken".

En annan viktig omständighet som är central för den inre utlänningskontrollen är att det inte är tillåtet för poliser att genomföra kontroller enbart på grundval av människors utseende. I polisens allmänna föreskrifter och anvisningar för polisväsendet (FAP) anges det att en person inte får kontrolleras "enbart därför att han på grund av hudfärg, språk, namn, beteende eller eljest kan antas vara utlänning" (FAP-artikel 1986-I). Även andra faktorer, såsom beteende eller umgänge, måste ligga till grund för polisens beslut att genomföra en kontroll. Det ligger emellertid nära till hands att utseende trots allt blir avgörande i polisens sökande efter personer utan rätt att vistas i landet. En sådan slutsats kan dras utifrån vad flera poliser har låtit mena: "Vad ska man annars gå på?" Detta hänger troligtvis samman med att det inte finns några entydiga anvisningar för poliser om vad som kan vara lämpliga bedömningsgrunder vid inre utlänningskontroller. Å ena sidan kan "iakttagelser med mera" utgöra en grund för misstanke. Å andra sidan får enbart en persons "beteende eller eljest" som i polisens ögon tyder på att personen är utlänning, inte medföra en inre utlänningskontroll. Det enda som står helt klart är att poliser inte får stoppa någon enbart på grund av personens utseende (Förarbetena till Utlänningsla-

gen, Proposition 1988/89:86: 172f; Rikspolisstyrelsen, Kustbevakningen, Tullverket 2000: 51). Det finns med andra ord ingen tydlig mall över vad poliser kan gå på för kriterier eller tecken i sökandet efter personer som saknar rätt att vistas i landet.

Under insamlandet av empiri i arbetet med min doktorsavhandling, uttalade sig utlänningspoliser ibland på sätt som indikerar att det finns ett stort utrymme för godtycke i verksamheten. Ett exempel är när en utlänningspolis förklarade att: ”Anledning att anta är vad jag gör det till.” En annan polis hävdade att:

Den anledning att anta som krävs för en inre utlänningskontroll är inget hinder för arbetet. Det går alltid att komma runt. Ser jag någon jag vill kolla så skaffar jag mig en anledning att anta.

Med tanke på den betydelse som intuition har tillskrivits av poliser i dessa bedömningar, finns det anledning att fundera över i vilken utsträckning fördomar, stereotypa bedömningar och diskriminering spelar in i den inre utlänningskontrollen.

Studierna som beskrivits ovan innehåller mer eller mindre direkta indikationer på polisens användande av etnisk profilering i sitt arbete, det vill säga ett tillvägagångssätt där personer blir föremål för polisens ingripanden på grund av sitt ’utländska utseende’. Profileringsarna som används i allmänt polisarbete respektive inre utlänningskontroller skiljer sig åt på så sätt att de i allmänt polisarbete syftar till att identifiera *kriminella*, medan de i verksamheten inre utlänningskontroll används som ett sätt att hitta *utlämningar* som är *kriminella* så till vida att de befinner sig i landet utan tillstånd. I allmänt polisarbete måste poliser således ställa sig frågan hur en kriminell ser ut medan de i den inre utlänningskontrollen måste fråga sig hur en svensk alternativt en Schengenmedborgare ser ut. Den gemensamma nämnaren i båda typerna av verksamhet är att människors ’utländska utseende’ och etniska bakgrund mer eller mindre medvetet tenderar att tillskrivas betydelse.

Etnisk profilering som en aspekt av polisarbetets förutsättningar och logik

I såväl svensk som internationell forskning om polisens yrkeskultur lyfts vissa karaktärsdrag fram som går igen och som tycks medverka till att generera och reproducera en speciell kultur inom polisen. Bland dessa kan nämnas en cynisk eller pessimistisk syn på den sociala omgivningen, en känsla av uppdrag (mis-

sion) i arbetet, en stark intern solidaritet och kåranda, konservatism, fördomsfullhet, misstänksamhet och en tendens att se samhället utifrån förenklade kategorier (se Skolnick 1994: 41ff; Chan 1997: 43ff; Granér och Knutsson 2000: 111ff; Reiner 2000: 87ff)⁴⁰. Bland dessa karaktärsdrag är framförallt de tre sistnämnda knutna till etnisk profilering i den mening att de förstärker problem som är knutna till denna praxis. Jag kommer i det som följer att fördjupa mig i det sistnämnda karaktärsdraget, *att se samhället utifrån förenklade kategorier*, eftersom detta är en viktig ingrediens i etnisk profilering så till vida att denna praxis innebär att poliser i sina bedömningar kategoriserar grupper av människor utifrån deras utseende och etniska ursprung.

Att se samhället utifrån förenklade kategorier kan även beskrivas så att poliser har en yrkestendens till ett Vi och Dom-perspektiv på omgivningen. Enligt polisforskning är dikotomisering som sådan ett välbekant förhållningssätt för poliser. Företeelsen har ett samband med den starka interna solidariteten inom organisationen, som också innebär att det görs en tydlig gränsdragning utåt mot den allmänhet poliser är satta att skydda. Också den auktoritet poliser lever med skapar en social isolation. Auktoriteten är en förutsättning för polisens arbete eftersom arbetet möjliggörs av att allmänheten betraktar och bemöter poliser som auktoriteter. Poliser lever som en följd i en 'Vi mot Dom värld', där de har svårt att identifiera sig med någon annan än andra kollegor (Ekman 1999: 14, 37; Reiner 2000: 91).

Att betrakta omgivningen utifrån ett Vi och Dom-perspektiv ligger i polisens fall även nära till hands som en följd av polisverksamhetens brottsbekämpande syfte. Det ligger i polisens uppgift att försöka särskilja brottslingar från dem som följer lagen. Poliser kan därmed sägas vara indoktrinerade i ett tänkande eller beteende som går ut på att leta efter potentiella faror och att urskilja 'onda' från 'goda' (Reiner 2000: 92). En aspekt av detta är att det ingår i polisarbetet att öva upp en förmåga att tyda olika situationer utifrån tecken som andra människor inte skulle uppfatta. Poliser utvecklar därför rutiner för att kategorisera sin omgivning och människor i syfte att förenkla arbetet (Punsch 1979: 122ff, 178). Etnisk profilering är ett exempel på en sådan rutin.

Till dessa två aspekter av dikotomiseringen kommer det en tredje som är knuten till poliser som medlemmar ur allmänheten. I detta perspektiv tenderar dikotomin att fyllas av stereotypa föreställningar om människor utifrån deras

⁴⁰ Enligt Rolf Granér återfinns dessa drag framförallt bland yngre poliser. Granér presenterar en mer nyanserad beskrivning av polisens yrkeskultur i sin doktorsavhandling, genom att peka på en variation mellan ett legalistiskt och ett autonomt perspektiv i polisens förhållningssätt och tänkande (Granér 2004: 71ff).

etniska ursprung. Sådana föreställningar förekommer inte enbart bland poliser. Men som en följd av den makt och de befogenheter poliser har i samhället kan det få påtagliga negativa konsekvenser för människor om stereotyper och fördomar präglar polisens förhållningssätt och bedömningar (Hydén och Lundberg 2004: 157f).

Etnisk profilering i polisarbetet sker förmodligen i stor utsträckning per automatik. Metoden kan användas mer eller mindre omedvetet. Professionella yrkesutövare bedömer och fattar ofta beslut utan att kunna förklara de regler och teorier som kommer till användning. De vet hur de ska göra bedömningar och handla i olika situationer men är inte medvetna om att, eller hur de lärt sig detta och är inte i stånd att beskriva den kunskap som deras handlingar och bedömningar visar att de har (Lauvås och Handal 2001: 118f). Fenomenet hänger samman med den så kallade *tysta kompetensen*, vilken åsyftar kunskap som människor har ett så nära förhållande till att de knappt är medvetna om att de besitter den. Tyst kompetens utgörs av föreställningar om verkligheten, värderingar, känslor, attityder och färdigheter som inte finns dokumenterade som en del av den professionella litteraturen på ett visst område (Lauvås och Handal 2001: 105f). Den tysta kompetensen är central vid de kategoriseringar som poliser genomför i sitt arbete.

En svårighet förknippad med den tysta kompetensen är att den är svår eller omöjlig att medvetandegöra och verbalisera. Detta blir särskilt problematiskt i polisens fall eftersom polisens tysta kunskap kan rymma missvisande stereotyper och omedvetna fördomar som, om de tar sig konkreta uttryck, får diskriminerande konsekvenser för människor. Stereotyper kan i polisarbete sägas ha en viktig betydelse eftersom poliser måste skapa sig en uppfattning om en person på kort tid och bedöma hur vederbörande ska bemötas och behandlas i en viss situation (Lambert 1970: 183f). En viktig fråga för poliser att ställa sig blir därför i vilken utsträckning de kategoriseringar och stereotyper som används är verklighetsbaserade och faktiskt hjälper dem i deras arbete, och i vilken utsträckning de snarare innebär ett kategoriskt diskriminerande av vissa människor (Reiner 2000: 91).

Filosofen Bertil Rolf påpekar svårigheterna med att kunna särskilja tyst kunskap och tysta, det vill säga omedvetna, fördomar. Enligt Rolf utvecklas kunskap genom kritisk reflektion över tysta fördomar. Genom kritisk reflektion kan vi undvika att handlandet baseras på mer eller mindre felaktiga antaganden och icke-ifrågasatta traditioner (Rolf 1995: 29, 53). Vid ett oreflekterat

förhållningssätt finns det, enligt Rolf, en risk för att hamna i en ”förtrogenhetsfälla”. I detta sammanhang spelar intuitionen en viktig roll:

Man kan ha intuitioner av ett osunt regelsystem och man kan ha förtrogenhet med en förljugen praxis. Inifrån det egna själslivet ter sig övertygelsen stark och intuitionen bekräftar den gång på gång. Det är verkligen frågan om ett slags kunskap, men av ett helt annat slag än den ger sig ut för (Rolf 1995: 54).

Citatet pekar på vilka problem ett oreflekterat förhållningssätt och en ogenomtänkt praxis kan innebära i polisarbetet. I ett sammanhang av etnisk profilering kan citatet tolkas på så sätt att arbets sättet kan upplevas som så naturligt för poliser att de inte ser den risk för etnisk diskriminering som följer av detta sätt att arbeta.

Avslutning

I detta kapitel har jag försökt visa att och hur polisers förhållningssätt gentemot etnisk diskriminering är präglad av polisprofessionen. Jag har kommit fram till att vad poliser uppfattar som diskriminering och icke-diskriminering i stor utsträckning är bestämt av deras professionella roll. Den professionella rollen kan i sin tur sägas forma en syn på diskriminering som i stor utsträckning skiljer sig från de kontrollerade medborgarnas perspektiv. Det finns en inneboende logik och rationalitet inom polisen som skapar ett tänkande där strävan efter att motverka diskriminerande aspekter kommer i andra hand. Mot bakgrund av denna polisiära logik och rationalitet kan etnisk profilering tillåtas att växa fram som en informell praxis i verksamheten. Etnisk profilering medför emellertid problem, varav det allvarligaste är diskriminering av vissa människor. I förlängningen riskerar etnisk profilering som en följd att undergräva människors förtroende för polisen, och människors förtroende är avgörande för polisens legitimitet i samhället.

I dagens mångkulturella samhälle står polisen inför en svårare och mer komplex utmaning än tidigare när det gäller att skapa och upprätthålla förtroende och legitimitet bland allmänheten. Polisen tycktes efter många års arbete ha lyckats med detta – även i förhållande till den svenska arbetarklassen. Men idag har omständigheterna förändrats. Polisen möter en befolkning som är mer heterogen än tidigare i fråga om ursprung och referensramar vilket ställer nya krav på poliser om förtroende och legitimitet ska kunna upprätthållas. Att få legitimitet bland den breda allmänheten är emellertid en mer komplicerad historia än tidigare av ytterligare en anledning. Exempelvis så kan etnisk profile-

ring, det vill säga en fokusering på personer med 'utländskt utseende', vara ett sätt för poliser att skapa legitimitet i förhållande till vissa medborgare. Samtidigt kommer andra medborgare – företrädesvis de som blir föremål för etnisk profilering – att förlora förtroendet för polisen på grund av denna praxis. Etnisk profilering kan följaktligen upplevas som legitim respektive icke-legitim beroende på utifrån vems perspektiv den betraktas.

Exemplet i inledningen till detta kapitel, där en ung man redogjorde för poliskontroller han blivit stannad i och som han upplevt varit baserade på hans 'utländska utseende', tydliggjorde en diskrepans mellan hur poliser respektive personer med utländsk bakgrund kan uppfatta etnisk diskriminering. Polisen i exemplet försökte förklara och motivera varför den unge mannen blivit stannad i poliskontrollerna som beskrevs genom att säga att en *ung, man* som *bär en viss typ av kläder* och har *invandrarbakgrund* statistiskt sett innebär en ökad sannolikhet för brottslighet och därför ofta kan bli stannad av polis. Det han gjorde var i själva verket att beskriva arbetsmetoden etnisk profilering. Polisens försök att ta udden av mannens känsla av att ha blivit kränkt motverkade emellertid sitt syfte, då den unge mannen istället blev bekräftad i sin upplevelse av att ha blivit kränkt och etniskt diskriminerad. Han svarade: "Det är just det som är så kränkande. Att bli betraktad som kriminell för att man ser ut på ett visst sätt."

Huruvida den unge mannens erfarenheter var en fråga om objektiv diskriminering i bemärkelsen att diskriminering verkligen hade ägt rum, eller ej, förtäljer inte historien. Däremot står det klart att de poliskontroller han varit föremål för och det sätt på vilket han upplevt desamma, kommit att prägla hans syn på poliser på ett negativt sätt under många år framöver. Exemplet visar följaktligen hur en etniskt diskriminerande praktik i polisarbetet – användandet av etnisk profilering – kan äventyra människors förtroende för polisen och polisens legitimitet i samhället.

För att vinna också invandrares förtroende i samhället måste polisorganisationen gå vidare i sin modernisering. Poliser måste lära sig att hantera det mångkulturella samhället med de nya omständigheter som det innebär. Bland annat behöver poliser börja se etnisk diskriminering ur ett bredare perspektiv, där även oavsiktlig diskriminering och människors subjektiva upplevelser av att bli diskriminerade tillskrivs betydelse. Ett steg i denna riktning kan vara att poliser tar sig tid att tydliggöra och förklara varför en viss kontroll genomförs. Det krävs att poliser i varje enskilt möte med människor, mer medvetet och aktivt, arbetar för att skapa en relation och situation präglad av tillit och förtroende utifrån de olika referensramar som människor de möter kan ha.

Litteratur

- Bring, Thomas & Christian Diesen & Lena Schelin (1999) *Förundersökning*, Norstedts juridik, Stockholm.
- Chan, Janet (1997) *Changing Police Culture: Policing in a Multicultural Society*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Diaz, Jose Alberto (1993) *Choosing integration: a theoretical and empirical study of the immigrant integration in Sweden*, Uppsala.
- Ekman, Gunnar (1999) *Från text till batong – om poliser, busar och svennar*, akademisk avhandling vid Handelshögskolan i Stockholm, Ekonomiska forskningsinstitutet, Elanders Gotab, Stockholm.
- Fridell, Lorie & Robert Lunney, Drew Diamond, Bruce Kabu (2001) *Racially Biased Policing: A Principled Response*, Police Executive Research Forum, Washington D.C.
- Furuhagen, Björn (2004) *Ordning på stan. Polisen i Stockholm 1848-1917*, Brutus Östlings Bokförlag Symposium, Stockholm/Stehag.
- Granér, Rolf och Knutsson, Maria (2000) *Etik i polisarbete*, Studentlitteratur, Lund.
- Holmberg, Lars (2003) *Policing stereotypes: a qualitative study of police work in Denmark*, Mobility and Norm Change, Volume 4, Galda und Wilch Verlag, Glienicke/Berlin.
- Lambert, John R. (1970) *Crime, Police, and Race Relations. A study in Birmingham*, Published for the Institute of Race Relations, Oxford University Press, London.
- Lange, Anders och Westin, Charles (1981) *Etnisk diskriminering och social identitet: forskningsöversikt och teoretisk analys*, Rapport / Forskningsgruppen för studier av etniska relationer, social kognition och tvärkulturell psykologi; 1, LiberFörlag, Stockholm.
- Open Society Justice Initiative, “Addressing Ethnic Profiling and Discrimination in Policing in Europe”, Project description (2005)

Ramirez, A. Deborah, Jennifer Hoopes, Tara Lai Quinlan (2003) "Defining racial profiling in a post-September 11 world", *American Criminal Law Review*, Summer 2003.

Reiner, Robert (2000) *The Politics of the Police*, Oxford University Press, New York.

Skolnick, Jerome H. (1994) *Justice Without Trial: Law Enforcement in Democratic Society* (tredje upplagan), Macmillan, New York.

Torstensson, Marie och Wikström, Per-Olof H. (1995) *Brottsprevention och problemorienterat polisarbete*, Rikspolisstyrelsen, Stockholm.

Offentligt tryck

Proposition 1988/1989:1986, *Ny utlänningslag med mera*.

Rikspolisstyrelsen, Kustbevakningen, Tullverket, (2000) *Schengen-samarbetet. Nationell handlingsplan och handbok*, Stockholm.

Rikspolisstyrelsens FAP-artikel 1986 – 1, *RPS F för polisens befattning med den inre utlänningskontrollen*.

RPS Rapport 1992:2, *Den framtida utbildningen inom polisväsendet. Förslag från Äppelprojektet*, Rikspolisstyrelsen Stockholm.

SOU 2005:56, *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*.

TV-program

"Jakten på gängen", *Dokument inifrån*, Sveriges television, den 30 januari 2005.

Avslutande sammanfattning

Björn Fryklund

Det första bidraget av **Ola Fransson** linjerar upp bokens grundläggande tema, professioner, professionalisering samt professionalism och dessas förändring över tid. Framförallt handlar Franssons bidrag grundläggande om professionalismens förändrade villkor. Fransson konstaterar att samhällskontexten för relationen mellan den professionelle och klienten har förändrats i två avgörande avseenden.

Det första gäller att den professionelles kunskapsmonopol inte längre är självklart. Kunskapsmonopolet hos den professionelle har på lite olika sätt eroderat och/eller splittrats upp på flera intressenter.

Det andra gäller att det inte längre är självklart att det sammanhang som mötet mellan klient och professionell äger rum i uppfattas och tolkas på samma sätt av parterna. Denna *osäkra kommunikativa situation* är som Fransson säger *en*, men central, aspekt av det mångkulturella samhället.

Båda dessa förändringar, fastän de har olika ursprung, leder enligt Fransson till samma resultat; att *relationen mellan den professionelle och klienten har blivit förhandlingsbar och situationsbunden* på ett helt annat sätt än tidigare. De kommunikativa förutsättningarna för hur professionalismen kan utövas har ändrats, även om som Fransson uttrycker det, relationen fortfarande präglas av ett ömsesidigt erkännande av den professionelles kompetens.

Inom forskningen kan under 1990-talet skönjas en tendens att överge begreppen profession och professionalisering till fördel för begreppet professionalism eller yrkeskunskap. Begreppet professionalism går att uppfatta på två nivåer, på en *organisatorisk* och på en *individuell* nivå.

På den *organisatoriska* nivån innebär professionalism ett slags yrkeskontroll över ett bestämt kunskapsområde med koppling till någon form av akademisk utbildning. På denna nivå manifesteras och utvecklas en gemensam yrkeskultur med rötterna i en gemensam utbildning och i en likartad inträning och socialisering i yrket. I de professioner som i sin kärnverksamhet innefattar möten med människor, där relationen mellan professionell och klient är central, skapas på den organisatoriska nivån normer och sätt att förhålla sig till klienterna.

På den *individuella* nivån handlar det mycket om det konkreta handlandet och problemlösandet. Professionalism tenderar idag i företag och i offentliga

organisationer att definieras mindre i termer av formella och explicita kunskapsformer för att istället vara mer knuten till den enskildes individuella hantering av en lång rad kontextbundna och från tillfälle till tillfälle unika situationer.

Med andra ord går det mot bakgrund av de senaste årtiondenas samhällsutveckling att tala om en förskjutning av professionalismens hemvist från den organisatoriska till den individuella nivån. En förskjutning som är följeslagare till framväxten av ett alltmer *individualiserat samhälle*. Ett tema som framförallt sociologerna Giddens och Baumann fokuserat sina samhällsanalyser på.

Kopplat till denna förändring av professionalismens villkor för Fransson en intressant och upplysande diskussion om vikten av att hålla isär begreppen *förtroende* och *tillit*. En distinktion som sällan upprätthålls. Genom att förstå förtroende och tillit som synonyma begrepp missuppfattar man enligt Fransson det sätt på vilket människor betar sig när de är tillitsfulla respektive när de visar förtroende. Fransson placerar begreppet förtroende på systemnivå medan tillit kan placeras på den intersubjektiva relationsnivån. För Fransson måste en undersökning av professionalism i en mångkulturell kontext inkludera båda begreppen. Ett skäl till varför förtroende och tillit är lämpliga för analyser av professionella mellanmännsliga möten i ett mångkulturellt samhälle är enligt Fransson att de bidrar till en förståelse av hur systemnivå och den intersubjektiva nivån där de faktiska mötena mellan professionella och klienter sam- eller motverkar. Klienten har *förtroende* för det system vari den professionelle och klienten interagerar med varandra. Det är systemet, ramen omkring mötet mellan professionell och klient som i det globala samhället har förändrats, inte i första hand professionerna som sådana. När förtroendet mellan klient och professionell är för handen, finns det också en ömsesidighet i förståelsen av vad parterna kan förvänta sig av varandra i situationen.

Den motsatta situationen råder när den ena av parterna måste förlita sig på *tilliten*. Att visa tillit gentemot någon är att befinna sig i en situation där man inte vet vad den andre kommer att göra, eftersom det inte finns någon gemensam referensram där rollfördelningen är entydig. Att tillitsappellen inte är förbehållet klienten utan att tillit också är en förutsättning för att den professionelle skall lyckas med sitt arbete är något som återkommer i våra studier.

Att den av Fransson linjerade utvecklingen av professionalismens förändrade villkor, får betydelse och påtagliga effekter för hur migrationsrelaterade kategorier och fenomen intervenerar i mötet mellan den professionelle och klienten, visar om än på lite olika sätt de fem studier som följer.

Den första studien av Carin Björngren Cuadra fokuserar på kunskapsproduktion om tandvårdspatienter som en social praktik. Studien bygger på empiriskt material hämtat ur intervjuer med yrkesverksamma tandhygienister med mångårig vana att möta patienter. De frågeställningar som ligger till grund för intervjuerna rör hur tandhygienisters arbete berörs av patientkårens etniska mångfald och hur detta kommer till uttryck i förhållningssätt, beskrivningar och tal om patienter. Björngren Cuadra ställer och försöker svara på frågor som ”Hur resonerar tandhygienisterna och vilka perspektiv anlägger de vid eventuella problemformuleringar kring patienter? Uppfattas etniska eller kulturella tillhörigheter som relevanta i förhållande till den institutionella praktiken och i så fall på vilket sätt?”

I sin analys av intervjumaterialet fokuserar Björngren Cuadra på *tal* som är inriktat på att ge uttryck för kunskap om patienter som invandrat, ett tal som hon kallar att *kunskapliggöra patienter*. Hon hävdar i sin analys att den förståelse av patienter som invandrat och den bedömning av deras attribut, egenskaper och förmågor som kommer till uttryck, vävs samman med föreställningar kring kultur, etnicitet och även med social stratifiering. Björngren Cuadra argumenterar för att vi kan begreppsliggöra denna sammanvävning som två simultana samverkansdynamiker mellan, å ena sidan etnicitet och klass, samt å andra sidan, moraliskt grundade bedömningar eller gränser som innefattar en förståelse av kultur, kulturella skillnader och etnicitet. Detta menar hon framträder speciellt tydligt i resonemang kring så kallade ”invandrapatienter”. Hon drar också den mer långtgående slutsatsen att det mångkulturella samhället för med sig en omförhandling av innebörden av professionalitet. En slutsats som väl överensstämmer med den av Fransson ovan skisserade förändringen av professionalismens villkor över tid. Denna omförhandling ser Björngren Cuadra pågå inom vårdens praktik i spänningsfältet mellan likabehandlingsprincipen och uppmärksammandet av etnisk och kulturell mångfald. Det handlar grundläggande om huruvida det är möjligt att förena med likabehandling av patienter när dessa har olika bakgrunder och förutsättningar för behandling. Kort sagt går det att klara av att behandla/vårda olika lika och om det är möjligt hur skall det gå till? Enligt Björngren Cuadra finns det anledning att anta att många patienter idag, invandrade eller inte, besitter en ansevärd kunskap inom samma domän som professionsföreträdaren, som de inhämtat på egen hand (Se ”den medvetna patienten” SOU 2002:53). Med ökande social stratifiering, i vilken etnicitet är en dimension, finns det enligt Björngren Cuadra anledning att anta

att spannet mellan välinformerade resursstarka patienter och icke-informerade patienter med mindre resurser kommer att öka, även längs etniska skiljelinjer. Håri ligger en av grunderna till att det mångkulturella samhället för med sig en omförhandling av innebörden av professionalitet. Denna berör även *förtroend*-dimensionen (vårdssystemet, expertrollen) i förhållande till patienten/klienten och de interaktiva vägar på vilka *tillit* kan skapas (situationsbunden, intersubjektiv förståelse). På samma sätt som Fransson skiljer Björngren Cuadra således på förtroende på systemnivå och tillit på en intersubjektiv relationell nivå.

Björngren Cuadra tolkar och använder sig på ett eget konstruktivt sätt av Foucaults begrepp *governmentalitet* i analysen av tandvårdens professionella yrkesutövning. Med begreppet *governmentalitet* menar hon med Foucault "alla de tekniker, praktiker, institutioner, procedurer, analyser, reflektioner och beräkningar som möjliggör för experter att reglera och forma människor på både befolkningsnivå och individnivå." Begreppet åsyftar både en grundläggande styrningsrationalitet och dess ansamling av konkreta uttryck i styrningstekniker baserade på kunskap (vetande) och makt. Mer precis söker Björngren Cuadra utforska *governmentalitet* i handling, i den institutionella diskursiva praktiken. Hon använder sig av begreppet *governmentalitet* som en länk mellan samhällsövergripande processer och interaktionsprocesser på individnivå inom de "människobehandlande" institutionerna. På så sätt fångar begreppet att kategoriseringstänkande är konstituerande i maktutövandet och i de inkluderande och utestängande praktiker som är historiskt uppburna av professionsföreträdare. Med andra ord framträder vård- och omsorgsprofessionella som *governmentalitetens* aktörer när de handlar och utövar sin professionella praktik i mötet med patienten.

De som inspirerats av Foucaults analyser, har visat att de vetenskaper som berör människor (som medicin, sociologi, psykologi) och deras identitet och handlingar inte är vetenskapligt neutrala utan är i allra högsta grad moraliska vetenskaper dvs. vetenskaper som är normativa till sin karaktär och uttalar sig om vad som normalt och onormalt, rätt och fel, gott och dåligt, nyttigt och skadligt för människor. Björngren Cuadra ser det som fruktbart att med hjälp av begreppet *governmentalitet* koppla samman vårdens professioner som förankrade i de moraliska vetenskaperna med överväganden ur ett migrations- och etnicitetsperspektiv.

När det gäller samverkan mellan etnicitet och klass i talet, stannar Björngren Cuadra upp vid tandhygienisternas resonemang om patienter som inte

ställer krav. Enligt Björngren Cuadra gör tandhygienisterna i sina resonemang om patienter som inte ställer krav, ingen åtskillnad mellan "etniskt" och "socialt" bestämd kravlöshet, utan talar sammanhållet om socioekonomiskt svag situation och "invandrarskap". Detta tolkar hon som att när en patient är en invandrad person som har maktresurser, är förtrogen med tandvården och det svenska språket, upphävs det problematiska invandrarskapet. Tandhygienisten för således samman invandrarskap/etnicitet med den socioekonomiska dimensionen. Björngren Cuadras tolkning är att invandrarskap har med patientens maktresurser att göra och dessa utgår från patientens sociala och politiska resurser. I tandhygienisternas resonemang används invandrare och invandrapatient som tecken på en patient med svaga maktresurser, dålig socioekonomisk situation, dåliga språkkunskaper och med lite vetskap om vad en patient kan förvänta sig av tandvården, vilket gör att invandrapatienten inte ställer berättigade krav på vården. I det fall en invandrad patient inte motsvarar dessa karaktäristika betraktas hon/han inte som en invandrapatient. Begreppen invandrare och invandrapatient tenderar att bli liktydiga med människor som har dåliga levnadsvillkor och egenskaper som personalen menar kännetecknar besvärliga patienter. Och då omvänt tenderar de invandrade patienter som inte är besvärliga att vara osynliga i intervjumaterialet. Detta kan även förklara varför de patienter som invandrat och som inte är problematiska, inom den etablerade diskursen inom tandvård, uppfattas som undantag, atypiska invandrare eller som försvenskade. Detta leder till en konstruerad, icke-önskvärd motsättning mellan att vara "patient i vården" och "invandrare i vården" som utesluter möjligheten att patienter, oavsett etnicitet, kan dela erfarenheter och behov. Mot bakgrund av vårdens anspråk på kvalitativ likabehandling, finns det därför anledning att kritiskt granska diskursernas makt att skapa normalitet och avvikelser genom att upprätthålla "de moraliska gränserna" som uttrycks i termer av etnicitet och kultur.

Den andra studien av **Linda Lill** handlar grundläggande om hur äldreomsorgspersonal resonerar om etniska relationer i sin professionella yrkesutövning. På vilket sätt och när får etnicitet betydelse inom äldreomsorgen, är den huvudfråga som Lills studie centreras omkring. Lill ser på etnicitet som en dimension av omsorgsdiskursen. Lill argumenterar för att omsorg bör betraktas som en diskursiv praktik med utgångspunkten att föreställningar ("diskurser") om omsorg får betydelse för hur vi förhåller oss till omsorg i tanke och handling.

Med andra ord handlar det om hur föreställningar om etnicitet intervenerar i omsorgen av de äldre i den konkreta praktiken.

Lills huvudfrågeställning eller hellre ansats är *Hur görs etnicitet?* Lills metod är att i en forskningscirkel ge personal inom äldreomsorgen möjligheten att resonera kring frågor som handlar om etniska relationer och etnisk mångfald i arbetet. De resonerande samtalen kring etnicitet har både handlat om relationen till varandra inom personalgruppen och relationen mellan personal och klient. Forskningscirkeln kan inte bara ses som en forskningsmetod utan också som en arena som fungerar som en mötesplats och en samarbetsmodell där forskares och praktikers olika kunskaper och erfarenheter förs samman. Lill visar att det är framförallt *via den gränssättande normen för att leva upp till det respektabla omsorgssubjektet som etnicitet blir en dimension av omsorgsdiskursen*. Att vara ett respektabelt omsorgssubjekt är att vara det ”svenska” omsorgssubjektet. Graden av annorlundahet och olikhet för vad som kan accepteras avgörs från situation till situation. Olika former av annorlundahet i relation till det respektabla ”svenska” omsorgsarbetet kan bli ett hinder och uppfattas som utanförskap. *Om gränssättande eller gränsdragning är det ena riktmärket är balansering eller balans det andra*. Lill har funnit att omsorgspersonalen manövrerar sitt arbete mellan balans och gränsdragningar i handlingen, där balansen utgör normen och gränsdragningarna fungerar normaliserande i upprätthållandet av det moraliska omsorgssubjektet. Det är enligt Lill *vid gränsdragningen/normaliseringen som etnicitet får en mening*.

Etnicitet får betydelse i äldreomsorgen både på en *konkret* och på en *strukturell* nivå. Lill illustrerar detta med språkfrågan. *Konkret* kan det vara oerhört värdefullt för en äldre som inte kan det svenska språket att få en vårdgivare som kan dennes språk. Språkfrågan är en svår och viktig uppgift att lösa i äldreomsorgen, men denna måste föregås av frågan om hur denna problematik påverkar både klienterna och de anställda. Informella tolkningar på arbetsplatsen skapar dilemman för de anställda som ideligen av omgivningen förväntas utföra uppgiften. Denna förväntan kan därför fungera exkluderande för de anställda som tvingas utföra tolkningarna. *Etnicitet utgör således både inkluderande och exkluderande dimensioner av omsorgsdiskursen*. På den *strukturella* nivån är etnicitet mer än att individer talar olika språk och är i stor utsträckning förenad med identifikation som framförallt är relaterade till våra föreställningar om varandra.

Lill drar den positiva slutsatsen att deltagarnas utsagor i forskningscirkeln förmedlar att omsorgsarbetare i relationer till klienterna med ett sensitivt till-

vägagångssätt hanterar etniska relationer på sina arbetsplatser med hjälp av kreativa praktiska lösningar och därmed överskrider de strukturella inlåsningar eller hinder som etnicitetsbaserade identiteter och föreställningar om varandra kan utgöra.

Linda Lills studie för oss över på den tredje studien av **Tobias Schölin** som också handlar om äldreomsorgen, men från en annan infallsvinkel; professionella chefers mångfaldsarbete inom äldreomsorgen. Det handlar här om ett ovanifrånperspektiv avskilt från det som sker i vardagen på vårdboendet inom äldreomsorgen. I jämförelse med Lills inifrånstudie ger Schölin's ovanifrånperspektiv en annan bild av det etniska mångfaldsarbetet inom äldreomsorgen.

Schölin's studie bygger på intervjuer gjorda med vård- och omsorgschefer inom äldreomsorgen i Malmö under hösten 2003. Utgångspunkten för Schölin's studie är för det *första* att de överordnade chefernas praktiker (chefers handlande och icke-handlande) är lokaliserade i ett reproducerande system skilt från det producerande system som Linda Lills studie har fokus på. Den *andra* utgångspunkten avser hur cheferna kontrollerar sitt arbete med mångfald med olika aspekter av inre social kontroll.

Schölin tar som utgångspunkt fasta på att själva befattningen utgörs av två delar. Cheferna har ett yrke som uttrycks i chefsskap men cheferna har samtidigt en profession som formuleras i orden vård och omsorg. En chef ska i sitt yrke ha kompetens att ta beslut, genomföra, planera och kontrollera. Till det kommer det professionella kravet att specifikt vara chef över vård och omsorg. I den av Schölin studerade chefspraktiken finns således chefer med dubbla yrkesroller. De ska vara professionella (och) chefer. Med en sådan ingång på sitt empiriska material ställer sig Schölin frågan ”*Vilken betydelse har professionen respektive yrket för dessa chefers vardagliga arbete med mångfald?*” Analytiskt håller Schölin isär ”rollerna” men i den konkreta verkligheten överlappar de eller flyter samman. Schölin formulerar att hans huvudsyfte med studien är att analysera vård- och omsorgschefer's upplevelser av vardagsarbete och mångfaldsarbete med fokus på inre social kontroll. De teman som Schölin analyserar tar sin utgångspunkt i empirin som speglas och reflekteras mot de teoretiska utgångspunkterna om inre social kontroll. På så sätt kan Schölin ge en mer sammansatt, djupare och mångfacetterad bild av hur mångfaldsfrågan inom äldreomsorgen hanteras av professionella chefer än om han enbart hållit analysen på den sociala kontrollnivå som går att externt observera (= det mer traditionella sättet att analysera chefer på).

Den empiriska utgångspunkten för studien är att de professionella vård- och omsorgscheferna *upplever osäkerhet inför mångfaldsfrågan* och dess implementering i verksamheten eller omvänt cheferna har svårt att kontrollera mångfaldsfrågan. Chefernas osäkerhet avser mångfaldsbegreppet som sådant liksom det politiska kravet på utveckling av kärnverksamheten som uttrycks i den mångfaldsplan som ligger till grund för chefernas mångfaldsarbete.

Först analyseras chefernas upplevelser av vardagsarbete och mångfaldsarbete utifrån idén om yrkesmässig och professionell kontroll. Det andra ämnet som analyseras handlar om social kontroll i form av självbilder – chefernas förståelse av vem de är och vilka följer dessa självbilder har för mångfaldsarbetet.

I analysen av yrkesmässig kontroll diskuteras först chefskapet i termer av reell kompetens, en kompetens som är erfarenhetsbaserad och uttrycks genom vad cheferna gör. Analysen visar att det cheferna gör i mångfaldshänsed präglas av ett trevande och en osäkerhet. Det som cheferna gör kan svårigen tolkas som ett kontrollerat utvecklingsarbete utan präglas snarare av tröghet. Trögheten diskuteras ut två perspektiv, *för det första* som ett resultat av den övergripande organisationens sätt att hantera mångfaldsfrågan i termer av reformarbete inklusive trögheten att bryta det invanda, rutinerna, den beprövade erfarenheten. *För det andra* diskuteras trögheten som ett resultat av bristande respons och lärande. De responsiva eller kommunikativa bristerna hänskjuts till omvärldens migrationsrelaterade förändringar samt till bristande kommunikation med det producerade systemet i den egna organisationen. En tolkning av vård och omsorgschefernas osäkerhet inför mångfaldsfrågan och arbetet med denna är att den reella kompetensen i den yrkesmässiga kontrollen inte fungerar kontrollerande inför mångfaldsarbetet. I analysen diskuteras vidare den formella kompetensen i den professionella kontrollen och argumentationen baserar sig på en tveksamhet huruvida professionen som sådan kan kontrollera mångfaldsarbetet. I analysen menar Schölin att mångfaldsfrågan går att förstå ur ett externt perspektiv och ur ett internt. Det förstnämnda externa perspektivet åsyftar det professionella uppdraget med kopplingar till produktionen av vård och omsorg och exempelvis äldre människors livsvillkor och sjukdomsbild. Det sistnämnda interna perspektivet åsyftar det chefsmässiga uppdraget med kopplingar till arbetsgivarfrågor. Schölin menar att den professionella kontrollen kan verka kontrollerande för verksamhetens externa uppdrag men svårigen explicit kan kontrollera det interna arbetsgivaruppdraget.

Mångfaldsfrågan förstått som organisations- och verksamhetsutveckling är i främsta rummet en arbetsgivarfråga. Det finns med andra ord, menar Schölin, lite som tyder på att den professionella kontrollen och kompetensen som sådan kan stävja osäkerhet avseende organisations- och verksamhetsutveckling som den politiska mångfaldsbeställningen avser.

Den sista och tredje formen av självkontroll som Schölin diskuterar är skapandet av vårdprofessionella självbilder vilka medför att chefernas redan existerande uppdelning av sin arbetsvardag i en kärna och en periferi förstärks. De vårdprofessionella cheferna vill inte störa eller försvåra organisationens professionella kärnverksamhet genom att lägga ”sten på börden” med perifert mångfaldsarbete. Det senare ses framförallt som ett sidoprojekt.

Schölin avslutar med att rikta fokus på att de chefer han studerar trots allt är förvaltningschefer inom vård och omsorg. Det ligger då i sakens natur att dessa är satta att i första hand förvalta en fråga, inte att utveckla en fråga eller ett område. Mångfaldsfrågan framstår då som ett dilemma för cheferna mellan det grundläggande förvaltningsuppdraget och det nya kravet på att leda etniskt mångfaldsarbete inom äldreomsorgen. Schölin studie mynnar ut i frågan ”Är det kanske så att vård- och omsorgscheferna har fått ett omöjligt uppdrag inom ramen för deras ursprungliga åliggande?” Underförstått, chefsuppdraget bör ses över och ändras med tydliga mångfaldsmål.

Jämför vi de övergripande resultaten från Schölin studie med de från Lills, skulle vi kunna formulera det så, att cheferna inom äldreomsorgen känner stor osäkerhet inför hur de ska leda det etniska mångfaldsarbetet och hamnar i ett dilemma som slutar med att de prioriterar den professionella kärnverksamheten och placerar mångfaldsarbetet i periferin, medan Lills professionella personal helt enkelt bara gör etnicitet i det praktiska omsorgsarbetet på ett kreativt sätt utifrån de erfarenhetsbaserade kunskaper de tidigare förvärvat i yrket. De är satta att lösa ett antal problem i äldreomsorgen relaterat till etnicitet och de löser dem också, i praktiken. Cheferna är satta att leda det etniska mångfaldsarbetet inom vård och omsorg men viker av inför problemen inom organisationen och återgår till det invanda sättet. Så kan vi summera denna jämförelse.

Den fjärde studien av **Caroline Ljungberg** handlar också om chefer men av ett annat slag, nämligen rektorer i den svenska skolan. Ljungberg har intervjuat ett antal rektorer för olika skolor i det mångkulturella Malmö om hur de ser på sitt ledarskap, sin yrkesroll och sitt arbete. Ljungbergs huvudfrågeställning i

studien är ”Hur organiseras och leds skolan och hur sammanhänger ledarskapet i skolan med hur samhället förändras genom migrationsrörelser och kulturell heterogenisering?” Vid sidan om mångkulturalism är förändring nyckelordet i Ljungbergs studie om mångkulturellt ledarskap i skolan. Rektors- och lärarrollen förändras och idag måste skolans pedagogiska aktörer ta hänsyn till och försöka orientera sig efter en rad av olika förväntningar, vilka explicit och implicit formuleras från såväl elever och föräldrar som politiker och samhällets skoldebattörer. Ljungberg ställer sig frågan vad detta egentligen innebär för lärarna men framförallt för rektorerna, ledarna för den dagliga skolverksamheten. Med fölfrågan hur påverkar skolans organisering och organisation arbetet med att leda skolan och förändringar i de krav som ställs på ledarskapet?

När Ljungberg frågar rektorerna hur de uppfattar begreppet mångkulturell länkar de begreppet eller tänker på det som lika med förekomsten av antalet invandrarelever i skolan. Detta svar gäller såväl rektorer verksamma i invandrar skolan i innerstaden som i den ”svenska” skolan i villaområdet. Begreppet har enligt Ljungberg på detta sätt kommit att associeras med negativa bilder av ”förortsproblematik” i form av utanförskap, marginalisering och kriminalitet. En mångkulturell skola blir då utifrån ett sådant synsätt en tyngd problem skola med elever som förknippas med dessa ”eländes” karakteristika. Samtidigt menar Ljungberg att det finns en positiv användning av begreppet som används i positiva termer att profilera vissa skolor. Med andra ord kan det tyckas att det blir ett slags antingen eller – antingen förstås mångkulturalism som starkt negativt eller som mycket positivt. Likväl som det finns en fara i att betrakta begreppet mångkulturell som enbart en beskrivning av problem och konflikter, likväl är det problematiskt med en alltför romantisk och rosenskimrande bild av det mångkulturella, framhäver Ljungberg. Ljungberg menar att i realiteten är skolan eller samhället varken eller – både och. En alltför ensidig eller endimensionell bild eller föreställning (diskurs) kan inte fånga eller begreppsliiggöra den materiella komplexitet som skolan utgör. Exempel från Ljungbergs intervjumaterial visar att begreppet mångkulturalism används, associeras och tolkas på olika sätt, beroende på kontext. På en skola som karakteriseras som ”invandrar skola” används det för att kategorisera och definiera eller beskriva skolan, medan begreppet i ett samtal med en rektor på en skola i ett villaområde befolkat i huvudsak av svenskar användes för att beteckna en ideal skola med hög variation i avseende på pedagogiska tekniker och arbets sätt. Begreppets associationsmönster skiftade på detta sätt beroende på var rek-

torn var situerad. De erfarenheter som låg närmast dvs. de som härrörde ur den (var)dagliga verksamheten bestämde tolkning och förståelse. Till exempel betraktade rektorer som arbetade på skolor i stadsdelar med en hög andel invandrad befolkning ofta det mångkulturella som länkat till möten och den mångkulturella skolan utgjorde för dem framförallt en mötesplats. En rektor ondgjorde sig över och beklagade en alltför generell och ytlig förståelse av det mångkulturella, som dels gick att länka till mediala framställningar och menade att detta försvarade på ett sätt som medförde att möten aldrig kom till stånd. Utifrån en intervju med en rektor för en skola med hög andel invandrarelever diskuterar Ljungberg vad förändringen från en svensk skola till en "invandrarskola" innebär. Ljungberg konstaterar utifrån intervjun med rektorn att det finns ett glapp mellan iden om det egna arbetet och den praktik i vilken läraren befinner sig i. De traditioner som varit "naturliga" i den svenska skolan blir inte desamma i en invandrarskola, menar rektorn. Genom frånvaron av svenska elever utmanas föreställningen om vad skolan är för något. Även rollen som lärare och rektor, starkt förankrad i en svensk tradition som inte med lätthet släpper taget om verksamheten, utmanas genom förändringen av skolan. Hur professionalitet inom skolans fyra väggar definieras har sin grund i lärar- och pedagogiska utbildningar men även i de erfarenheter som varje individ bär med sig genom den egna skolgången och även i de organisationsprinciper som strukturerar upp skolan.

Ljungberg ställer och diskuterar den tillspetsade frågan om rektorerna skall betraktas som visionärer eller administratörer? Ljungberg konstaterar att om en förändring av den svenska skolan skall bli möjlig så måste det finnas handlingsutrymme för ett verkligt ledarskap i skolan. Den enskilda rektorn måste kunna formulera visioner och dessutom kunna skapa ett handlingsutrymme så att det visionära arbetet ska kunna realiseras. Eftersom rektorer traditionellt sett haft ett begränsat pedagogiskt ansvar och lärare haft kontroll över den pedagogiska verksamheten bakom en stängd klassrumsdörr, så kan denna tradition leva kvar på skolor och detta kan vara en förklaring till, menar Ljungberg, varför några av de intervjuade rektorerna säger sig uppleva svårigheter att driva igenom beslut av pedagogisk (och visionär) karaktär eller beslut som på andra sätt påverkar lärarkollektivet. Förutom de pedagogiska och visionära arbetsuppgifterna har rektorer administrativa arbetsuppgifter plus arbetet med de sociala och mänskliga relationerna i och utanför skolans värld. Ljungberg refererar till studier som visar att rektorers arbete självklart består av kompo-

nenter från dessa tre olika arbetsområden, men beroende på den enskilde rektorns intresse, fallenhet och engagemang överväger en av dem. Ljungberg formulerar sig så att rektorernas samlade arbetsuppgifter ligger i skärningspunkten mellan en byråkratisk förvaltning och ledning av en professionell organisation samt mellan politiska visioner och den skolkultur som konstrueras bland lärarkollegiet på den enskilda skolan. De sociala aspekterna i rektorsyrket sammanhänger med att det i de mänskliga relationerna mellan lärare-elev-föräldrar uppstår konflikter- och meningsskiljaktigheter. Rektorn bär det yttersta ansvaret för att relationerna mellan personal, elever och föräldrar fungerar. Rektor är också skolans ansikte utåt och handhar relationer till media och politiker.

Ljungberg avslutar sin studie med att göra några egna intressanta reflektioner kring möjligheten och önskvärdheten av förändringar av skolan och dess arbete liksom reflektioner kring rektorernas roll i ett sådant förändringsarbete. Ljungberg tar avstamp i att målbilden för skolans verksamhet är otydlig, eftersom den rymmer flera paradoxala dimensioner som till synes står i ett diametralt motsatsförhållande till varandra. För att förändringar skall komma till stånd krävs det att rektor och skolans ledning är övertygad om nyttan med förändringar i en bestämd riktning. Dessutom måste rektor som ledare tydligt kunna förmedla visionen (bilden av förändring) vidare till lärare, annan personal, elever, föräldrar men även till det omgivande samhället i form av politiker, media och den allmänna opinionen. Ljungberg konstaterar att detta inte är lätt men inte heller omöjligt. När det gäller den *strukturella* dimensionen i form av skollagstiftning, regelverk och skolplikt, finns inget utrymme för förändring, men däremot finns det stora möjligheter för visionärt arbete och förändring i det som Ljungberg kallar den *substansiella* dimensionen. Med denna avser Ljungberg undervisningsinnehåll, rumslig och tidsmässig organisering i skolan samt konstruktionen av elev- och lärarroller. Den byråkratiska delen av skolans verksamhet har ofta utpekats som en bromskloss för förändring men Ljungberg menar att en stor del av denna faller inom ramen för det substansiella och är därmed påverkbar. Nyckeln är att utmana traditionella föreställningar om skolan, rektorer, lärare och elever genom (att) öppna (upp) diskussioner och reflektioner kring dessa. Poängen med en sådan öppenhet är enligt Ljungberg att de annars tenderar att vara osynliga, självklara, och helt enkelt taget för givna, och det är för Ljungberg snarare dessa föreställningar som är den reella bromsklossen för skolans förändringsbenägenhet. När det gäller rektorernas tre arbetsuppgifter menar Ljungberg att den viktigaste arbetsuppgiften i skolan

bör vara att formulera pedagogiska visioner och därför bör rektorsprofessionen renodla denna del av arbetsuppgifterna. Med andra ord bör, enligt Ljungberg, rektorns övergripande pedagogiska ansvar tydliggöras och de andra arbetsuppgifterna, särskilt de administrativa, bör delegeras.

Om vi summerar Ljungbergs studie kan vi säga att den (dags)aktuella statusen för den svenska skolans mångkulturalism liksom rektorernas mångkulturella ledarskap i skolan är ouppklarad och osäker med inslag av paradoxala motsatser och dilemman, samtidigt som det går att identifiera realistiska möjligheter för förändring mot en mångkulturell skola i Sverige. Rektorerna som professionella utövare av mångkulturellt ledarskap i skolan är en nyckelgrupp för att en sådan förändring ska kunna komma till stånd.

Den femte och sista studien av **Sophie Hydén** handlar om polisarbete i dagens mångkulturella samhälle med fokus på diskriminering och etnisk profilering. Hydéns empiriska material bygger dels på fältstudier med observationer och intervjuer av poliser i samband med polisens arbete med inre utlänningskontroll som gjordes under 2000 och 2001 för avhandlingen (Hydén och Lundberg 2004) och dels på samtal med poliser under utbildningar i etnicitets- och mångfaldsfrågor som hon genomfört vid Polisen i Skåne hösten 2004 och våren 2005 tillsammans med forskarkollegan Anna Lundberg.

Etnisk diskriminering förekommer mellan enskilda personer, mellan myndigheter, andra institutioner, företag, organisationer och enskilda individer, men påpekar Hydén den blir särskilt allvarlig i sammanhang när den begås av poliser. Detta har att göra med polisens särskilda och stora maktbefogenheter i samhället. Hydén tar i sin studie inte upp avsiktlig diskriminering utan är främst intresserad av om det finns generella drag inom polisyrket som kan ha en diskriminerande effekt och hur detta i så fall kommer till uttryck. Etnisk profilering är enkelt uttryckt en praxis inom polisen med diskriminerande dimensioner, enligt Hydén. Denna praxis kännetecknas av att människor, på grund av sin hudfärg, ooberättigat och i oproportionerligt stor utsträckning blir föremål för olika typer av poliskontroller.

För att vidmakthålla en legitim ställning i samhället har olika åtgärder vidtagits av svensk polis under årens lopp. Allmänt kan man säga att polisen har utvecklats i riktning mot att bli mer kommunicerande. Hydén pekar på de likheter som finns mellan de tidigare motsättningarna mellan polis och allmänhet och de tendenser som finns i dagens mångkulturella samhälle. Efter att ha lyck-

ats bygga upp en legitimitet och ett förtroende i förhållande till den svenska majoritetsbefolkningen, inklusive den svenska arbetarklassen, står polisen idag inför den nya utmaningen att bygga upp ett förtroende bland invandrarbefolkningen. Invandrare kan sägas ha övertagit den roll som den svenska arbetarklassen tidigare haft som måltavla för polisens särskilda uppmärksamhet och inskränkande arbete. Undersökningar tyder på att många invandrare förväntar sig att bli stannade och kontrollerade av poliser enbart på grund av sitt utländska ursprung och utseende. Som en följd av de nya migrationsrelaterade förhållanden som präglar dagens samhälle står polisen inför en mer komplex utmaning än tidigare, menar Hydén. Invandrare betraktad som grupp är mer heterogen än vad den svenska arbetarklassen var – kategorin invandrare rymmer människor från alla klasser och skikt liksom människor med en rad olika etniska och kulturella bakgrunder. Det betyder att poliser har att hantera människor med mycket mer varierande bakgrunder, erfarenheter och referensramar än vad fallet var tidigare. Det kan dessutom vara så att invandrare bär med sig negativa erfarenheter från kontakter med poliser i deras hemländer, vilket i sin tur kan försvåra polisens arbete med att i Sverige av idag vinna förtroende hos invandrargrupper. Samtidigt kompliceras polisens arbete med dessa förtroendeskapande åtgärder av att grupper ur den svenska majoritetsbefolkningen kräver hårdare kontroll och övervakning av invandrare än av etniska svenskar. Polisen har därför att balansera mellan att upprätthålla eller återvinna förtroende hos majoritetsbefolkningen och vinna invandrarnas.

Hydén för i sin studie en viktig diskussion om betydelsen av att upprätthålla distinktionen mellan *medveten* och *omedveten* diskriminering och mellan *subjektiv* och *objektiv* diskriminering. I det första fallet handlar det om att en handling eller ett uttalande inte behöver ha skett på medvetet kränkande eller missgynnande grunder för att räknas som diskriminerande. I det andra fallet handlar det om att människor kan ha upplevt sig bli diskriminerade utan att faktiskt ha blivit det. Oavsett om det handlar om medveten eller omedveten eller om subjektiv eller objektiv diskriminering menar Hydén att det leder till hinder eller svårigheter för poliser i deras arbete och i möten med människor med utländsk bakgrund. Det som poliser uppfattar som ett legitimt korrekt ingripande eller handlande kan av invandraren upplevas som illegitimt och diskriminerande. Och då finns oaktat vem som har rätt eller fel ett problem i polisarbetet. Hydén har uppfattningen att poliser tycks sakna insikt om dessa distinktioner mellan olika former av diskriminering vilket inte gör saken mindre komplice-

rad. Mycket till diskussioner om dessa frågor har inte heller Hydén stött på bland poliser. Detsamma gäller i ännu högre utsträckning medvetenheten om vad arbetsmetoden etnisk profilering innebär och vilka allvarliga konsekvenser i form av etnisk diskriminering som denna arbetsmetod kan ha för relationen mellan poliser och invandrare. Etnisk profilering är enligt Hydén på många sätt en kärnproblematik i relationen mellan polis och invandrare i mångkulturella samhällen. I Sverige har etnisk profilering i stort sett inte diskuterats alls, varken inom polisen eller i forskning om polisarbete. Etnisk profilering har heller ännu inte inom svensk polis identifierats som en praxis i arbetet, och än mindre som ett problem i förhållande till allmänheten. Och det bekymrar Hydén eftersom etnisk profilering är en arbetsmetod som det har visat sig används i polisarbete, med särskild tydlighet i samband med inre utlänningskontroll i Sverige, sedan Sverige gick med i Schengensamarbetet år 2001. Poliser som Hydén samtalat med har för henne förklarat att för dem innebär profileringar att gå på *intuition och fingertoppskänsla*. För Hydén är det samma sak som att använda sig av godtyckliga bedömningsgrunder som riskerar att bli diskriminerande i förhållande till vissa grupper. Profileringarna som används i den inre utlänningskontrollen är ett sätt att försöka öka träffsäkerheten i polisarbetet. Hydén bygger här på andra forskares intervjuundersökningar av poliser, där poliser har gett uttryck för uppfattningen att deras arbete i viss mån *måste* baseras på diskriminerande stereotyper för att vara träffsäkert och effektivt. Hydén menar att förlängningen av ett sådant synsätt medför att effektiviteten i praktiken prioriteras framför exempelvis undvikandet av etnisk diskriminering.

Hydéns studie av polisarbete i dagens mångkulturella samhälle visar hur polisens förhållningssätt är präglad av polisprofessionen. Vad poliser uppfattar som diskriminering och icke-diskriminering är enligt Hydén i stor utsträckning bestämt av deras professionella roll. Enligt Hydén finns det en inneboende logik och rationalitet inom polisen som skapar ett tänkande där strävan efter att motverka diskriminerande aspekter kommer i andra hand. Denna logik och rationalitet tillåter etnisk profilering att växa fram som en informell praxis i polisarbetet. Den etniska profileringen, om den fortsätter att brukas av polisen som ett viktigt arbetsredskap, åtminstone i nuvarande form, tenderar att på sikt undergräva förtroendet för polisen, och människors förtroende är avgörande för polisens legitimitet i samhället, summerar Hydén. Hon avslutar sin studie med att ge några förslag eller rekommendationer för att bryta denna icke önskvärda utveckling; Poliser måste lära sig att hantera det mångkulturella

samhället med de nya omständigheter som det innebär. Poliser måste börja se etnisk diskriminering ur ett bredare perspektiv, där även oavsiktlig diskriminering och subjektiva upplevelser av att bli diskriminerade tillskrivs betydelse. Det är viktigt att poliser tar sig tid att tydliggöra och förklara varför en viss kontroll görs. Det krävs att poliser i varje enskilt möte med människor, mer medvetet och aktivt, arbetar för att skapa en relation och situation präglad av tillit och förtroende utifrån de olika referensramar som människor de möter kan ha.

Varlka slutsatser går det att dra utifrån bokens fem studier?

1. Låt oss först konstatera att den etniska dimensionen och det vi kallat migrationsrelaterade kategorier och fenomen har betydelse och en tydlig påverkan på alla professioners yrkesutövning som vi granskat i den här boken. Denna betydelseangivelse och påverkan sker under förändrade samhälleliga villkor för utövandet av professionen och professionalismen.

Den professionelles kunskapsmonopol är inte längre lika självklart och har splittrats upp på alltfler intressenter. Mötet mellan professionell och klient har förändrats i riktning mot att det inte längre är självklart att det föreligger en gemensam uppfattning och tolkning av situationen. Relationen mellan den professionelle och klienten har blivit förhandlingsbar och situationsbunden på ett helt annat sätt än tidigare. De kommunikativa förutsättningarna för hur professionalismen kan utövas har ändrats även om relationen fortfarande präglas av ett ömsesidigt erkännande av den professionelles kompetens. Ett annat förändrat villkor är att det har skett en förskjutning av professionalismens förankring från den organisatoriska till den individuella nivån. Dessa förändrade villkor sammantagna har lett till att mötet mellan den professionelle och klienten alltmer kommit att grundas på interpersonell tillit och mindre på förtroende för det professionella systemet, utbildningskompetensen och expertrollen. Framväxten av det mångkulturella samhället medför på så sätt en omförhandling av innebörden av professionalitet utövad i en mer situationsbunden och tillfällig relation mellan den professionelle och klienten. Invandrapatienten/-klienten riskerar att i en sådan förhandlingssituation komma i underläge dels genom svårigheter att kommunicera och kulturellt förstå och tolka vad som försiggår i mötet och dels genom att ha mindre maktresurser bakom sig i en sådan förhandling. Samtidigt kan vi i studierna se att flera, men inte alla, av de professionella yrkesutövarna bearbetar och praktiskt hanterar de etniska aspekterna och den etniska dimensionen i mötet med klienten på ett moraliskt, etiskt och

produktivt sätt i Foucaults mening. De är professionella också vad avseende den etniska dimensionen av behandlingen. De gör etnicitet på ett fördomsfritt och icke-diskriminerande sätt. Låt oss också på denna punkt säga att våra studier visar att professionen som sådan med yrkesetikerna ”att behandla alla lika och rättvist” verkar utgöra ett visst, men inte fullgott, skydd mot fördomar och diskriminerande attityder i den professionella yrkesutövningen.

2. Den andra slutsatsen som går att dra av våra studier är att om den etniska dimensionen inte blir en central immanent del av professionen, av själva kärnverksamheten, tas liten eller ingen hänsyn till denna. Det räcker inte särskilt långt med att lägga till/addera ett migrations- och etnicitetsperspektiv. Ibland är det till och med så att när migrations- och etnicitetsperspektiv alternativt etniskt mångfaldsperspektiv blir hängande för sig själv eller förvisas till en perifer del av verksamheten kan villkoren och situationen för klienten, patienten, eleven, medborgaren med utländsk bakgrund i olika avseenden förvärras. Det invanda, det givna, det etniskt svenska blir normerande i behandlingen och i synen på klienten, patienten, eleven, medborgaren. Resultatet kan, men behöver inte, bli kvalitativt sämre professionell behandling, kravlöshet, utsatthet och i sämsta fall diskriminerande behandling.

Carin Björngren Cuadras och Linda Lills studier är exempel på hur tandhygienister respektive personal inom äldreomsorgen erfarenhets- och kunskapsbaserat hanterar den etniska dimensionen som en integrerad del av den professionella behandlingen och hur väl det faller ut, medan Schölin, Ljungbergs och Hydéns studier av vård- och omsorgschefer, rektorer respektive poliser visar på det motsatta, hanteringen av den etniska dimensionen eller den etniska mångfalden i den professionella yrkesutövningen präglas av osäkerhet, ambivalens eller dilemman. En del av förklaringen, men inte hela, kan säkert vara att chefers respektive polisers arbete och arbetssituation är mer utsatta för korstryck och motstridande krav från flera olika intressenter som medför att den etniska mångfaldsarbetet eller den etniska dimensionen sätts på undantag alternativt inte anses angå den professionella hanteringen och med negativa konsekvenser som följd.

3. Vi kan se att det skett en tyngdpunktsmässig förskjutning över tid från förtroende på systemnivå till tillit på interpersonell nivå i mötet mellan den professionella och klienten, patienten, eleven, medborgaren som går igen i alla fem studierna. Det innebär att även om förtroendet för den professionella akade-

miska kompetensen och expertkunskapen fortfarande är betydelsefull och ömsesidig spelar tilliten till den professionelle som person en allt viktigare roll i det intersubjektiva situationsbundna mötet. Denna tyngdpunktsförskjutning får på olika sätt betydelse för och påverkan på vilka möjligheter en invandrare (invandrarpatient, invandrarklient, invandrarelev) har att artikulera sina behov, intressen och rättigheter i mötet med den professionelle. Om invandraren inte äger eller har möjlighet att göra ”sin röst hörd” innebär det att all makt och ansvar förläggs hos den professionelle.

4. En slutsats av alla studierna är vikten av att översätta erfarenhetsbaserad kunskap och praxis inom professionerna vad avser migrationsrelaterade kategorier och fenomen till systematiserad kunskap som kan återföras till professionens utövare och i utbildningen av de professionella. I detta ligger också att det är viktigt att tillgodogöra sig forskningsbaserad kunskap på området för kompetensutveckling av professionens utövare. Som situationen är nu finns kunskapen dold i den erfarenhetsbaserade praxisen och är inte känd eller medvetandegjord ens bland professionens egna utövare. Mot bakgrund av våra studier i denna bok skulle vi vilja plädera för en professionsforskning som går i närkamp med hur den etniska dimensionen eller den etniska mångfalden uttrycks och bearbetas i professionens kärnverksamhet. Vidare att det som nu framstår som spontant vetande från praxis i professionens utövande systematiseras och medvetandegörs samt återförs till och i utbildningen av de professionella liksom i kompetensutveckling och vidareutbildning av personalen.

ISBN 91-7104-068-4

MALMÖ HÖGSKOLA
205 06 MALMÖ, SWEDEN
TEL 040-665 70 00, WWW.MAH.SE