

SJÄLVKLAR MÅNGFALD – OKLAR STRATEGI

En kartläggning av mångfaldsarbetet på
scenkonstinstitutionerna i Region Skåne

Ketil Nordesjö – Richard Topgaard
Anne-Charlotte Ek – Joakim Tranquist



Malmö högskolas utvärderingsrapporter

Nr 1, 2008

SJÄLVKLAR MÅNGFALD – OKLAR STRATEGI

En kartläggning av mångfaldsarbetet på
scenkonstinstitutionerna i Region Skåne

Ketil Nordesjö – Richard Topgaard
Anne-Charlotte Ek – Joakim Tranquist

Malmö högskola, 2008
Enheten för kompetensutveckling och utvärdering



© Copyright 2008 Malmö högskola, Enheten för kompetensutveckling och utvärdering.

ISSN 1654-7462

ISBN 978-91-7104-044-2

Omslag och grafisk formgivning: Mats Andersson

Holmbergs, Malmö 2008

Information om utvärdering på Malmö högskola: www.mah.se/utvardering

FÖRORD

Som ett led i arbetet med att stödja och stärka utvecklingen av kulturlivet framställde Kultur Skåne, genom kulturutvecklare Eva Dahl, en förfrågan till Malmö högskola om att under hösten 2007 genomföra en kartläggning av mångfaldsarbetet på de statligt finansierade scenkonstinstitutionerna i Region Skåne. Förfrågan riktades inledningsvis till Patricia Staaf på Malmö högskolas forskningsområde Internationell Migration och etniska relationer (IMER). Uppdraget har sedan genomförts i samarbete mellan IMER och högskolans Enhet för kompetensutveckling och utvärdering.

För utförandet av uppdraget skapades en särskild arbetsgrupp med personal från de två enheterna. Därigenom tillfördes såväl generell utvärderingskompetens som specifik expertis från sakområdet. Kertil Nordesjö och Richard Topgaard har ansvarat för det stora arbetet med undersökningen, medan Anne-Charlotte Ek har representerat sakkunskapen på mångfaldsområdet. Därtill har Joakim Tranquist haft ett övergripande ansvar som projektledare.

Malmö högskola arbetar utifrån perspektivet utveckling genom utvärdering. Vår ambition är att vårt utvärderingsarbete ska komma till nytta i det sammanhang där den tagits fram. Vi hoppas därför att såväl Kultur Skåne som andra intresserade ska ha nytta av det arbete som presenteras i denna rapport.

Joakim Tranquist

INNEHÅLL

INLEDNING	1
A. ORGANISATION	9
A1. Mångfald och mångkulturella arbetsplatser	9
A2. Personalsammansättning	11
A3. Ansvars- och rollfördelning	16
A4. Mångfaldsarbete	17
A5. Problem och hinder i arbetet med mångfald	19
A6. Sammanfattning	20
B. REKRYTERING	22
B1. Nyrekryteringar	23
B2. Rekryteringsprocessen	24
B3. Sammanfattning	30
C. PRODUKTION	32
C1. Vilka står på scen och frågor om rollbesättningen	32
C2. Dramatiker, kompositörer och koreografer – den konstnärliga influensen på repertoarens bredd	35
C3. Den sociala representativiteten i repertoarens sammansättning	36
C4. Sammanfattning	39
D. PUBLIK	41
D1. Språk, publikundersökningar, publikens sammansättning, prioriteringar och inflytande	41

D2. Specifika mångfaldssatsningar och prioriterade satsningar på speciella målgrupper	45
D3. Sammanfattning.....	51
SLUTDISKUSSION.....	53
REFERENSER	62
METODAPPENDIX – BILAGA 1	64
PRESENTATION AV ENKÄTEN – BILAGA 2	72
INSTITUTIONERNA – BILAGA 3	87

INLEDNING

Bakgrund

Den svenska nationella självbilden har drastiskt förändrats under de sista tre decennierna, *från* en föreställd gemenskap där etniskt och kulturell homogenitet dominerat, *till* ett samhälle med en etnisk och kulturell mångfald. Frågan om hur homogent eller hur heterogent det svenska samhället varit vid olika tidpunkter är både politiskt och forskningsmässigt en omdiskuterad fråga. Att den svenska nationella självförståelsen förändrats till följd av en ökad migration, internationalisering och en rad andra mer eller mindre drastiska resursomfördelningar är däremot mer säkert.

I en rad policydokument har man på senare år allt oftare använt *kulturell mångfald* som ett sammanfattande begrepp och honnörsord. Inledningsvis var begreppet starkt kopplat till frågor om integration, etnisk mångfald och etnisk representation, men begreppet har successivt kommit att omfatta allt fler sociala kategoriseringar.¹ I dagens diskussioner om mångfald lyfts därför kön, klass, ålder, sexuella preferenser, funktionsförmåga och religion in som viktiga sociala identitetstillskrivningar som formar och påverkar olika personer och grupperns erfarenheter och möjligheter att delta i samhällslivet.

Samtidigt som man i diskussionen understryker att mångfald handlar om individer och grupperns rätt att få sina kulturella uttryckssätt respekterade formuleras mångfald också som en samhällelig resurs.

¹ Ett exempel på detta finns att läsa på regeringens hemsida: "Sverige ska vara ett land med möjligheter för alla. Alla som bor i Sverige ska respekteras som individer. Invandrare ska inte betraktas som ett homogent kollektiv. Samhället ska präglas av gemenskap och samhörighet. Ingen grupp ska ställas åt sidan eller diskrimineras".

Här fokuserar man på de humanistiska aspekterna medan de mer konfliktfyllda aspekterna som ofta handlar om intressekonflikter mellan olika sociala grupper dominerar den samhällsvetenskapliga forskningen. Den sistnämnda forskningen har pekat på att tillgången till utbildning, boende, arbete, politiskt inflytande och kulturutbud är skevt fördelat mellan olika sociala grupper i Sverige. Den ökade politiska medvetenheten om denna problematik har bland annat lett till lagstadgade krav på att flertalet arbetsgivare har skyldighet att arbeta fram jämställdhets- och mångfaldsplaner för hur arbetet för en ökad jämställdhet och mångfald ska bedrivas.¹

För denna undersökning är statens regleringsbrev till Statens kulturråd ett både relevant och intressant policydokument. Dokumentet återspeglar hur offentligt finansierad kulturverksamhet förväntas arbeta med etniska och kulturella mångfalden. I regleringsbrevet för år 2006 framgår att: ”Målet för Statens kulturråd är att bidra till att utveckla samspelet mellan de statliga, regionala och kommunala insatserna i syfte att slå vakt om en nationell kulturpolitik, främja kulturell mångfald och geografiskt jämlik fördelning av kulturutbudet”. Vidare anges som ett övergripande verksamhetsmål för Kulturrådet ”att ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv skall integreras i hela Kulturrådets verksamhet”. För detta ändamål har Kulturrådet tagit fram en handlingsplan som syftar till att:

- ett mångfaldsperspektiv skall integreras i hela Kulturrådets verksamhet
- arbeta för att identifiera och undanröja hinder för tillgänglighet till kultur
- föra en dialog om kulturell mångfald i Kulturrådets dialoger med regionerna²

Hur har då dessa målsättningar för mångfaldsarbetet uttolkats och tillämpats inom Region Skåne? Detta är i denna övergripande frågeställning som vårt uppdrag tagit utgångspunkt.

¹ I studien *Tid för mångfald* (Pripp m.fl 2005, s 8-14) finns en bra genomgång av hur kulturpolitikens mål, inriktning och former för rapportering växt fram sedan 1974.

² Kulturrådet – Kulturrådets arbete med etnisk och kulturell mångfald

Kultur Skåne

I Region Skåne är kulturförvaltningen förlagd till Kultur Skåne, som också fördelar och distribuerar Kulturrådets medel. Förvaltningen arbetar främst inom kärnområdena teater, dans, musik, film, konst, muséer, kulturarv, arkiv, litteratur, bibliotek, folkbildning och kulturpedagogik. Kulturförvaltningens uppgift är att stödja och stärka utvecklingen av kulturlivet i Skåne:

- genom bidrag till kulturinstitutioner, kulturorganisationer och det fria kulturlivet
- genom att initiera, driva och samverka i utvecklingsprojekt inom kulturområdet

I Region Skånes kulturpolitiska program *Växa med kultur* står följande omvärldsanalys att läsa:

Skåne är ett mångkulturellt samhälle. Vår identitet, hemkänsla och kulturarv hämtar sin näring från många olika håll. För många är det historiska skånska kulturarvet som något självklart. För andra kan identiteten och kulturarvet bestå av religion och de traditioner, minnen och berättelser de fört med sig från ett annat land och som de nu iscensätter i en ny omgivning. Allt fler vill därtill skapa sin kulturella identitet utan hänsyn till historia och härkomst och i stället bygga på kön, klädsel, musiksmak eller livsstil.¹

Växa med kultur är tänkt att styra inriktningen av arbetet inom kultursektorn, dit bland annat mångfaldsarbete räknas. Synen på hur man förväntar sig att kulturinstitutionerna ska förhålla sig till dagens mer heterogena publik har formulerats på följande sätt:

Kulturarvet ska värnas och vårdas samt brukas för identitetsskapande och profilering. I bilden av den skånska identiteten bryts historia och samtid och bidrar till dynamiken. De etniska minoriteternas bidrag till kulturarvet ska framgå tydligt och det ska finnas många goda mötesplatser för den kulturella mångfalden.²

¹ Region Skåne (2003) s 7

² Ibid s 8.

Uppdraget

Som ett led i arbetet med att stödja och stärka utvecklingen av kulturlivet har Kultur Skåne riktat en förfrågan till Malmö högskola om att kartlägga de inom Region Skåne statligt finansierade kulturinstitutionerna ur ett genomgripande mångfaldsperspektiv. Uppdraget innebär att ur ett kultursociologiskt perspektiv kartlägga arbetet med mångfald på regionens teater-, dans- och musikinstitutioner. De institutioner som omfattas är *Malmö Opera och Musikteater AB*, *Skånes Dansteater AB*, Helsingborgs Nya Konserthus AB, *Malmö Symfoniorkester AB*, *Malmö Dramatiska Teater AB*, *Musik i Syd AB* samt *AB Helsingborgs Stadsteater*.¹ Av praktiska skäl kommer vi i rapporten att använda följande förkortningar för respektive kulturinstitution.

HSO	Helsingborgs Nya Konserthus AB
HST	AB Helsingborgs Stadsteater
MDT	Malmö Dramatiska Teater AB
MIS	Musik i Syd AB
MOMT	Malmö Opera och Musikteater AB
MSO	Malmö Symfoniorkester AB
SDT	Skånes Dansteater AB

Resultatet av kartläggningen är tänkt att ge underlag för en diskussion mellan Kulturförvaltningen och institutionerna. Den ska samtidigt också kunna användas som underlag för en planerad handbok som är tänkt att underlätta för institutionerna att se styrkor och svagheter inom den egna organisationens olika verksamhetsområden. Syftet med kartläggningen är således att skapa underlag för utveckling av arbetet med mångfald inom förvaltningen och inriktas därför på att:

- få överblick över hur institutionernas personalsammansättning ser ut ur ett mångfaldsperspektiv
- beskriva hur man arbetar med mångfaldsfrågan inom olika verksamhetsområden
- se på vilka områden mångfaldsarbetet behöver prioriteras och ges fler resurser

¹ Se vidare i Bilaga 3 för mer information om respektive institution.

- skapa underlag som kan underlätta arbetet med mångfaldsarbetet inom institutionerna

Utformningen av denna kartläggning har tagit avstamp i en likartad men betydligt mer omfattande studie av de statligt finansierade kulturinstitutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald som genomfördes av Mångkulturellt centrum i Botkyrka, på uppdrag av Kulturdepartementet. Deras rapport *Tid för mångfald* har gett värdefulla uppslag till hur dessa frågor konkret kan undersökas.¹ De har i sin studie särskilt verksamsområdena *organisation, produktion och publik/brukare*. Genom en sådan uppdelning ville de klargöra var i organisationen och hur mångfaldsarbetet bedrivs.

I vår kartläggning har vi kompletterat deras uppdelning genom att speciellt studera hur man i rekryteringsprocessen av nya medarbetare relaterar till mångfaldsfrågor. Vår kartläggning omfattar således fyra aspekter; *organisation, rekrytering, produktion och publik*. Denna uppdelning har också strukturerat framställningen av kartläggningens resultat.

Metod

Kartläggningen har genomförts i två huvuddelar – dels en enkätundersökning, dels uppföljande intervjuer i syfte att generera djupare förståelse.

Kartläggningens frågeställningar relaterar dels till målsättningarna i Kultur Skånes programskrift *Växa med Kultur*, dels till de statligt fastställda kulturpolitiska målen.² Slutsatserna i vår kartläggning beaktar också accepter som lyfts fram i de två studierna *Tid för mångfald*, och *Utvärdering av Malmö Opera och Musikteater enligt önskevistmodellen*.³

För att säkerställa att respondenterna verkligen svarade på det som enkäten avsåg att undersöka bad vi respondenterna inledningsvis att själva associera till begreppet mångfald. Därefter angav vi den

¹ Pripp m.fl. (2005)

² Kulturrådet – De kulturpolitiska målen

³ Hannah, Karen och Hoogland, Rikard (2007). Denna studie och dess utvärderingsmetod önskevistmodellen är i första hand inriktad på att utvärdera repertoarvalet och den konstnärliga verksamheten

innebörd vi i studien la i begreppet mångfald och som vi bad dem relatera sina svar till:

I den här enkäten använder vi ett kultursociologiskt mångfaldsbegrepp. Begreppet är vidare än såväl etnisk som estetisk mångfald. Detta betyder att när vi ställer frågor kring mångfald avser vi att få kartlagt bredden i mångfald i er organisation utifrån kön, ålder, utbildningsbakgrund (klass), etnicitet, sexuella preferenser samt funktionsförmåga. Region Skånes befolkningssammansättning är heterogen och skiftar i hög grad mellan centralorter och omgivande landsbygd, den skiljer sig också mellan de stora centralorterna och andra orter i länet. Vi ber dig därför att i denna enkät så tydligt som möjligt precisera hur er organisation arbetar med mångfald och vilka aspekter av mångfald ni fokuserar på när ni rekryterar nya medarbetare, i ert kulturutbud och i ert publikarbete.

Enkäten representerar både en fakta- och attitydundersökning. Respondenten svarar alltså på rent kvantitativa faktaorienterade frågor som till exempel hur många av medarbetarna på institutionen som har annan etnisk bakgrund än svensk, men också kvalitativa frågor som har med respondentens värderingar att göra, till exempel frågan om estetisk kontra social och kulturell mångfald. Enkäten distribuerades via e-post till 57 respondenter på de sju kulturinstitutionerna, och mellan sex och elva respondenter på varje institution. Urvalet gjordes dels på basis av institutionens storlek för att få en proportionerlig population, dels utifrån funktion inom organisationen. Respondentens funktion avgjorde vilka frågor denne skulle svara på; således har alla enkätrespondenter inte svarat på alla frågor.

Kulturinstitution	Antal besvarade enkäter
HSO	3 av 8
HST	7 av 11
MDT	3 av 9
MOMT	9 av 10
MSO	5 av 7
MIS	5 av 6
SDT	4 av 6
<i>Totalt</i>	<i>36/57 63%</i>

Tabell 1. Besvarade enkäter per institution.

Tjugo intervjuer genomfördes för att gå djupare in i frågeställningarna och få mer deskriptiva svar än enkätfrågor möjliggör. Intervjuerna riktades främst till personer på ledningsnivå, då det övergripande ansvaret för mångfaldsarbetet formellt är deras ansvar. Dessa informanter mottog också enkäten.

Kulturinstitution	Antal intervjuer
HSO	3
HST	3
MDT	2 (varav en i grupp)
MOMT	4
MSO	3
MIS	3
SDT	2
<i>Totalt</i>	<i>20</i>

Tabell 2. Intervjuer per institution.

Slutligen undersöktes de senaste två årens nyrekryteringar och personalsammansättningen kartlades med hjälp av institutionernas egna personalregister.

För en mer fullständig redogörelse för tillvägagångssätt hänvisar vi till *metodappendix* i bilaga 1 och för en presentation av enkäten till bilaga 2.

Disposition

Efter denna inledande bakgrundsbeskrivning redovisas kartläggningens resultat utifrån de fyra centrala analysområden: *organisation*, *rekrytering*, *produktion* och *publik*.

Analysområdet *organisation* (A) behandlar frågor kring personalsammansättning och övergripande mångfaldsarbete. *Rekrytering* (B) beskriver institutionernas rekryteringsprocesser och de senaste två årens nyrekryteringar. *Produktion* (C) studerar den konstnärliga personalens sammansättning och dess syn på mångfaldsarbetet. Det fjärde analysområdet *publik* (D) fokuserar på publikarbete och marknadsavdelningens arbete.

Därefter följer en resonerande slutdiskussion där vi sammanfattar och utvecklar de slutsatser som tidigare presenterats, och pekar på utmaningar och ger några exempel på möjliga åtgärder för att förtydliga och förbättra mångfaldsarbetet inom institutionerna.

A. ORGANISATION

Analysområdet *organisation* syftar till studiet av uppfattningar och faktiska förhållanden kring ansvarsfunktioner, inomorganisatorisk informationsspridning, prioriteringar av policyfrågor och den kvantitativa sammansättningen av personer på de olika kulturinstitutionerna. Dessa frågor kan inte hänföras till någon speciell tjänstekategori då de berör all personal i organisationen på ett eller annat sätt.

Analysområdet *organisation* bygger till stor del på enkätmaterial där vi för att skilja mellan olika tjänstekategorier, har använt oss av olika *verksamhetsområden*. Dessa är *organisation* (ledning och administration), *konstnärlig personal*, *marknad* och *rekrytering*. Kategoriseringarna är givetvis flytande, vilket gjort att vi ibland har velat särskilja exempelvis *administration* och *ledning*, som då vi i avsnitt A2 undersökt kön och ålder utifrån institutionernas personalregister.

A1. Mångfald och mångkulturella arbetsplatser

För att kunna förstå det material som samlats in har det varit viktigt att klargöra vad mångfald inneburit för såväl respondenter som oss själva. En definition av mångfald presenterades därför i inledningen av enkäten, men detta först efter att respondenterna själva fritt fått associera till begreppet mångfald.¹

Respondenternas associationer till mångfald kan delas in efter fyra teman, dessa är *givna skillnader*, *demokratiska värden*, *samhällsperspektiv* och *verksamhetsförankring*. I den första och

¹ Se avsnitt *Metod* i inledningen för den presenterade definitionen på mångfald.

största gruppen, *givna skillnader*, dit 15 av 34¹ svar kan hänföras, återfinns svar som betonar de olikheter och skilda erfarenheter som ryms inom begreppet mångfald: ”Det handlar om hur olika vi kan vara, hur vi kan komma från olika bakgrunder och därmed ha olika insikter, förmågor och värderingar”.

Bland de mer *demokratiska värdena* (8/34) finns svar som betonar tolerans, jämlikhet och öppenhet: ”Att alla ska få plats i samhället. Jag ska känna igen mig i samhället, känna mig representerad. Att alla som bor i ett samhälle ska känna delaktighet.”

Den tredje gruppen (6/34) har ett *samhällsperspektiv* som gemensam nämnare där mångfald ses som en verklighet eller ett nödvändigt förhållningssätt till det samhälle vi lever i. Denna ligger nära den förra gruppen men betonar snarare en anpassning till en samhällsutveckling än värderingar: ”Mångfald är ett brett utbud som speglar vårt samhälles skiftningar” och ”[Mångfald] måste till för att få en hållbar utveckling i Malmö.”

Den sista gruppen (5/34) ser mångfald i relation till den egna institutionens verksamhet, där såväl personalsammansättning som repertoar påverkas: ”Konstnärligt innehåll samt att nå en bred publik” och ”Medarbetare med olika ursprungsländer som jobbar i samma verksamhet.”

En stor del av svaren antyder att det är en etnisk mångfald eller en så kallad mångkulturell arbetsplats som främst kommer i åtanke då man hör begreppet mångfald. På frågan vad som kännetecknar just en mångkulturell arbetsplats svarar nästan tre fjärdedelar av respondenterna att den är en plats där människor med olika etnisk bakgrund, ålder, klass eller religion finns representerade bland de anställda. Svaren är mer konkreta än i föregående fråga; här menar en tredjedel att en ideal mångkulturell arbetsplats förutsätter ett tillvaratagande av en ökad bredd av idéer och ett gott samarbete mot ett gemensamt mål:

[En mångkulturell arbetsplats är där det finns] medarbetare med olika bakgrund vad gäller kön, etnicitet, socialt ursprung m.m. samt en öppenhet för allas bidrag till verksamhetens visioner och konkreta

¹ 2 av 36 respondenter har ej besvarat frågan.

arbete. [...] Men mångfalden är intressant först när den så att säga sätts i verket i beslutsfattande. Det är inte så intressant med alla olika bakgrunder om beslutsfattandet fortfarande sker utifrån en vit medelålders mans perspektiv i alla fall.

Här ges uttryck för en ofta återkommande tanke, att arbetsplatsen måste ha en mångfald inte bara vad gäller *antalet* personer med exempelvis utländsk bakgrund, utan även på beslutsfattande positioner i organisationen. Utifrån denna ståndpunkt blir svaren på följdfrågan i enkäten intressanta, huruvida man upplever den egna arbetsplatsen som mångkulturell, det vill säga att det finns en mångfald av erfarenheter representerad i sammansättningen av personalen. Drygt hälften av respondenterna svarar här instämmande. Två institutioner har personal som genomgående svarar *nej*, och en institution svarar genomgående *ja*. Respondenter från fyra av sju institutioner har alltså olika syn på om arbetsplatsen är mångkulturell eller inte. Detta ska inte övertolkas men pekar ändå på skillnader i synen på vad som kan kännetecknas som en mångkulturell arbetsplats. Enkäten har inte lyckats fånga om det mångkulturella gäller antalet anställda, deras positioner eller endast om institutionen verkar i en mångkulturell miljö. Vidare framkommer det i enkäten att en överväldigande majoritet av respondenterna, 80 procent, *inte* uppfattar att mångfaldsfrågorna ges ett för stort fokus.

A2. Personalsammansättning

Personalsammansättningen kan studeras utifrån en rad olika variabler, här är det tre huvudvariabler som analyserats: *kön*, *ålder* och *etnicitet/ursprung*. Det är på sin plats att understryka att uppgifter om dessa delvis har varit svåra att få tillgå, både av etiska och juridiska skäl. Kartläggningen är tänkt att ge en institutionsövergripande bild, och visa på tendenser snarare än institutionspecifik fördelning. Direkta kvantitativa jämförelser av personalsammansättningen mellan två institutioner skulle bli missvisande utan en mer omfattande undersökning kring varje institutions särart.

Kön och ålder har fastställts genom uppgifter från institutionernas personalregister, medan bestämning av personalens etnicitet har fastställts genom uppskattningar från enkätrespondenter och intervjuinformanter. I enkäten frågade vi: *Hur många medarbetare på din institution har utländsk bakgrund (person som är utlandsfödd eller*

med minst en förälder som är det)? Gör en ungefärlig uppskattning av antalet personer inom följande kategorier, följt av olika geografiska alternativ. Ingen av de undersökta institutionerna registrerar de anställdas etnicitet eller ursprung. Anledningarna till detta är flera. Dels är det enligt lag förbjudet att registrera den anställdes etniska ursprung, med undantag för om den registrerade själv godkänner detta, och dels uttrycker flera intervjuade att det kan uppfattas som en kränkning av den anställdes personliga integritet.

Kön

Alla undersökta kulturinstitutioner håller sig inom den definition som JämO rekommenderar för en jämställd arbetsplats, det vill säga minst 40 procent av ettdera könet.¹ Överlag arbetar aningen fler män än kvinnor på de undersökta institutionerna; HST och SDT är de enda institutionerna som har fler verksamma kvinnor än män. Bilden blir dock mer varierad när personalen delas upp på olika verksamhetsområden. Kvinnor dominerar inom områdena *marknad* och *administration*, medan män dominerar inom *ledning* och *konstnärlig personal*. Det senare beror till viss del på den stora andelen manliga musiker i symfoniorkestrarna. Två institutioner har valt att bryta ut *teknisk personal* från den konstnärliga personalen vid datainsamlingen från personalregister; också här dominerar männen.

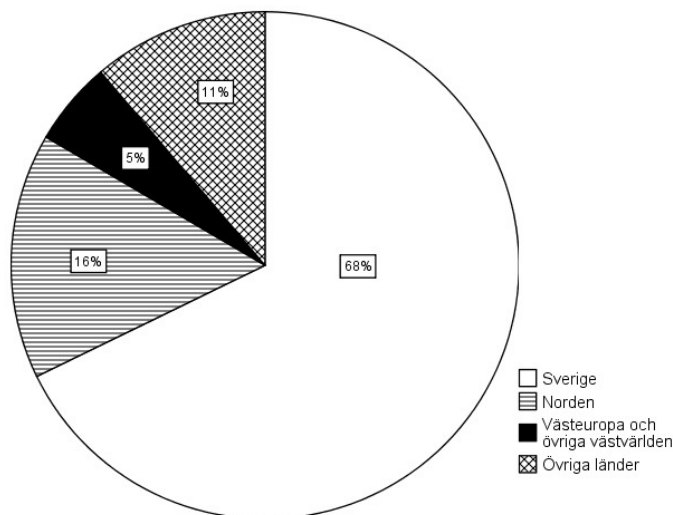
Ålder

Hälften av de anställda vid kulturinstitutionerna är yngre än 45 år. Det största segmentet är 31-45 år, där 40 procent av institutionernas personal befinner sig. Inga starka trender kan hittas om man ser personalens ålder i förhållande till de olika verksamhetsområdena, även om yngre personal oftare är representerad bland *konstnärlig personal*, och äldre personal bland *ledning*. Som ytterligheter kan sägas att MDT har den högsta medelåldern, över 50 år, vilket man förklarar med att många skådespelare i den fasta ensemblen under 1970-talet fick fasta tjänster. SDT har den lägsta medelåldern där mer än fyra femtedelar av personalen är yngre än 46 år gamla. Också symfoniorkestrarna har en lägre medelålder än genomsnittet.

¹ JÄMO – rekrytering för arbetsgivare

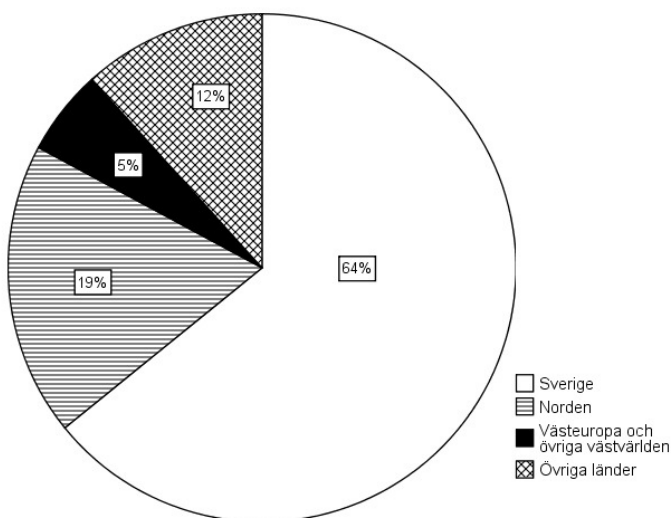
Etnicitet

Uppfattningar om antalet anställda med utländsk bakgrund har studerats på såväl institution och verksamhetsområde. De sammanvägda uppfattningarna på alla institutioner visar att nästan 85 procent av de anställda upplevs ha en svensk eller nordisk bakgrund. Ytterligare drygt 5 procent kommer från Västeuropa och övriga västvärlden, vilket lämnar 11 procent till övriga länder (se *figur 1*).



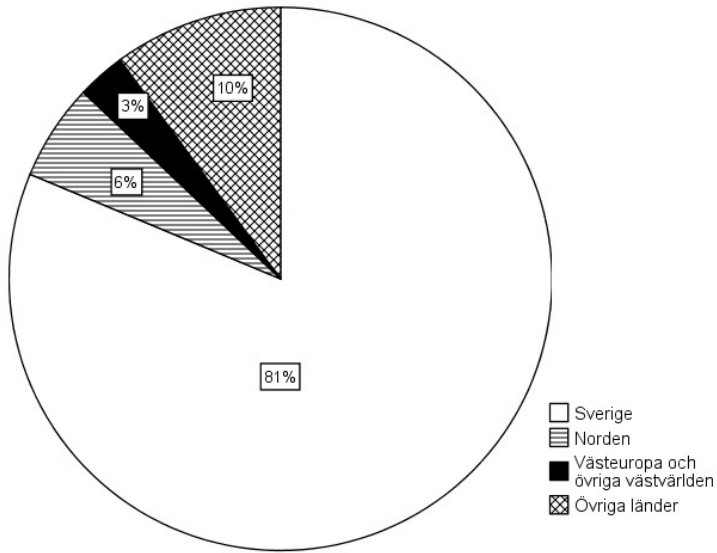
Figur 1. Personalsammansättningen på alla institutioner med avseende på etnicitet. Baserat på respondenternas uppfattningar om hur många på institutionen som har utländsk bakgrund. Samtliga verksamhetsområden.

Den utländska representationen ökar något om man fokuserar på de svar som besvarats av *konstnärlig personal*, även om inga representanter från Mellanöstern, Nordafrika eller Övriga världen återfinns (se *figur 2*). Dock finns det en större etnisk bredd inom *konstnärlig personal* än inom *organisation* eller *marknad*. Inom området *organisation* där 90 procent utgörs av Sverige, Norden och Västeuropa och övriga västvärlden, finns det dock personer med utländsk bakgrund representerade hos alla institutioner, vanligast är att medarbetarna har sitt ursprung i övriga nordiska länder, Östeuropa, Baltikum och Västeuropa (se *figur 3*)

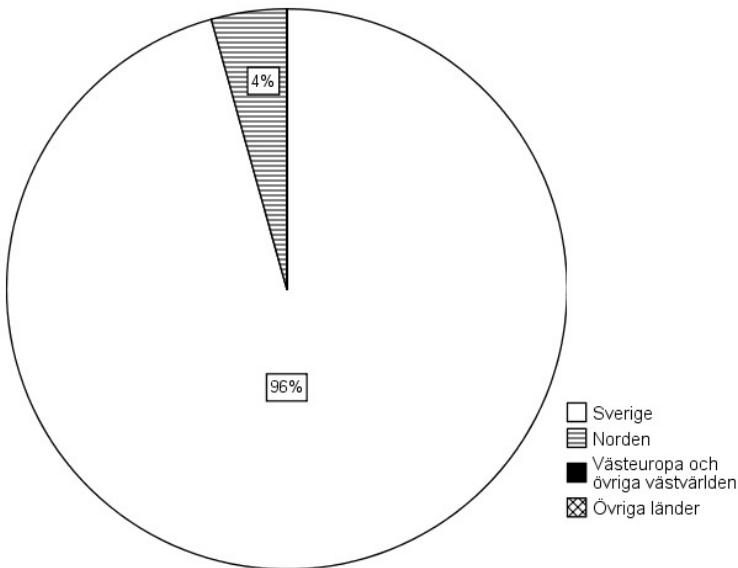


Figur 2: Personalsammansättningen på alla institutioner med avseende på etnicitet. Baserat på respondenternas uppfattningar om hur många på institutionen som har utländsk bakgrund. *Konstnärlig personal.*

Om endast *marknad* studeras är den etniskt svenska representationen i det närmaste total (se *figur 4*). I intervjusvar återfinns ett fåtal med utländsk bakgrund, vilket får ses som mycket lågt. En förklaring till detta har, enligt flera informanter, att göra med brister i svenska språket då merparten av arbetet inom marknadsföring handlar om textskrivande och textbearbetning. Den underliggande tanken tycks vara att personer med annan etnisk bakgrund inte behärskar svenska språket tillräckligt väl.



Figur 3: Personalsammansättningen på alla institutioner med avseende på etnicitet. Baserat på respondenternas uppfattningar om hur många på institutionen som har utländsk bakgrund. *Organisation - ledning och administration.*



Figur 4. Personalsammansättningen på alla institutioner med avseende på etnicitet. Baserat på respondenternas uppfattningar om hur många på institutionen som har utländsk bakgrund. Personal inom *marknad.*

Den svenska och övriga nordiska representationen ligger mellan 80-90 procent på alla institutioner. Dessa data kan sättas i kontrast till flera intervjuer där informanter menar att just deras institution har få anställda med utländsk bakgrund. Det är egentligen bara SDT och i viss mån MOMT som har en etnisk mångfald bland sina anställda om man bortser från Norden och övriga västvärlden.

A3. Ansvars- och rollfördelning

På samtliga institutioner finns en oklarhet inom ledning och administration kring huruvida någon är ansvarig för mångfaldsarbetet. Inom verksamhetsområdet *ledning och administration* med 25 respondenter, har 80 procent svarat att det inte finns någon som är huvudansvarig för mångfaldsfrågor eller att man inte vet vem som är ansvarig. På institutionsnivå finns fyra institutioner där personalen entydigt svarat att det inte finns någon som är huvudansvarig för mångfaldsfrågor eller att man inte vet vem som är ansvarig. Tre institutioner har personal som svarat både *ja, nej* och *vet ej* på frågan om det finns någon ansvarig. Inom verksamhetsområdena *rekrytering* och *marknad*, är fördelningen liknande. Det är främst inom *konstnärlig personal* som nästan hälften av de svarande uppger att det finns någon huvudansvarig för att bevaka mångfaldsfrågor vid till exempel valet av tematik i produktionen eller i rollbesättningen.

70 procent av samtliga respondenter anser inte att mångfaldsarbetet är kopplat till någon speciell person på deras institution. Denna bild av ansvarsfördelningen, eller åtminstone kunskapen om den, kan till viss del förklaras utifrån intervjuer. På frågan om vem som har ansvaret för att ett mångfaldsarbete bedrivs eller skulle bedrivas, svarar trots allt en stor del att det är en policyfråga på ledningsnivå. Om enkätsvaren kunde tolkas som att det saknas någon huvudansvarig för mångfaldsfrågor, ger intervjusvaren underlag till en annan förståelse. Dels menar ett flertal respondenter i intervjuer att det inte *bör* finnas en huvudansvarig eftersom ett mångfaldsarbete ska vara en integrerad verksamhetsfråga. Dels menar ett flertal respondenter att den befintliga mångfalden på kulturinstitutionerna i form av ett stort antal representerade nationaliteter, gjort att den etniska mångfalden är en naturlig del av vardagen. En tredje grupp intervju svarar tyder på att det saknas resurser för att tillåta enskilda personer att fokusera på dessa frågor, även om det kunde vara en god idé. Här aktualiseras

jämställdhetsfrågan som flera respondenter menar har en helt annan legitimitet, juridiskt och resursmässigt, och som därför kan hanteras på ett annat sätt.

De som menar att det saknas tid och resurser för ett mångfaldsarbete har oftast en administrations- eller ledningsfunktion. Det är här endast en femtedel av respondenterna som menar att det finns tid och resurser avsatta för ett mångfaldsarbete. Om man går till andra verksamhetsområden som *konstnärlig personal*, *rekrytering* och *marknad*, är variationen större. Denna diskrepans förklaras i intervjuerna av att ett mångfaldsarbete upplevs vara en naturlig del av de tre senare områdena, medan det på lednings- och administrationsnivå krävs resurser till policyutformning.

A4. Mångfaldsarbete

På frågan om en mångfaldsplan finns, svarar personal på tre institutioner entydigt *nej* eller *vet ej*. De resterande fyra institutionerna har svarsalternativ på *ja*, *nej* och *vet ej*. Dessa varierande svar ger ingen direkt slutsats utan måste i intervjuer ses utifrån någon av tre förklaringar: (1) det finns policydokument där aspekter av mångfald ingår, (2) den enskilda institutionen håller på att ta fram en mångfaldsplan, eller (3) olika svar har helt enkelt erhållits från olika respondenter inom institutionen.

Då flera olika svar har getts står det klart att även om en formell mångfaldsplan finns är kännedomen om den begränsad. Detta bekräftas i följdfrågan där respondenterna ombads redogöra för de konkreta målen i mångfaldsplanen. Flera respondenter hänvisar till de mångfaldsmål som redovisas i jämställdhetsplanen, men även till allmänna förhållningssätt som institutionen anammat gällande mångfaldsfrågor och diskrimineringslagen. Detta blir också tydligt i svaren till påståendet huruvida olika mångfaldsperspektiv ingår i mål- och policydokument, där genusfrågor, generationsfrågor och etnicitetsfrågor är de vanligast förekommande. Dessa svar står i kontrast till intervjusvaren, där få menar att policydokument innehåller ett särskilt mångfaldsperspektiv. Det är snarare jämställdhetsplanens innehåll som aktualiserats, då denna även innehåller formella riktlinjer kring hur verksamheten ska arbeta med frågor kring mångfald utöver genus. En annan indikator på jämställdhetsplanens funktion som mångfaldsplan är att genusfrågor i

princip är den enda aspekt av mångfald som respondenterna upplever har konkretiserats i uppföljningsbara mål eller bäst har spridit information kring.

Vad gäller kompetensutveckling uppger en tredjedel av samtliga respondenter att de deltagit i någon sorts utbildning som behandlat mångfaldsfrågor. Frågan har också ställts specifikt till respondenter med rekryteringsfrågor bland sina arbetsuppgifter, för att undersöka om det i rekryteringssammanhang finns någon annorlunda tendens i antalet utbildningstillfällen. Också här svarar en tredjedel instämmande då frågan ställts till de 11 personer som i enkäten uppgett att rekryteringsfrågor finns bland deras arbetsuppgifter.¹ Av samtliga respondenter som sagt sig deltagit i någon utbildning, har i sin tur hälften haft utbildning fler än två gånger, vilket också gäller för de med rekrytering som delsyssla. De som deltagit i utbildningar är jämnt fördelade över alla institutioner, med en viss övervikt hos teater och opera.

Utifrån intervjuerna är utbildning som behandlat mångfaldsfrågor främst i form av aktiviteter kring mångfaldsåret 2006 och heldagsutbildningar med representanter från flera olika verksamheter utanför den egna. Återkommande intern kompetensutveckling med ett mångfaldsperspektiv förekommer inte hos någon institution. Utifrån intervjuer hävdar istället ett flertal informanter från olika institutioner att frågorna hela tiden är integrerade i verksamheten och därför självklara i det dagliga arbetet.

På frågan om vilka personalgrupper som deltog på utbildningarna är svaren jämt fördelade över samtliga personalkategorier. Mer tydliga blir istället resultaten av vilka aspekter av mångfald som främst diskuterades på utbildningarna. Mer än hälften av de som deltagit instämmer i hög grad i att kön- och genusfrågor samt etnicitets- och migrationsfrågor diskuterats. Det motsatta gäller för generationsfrågor, HBT-frågor och frågor kring funktionshinder. Klass- och utbildningsrelaterade frågor intar en mellanposition. Då respondenterna som deltagit i utbildningar med fokus på rekrytering varit relativt få, kan inga klara slutsatser dras om dess innehåll. De få svar som lämnats följer dock mönstret för samtliga som deltagit i utbildningar.

¹ Ingen respondent har angett att de har rekrytering som huvudsyssla (se metodappendix).

Varför respondenter inte deltagit i någon utbildning beror i hög utsträckning på att ingen utbildning erbjudits. Två tredjedelar av samtliga respondenter och alla med rekrytering som delsyssla som ej deltagit i någon utbildning, menar att någon sådan inte erbjudits.

A5. Problem och hinder i arbetet med mångfald

För att komplettera ovanstående kartläggning av det övergripande formella mångfaldsarbetet, kan för respondenterna viktiga problem i arbetet med och informationen om mångfald lyftas fram. Tre inriktningar kan hittas i de samlade svaren.

Den största gruppen (8/21) svarar att de problem som finns främst har att göra med att det faktiskt inte finns något mångfaldsarbete eller en tillräckligt levande diskussion. Det främsta problemet med mångfaldsarbetet är alltså dess frånvaro. Flera nyanser finns, det kan dels handla om att den konstnärliga friheten premieras, dels att arbetet är outvecklat och på ett tidigt stadium. Men att det inte finns ett mångfaldsarbete ska enligt respondenter inte tolkas som att en mångfald inte är närvarande, utan på ett självklart sätt ständigt är närvarande. Ett annat problem som flera i denna grupp respondenter pekar på är att diskussionen är förlagd till ledningsnivå, och inte förs inom hela organisationen.

I motsats till denna grupp finns det en mindre grupp (5/21) som anser att det inte finns några problem i arbetet med och informationen om mångfald inom organisationen. Här återkommer uppfattningen om verksamheten som mångkulturell då många olika nationaliteter antas borge för en naturlig mångfald. Till denna grupp räknas representanter för symfoniorkester och danskonst.

Vi gestaltar "de eviga" frågorna. Existentiella frågor som rör alla människor, själva existensen, att vara människa och att dela tid och rum med varandra, bygga samhällen. Därför blir mångfaldsfrågorna en grundläggande förutsättning snarare än ett mål. Detta kan göra att mångfaldsfrågorna inte synliggörs. Däremot finns inga som helst problem i organisationen att arbeta med varandra och varandras olikheter.

En tredje grupp respondenter (6/21) menar att problemen främst kretsar kring en avsaknad av tid och resurser.

Ytterligare en pålaga på oss som vi måste utföra. Förutom att vi ska jobba heltid med att producera och leverera så ska vi dokumentera precis allting. Vi ska bedriva vårt eget brandskyddsarbete, vårt eget arbetsmiljöarbete, vårt jämOarbete, vårt mångfaldsarbete, vi ska utreda oss själva och samtidigt stå till förfogande för ca 100 personer som ska bedriva forskning på precis allt som vi gör eller inte gör.

Här återkommer alltså frågan om mångfalden som direktiv. På frågan om det finns andra frågor som anses konkurrera med mångfaldsfrågan, menar flera informanter att både jämställdhetsfrågan och arbetsmiljöfrågan får ett större utrymme. Då inte alla informanter fått frågan ska inga generella slutsatser dras, men klart är att de lagstadda policyfrågorna medför en viss konstant aktualitet som mångfaldsfrågan har svårt att jämföras med. Detta också för att de berör fler på arbetsplatsen. Å andra sidan finns en grupp informanter som inte ser de olika policyfrågorna i en intern konkurrens, utan som liknande policyfrågor som går in i varandra, och som enligt uppdraget ska uppfyllas. Det är främst informanter med lednings- och administrativ funktion som ser mångfaldsfrågan som konkurrensutsatt av andra policyfrågor.

A6. Sammanfattning

Del A i kartläggningen har presenterat resultat kring respondenternas syn på mångfald, institutionernas personalsammansättning, och det mångfaldsarbete som bedrivs. Synen på mångfald och mångfaldsarbete kretsar främst kring etnisk mångfald, mycket på grund av att man relaterar genusfrågor till jämställdhetsarbetet. Det finns dock en stor variation uppfattningar om mångfald inom alla institutioner.

Bilden av personalsammansättningen visar att kön och ålder överlag är jämnt fördelad över institutionerna. Områdesvis dominerar kvinnor inom *marknad* och *administration* (exklusive ledning), medan män dominerar inom *ledning* (exklusive administration) och *konstnärlig personal*. På samma sätt återfinns yngre personal oftare inom *konstnärlig personal* och äldre inom *administration* (exklusive ledning). Vad gäller etnicitet är det främst den nästan totala

avsaknaden av personer med etnisk minoritetsbakgrund hos personalen inom *marknad* som står ut.

På samtliga institutioner finns en oklarhet inom *ledning och administration* kring huruvida någon är ansvarig för ett mångfaldsarbete på sin institution. De flesta är dock överens om att det är en policyfråga på ledningsnivå. Detta kan som ovan tolkas på olika sätt: dels som att det inte finns någon huvudansvarig, och dels som att det inte *bör* finnas någon huvudansvarig eftersom att mångfalden är en naturlig del av vardagen på institutionerna. Flera olika svar ges på varje institution om huruvida en mångfaldsplan finns. Men även om en formell mångfaldsplan finns, är kännedomen om den liten. Flera respondenter hänvisar till de mångfaldsmål som redovisas i jämställdhetsplanen, men även till allmänna förhållningssätt som institutionen anammat gällande mångfaldsfrågor.

Intern återkommande kompetensutveckling med ett mångfaldsperspektiv förekommer inte hos någon institution. Utifrån intervjuer hävdar istället ett flertal informanter från olika institutioner att frågorna hela tiden är integrerade i verksamheten och därför självklara i det dagliga arbetet.

En viktig slutledning utifrån vad respondenterna ger uttryck för, är att ett stort problem med mångfaldsarbetet är frånvaron av diskussion och förankring. Personal på administrations- och ledningsnivå anger ofta en brist på resurser som orsak till frånvaron av ett strukturerat mångfaldsarbete, medan konstnärlig och marknadspersonal ser mångfalden som ett naturligt inslag i deras arbete. De ser snarare att problemet ligger i att mångfaldsfrågan är för policyartad och förlagd till ledningsnivå.

B. REKRYTERING

En genomtänkt och systematisk rekryteringsprocess är många gånger ett effektivt medel att förändra en organisations personalsammansättningar oavsett om detta gäller att utjämna åldersmässiga, könsmässiga eller etniska skevheter. Vi har därför valt att se hur man vid de sju institutionerna arbetar med rekrytering av sin personal. De senaste två årens nyrekryteringar har också undersökts för varje institution. Det är här viktigt att betona att anställningsformerna varierar mellan olika personalkategorier vid institutionerna: tillsvidareanställning, visstidsanställning och timanställning är de tre vanligaste. Tidsbegränsade vikariat har behandlats som en egen kategori.

Analysområdet *rekrytering* beskriver den rekryteringsprocess som institutionerna använder sig av vid konstnärlig såväl som administrativ rekrytering, och hur mångfaldsarbetet ser ut kring denna. Utgångspunkten är här inte att förorda en rekryteringsprocess av ett visst slag, utan att illustrera de olika institutionernas rekryteringsprocesser. Här uppkommer också frågor om vilka hinder som respondenterna anser finns för att personalsammansättningen ska likna samhället i övrigt. I analysen använder vi begreppet *nätverksrekrytering* och med detta avses en nyrekrytering där den anställda är känd på institutionen sedan tidigare. De tidigare verksamhetsområdena *organisation* (ledning och administration), *konstnärlig personal*, *marknad* och *rekrytering*, kompletteras här i vissa fall med *teknisk personal* som bryts ut ur den *konstnärliga*

personalen.¹ Övrig personal betecknar tjänster som inte täcks in under de andra verksamhetsområdena.

B1. Nyrekryteringar

Då de undersökta institutionerna har olika personalbehov och personalstyrkor är det svårt att ge en samlad bild av hur alla institutioners nyrekryteringar ser ut. Det är vanskligt att tala om rekryteringar per verksamhetsområde inom *varje* institution då underlaget är för begränsat och viss efterfrågad data inte kunnat inhämtas. Vad gäller anställningsformernas fördelning visar uppgifterna på att nära hälften av anställningarna är vikariat. Dessa återfinns inom konstnärlig och teknisk personal. Här finns en stor del symfoniker som haft vikariat. Den andra hälften domineras av tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar.

När det gäller uppgifter om huruvida den nyanställda varit känd på institutionen sedan tidigare, har bara information om hälften av de 189 nyanställda de senaste två åren på samtliga institutioner kunnat tillgås. Av denna hälft, har nästan hälften (45 procent) av tjänsterna gått till personer som varit kända på institutionen sedan tidigare. Det är främst den konstnärliga och den tekniska personalen som tillsatts genom nätverksrekrytering. Detta kan styrkas i många intervjuer där skådespelare aktivt söks upp av konstnärliga ledare, och där sedan tidigare känd teknisk personal vid arbetstoppar kallas in för tidsbegränsade anställningar eller vikariat.

MDT och MSO har gjort flest nyrekryteringar de senaste två åren, 60 respektive 45 stycken. I MDTs fall handlar det främst om teknisk personal, medan det i MSOs fall handlar om konstnärlig personal, de flesta av dem vikariat. HST och MIS har båda få nyrekryteringar. Vad gäller MIS beror detta på en liten fast organisation med låg personalomsättning. HST uppger också en låg personalomsättning som anledning till få nyrekryteringar.

Sett till samtliga nyrekryteringar på alla institutioner är fördelningen jämn mellan könen. Det finns en viss kvinnlig dominans under *övriga anställningar*, där exempelvis biljettpersonal och lokalvårdare ingår. Vad gäller etnicitet är det svårt att dra långtgående slutsatser då det

¹ Detta då rekryteringen ser olika ut för de två tjänstekategorierna *teknisk personal* och *konstnärlig personal*.

helt enkelt inte varit känt av institutionen vid uppgiftslämnandet, och det är som nämnts tidigare, olagligt att registrera en anställds etniska tillhörighet. Uppgifter om de nyrekryterades etniska ursprung bygger på uppskattningar från uppgiftslämnaren på respektive institution, ofta med insyn i praktisk personaladministration eller allmän personalkännedom. De uppgifter som trots allt gått att bearbeta visar att personer med svensk bakgrund är överrepresenterade vad gäller tillsvidareanställningar, medan personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade i fråga om tidsbegränsade anställningar. I den senare kategorin ingår en stor del av den konstnärliga personalen, som är det verksamhetsområde som har störst etnisk bredd.

B2. Rekryteringsprocessen

De olika institutionernas rekryteringsprocesser har undersökts genom både intervju och enkät. De mer utförligare beskrivningarna av processen har erhållits genom intervjuer, medan uppfattningar om dokumentation, platsannonser och hinder i rekryteringsprocesserna har erhållits i enkäten. Kulturinstitutionernas och tjänstekategoriernas olikheter gör det svårt att ge en enkel beskrivning. Rekrytering av konstnärlig personal skiljer sig från institution till institution, liksom olika tjänsters personalomsättning.

Initiering

En inledande fråga för att förstå hur rekryteringen på institutionerna går till, är att ta reda på vem som är inblandad i den. Det går en tydlig skiljelinje mellan konstnärlig och icke-konstnärlig personal. Den icke-konstnärliga rekryteringen (bortsett från ledning) har i regel ett mer traditionellt genomförande, där VD tillsammans med aktuell avdelningschef (om sådan finns) vid en vakans undersöker om tjänsten ska återbesättas eller om en omorganisation ska genomföras. En kravspecifikation utformas av den som bäst känner till tjänsten, exempelvis en avdelningschef, personalansvarig eller någon med anknytning till en informations- eller marknadsavdelning. Detta är idealfallet, då man utlyser tjänster via olika kommunikationskanaler. Nätverksrekrytering sker också i hög grad, liksom personer som själva tar kontakt med institutionen. Det senare är vanligast vid mer tillfälliga timanställningar.

Vid rekrytering av konstnärlig personal skiljer sig arbetsfördelningen och incitamenten till rekryteringen. Här föregås sökandet av

diskussioner mellan den konstnärliga ledningen som på teatern består av exempelvis teaterchef och regissör. Rekryteringen är beroende på manus och regissörens rollbesättning. På operan för operachef och ett konstnärligt team (regissörer, dirigenter) diskussioner kring en repertoar som i sin tur bestämmer rollbesättningen. Rekryteringen till vakanser i symfoniorkestrarna tillsätts efter annonsering som vem som helst får söka, urvalet sker genom provspelning.

Sökvägar

Av intresse att undersöka har också varit vilka personer som faktiskt nås och som indirekt väljs ut från den befintliga rekryteringsbasen, samtidigt som vi försökt belysa vilka som inte nås.

Rekryteringen av den icke-konstnärliga personalen, och där framför allt den administrativa personalen, har som nämnts ett mer konventionellt förfarande där kravspecifikationer ligger till grund för en annons som sedan placeras i olika medier beroende på tjänstens art. De vanligaste är den lokala dagspressen, rikspressen, den egna hemsidan och arbetsförmedlingen.¹ Det är dock långt ifrån alla tjänster som utlyses i samtliga dessa medier. Detsamma gäller för den mer specialiserade tekniska personalen där det finns en stor frilansmarknad. Där är nätverksrekrytering vanligare än utlysning genom annonsering, även om mer smala, tekniska tjänster ofta utlyses i fack- och branschtidningar. Den omfattande nätverksrekryteringen beror i dessa fall på att återkommande arbetstoppar vid konstnärliga produktioner medför ett behov av snabbt tillgänglig kompetens, som ofta kan återfinnas i organisationens arkiv. Också mindre omfattande timanställningar såsom biljett- och garderobspersonal, som ofta besätts av yngre personer eller studenter, hittas genom redan anställda personer eller genom att den intresserade gör sig känd på eget initiativ.

Platsannonserna för den icke-konstnärliga rekryteringen formuleras oftast av den aktuella avdelningschefen med detaljkännedom om tjänsten, tillsammans med exempelvis informationschef. Den generella uppfattningen om platsannonserna är att de är tydliga och lätta att förstå. Ingen respondent med anknytning till rekrytering upplever motsatsen.

¹ I enstaka fall har institutioner låtit konsultföretag driva rekryteringsprocessen fram till dess att några kandidater har valts ut. I dessa fall har det inte kunnat undersökas hur processen och annonseringen gått till.

Den konstnärliga personalens sökvägar vid rekrytering skiftar dock mellan institutionerna. Symfoniorkestrarna annonserar exempelvis hos vedertagna regionala, nationella och internationella musikerorganisationer där vem som helst kan anmäla sig och där de med musikhögskoleutbildning blir kallade till provspelning. Teatern utgår istället från en rollbesättning och har därigenom specifika krav på skådespelaren. Här har de konstnärliga ledarna som är ansvariga för rekryteringen, enligt egen utsago en god kännedom om vilka som finns tillgängliga för särskilda roller genom att vända sig till egna förteckningar, andra teatrar och teaterhögskolorna. De senare för att se vilka som kommer att finnas tillgängliga i framtiden.

Respondenter med anknytning till rekrytering har en splittrad syn på vad institutionen kan göra för att få en ökad mångfald bland de sökande, gällande både konstnärlig och icke-konstnärlig personal. En återkommande tanke bland informanterna är att flerspråkig annonsering och en ytterligare tydlighet i annonserna skulle vara positiv. Å andra sidan relaterar flera respondenter urvalet av sökande direkt till den rekryteringsbas som finns i samhället, utan påverkan och ansvar från institutionernas sida:

Jag har svårt att förstå att vi skulle söka på annat sätt än de som vi tror ger oss de bästa sökanden. Jag är väldigt positiv till mångfald men jag tror att det görs på fel nivå. Ofta börjar det på grundutbildningarna, som inte lockar till sig under-representerade grupper, till exempel kvinnor. Om vi söker smala tjänster med specifika utbildningskrav, så kanske det inte finns personer med annan etnisk bakgrund än svensk som söker dem. De måste man ju se till att de får möjlighet att läsa utbildningarna. Jag tycker det är svårt att säga att vi skulle söka våra tjänster på andra sätt.

Den största delen av respondenterna med anknytning till rekrytering upplever att man i rekryteringsprocessen misslyckas med att nå såväl etniska minoriteter som män och kvinnor i verksamhetsområden där de är underrepresenterade. Det är endast vad gäller kön som ett flertal respondenter upplever att man riktar sig särskilt mot personer som skulle vara underrepresenterade i den sökta tjänstekategorin. Vad gäller etnicitet, ålder eller klassbakgrund anser endast ett litet fåtal att

man riktar sig speciellt mot dessa sociala kategorier i platsannonseringen.

Rekryteringsbas

Två ytterligheter kan återfinnas ovan bland den splittrade synen på vad institutionen kan göra för att få en ökad mångfald bland de sökande: dels en strävan mot en mer riktad annonsering med flerspråkiga och tydliga annonser, och dels en frånvaro av ansvar för rekryteringsurvalet. Dessa ytterligheter kan och måste förklaras i den rekryteringsbas och det rekryteringsbehov som finns för de olika tjänstekategorierna på de olika institutionerna.

Rekrytering av den *konstnärliga personalen* vid teatern är som tidigare nämnts starkt nätverksbetonad, gällande både tillfälliga liksom fasta anställningar. Här eftersöks endast personer med högre teaterutbildning, och man tittar mer och mer på teaterhögskolorna för att se hur utbudet av skådespelare kommer att se ut. Den fasta ensemblen skådespelare har, som ovan beskrivits, en hög medelålder då skådespelare vid kulturinstitutionerna på 1970-talet fick fasta anställningskontrakt. Detta gör att omsättningen på fast anställd konstnärlig personal är låg, vilket gäller generellt för konstnärlig personal vid de undersökta kulturinstitutionerna. Konstnärlig teaterpersonal anställs nu också på flerårskontrakt eller som frilansare till enskilda produktioner. Detta skapar enligt en informant en ökad rörlighet bland den konstnärliga personalen och större möjligheter att rollbesätta en varierad repertoar. Den ökade frilansmarknaden för skådespelare är dock inte alltid självvald från skådespelarnas sida, utan ett resultat av få fasta anställningar på Sveriges teatrar. Samme informant menar att tillfälliga kontrakt tillmötesgår en eftersträvad mångfald bland den konstnärliga personalen.

Symfoniorkestrarna sätter också en högre musikutbildning som krav för konstnärlig anställning. Omsättningen på anställningarna är relativt stor. I och med att tjänsterna utlyses både nationellt och internationellt, får man ett brett spektrum av nationaliteter till provspelningarna. Informanter menar dessutom att det skulle vara mycket svårt att tillsätta en orkester med enbart i Sverige utbildade musiker. Musikhögskolorna har helt enkelt för få sökanden till vissa instrument, och ännu färre från etniska minoriteter, vilket inneburit att de i Sverige utbildade musiker som provspelar sällan har utländsk bakgrund. Den mångkulturella bredd som återfinns i symfoniorkestrarnas orkestrar beror då snarare på internationell

rekrytering än en inhemsk etnisk mångfald bland utövarna. Också SDT menar att en högre utbildning är enda vägen till en anställning. Liksom symfoniorkestrarna beror den etniska mångfalden bland den konstnärliga personalen till stor del på internationell rekrytering.

Operan utlyser oftast inte konstnärliga tjänster. Utifrån den produktion man ska rollbesätta kan processen visserligen se olika ut genom så kallad headhunting eller audition. Dock är det ändå vanligast att söka upp personer utifrån repertoaren. En informant menar att det är ett vedertaget sätt att arbeta och inte bör förknippas med traditionell nätverksrekrytering. Tjänster till kör och orkester utlyses alltid, undantaget är solister som väljs ut.

Bland den *tekniska personalen* är det enklare att generalisera institutionerna emellan. Här poängterar många informanter, som tidigare nämnts, att flera tekniska tjänster inom exempelvis ljud eller ljus är extremt specialiserade och att ett stort urval helt enkelt inte finns att tillgå. Det krävs dessutom stor erfarenhet eftersom de tekniska tjänsterna på de mindre institutionerna måste utföras ensamt. Dessa förutsättningar får dock olika konsekvenser i sökandet efter teknisk personal för de olika institutionerna. De större institutionerna har en stor återkommande, tillfällig, teknisk personal vid arbetstoppar, vilket innebär en utbredd nätverksrekrytering. Den fasta tekniska personalen tillsätts genom smala kravspecifikationer, men annonseras dels smalt i branschtidningar för vissa institutioner, dels väldigt brett hos andra, för att få in så stor bredd som möjligt med i hopp om jämförbar erfarenhet och kompetens utöver de smala önskemålen.

Den bredaste annonseringen görs dock överlag för de mer administrativa *icke-konstnärliga* tjänsterna. För dessa, ofta fasta tjänster, är rekryteringsbehovet mindre och personalomsättningen lägre. Flera informanter uttrycker detta som den största anledningen till att de mer administrativa verksamhetsområdena har en mycket mer homogen personalsammansättning vad gäller etnicitet och ålder, än den konstnärliga personalens. Det skulle dock enligt flera informanter vara önskvärt med en större omsättning, då en statisk personal skapar en låg förändringstakt. De anställda slutar helt enkelt inte förrän de går i pension, menar informanter på flera institutioner, och dessutom är den administrativa delen av verksamheten ofta liten i jämförelse med den fasta konstnärliga ensemblen.

Bland de respondenter med anknytning till rekrytering, instämmer en majoritet i att rekryteringsprocessen dokumenteras väl. Utifrån intervjusvar blir slutsatsen dock den motsatta. Ingen institution dokumenterar rekryteringsprocessen i någon grundligare mening. Den dokumentation som sker består främst i sparade ansökningar för eventuell senare kontakt, både vad gäller konstnärlig och icke-konstnärlig personal. Dokumentationen kan också beskriva antalet sökande till en tjänst, vilka som kallats på intervju och i de fall där provspelningar skett för konstnärligt tillsättande, hur olika sökanden har presterat. Även om informanterna har kännedom om rekryteringsprocessens genomförande och urval finns överlag ingen kontinuerlig dokumentation som kan användas för att granska det enskilda fallet. De förklaringar till att en mer utförlig dokumentation saknas är tre: för det första menar vissa informanter att det är alldeles för tids- och resurskrävande att dokumentera varje enskild rekryteringsprocess; för det andra finns det inga krav som säger att en rekryteringsprocess ska dokumenteras på ett visst sätt; för det tredje anføres att de specialiserade tjänster som ofta söks är unika och att nya förutsättningar därför gäller för varje rekrytering. En dokumentation vore därför relativt poänglös.

Då särskild vikt läggs vid någon aspekt av mångfald i rekryteringen, är det främst ur ett jämställdhetsperspektiv. Informanter från tre olika institutioner uppger att de under de senaste två åren lagt särskild vikt vid att hitta någon från det underrepresenterade könet i rekryteringen. Bland dessa tre institutioner har det två gånger handlat om konstnärlig personal, och tre gånger om teknisk eller administrativ personal. Etnicitet har aldrig aktualiserats i en rekryteringsprocess förutom att det i annonser ibland kan uttryckas att ”vi ser gärna att personer med annan etnicitet än svensk...”. Flera informanter menar visserligen att en personalsammansättning som är mer lik samhället i övrigt skulle vara önskvärd, men uttrycker å andra sidan ett motstånd mot ett mångfaldsperspektiv i rekryteringen, som man anser skulle skifta fokus från den viktigaste parametern: kompetensen. Att flera institutioner har en låg personalomsättning och sällan rekryterar anses också skapa få incitament till utvecklade system för en mångfaldig rekryteringsprocess. Symfoniorkestrarnas provspelningar, som alltid sker bakom skärm för att man inte ska ta hänsyn till annat än musikerns musikaliska begåvning, kan ses som en strävan mot ökad mångfald. Emellertid är rekryteringsbasen inte etniskt mångfaldig och

därför är inte den etniska mångfalden i symfoniorkestrarna heller representativ för hur befolkningsstrukturen ser ut i regionen, trots att rekryteringsprocessen är anonym.

De upplevda hinder för att främja mångfald som finns i rekryteringsprocessen till främst icke-konstnärlig personal, kan delas in i två huvudgrupper. Den första gruppen hinder finns i den låga rekryteringstakt som kännetecknar många av kulturinstitutionerna. Med låg personalomsättning menar informanterna att det tar tid att nå en etnisk mångfald i personalstyrkan. Få rekryteringar medför också att en mer aktiv rekrytering kräver relativt stora resurser för en mindre institution.

Den största gruppen informanter menar dock att det inte finns några enskilda hinder i rekryteringsprocessen för att främja mångfalden. Processen i sig går genom vedertagna kanaler och erfarenhet och kompetens premieras. Orsakerna hittas snarare i antagningar till utbildningar, konstnärliga som icke-konstnärliga. Dock poängterar flera personer i marknadsposition att annonsering alltid kan förbättras och differentieras, men det är framför allt en kostnadsfråga.

B3. Sammanfattning

Analysområde B har beskrivit dels de nyrekryteringar som skett de senaste två åren på kulturinstitutionerna, dels de faktiska rekryteringsprocesser som äger rum då institutionerna söker ny personal. I den första delen visas att personer med svensk bakgrund är överrepresenterade vad gäller tillsvidareanställningar, medan personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade i fråga om tidsbegränsade anställningar. Detta ska ses mot bakgrunden att tillsvidareanställningarna oftare återfinns på administrations- och marknadsnivå, medan den konstnärliga personalen, med störst etnisk bredd, oftare har tidsbegränsade anställningar eller vikariat. En annan viktig slutledning är att nätverksrekryteringen är utbredd inom alla verksamhetsområden. Utifrån institutionerna är detta en nödvändighet vad gäller konstnärlig och teknisk personal. Bland den administrativa personalen upplevs rekryteringsprocessen vara mer utförliga, även om de exempel på administrativa nyrekryteringar som ges av informanter också tyder på en tidigare kännedom av den anställde hos institutionen.

Rekryteringsprocesserna på kulturinstitutionerna riktar sig inte i någon särskild grad mot etniska minoriteter eller mot andra underrepresenterade grupper. En orsak är att de flesta institutionerna säger sig ha en låg omsättning på personal och små resurser och således har få incitament för att skapa bra system för rekrytering där ett mångfaldsperspektiv ingår. Det finns exempelvis ingen dokumentation kring enskilda rekryteringar annat än då ansökningar sparas och antal sökande antecknas.

Rekryteringsprocesserna har visat sig vara unika för olika personalgrupper, där olika behov av specialisering, personliga egenskaper eller flexibilitet skapar olika förutsättningar för hur rekryteringsprocessen ser ut. Det är sällan man i annonsering riktar sig mot olika underrepresenterade grupper, utom i fall där man särskilt letat efter personer av det underrepresenterade könet. Man håller också med om att man misslyckas med att nå etniska minoriteter och personer av det underrepresenterade könet i rekryteringsprocessen. Det finns alltså en insikt om vilka man inte når, men åsikterna går isär om vad detta beror på. En ofta framförd tanke är att rekryteringsprocesserna är väl utformade och inte förfördelar någon, och att svaren måste sökas på en annan strukturell nivå, exempelvis på konstnärliga och tekniska utbildningar runt om i landet, som trots allt skapar rekryteringsbasen.

C. PRODUKTION

Under analysområdet *produktion* kartläggs mångfaldsarbetet inom den konstnärliga verksamheten. Vi har riktat oss till konstnärliga ledare, orkesterchefer och repertoaransvariga med ansvar för repertoarval, rollbesättning, och uttolkning.¹ I denna sektion kartlägger vi hur den konstnärliga personalen på institutionerna förhåller sig till frågor som rör den konstnärliga personalens sammansättning, med fokus på etnicitet. Vi har också velat belysa varför den ser ut som den gör. De konstnärliga uttrycken skiljer sig mellan olika konstformer vilket gör att det kan verka kontraproduktivt att dra generella slutsatser inom det konstnärliga området. Därför väljer vi att i den fortsatta framställningen av resultaten att vara mer detaljrika genom att till exempel redogöra för hur frågorna i enkäten varit formulerade och hur många respondenter som svarat på varje fråga. Detta gör vi också för att läsaren själv ska kunna värdera svaren.

C1. Vilka står på scen och frågor om rollbesättningen

I denna del undersöker vi hur den konstnärliga personalen ställer sig till frågor som har med personalsammansättningen inom den konstnärliga verksamheten att göra, och vi går också in på vilka svårigheter man upplever när det gäller att engagera personer med etnisk minoritetsbakgrund. Vi redogör också för de intervjusvar vi fick på frågan om vilka roller personer med etnisk minoritetsbakgrund får spela.

¹ Fem respondenter anger i enkäten att ”Konstnärlig verksamhet” är det verksamhetsområde de lägger största delen av sin arbetstid på. Dock har sammanlagt nio personer besvarat enkätfrågorna som rör den konstnärliga verksamheten. En institution har ej besvarat enkätfrågorna som rör området produktion.

Kompetens går före social representativitet

En majoritet av de nio respondenter som besvarat analysområdet *produktion* i enkäten (7/9) anser att konstnärliga färdigheter är viktigare att ta hänsyn till än en persons bakgrund och erfarenheter. Samtidigt anser en lika stor majoritet att det är viktigt med en brett sammansatt konstnärlig personal. Dryga hälften (5/9) anser att det är möjligt att skildra etniska minoriteters erfarenheter utan att ha konstnärligt verksamma representanter från den grupp som skildras. Endast en respondent anser att den konstnärliga personalens sammansättning är representativ för den heterogena befolkningsstruktur som råder i Skåne. Slutligen anser en tredjedel av respondenterna (3/9) att det är svårt att hitta personer från etniska minoriteter som har den kompetens som krävs för att upprätthålla en god konstnärlig kvalitet i verksamheten.

Intervjuerna har synliggjort att det främst är inom teater och musikteater man anser att det är svårt att hitta personer med etnisk minoritetsbakgrund till den konstnärliga verksamheten. En informant menar att det finns ett problem i att antalet skådespelare med utländsk bakgrund är litet och att de skådespelare som faktiskt finns redan har jobb. Dessutom, menar en informant, är skådespelaryrket det ”svåraste av alla yrken att flytta till ett nytt land med”; detta på grund av att teater är en text- och språkbaserad konstform och att en skådespelare måste behärska språket närmast till fulländning för att få jobb. En annan informant menar att ”det inte är många som har en gedigen utbildning och erfarenhet från andra kulturer”, men att man har en god uppfattning om vilka som tillhör denna grupp. Däremot anser informanterna från konstmusik och dans att det inte föreligger svårigheter att rekrytera kompetent personal från etniska minoriteter. Inom konstmusiken är antalet utövare med utländsk bakgrund relativt stort, men noteras bör att dessa personer är internationellt rekryterade och inte sedan tidigare boende i Sverige. Man förklarar detta med att musikeryrket till sin natur är internationellt. Även inom dansområdet är arbetsmarknaden internationell och en institution anser inte att det är svårt att hitta dansare från etniska minoriteter.

Rollbesättning: Vilka roller får personer med utländsk bakgrund spela?

Att rollbesätta innebär konstnärliga val men också att förhålla sig till förväntningar hos publiken. En informant uttrycker funderingar kring just rollbesättningen:

Svenska skådespelare med invandrarbakgrund har varit väldigt heta för att spela just invandrarroller, men de vill inte alltid ha den rollen utan vill spela vanliga roller. Inte bara killen från förorten.

Dock ser informanten med tillförsikt på framtiden:

För fem tio år sedan kunde jag inte spela syskon med någon som var svart, men där har det gått fort och det är så himla roligt att det har hänt så mycket i Sverige. [...] Motståndet kan bero på att man är rädd för att publiken ska försvinna. I barnteater kan man alltid spela gris och gran, men det kan man tydligen inte göra i vuxenteater.

En annan informant är av den åsikten att man inom teatern försöker undvika oönskade distanseringseffekter:

Mycket teater har som ambition att låtsas att det inte är teater, och att det skapar en enorm distanseringseffekt av att till exempel ha en svart kvinna som spelar fröken Julie.

Därför måste man enligt samme informant, ha en långsiktig plan för att kunna göra förändringar i publikens förväntningar på rollbesättningen.

En tredje informant menar att frågor om rollbesättning inte är en etnisk sorterings- eller kvoteringsfråga utan istället enbart ska betraktas som en konstnärlig fråga. Man ska därför enbart experimentera med rollbesättningen när materialet tillåter det; när det blir en helt annan historia man berättar, när etniciteten verkligen spelar en roll för vilken historia det är som ska berättas.

Inga entydiga slutsatser kan dras utifrån dessa skiftande uppfattningar. Det enda man med säkerhet kan säga är att

rollbesättningen är förenad med frågor kring både konstnärliga val och publikens förväntningar. Samtidigt kan vi konstatera att man på alla institutioner förhåller sig till och funderar kring den här aspekten av mångfald. Däremot är det mindre vanligt att man aktivt arbetar med att försöka förändra situationen.

C2. Dramatiker, kompositörer och koreografer – den konstnärliga influensen på repertoarens bredd

En kartläggning av mångfalden på regionens kulturinstitutioner innebär bland annat en undersökning av vilka upphovspersoner som står bakom de verk som framförs. Även här är det svårt att hitta generella tendenser, och vi har därför valt att redogöra för de särskilda satsningar som genomförts för att skapa en bredare och mer mångfaldig repertoar inom de skilda konstformerna och på respektive institution.

Teater

En av teaterinstitutionerna i regionen arbetar aktivt med att det ska vara en könsmässig balans på upphovssidan, och detta är en satsning de anser sig ha lyckats med. De två teaterinstitutionerna har också aktivt sökt efter upphovspersoner med etnisk minoritetsbakgrund. HST har emellertid på ett mer planerat sätt arbetat med detta genom att delta i projektet *Nya pjäser, nya världar* där syftet har varit att få fram dramatik som inte är skriven av etniska svenskar. MDT har satt upp pjäsen *Kalla det vad fan du vill* som är en bearbetning av en bok skriven av en person med minoritetsbakgrund. Båda institutionerna menar att det är svårt att hitta dramatik som speglar samhället så som det ser ut idag, och att det dessutom är förenat med stora upphovsrättsliga kostnader att uppföra nyskrivna produktioner. Ett annat problem som lyfts fram är att antalet kvalificerade manusförfattare med minoritetsbakgrund är begränsat.

Konstmusik

Den övervägande andelen verk på de konstmusikaliska scenernas repertoar är komponerad av utländska tonsättare. Här saknas medvetna satsningar på att framföra verk skrivna av kvinnor eller personer med minoritetsbakgrund. Däremot lägger en institution flera gånger per år beställningar till Svenska Tonsättarföreningen (FST). Detta har dock sällan eller aldrig lett till verk komponerade av personer med minoritetsbakgrund. En institution har vid ett tillfälle

kontaktat ett arabiskt tonsättarförbund, vilket ledde till framförandet av ett verk från dessa. I projektet *Nya unga toner* har HSO samarbetat med lokala skolklasser som fått i uppgift att komponera ett eget verk. Den etniska sammansättningen i dessa skolklasser var skiftande.

Opera

Uppfattningen här är att det finns ytterst få kvinnor som komponerar operaverk; verksamheten domineras av män. Informanten uppger emellertid att de aktivt eftersträvat att hitta kvinnor och unga personer, däremot inte personer med minoritetsbakgrund.

Dans

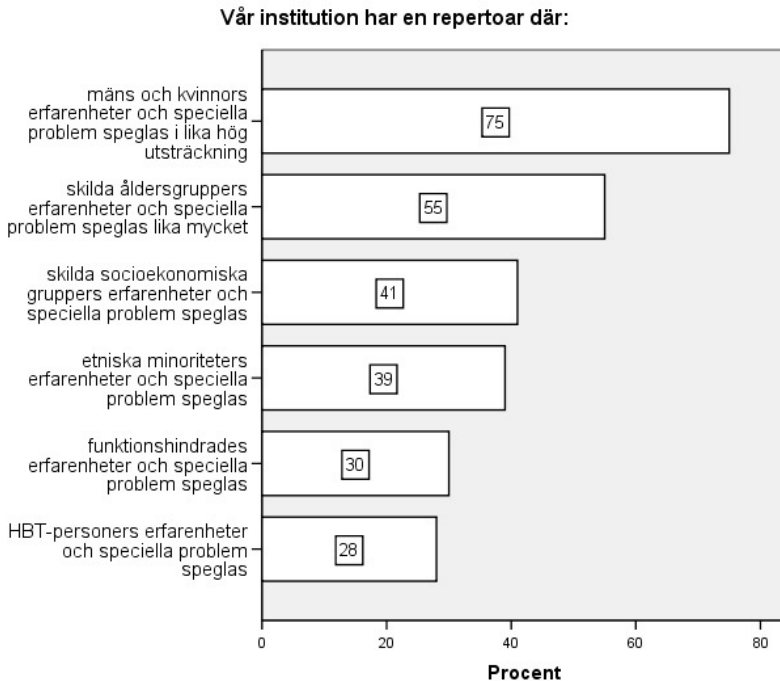
På SDT uppger man att man har en tämligen jämn fördelning mellan manliga och kvinnliga koreografer. Denna säsong finns det representanter från Sverige, USA och Japan. Bland kompositörerna till verken dominerar män i det närmaste totalt.

C3. Den sociala representativiteten i repertoarens sammansättning

Frågan om hur eller om man arbetar med en brett sammansatt repertoar på de respektive institutionerna undersöktes utifrån perspektiven kön, etnicitet, funktionshinder, HBT, ålder och klass. Samtliga respondenter besvarade frågan, det vill säga inte bara konstnärlig personal. Frågan måste dock anses ha störst relevans inom de konstformer där språket är en viktig del, det vill säga teater och opera, eftersom det är i språklig kommunikation dessa perspektiv tydligast framkommer, men även inom dans kan frågan sägas ha stor relevans. I de konstmusikaliska uttrycksformerna har frågan minst relevans men vi har valt att redogöra även för dessa svar.

Repertoarsammansättning utifrån de olika perspektiven

Överlag uppfattar respondenterna att könsaspekter är bäst tillgodosedda i repertoarsammansättningen, medan HBT-frågan är minst beaktad (se *figur 5*).



Figur 5. Andelen respondenter i procent som instämmer i påståenden som har med den egna institutionens repertoar att göra.

Tittar man närmare på svaren framgår det att tre fjärdedelar av respondenterna anser att mäns och kvinnors erfarenheter speglas i lika hög utsträckning¹, och något fler än hälften av respondenterna anser att skilda åldersgruppers erfarenheter speglas i lika hög utsträckning². Frågor som har med olika socioekonomiska gruppers³ och etniska minoriteters⁴ erfarenheter och speciella problem att göra anses inte vara representerade i lika hög utsträckning då endast cirka 40 procent av respondenterna instämmer i påståendena som har med dessa perspektiv att göra. Mindre än en tredjedel av respondenterna anser

¹ Fem av sju institutioner instämmer entydigt eller har en majoritet som instämmer i påståendet.

² Även här är det majoritet på fem av sju institutioner som instämmer i påståendet.

³ Det är endast en majoritet för detta på en av institutionerna.

⁴ Endast en institution där en majoritet av respondenterna instämmer i påståendet.

att den egna verksamhetens repertoar speglar funktionshinder¹ eller HBT-personers² erfarenheter.

Svårigheter när det gäller att bredda repertoaren och med mångfaldsarbetet inom den konstnärliga verksamheten i stort

Bland svårigheterna som respondenterna uppfattar som centrala för att eventuellt kunna bredda repertoaren och inkludera andra sociala gruppers erfarenheter, lyfts framför allt tre förhållanden fram: publikens förväntningar, personalsammansättningen och de begränsningar som konstformen själv innebär.

Publikens förväntningar syftar på en underliggande farhåga att en breddning av repertoarens tematik skulle kunna innebära vikande publiksiffror. I intervjuer formulerades dessa farhågor tydligare. En av marknadscheferna anser att en breddad repertoar gör repertoaren mer nischad; eftersom försök att nå fler publikgrupper innebär att man tvingas hitta uppsättningar som attraherar just den publikgruppen. ”Även om det är kul att femhundra fler HBT-personer kommer hit kanske vi mister femtusen ’vanliga’ besökare.” Likaså menar man att det är svårt att bredda repertoaren på grund av att publiken är homogen och för att man inte vet vad publiken förväntar sig och vill ha.

Vidare anser flera respondenter att *personalsammansättningen*, representationen bland den konstnärliga personalen, är en viktig förutsättning när det gäller möjligheten att kunna bredda repertoaren.

En tredje grupp svar framhäver *begränsningar som konstformen själv innebär*. Här är utgångspunkten att det finns tydliga skillnader mellan de olika konstnärliga uttrycksformerna. För symfonisk verksamhet, till exempel, anser man att ”repertoaren måste vara symfonisk i sitt ursprung”, det vill säga att man har ett uppdrag som beskriver vilket slags konstnärligt uttryck det är man ska förvalta. Att repertoaren är ”symfoniskt i sitt ursprung” innebär, enligt en informant, att de musikaliska verk som framförs måste vara sprungna ur den västerländska konstmusikaliska traditionen eftersom det är denna tradition symfoniorkestrarna är satta att framföra och förvalta. Den

¹ På institutionsnivå är det två institutioner där majoriteten av respondenterna instämmer i påståendet.

² Ingen majoritet på någon av institutionerna.

repertoarmässiga friheten tycks vara större inom talteater. Dock finns det andra problem och begränsningar med det konstnärliga uppdraget, och en respondent menar att konsten behandlas som ett instrument för att skildra olika gruppers specifika problem och att konsten förväntas vara en problemlösare. Enligt respondenten är detta ett sätt att ge avkall på den konstnärliga kvalitén när man till exempel ägnar sig åt nostalgi som rör en viss etnisk grupp utan att ta hänsyn till de estetiska kvalitéerna och att detta hämmar konstformen.

Vad gäller svårigheter som föreligger när det gäller att arbeta med mångfald inom den konstnärliga verksamheten i stort, framkommer liknande svar som redogjorts för ovan. Dock menar man att även *rollbesättningen* och *viljan hos uppdragsgivare* upplevs som hinder när det gäller att främja mångfalden i den konstnärliga verksamheten. Gällande *rollbesättningen* menar en respondent att ”en kvinna kan spela man, en mörkhyad skådespelare kan spela Gustav Vasa [...] men det är trögt i den portgången”, det vill säga att det är svårt att experimentera med rollbesättningen utifrån de förväntningar som finns. Formuleringen ligger helt i linje med det vi tidigare redogjort för gällande svårigheter med rollbesättningen. När det gäller *viljan hos uppdragsgivare* menar en respondent att problemet inte ligger på institutionsnivå utan att viljan till förändring måste finnas hos uppdragsgivaren. Ansvaret anses finnas utanför institutionen.

C4. Sammanfattning

Analysområde C har beskrivit hur mångfaldsarbetet ser ut inom den konstnärliga verksamheten gällande repertoarval, rollbesättning, och uttolkning.

Sammanfattningsvis kan konstateras att en majoritet av respondenterna anser att konstnärlig kompetens går före en persons sociala bakgrund och andra erfarenheter, men samtidigt anser också en majoritet att en mångfaldig konstnärlig personalstyrka är viktig. I detta perspektiv är det intressant att den egna konstnärliga personalens sammansättning inte upplevs som representativ för hur befolkningsstrukturen ser ut i regionen.

Det är främst inom teatern man anser att det är svårt att hitta personer med etnisk minoritetsbakgrund som har den kompetens som krävs för att upprätthålla en god konstnärlig kvalité i verksamheten. Inom musik och dans anses problemet inte vara lika stort och man påpekar

att den konstnärliga personalen har en stor etnisk mångfald. Dock måste man komma ihåg att dessa personer oftast är internationellt rekryterade och inte sedan tidigare boende i Sverige.

När det gäller rollbesättningen är denna förenad med många frågor kring både konstnärliga val och publikens förväntningar. Till exempel framkommer åsikten att man enbart ska experimentera med rollbesättningen när materialet tillåter det; när en skådespelares bakgrund verkligen spelar en roll för vilken historia det är som ska berättas.

På upphovssidan är det främst inom teatern man satsar på att engagera upphovspersoner med etnisk minoritetsbakgrund, men man pekar på antalet kvalificerade manusförfattare med minoritetsbakgrund inte är stort.

När det gäller institutionernas repertoarer anses dessa av en majoritet av respondenterna vara mest balanserad i fråga om kön och minst i fråga om att spegla HBT-personers erfarenheter och speciella problem. Svårigheterna med att bredda repertoaren har enligt flertalet respondenter med publikens förväntningar, personalsammansättningen och det konstnärliga uttryckets begränsningar att göra.

Personalsammansättning lyfts fram som ett hinder även när det gäller att främja mångfalden generellt i den konstnärliga verksamheten. Utöver detta lyfts också frågor om rollbesättning, viljan hos publik och uppdragsgivare och det konstnärliga uppdraget fram som hinder.

D. PUBLIK

Analysområdet *publik* har undersökts genom enkätfrågor och intervjuer riktade till främst marknadschefer och annan personal på marknadsavdelningen.¹ Kartläggningen fokuserar på hur publikarbetet bedrivs, exempelvis genom att undersöka hur väl företrädare på institutionerna känner sin publik och genom att lyfta fram de särskilda insatser som gjorts på mångfaldsområdet.

D1. Språk, publikundersökningar, publikens sammansättning, prioriteringar och inflytande

Under denna rubrik redogör vi för vilka språk som används i kulturinstitutionernas marknadsföring och hur ofta man gör publikundersökningar. Vidare beskriver vi publiksammansättningen och vilka prioriteringar man gör i publikfrågor. Slutligen beskriver vi det inflytande eller brist på inflytande marknadsavdelningarna anser sig ha på det konstnärliga utbudet.

Språk i marknadsföringen

Som ett första steg i kartläggningen av publikarbetet tillfrågades respondenterna om vilka språk som används i marknadsföring och information, till exempel om utbud, biljettpriiser och öppettider. Samtliga institutioner använder sig av svenska språket i sin marknadsföring och information; fem institutioner använder sig också av engelskan varav fyra av dessa också använder sig av danskan. När det gäller de minoritetsspråk som talas mest i regionen, finska, polska,

¹ Av de tillfrågade är det tio respondenter som anger att "Marknadsföring" är det verksamhetsområde de lägger största delen av sin arbetstid på. Dock har sammanlagt tretton personer besvarat enkätfrågorna som rör marknadsföring och publikarbete. Noteras bör att MDT ej har besvarat enkätfrågorna under området publik.

arabiska, persiska och språk från före detta Jugoslavien¹, ser situationen annorlunda ut – endast en institution använder sig av några av dessa språk, dock ej i marknadsföringen men väl i informationen på webbsidan.

I den uppföljande intervjuundersökningen menar flera informanter att det handlar om vilka resurser man har i fråga om vilka språk man anser sig ha råd att översätta informationsmaterial och andra texter till. Emellertid, menar en informant, har man inte räknat ut vad det skulle kosta att översätta delar av informationsmaterialet till flera språk; man förutsätter helt enkelt att det skulle vara för dyrt. Att en institution i regionen valt att på webbsidan översätta en kort presentation av sin verksamhet till elva språk talar emot antagandet ovan. I detta spelar också marknadsavdelningens personalsammansättning in – en mångfaldig personal med tanke på etnicitet skapar förutsättningar för att kunna översätta texter till de mest talade språken i regionen.

Publikundersökningar

Publikundersökningar kan vara en verkningsfull metod för att skapa en uppfattning om hur publiksammansättningen ser ut. Fyra av institutionerna uppger att man under 2007 genomfört en publikundersökning. En institution uppger att en publikundersökning genomförts under 2006, och en institution uppger att det inte genomförts en publikundersökning efter 2004 och en annan institution att det inte genomförts efter 2003. I de uppföljande intervjuerna är det ingen som menar att man regelbundet genomför publikundersökningar.

Publiksammansättning

De flesta, fyra av sju institutioner, anser sig ha god kännedom om hur publiken är sammansatt vad gäller kön, etnicitet, utbildningsbakgrund och ålder. Flertalet av respondenterna anser dock att deras publik är socialt skevt sammansatt. De menar att den varken återspeglar den etniska eller den åldersmässiga befolkningssammansättningen i Skåne.² Endast tre institutioner anser att de har en könsmässigt jämnt

¹ SCB (2006) – baseras på tabell 1.3.3 med antalet utrikes födda efter län och land.

² 11 av 12 respondenter och 9 av 13 respondenter instämmer *inte* i att deras institution har en etnisk respektive åldersmässigt jämnt fördelad publik.

sammansatt publik.¹ Endast en respondent anser att man har en publik från alla typer av social bakgrund.

Etnicitet anses vara det viktigaste att undersöka i en framtida publikundersökning

Överlag kan man konstatera att *etnicitet*, *kön* och *ålder* anses vara de viktigaste faktorerna att undersöka i en framtida publikundersökning. När det gäller etnicitet uppger respondenter från fem av institutionerna och hela tre fjärdedelar av det totala antalet respondenter (9 av 12) att dessa tillhör de viktigaste frågorna att undersöka. *Funktionshinder*, *utbildningsbakgrund* och *sexuell preferens* anses vara minst viktiga att undersöka.²

Publik: bredd och storlek är tätt sammankopplade

Få respondenter (2/13) anser att det finns risker med att bredda den etniska sammansättningen av publiken. Då risker kring en generell breddning av publiken efterfrågas framkommer det att ingen av respondenterna ser en fara: ”farhågan att en mer blandad publik skulle skrämman bort den nuvarande tror jag inte på”. Å andra sidan är det inte mer än en respondent som tar upp vilka *möjligheter* en breddning av publiken kan ha; den möjligheten menar respondenten är att man då samtidigt får möjlighet att bredda utbudet. Övriga respondenter svarar exempelvis att ”jag ser inga risker men jag tror det är svårt att hitta vägar för att locka en blandad publik. Jag önskar att vi vågade mer.”

Vad gäller förhållandet mellan publikbredd, publikstorlek och ekonomiska påtryckningar anser endast en respondent att en brett sammansatt publik är viktigare än att öka antalet besökare, men det är även en minoritet som anser att de främst strävar efter att öka antalet besökare, inte efter att nå en så brett sammansatt publik som möjligt.³ Samtidigt anser något mer än hälften av respondenterna *inte* att ekonomiska aspekter måste få företräde framför satsningar på att bredda publiken.

¹ 3 av 13 respondenter ”instämmer” och 4 av 13 respondenter ”instämmer inte”.

² Respondenter från fyra av institutionerna (7 av 12 respondenter, 58 procent) uppger faktorerna ålder och kön; respondenter från tre av institutionerna uppger faktorerna funktionshinder (5 av 12 respondenter, 42 procent) och utbildningsbakgrund (4 av 12 respondenter, 33 procent) och en respondent uppger att sexuell preferens tillhör de viktigaste frågorna.

³ Det var i enkätfrågornas formulering ett medvetet val att ställa denna fråga på två olika sätt, men tyvärr blev resultatet svårtolkat.

Det är svårt att dra en generell slutsats av svaren. Resultaten kan tolkas som att en breddning av publiken inte är högt prioriterad bland personal på marknadsavdelningen, något som nyanseras i intervjuer. Flera informanter menar där att publikbredd och publikstorlek står i direkt proportion till varandra, det vill säga att en bredare publik med automatik innebär att publiken blir större. Denna åsikt hänger samman med de möjligheter och risker man ser med en breddning av publiken. Emellertid, när det gäller de ekonomiska aspekterna har det i intervjuundersökningen framkommit att man anser att det för institutionens ägare är publikstorleken som är i fokus. En marknadschef menar att

En stor publik är viktig för våra ägare, av ekonomiska skäl. Bredden får du fråga dem om, men maggropskänslan är att storleken prioriteras och det är också ett sätt att mäta om vi är behövda. Hur mäter man bredden?

En annan marknadschef beskriver problemet med publikbredd kontra publikstorlek som

den omöjliga gordiska knuten. [För att lösa detta] måste det finnas en process där vi kan mista intäkter för att kunna inrikta oss på speciella grupper. För att göra detta krävs bidrag och fler resurser.

Ett problem man pekar på är således bristande resurser. Ett annat är svårigheten att hitta verk samma metoder att fastställa publikens bredd med. Man vet varken hur man ska gå till väga eller om man vågar ge sig in på frågor som har till exempel med ursprung och etnicitet att göra. Att hela 75 procent av enkätrespondenterna ansåg att faktorn etnicitet var viktig eller mycket viktig att undersöka i en framtida publikundersökning illustrerar problemet: viljan finns men kunskapen om hur man ska gå till väga är bristfällig.

Publik: klass, ålder och etnicitet är prioriterat

Det kan många gånger vara svårt att attrahera flera publikkategorier samtidigt. De publikkategorier som anses vara viktigast att prioritera när det gäller publiksammansättningen är tre stycken: klass, ålder och etnicitet. Dessa högt prioriterade aspekter av publiksammansättningen

kan kontrasteras mot en jämnare könsfördelning och att fler personer med funktionshinder tar del av verksamheten, vilka är lågt prioriterade frågor.

Marknadsavdelningarna har litet inflytande över det konstnärliga utbudet

Tankar kring mångfald skiljer sig många gånger mellan olika verksamhetsområden på institutionerna. Under detta analysområde kan man därför fråga sig vilken grad av påverkan marknadsavdelningarna har på det konstnärliga utbudet. Nästan hälften av respondenterna som sysslar med publikarbete och marknadsföring anser här att de försöker påverka och förändra det konstnärliga utbudet för att lättare kunna attrahera nya publikgrupper.¹ På institutionsnivå är det tre institutioner som instämmer entydigt, och detta på tre institutioner som sysslar med tre delvis skilda konstformer (teater, musik och dans). Detta utesluter att marknadsavdelningarna inom vissa konstformer har större möjlighet att påverka repertoaren än inom andra konstformer. Flera informanter menar att det finns en konflikt mellan marknadstänkande och den konstnärliga verksamheten. En marknadschef menar att ”vi kan inte påverka det som finns på scenen”. En annan kommentar är ”försöka kan vi, men det är inte vi som bestämmer”. En informationschef menar när det gäller påverkan av det konstnärliga att ”det handlar mer om att vi vill att de ska spela vissa saker igen”. Överhuvudtaget är det svårt att hitta exempel på hur personal på marknadsavdelningarna försökt påverka det konstnärliga utbudet för att lättare kunna attrahera nya publikgrupper, och när det finns en påverkan handlar den mest om önskemål om att sätta upp ”kioskvältare” eller att vissa föreställningar ska repriseras.

D2. Specifika mångfaldssatsningar och prioriterade satsningar på speciella målgrupper

Under denna rubrik tar vi upp de specifika mångfaldssatsningar som gjorts på institutionerna den senaste tiden. Här rör vi oss mellan områdena *publik* och *produktion*; detta då specifika satsningar på mångfald ofta rör sig mellan båda dessa områden.

¹ 6 av 13 respondenter instämmer (46 procent) och 5 av 13 respondenter (38 procent) svarar ”instämmer inte”. Noteras bör att respondenter från den största institutionen i undersökningen entydigt svarar ”instämmer inte” i påståendet.

Specifika mångfaldssatsningar

Fem institutioner har genomfört marknadsföringskampanjer riktade mot specifika grupper de senaste åren. Bland de fem institutionerna har någon en eller flera gånger riktat sig mot personer med minoritetsbakgrund och tre av dessa institutioner uppger att de medvetet riktat sig mot barn och ungdomar. Emellertid är det enbart SDT som i enkäten specificerar vilka etniska minoritetsgrupper man riktat sig till, till exempel ”afrikaner, polacker, ungrare och spansktalande”. Samma institution uppger att man också riktat sig mot funktionshindrade och HST uppger att man riktat sig mot homosexuella och vissa yrkesgrupper (t ex lärarkåren).

Vad gäller svårigheter att nå särskilda grupper anger fem av sju institutioner att olika etniska minoriteter är svåra att nå och förklarar detta till exempel med att vissa grupper inte har en operatradition eller ”inte har symfonisk musikkultur [med sig] hemifrån”. Fyra institutioner uppger att ungdomar är svåra att nå och tre institutioner uppger att lågutbildade och låginkomsttagare är svåra att nå.¹

När det gäller den konstnärliga verksamheten och specifika satsningar på mångfald har vi valt att sammanställa materialet nedan för varje institution där det framgår vad institutionerna själva menar har gjorts inom deras institution på mångfaldsområdet.

HSO har till exempel anordnat konserter för barn och ungdomar från skolor med stor representation av personer med utländsk bakgrund. Man har också bjudit in jugoslaviska och grekiska föreningar. HSO menar att de publikt främst har ett fokus på barn och ungdom. Ur ett deltagandeperspektiv har HSO engagerat barn och ungdomar från skolor med stor representation av personer med utländsk bakgrund där varje klass får skriva ett musikaliskt verk. Dessa barn och ungdomar har också fått möjlighet att arbeta musikaliskt tillsammans med orkestern.

HST uppger att man samarbetat med ”invandrarföreningar” och att man till exempel engagerat en irakisk regissör och en regissör med afrikanskt ursprung. På upphovssidan lyfter man fram satsningen *Nya Pjäser Nya Världar* där personer med utländsk bakgrund är upphovspersoner.

¹ Två institutioner har ej besvarat frågan.

MDT uppger att man engagerat personer med annan bakgrund än svensk och att man satt upp föreställningar som, enligt respondenten, på olika sätt skildrat ett Malmö idag, till exempel *Malmöiter*, *Hobbyspaggens fru*, *Mohamlet* och *Kalla det vad fan du vill*.

MOMT uppger att man har satsat på produktioner som riktar sig mot speciella etniska grupper, till exempel Träskoprinsessan som riktade sig mot jugoslaviska immigranter. Man poängterar vidare att man i denna föreställning engagerade dansare med makedonsk bakgrund. Publikt finns ett fokus på barn och ungdomar genom att till exempel bjuda in skolklasser, detta främst inom Operaverkstans verksamhet.

MSO uppger att man utnyttjar olika konstformer för att attrahera olika publikgrupper, till exempel Nallekonserter och konserter med dataspelsmusik. Man har också specifikt satsat på etnisk mångfald genom satsningar som Tangoafton, World Mix Orchestras och Malmö Oriental.

MIS menar att man med sitt varierade utbud når i princip alla publikgrupper, dock med fokus på barn- och ungdomsverksamhet. Man satsar också stort på världsmusikområdet. Vidare uppger man att man haft ett samarbete med en kulturförening med blandad etnisk bakgrund. Föreningen har gjort två föreställningar och vid dessa tillfällen har det enligt informanten funnits personer i publiken med annan än svensk härkomst och att dessa aldrig besökt dem förut.

SDT uppger att samarbeten med Mix Musik, Drömmarnas Hus, en samproduktion med SIDA där man engagerade dansare och musiker från Tanzania och Kenya är särskilda satsningar på mångfald. Publikt har SDT enligt en respondent riktat sig till exempel mot en sydafrikansk, en spansk och polsk publik. I turnéverksamheten har de ofta hamnat i östeuropeiska länder och i utvecklingsländer, till exempel Jordanien och Egypten. SDT uppger att de arbetar mycket med att ha en så bred ensemble som möjligt avseende kön, etnicitet, sexualitet och klassbakgrund. En respondent menar att etnisk bakgrund alltid varit en viktig del i valet av koreografer för att få en så bred repertoar som möjligt och att ”gestaltningen av kön kommer att vara i fokus under kommande repertoarval”.

Sammanfattningsvis förekommer mångfaldssatsningar främst som föreningssamarbeten, satsningar riktade mot skolor och barn- och ungdomsverksamhet, att engagera upphovsmän eller konstnärlig personal med utländsk bakgrund, eller särskilda produktioner som är medvetet riktade mot etniska minoriteter eller andra grupper.

Specifika mångfaldssatsningar: metoder för att nå andra etniska grupper

Inget av de i enkäten presenterade alternativen för att få fler personer med etnisk minoritetsbakgrund intresserade av repertoaren, har en instämmande majoritet bland institutionerna. Tre av sju institutioner anger att en förändrad/breddad eller mer riktad repertoar är viktig. Tre av sju institutioner svarar att sammansättningen av den konstnärliga personalen är viktig i detta avseende. Endast en institution svarar dock att det är viktigt att erbjuda information på flera språk; en annan att man måste skaffa mer kunskap om respektive etnisk grupp. En tredje institution svarar att man inte får ha för höga priser.

Metoder som institutionerna annars använder för att nå andra etniska grupper är exempelvis kontakter med olika *invandrarföreningar*, *kostnadsfria repetitioner*, användning av *provpublik*, *referensgrupper* och *satsningar riktade mot skolan*.

Alla institutioner har någon gång riktat sig mot så kallade *invandrarföreningar* i sitt publikarbete. Dock har ingen av institutionerna regelbunden kontakt med föreningarna och en representativ kommentar är ”vi tar kontakt när det passar”. Föreningar man samarbetat med är till exempel Albanska kvinnoföreningen och föreningar från Iran, Irak, före detta Jugoslavien och Grekland. En informant menar att ett problem med denna typ av kontakter är att ”vi bjuder in olika föreningar och de får komma vilket de gör när de för komma gratis, men sen kommer de inte igen. [...] Vi tror inte att vi kan locka hit folk på det sättet.”. En informant menar att det är en resursfråga.

Andra sätt att nå personer med minoritetsbakgrund menar en informant är att ha *kostnadsfria repetitioner* (öppna genrep) och uttrycker att ”vi tror att kostnaden kan vara en barriär för en del människor att komma”. I samma anda använder sig en institution av en så kallad *provpublik*. Fler lyckade metoder som lyfts fram som kan

relateras till repetitionsarbete är till exempel att förlägga repetitionerna till lokaler som är i samma miljö som personer med minoritetsbakgrund ofta vistas i. HST gjorde detta med pjäsen *Mice and Men* och repetitionerna hölls i SFIs¹ lokaler; detta för att etablera en kontaktyta mellan teatern och andra etniska grupper. En annan framgångsrik metod, menar en informant, var en kombination av regissörens ursprung och mobilitet: regissören hade irakiskt ursprung och publik bussades in från bostadsområden där många med etnisk minoritetsbakgrund bodde.

Referensgrupper används, enligt en informant, när det finns frågor eller ämnen som behöver ”provas på verkligheten”, och att det är upp till varje regissör att bestämma om man ska använda sig av en referensgrupp eller ej. Noteras bör här att referensgrupper, som används på tre institutioner, används på ganska olikartade sätt av olika institutioner. Till exempel menar en informant att det kan röra sig om att man vill ta reda på om någon som spelar läkare eller trollerikonstnär beter sig på ett trovärdigt sätt. En annan informant menar att man engagerat ”invandrarkvinnor” i referensgruppen när föreställningen behandlat ett tema som rör just deras verklighet,

men om man lyssnar för mycket på referensgruppen utmanar man kvalitetsbegreppet. Bara för att någon inte gillar det som händer på scenen innebär inte det att vi inte ska göra det, det måste vara ett konstnärligt val.

Emellertid finns det en metod som kan tolkas som en universallösning när det gäller att nå inte bara en mer etniskt blandad publik utan även en publik som är mer blandad utifrån klass-, köns- och generationsaspekter: *satsningar på skolan*. Alla institutioner använder sig av denna metod för att nå en mångfaldig publik.

Det är lättare att greppa skolan, för där har man en väg in. Vi försöker hålla koll och nå alla skolor, och vi tar till exempel kontakt med skolor som aldrig kontaktar oss. Detta för att det inte ska bli samma elever om och om igen. Det är lätt att pricka av de 25 skolor i årskurs 1-3 som finns. Det är svårt att pricka

¹ Svenskundervisning för invandrare (SFI) är en statligt finansierad kurs i svenska som erbjuds vuxna invandrare. Syftet med kursen är att ge vuxna invandrare grundläggande kunskaper i det svenska språket och om det svenska samhället.

av 300 000 invånare.

En informant menar dock att det på grund av strukturella problem blivit svårare att etablera denna kontakt med skolorna: ”förut fanns ett system med teaterombud i skolorna men nu ska lärarna arrangera allt detta själv, och det är krångligt”. Denne menar vidare att det finns andra problem med den här typen av samarbeten: ”vad ska man ha kultur till? Är det uppfostran, undervisning eller konstupplevelse?” Just nu, menar informanten, ligger obalansen mot undervisning eftersom lärarna hela tiden vill ha en frågeställning att jobba med, och informanten menar vidare att barn och ungdomar inte tar del av kulturen på samma villkor som de vuxna: ”inte säger man åt vuxna teaterbesökare att de ska rita en teckning om det som de upplevt på scenen”.

Vikten av att precisera vilka grupper man vill nå

Det nämns ofta att man vill nå nya publikgrupper men sällan preciseras vilka dessa grupper är. I intervjuundersökningen frågade vi just efter detta: Har man definierat vilka nya grupper man vill nå? Är det viktigt att precisera vilka grupper man vill nå?

Det är tydligt att man även här främst fokuserar på barn, ungdom och skola och återigen lyfter man fram skolan är tacksam att rikta sig mot eftersom, ”där är mångfalden redan integrerad med tanke på hur skolans sammansättning ser ut”.

Ur ett etnicitetsperspektiv menar många informanter att det är betydligt svårare att precisera vilka grupper man vill nå, detta av flera anledningar. Dels kan det verka stigmatiserande att peka ut vissa etniska grupper i samhället: ”Det är fel att bunta ihop alla invandrare i en hög.”. Dels kan ”ny publik” felaktigt associeras med etniskt ursprung och inte som den borde, ”en teaterovan publik”. Denne informant pekar alltså på att det inte bara är personer med minoritetsbakgrund som är ovana vid eller ointresserade av i det här fallet teater.

Ett annat klart belysande exempel är en marknadschef som menar att det är viktigt att precisera vilka grupper man vill nå, ”speciellt om vi vill att det ska se annorlunda ut” och att det ”ur ett marknadsperspektiv alltid är lättare att precisera för då blir det så

mycket enklare att veta vilket budskap man ska gå ut med och hur man ska gå ut med det.”. Informanten fortsätter:

ibland önskar jag mig att jag hade mer mandat att med mitt mer målgruppsinriktade och fyrkantiga sätt välja repertoar för att se till att tonåringar får en pjäs en gång om året, folk med annan etnisk bakgrund från Östeuropa får en pjäs, HBT eller homosexuella får en pjäs – då är du inne på en styrd linje och det tycker jag många gånger kunde vara stimulerande, för då kunde man medvetet jobba mot de grupperna på ett annat sätt.

Flera informanter menar att de inte preciserat eller definierat vilka nya grupper de vill nå, men att de i sin marknadsföring använder en mångfald av informationskanaler och att de på detta sätt hoppas nå olika publikgrupper.

D3. Sammanfattning

Analysområde D har beskrivit hur mångfaldsarbetet ser ut på publikområdet. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att publikundersökningar görs sällan och ej på regelbunden basis. Trots detta anser de flesta institutioner att de har god kännedom om hur publiken är sammansatt vad gäller kön, etnicitet, utbildningsbakgrund (klass) och ålder. En majoritet anser att publiken är socialt ojämnt fördelad och inte heller representativ för den etniska sammansättningen i Skåne. Vidare anses frågan om etnicitet vara det viktigaste att undersöka i en framtida publikundersökning.

Flera informanter menar att publikbredd och publikstorlek står i direkt proportion till varandra, det vill säga att en bredare publik med automatik innebär att publiken blir större. Dock framkommer det i intervjuerna att man anser att andra intressenter, till exempel ägarna, först och främst tittar på publikstorleken. När det gäller bredden på publiken är klass, ålder och etnicitet de mest prioriterade områdena. Slutligen är det få som anser att en mer etniskt blandad publik kan leda till att andra publikgrupper väljer att inte komma.

Det har också framkommit att marknadsavdelningarna anser sig ha litet inflytande över det konstnärliga utbudet.

Alla institutioner har på ett eller annat sätt gjort särskilda mångfaldssatsningar med ett mer eller mindre uttalat mångfaldsmål. Sammanfattningsvis kan man säga att när det gäller mångfaldssatsningar rör det sig främst om föreningssamarbeten, satsningar riktade mot skolor och barn- och ungdomsverksamhet, att engagera upphovsmän eller konstnärlig personal med utländsk bakgrund eller särskilda produktioner som är medvetet riktade mot etniska minoriteter eller andra grupper.

De metoder som lyfts fram för att nå andra etniska grupper har framförallt med satsningar på skolan att göra, men också föreningskontakter, kostnadsfria repetitioner och att använda sig av en så kallad provpublik.

Det råder en kluvenhet när det gäller vikten av att precisera vilka nya publikgrupper man vill nå och att definiera ”nya grupper” som enbart bestående av etniska minoriteter anses av många vara kontraproduktivt.

När det gäller frågan om vilka publikgrupper som anses vara svåra att nå lyfts etniska minoriteter, ungdomar och lågutbildade fram. För att få fler personer med etnisk minoritetsbakgrund intresserade av repertoaren anser man att en mer riktad repertoar, den konstnärliga personalens sammansättning, information på fler språk och mer kunskap om respektive etnisk grupp är viktiga faktorer att ta hänsyn till. Här kan vi också konstatera att en av dessa viktiga faktorer sällan tillgodoses: de mest talade minoritetsspråken i regionen används sällan i marknadsföring och information.

SLUTDISKUSSION

Det är dags att lyfta blicken från den närgångna kartläggningen av personalens förhållningssätt och institutionernas vardagspraktiker för att peka på tendenser och tänkbara konsekvenser av det mångfaldsarbete som de undersökta institutionerna bedriver. I denna studie har vårt uppdrag varit att ur ett mångfaldsperspektiv kartlägga hur personalsammansättningen ser ut, klargöra om och i så fall hur man vid rekrytering arbetar för att identifiera och undanröja eventuella skevheter i den egna organisationens personalsammansättning samt att beskriva den mångfaldspolicy som styr institutionernas arbete. Uppdraget har också inneburit att skapa överblick över hur man i planeringen av repertoar förhåller sig till mångfaldsfrågor, och belysa vilka överväganden man gör i sitt publikarbete. Sammanfattningsvis har uppdraget handlat om att ge en så god bild som möjligt av de sju institutionernas mångfaldsarbete utifrån de fyra aspekterna *organisation, rekrytering, produktion och publik*.

Att diskutera en verksamhet innebär alltid en form för jämförande bedömning i relation till andra verksamheter, i vår studie en jämförelse med andra verksamheters mångfaldsarbete. Tidigare utvärderingar som *Tid för mångfald*¹ eller forskningsrapporten *Makten och mångfalden – Eliter och etnicitet i Sverige*² har visat att mångfaldsarbete riskerar att i första hand hålla sig på en retorisk nivå där målformuleringar mer sällan omsätts i strategier eller konkreta åtgärder för att förändra dagens ofta skeva situation. Orsakerna till detta kan självklart vara flera och varierar. De kan handla om allt från bristande resurser, motstridiga intressen där andra frågor getts

¹ Pripp m.fl. (2005)

² Justitiedepartementet (2005)

prioritet till rent ointresse eller en viss osäkerhet om hur man bedriver ett aktivt mångfaldsarbete. Inte sällan handlar det om en kombination av dessa. Vad som kännetecknar de institutioner vi undersökt ska nu klargöras genom att besvara följande frågeställningar:

- Vad finns det för attityder och engagemang i relation till mångfaldsarbete på institutionerna?
- Hur ser personalsammansättningen ut och vilka konsekvenser får detta vid rekryteringsprocessen?
- Hur sker val av repertoar?
- Vad vet man om publiken och hur arbetar man med publikfrågor?
- Vilka utmaningar och möjligheter kan vi se?

Jämställdhet inte en del av mångfalden

Då vi antagit att de synsätt som dominerar på institutionerna på olika sätt bidrar till att påverka och utforma inriktning på organisationens mångfaldsarbete har vi sett det som centralt att inledningsvis förstå vilken betydelse respondenterna lägger i begreppet mångfald. Det har då blivit tydligt att det bland många av våra respondenter fortsatt finns en stark koppling mellan begreppet mångfald och etnicitet. Vidare tenderar man att göra en klar åtskillnad mellan mångfaldsfrågorna och jämställdhetsfrågorna, även om man ofta refererar till jämställdhetsplanerna på frågan om det finns en mångfaldsplan. Man uppfattar att jämställdhetsfrågor har en mer självklar plats i institutionernas arbete än vad mångfaldsfrågor har. Att jämställdhetsarbetet ges resurser och äger en legitimitet som mångfaldsarbetet saknar är uppenbart. Man ”letar aktivt efter en manlig skraddare”, däremot saknas det liknande exempel på aktiva åtgärder när det gäller etnisk underrepresentation.

Respondenternas uppfattningar återspeglar de distinktioner som lagstiftning och politiska styrdokument många gånger gör mellan jämställdhet, kulturell mångfald och funktionshinder. Denna uppdelning finns också i de direktiv och verksamhetsredovisningar som Kulturrådet genom Kultur Skåne avkräver institutionerna. I dessa årsredovisningar efterfrågas separat hur verksamheten har arbetat för ”öka tillgängligheten till information, byggnad och verksamhet för personer med funktionshinder”, ”uppnå kulturell mångfald i såväl det kulturella utbudet som i publikarbetet” samt skapa ”jämlika

förutsättningar för kvinnor och män på institutionen både i det interna arbetet och i den konstnärliga verksamheten”.¹

En tänkbar och olycklig konsekvens av denna uppdelning är att den kulturella mångfalden enbart ska iakttas i det utåtriktade arbetet med repertoar och publik och att funktionshindrades behov reduceras till en fråga om tillgänglighet till lokaler. Medan jämställdhet mellan män och kvinnor uppfattas som något som ska genomsyra såväl det interna arbetet som den konstnärliga verksamheten. På så sätt riskerar erfarenheter av funktionshinder, sexuell läggning, ålder och trosuppfattning att bli osynliga i diskussionen om repertoaren samtidigt som mångfalden inom gruppen kvinnor respektive män riskerar att förbli oproblematiserad. På en mer övergripande samhälls nivå riskerar såväl jämställdhets- som mångfaldsarbetet på så sätt att cementera åtskillnaden mellan olika sociala kategoriseringar trots att avsikten är den motsatta.

Mångfaldsplaner, rekryteringsrutiner och anställningsformer – möjliga strategier

Att det råder en viss oklarhet huruvida den egna organisationen har en mångfaldsplan eller inte visar på att frågan knappast utgör ett återkommande samtalsämne i vardagen och inte heller i det mer formella yrkesutövandet. Denna tolkning ska ställas mot att en inte obetydlig andel av informanterna menar att mångfaldsfrågor utgör en självklar del i det vardagliga arbetet. En uppfattning som i första hand företräds av den konstnärliga personalen som också inom sig har den mest omfattande etniska bredden.

Flertalet respondenter anser att ansvaret för genomförandet av mångfaldsarbetet bör ligga på ledningsnivå. Dagens osäkerhet om vem som i praktiken ansvarar för mångfaldsarbetet riskerar att försvåra ett genomtänkt mångfaldsarbete. I värsta fall kan det innebära att frågan inte beaktas. Kanske kan avsaknaden av återkommande kompetensutveckling på temat mångfald ses som en indikation på att frågan inte står högst upp på dagordningen över prioriterade frågor.

En annan indikation på vilken betydelse man tillmäter frågan kan eventuellt avläsas i hur man arbetar med rekrytering av olika personalkategorier. Studier från andra samhällssektorer har visat att

¹ Kultur Skåne (2006)

så kallad nätverksrekrytering, som också präglar institutionernas nyrekrytering, riskerar att återskapa status quo. Forskning har visat att etniska svenskers kontaktytor med svenskar med annan etnisk bakgrund är relativt begränsad såväl yrkesmässigt, utbildningsmässigt som privat. Etniska svenskar bor, konsumerar och är ofta yrkesverksamma i andra rumsliga sammanhang än svenskar av annan etnisk härkomst, vilket lett till att dagens svenska samhälle kännetecknas av en tydlig social segregation på ett flertal områden, så också på kulturområdet. Vår kartläggning visar att personalsammansättningen på de sju institutionerna följer detta väletablerade mönster.

Strukturen i personalsammansättningen på de olika institutionerna uppvisar likartade åldersmässiga och könsmässiga mönster. På aggregerad institutionsnivå är könssammansättningen på samtliga institutioner den av JämO rekommenderade 40/60. Däremot är kvinnodominansen slående bland dem som arbetar med marknadsföring, bland kategorin administrativ personal dominerar också kvinnor. Detta är ett väletablerat könsmonster för dessa yrkeskategorier. Av de tio ledande positionerna, VD respektive konstnärlig ledare, är de besatta med sju män. Detta förstärker intrycket att kultursektorns könsmässiga personalsammansättning knappast särskiljer sig från övriga samhällssektorer. Det är mönster som innebär att Sverige fortsatt har en tydligt könssegregerad arbetsmarknad.¹

Att kartlägga den etniska sammansättningen bland institutionernas personal har av förklarliga skäl väckt en viss tveksamhet. Lagstiftning förbjuder att registrera etnisk tillhörighet utan personens samtycke. Men tveklöst framgår av kartläggningen att etniska svenskar dominerar samtliga personalkategorier, och endast ett fåtal har utomeuropeisk härkomst. Etniska svenskar dominerar också bland dem som har tillsvidareanställningar, medan personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade bland de tidsbegränsade anställningarna. Detta mönster har respondenter och informanter förklarat som en följd av att tillsvidareanställningarna oftare återfinns inom administration och marknadsföring. Just marknadsföring är en yrkeskategori som antas kräva goda språkkunskaper, och underförstått finns en koppling mellan språksvårigheter och personer

¹ Se nationalekonomen Åsa Löfgrens artikel *Könsrollerna består* i *Välfärd* 2005:1

med annan etnisk härkomst än svensk, vilket för vissa respondenter tycks fungera som förklaring till den homogena svenska etniciteten i denna yrkeskategori. Den konstnärliga personalen, med störst etnisk bredd, har oftare tidsbegränsade anställningar eller vikariat. Dessa skillnader i anställningsform mellan olika personalkategorier återspeglar klassiska mönster inom kultursektorn. Samtidigt som tidsbegränsade projektanställningar också kan ses som uttryck för nyare och mer generella mönster på dagens arbetsmarknad.

Kompetens har självklart företräde som merit

I repertoarval och val av konstnärliga utövare dominerar uppfattningen att den konstnärliga kompetensen ges och bör ges företräde framför de politiska kraven på jämställdhet och mångfald. Detta skapar inga större problem vid rekrytering av dansare, musiker, dirigenter och koreografer; däremot är problemet större för talteatrarna när det gäller rekrytering av skådespelare. Skådespelaryrket anses av informanter vara ett av de svåraste yrkena att utöva i ett nytt land, i en ny kultur och på ett nytt språk, och man påpekar att antalet personer med etnisk minoritetsbakgrund som utbildat sig till skådespelare i Sverige är relativt få. Detta lyfts fram som en strukturell förklaring till varför det är svårt att inom talteater tro på en i nuläget drastisk ökad etnisk bredd vid nyrekrytering av konstnärlig personal.

Även på upphovssidan menar man att det är svårt att hitta verk skrivna av personer med etnisk minoritetsbakgrund. De satsningar som lyfts fram som särskilt lyckade är när institutioner i samarbete med andra aktörer gjort aktiva insatser på området. Både i vår kartläggning och i utvärderingen av Malmö Opera och Musikteater framgår att det finns en rad ambitiösa försök att skapa en bredare repertoar som ska kunna appellera till olika publikgrupper. Här dominerar satsningar på målgruppen barn och ungdomar. Svårigheterna med att bredda repertoaren har enligt flertalet respondenter med publikens förväntningar, personalsammansättningen och det konstnärliga uttryckets begränsningar att göra.

Publiken - en "black box"

I ambitionerna att bredda målgrupperna tycks mycket bygga på antaganden. Trots att man anför publikens förväntningar som ett skäl

till svårighet att förändra eller bredda repertoaren är okunskapen om publikens sammansättning, preferenser och reaktioner påfallande. Trots detta anger man att nya åldersgrupper, en bredare etnisk och en mer representativ socioekonomisk publiksammansättning är önskvärd. De publik-undersökningar som genomförs sker oregelbundet och det finns få exempel på uppföljningar av speciella målgruppsanpassade satsningar, vilket innebär att man riskerar att tappa den eventuella nya publik man värvat.

När det gäller frågan om vilka publikgrupper som anses vara svåra att nå lyfts etniska minoriteter, ungdomar och lågutbildade fram. För att få fler personer med etnisk minoritetsbakgrund intresserade av repertoaren anser man att en mer riktad repertoar, den konstnärliga personalens sammansättning, information på fler språk och mer kunskap om respektive etnisk grupp är viktiga faktorer att ta hänsyn till. Här kan vi också konstatera att en av dessa viktiga faktorer sällan tillgodoses: de mest talade minoritetsspråken i regionen används sällan i marknadsföring och information. Även satsningar på skola, föreningskontakter och kostnadsfria besök i rollen som provpublik förordas.

Av såväl ekonomiska som politiska skäl uppfattar många respondenter att det är ett självklart mål att attrahera nya publikgrupper. De politiska eller demokratiska skälen som lyfts fram har till exempel att göra med att det är en medborgerlig rättighet att ta del av det kulturutbud man genom skattsedeln har varit med att finansiera. Dessutom, menar flera informanter, undergrävs institutionernas legitimitet och existensberättigande om man inte lyckas attrahera en bredare publik. Det är i ljuset av dessa uttalanden mycket anmärkningsvärt att notera att graden av precisering när det gäller vilka nya publikgrupper man vill nå i det närmaste är obefintlig. I princip vill ingen av institutionerna definiera vilka nya grupper man vill nå utan man väljer tala om en ”ny publik” utan att precisera vilka sociala kategorier man inkluderar i denna tänkta ”nya publik”.

I förlängningen måste detta innebära att arbetet med att nå nya publikgrupper blir godtyckligt och chansartat, för hur kan man rimligen genomföra riktade insatser mot grupper man inte känner till eller vill definiera? Man talar om att ökad kunskap om olika etniska grupper är viktig, men hur ska man få ett incitament att ta till sig eller söka efter denna kunskap om man aldrig klart uttrycker vilken etnisk

grupp man vill nå? Vad motviljan till att precisera publikgrupper beror på kan man enbart spekulera i. Gissningsvis har det att göra med att man genom att inte definiera inte heller exkluderar eller ”ger upp” några publikgrupper.

Om man placerar publikaspekten i ett större sammanhang kan man konstatera att den för några decennier sedan så illegitima alliansen mellan marknadsintressen och kultur idag ersatts av ett mer kommersiellt tänkande.¹ Ett uttryck för detta är marknadsavdelningarnas önskan till ökat inflytande över repertoaren. Ett annat uttryck för denna förändring är det faktum att samtliga institutioner i vår kartläggning ombildats till aktiebolag. Det innebär att samtliga institutioner har ett dubbelt huvudmannaskap vilket kan ge upphov till intressekonflikter som kan få konsekvenser för bland annat mångfaldsarbetet vid institutionerna. Man kan förvänta sig att ägarintressena snarare prioriterar intäkter än efterlevnaden av de statliga kraven på en kulturell mångfald. Detta är ett dilemma som bör uppmärksammas framöver.

Utmaningar och möjligheter

Under den här rubriken kommer vi avslutningsvis att i punktform lista några exempel på önskvärda åtgärder för att underlätta och stimulera det framtida mångfaldsarbetet.

- Arbeta fram en handlingsplan för mångfaldsarbetet på respektive institution. Med tydliga målsättningar och aktiviteter som årligen ska utvärderas och revideras. I detta arbete kan man inspireras av den handlingsplan Nutek arbetat fram för sin interna verksamhet.²
- Avsätt resurser i budgeten för att arbeta med de uppsatta mångfaldsmålen inom respektive verksamhetsområden.

¹Upplevelseindustrins, till vilken de undersökta kulturinstitutionerna räknas, är idag en sektor som både sysselsätter allt fler och omsätter allt mer. Lars Magnusson har genom Institutet för tillväxtpolitiska studier, ITPS, kartlagt tillväxten inom den så kallade kreativa sektorn. (Magnusson 2006)

² Nutek (2005)

- Arbeta med en tydlig delegationsordning där ansvaret för att förankra och driva mångfaldsfrågor framgår.
- Avsätt tid för ett schemalagt förankrande av dessa frågor. Initiera intresseväckande och problematiserade fortbildningsdagar där mångfald självklart ingår som en tematik som påverkar institutionens samtliga verksamhetsområden. Samtidigt som man gör strategiska satsningar på att fortbilda personal som arbetar med exempelvis rekrytering och publikkontakt.
- Arbeta med fortlöpande utvärderingar. Använd gärna Ønskekvistmodellen som är utvecklad av Jørn Langsted, Karen Hannah och Charlotte Rørdam Larsen på Aarhus Universitet för att kunna utvärdera och strukturerade diskussioner och analyser av konstnärlig kvalitet i performativ konst. Modellen bygger på självutvärdering, extern utvärdering och på dialogen däremellan. Ønskekvistmodellen kan användas på flera olika objekt, som enskilda uppsättningar, repertoar och institutioner som helhet.
- Arbeta med nyckeltal och ange tydliga ambitioner för hur personalsammansättningen inom olika verksamhetsområden ska se ut om till exempel tre år. Använd gärna mått av den typ som JämO använder som riktmärke, 40/60 för en jämställd arbetsplats.
- Arbeta med att hitta former som möjliggör riktade satsningar mot definierade publikgrupper och dessa bör utvärderas kontinuerligt. Här är det viktigt att adressera eventuella intressekonflikter mellan institutionernas respektive huvudmän.

Sagt detta låter vi en av våra informanter synsätt på mångfaldsfrågan sätta punkt för denna framställning. En uppfattning som påminner oss om komplexiteten och utmaningarna i mångfaldsarbetet.

Med integration menar jag att skapa förutsättningar för alla människor att ta del av den kultur och de kulturyttringar som finns här. Frågan handlar mycket mera om klass än etniskt ursprung. Jag har jävligt svårt att acceptera en sorteringsmetod där etniskt ursprung är sorteringsprincipen; för mig är det en klassfråga, som gör den mycket mer stringent att hantera i ett kulturpolitiskt perspektiv. [...] I grunden handlar det här för mig om språk, språkförståelse, Den börjar på skolnivå, och där börjar också integrationen. Integration används inte som ett begrepp längre, utan nu är det mångfald som är begreppet. Mångfald är en maktfråga. [...] Men frågan är om mångfalden ska speglas i alla kulturinstitutioner? Opera kanske inte är en jättestor konstform i Iran och Irak, vad gör man då? Ska man då välja att inte ha opera, eller ska man göra om den till något annat? Det blir en politisk fråga som är väldigt känslig att diskutera inne i ett hus som har den konstformen som specialitet.

REFERENSER

Tryckta källor

- Archer, Thomas M (2003) *Web-based Surveys*. I: Journal of Extension. Vol. 41, Nr 3.
- Dillman, Don A, & Tortora, Robert D & Confradt, Jon & Bowker, Dennis (1998) *Influence of Plain vs. Fancy Design on Response Rates for Web Surveys*. Pullman: Social and Economic Research Center, Washington State University.
- Esaiasson, Peter (2003) *Konsten att studera samhälle individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik
- Justitiedepartementet (2005) *Makten och mångfalden – Eliter och etnicitet i Sverige* (DS 2005:12). Stockholm: Justitiedepartementet.
- Kultur Skåne (2006) *Redovisning av verksamheten*. Årsredovisningar för 2006 från samtliga undersökta kulturinstitutioner. Landskrona: Kultur Skåne.
- Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Löfgren, Åsa (2005) *Könsrollerna består* I: Välfärd 2005:1. Stockholm: SCB.
- Magnusson, Lars (2006) *Kreativa jobb – nyckeln till tillväxt inom tjänstesektorn* I: Tillväxtpolitisk utblick (2006:3). Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Pripp, Oscar & Plisch, Emil & Printz Werner, Saara (2005) *Tid för mångfald*. Tumba: Mångkulturellt centrum.
- Region Skåne (2003) *Växa med kultur – Region Skånes kulturpolitiska program*. Malmö: Kultur Skåne.
- Trost, Jan (2001) *Enkätboken. 2:a* [rev] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Elektroniska källor

Hannah, Karen & Hoogland, Rikard (2007) *Malmö Opera och Musikteater AB 2006/2007 - Utvärdering enligt Önskekvismodellen.*

[<http://www.skane.se/templates/Page.aspx?id=195319>]

JÄMO. *Rekrytering för arbetsgivare –*

[<http://www.jamombud.se/arbetslivet/rekrytering.asp>]

Kulturrådet. *De kulturpolitiska målen –*

[http://www.kulturradet.se/upload/kr/ovriga%20dokument/kulturpolitiska_mal.pdf]

Kulturrådet. *Kulturrådets arbete med etnisk och kulturell mångfald –*

[www.kulturradet.se/templates/KR_Page.aspx?id=776&epslanguage=SV]

Nutek (2005) *Mångfaldsarbete vid Nutek – handlingsplan för etnisk mångfald 2005/2006.* (Dnr 901-2005-2294). Reviderad mångfaldsplan.

[<http://www.nutek.se/content/1/c4/04/59/M%E5ngfaldsarbete.pdf>]

Regeringen. *Integration och mångfald –* [www.regeringen.se/sb/d/2279].

SCB (2006) *Tabeller över Sveriges befolkning 2006 - Utrikes födda i Skåne län.*

[http://w41.scb.se/statistik/publikationer/BE0101_2006A01_BR_05_BE0107TAB.pdf]

METODAPPENDIX – BILAGA 1

Som ett led i arbetet med att stödja och stärka utvecklingen av kulturlivet har Kultur Skåne riktat en förfrågan till Malmö högskola om att kartlägga de inom Region Skåne statligt finansierade kulturinstitutionerna ur ett genomgripande mångfaldsperspektiv. Uppdraget innebär att ur ett kultursociologiskt perspektiv kartlägga arbetet med mångfald på regionens teater-, dans- och musikinstitutioner. De institutioner som omfattas är *Malmö Opera och Musikteater AB*, *Skånes Dansteater AB*, *Helsingborgs Nya Konserthus AB*, *Malmö Symfoniorkester AB*, *Malmö Dramatiska Teater AB*, *Musik i Syd AB* samt *AB Helsingborgs Stadsteater*.

Kartläggningens inriktning och syfte

Kartläggningen görs med utgångspunkt i de övergripande mål som slår fast att mångfalden på kulturinstitutionerna ska motsvara den sociala och kulturella mångfald som råder i Skåne med avseende på *organisation, produktion, publik och rekrytering*. Resultatet av kartläggningen ska sedan ligga till grund för ett fortsatt arbete med mångfald inom Kultur Skåne och skapa ett underlag för utveckling av arbetet med mångfald inom förvaltningen. Kartläggningen inriktas därför på att:

- få en överblick över hur institutionernas personalsammansättning ser ut ur ett mångfaldsperspektiv
- beskriva hur man arbetar med mångfaldsfrågan inom olika verksamhetsområden
- se på vilka områden mångfaldsarbetet behöver prioriteras och ges fler resurser

- skapa underlag som kan underlätta arbetet med mångfaldsarbetet inom institutionerna

Utgångspunkter för kartläggningen

Vi har i kartläggningsarbetet tagit utgångspunkt i rapporten *Tid för mångfald* som Mångfaldscentrum skrev 2005.¹ Emellertid skiljer sig dessa rapporter åt först och främst gällande omfång då vår rapport kartlägger mångfaldsarbetet på betydligt färre institutioner. Dessutom lägger vi inte, som i *Tid för mångfald*, fokus på de nationella kulturpolitiska målen utan snarare handlar vår kartläggning om att undersöka hur mångfaldsarbetet på regionens kulturinstitutioner ser ut utifrån olika perspektiv.

Mångfald: vår definition

I enkäten valde vi att definiera begreppet mångfald då vi på detta sätt bättre kan utgå från att respondenten tänker på mångfald på samma sätt som författarna till rapporten och enkäten gör. Risken med att låta mångfaldsbegreppet förbli odefinierat är att man då inte kan veta vilken typ av mångfald respondenten refererar till i sina svar; denna lärdom drog vi av *Tid för mångfald*-rapporten där mångfaldsbegreppet aldrig definierades vilket ledde till att de hade svårigheter med att analysera enkätsvaren.

Mångfaldsbegreppet som det presenterades för den som fyllde i enkäten är som följer:

I den här enkäten använder vi ett kultursociologiskt mångfaldsbegrepp. Begreppet är vidare än såväl etnisk som estetisk mångfald. Detta betyder att när vi ställer frågor kring mångfald avser vi att få kartlagt bredden i mångfald i er organisation utifrån kön, ålder, utbildningsbakgrund (klass), etnicitet, sexuella preferenser samt funktionsförmåga.

Region Skånes befolkningssammansättning är heterogen och skiftar i hög grad mellan centralorter och omgivande landsbygd, den skiljer sig också mellan de stora centralorterna och andra orter i länet. Vi ber dig därför att i denna enkät så tydligt som

¹ Pripp m.fl. (2005)

möjligt precisera hur er organisation arbetar med mångfald och vilka aspekter av mångfald ni fokuserar på när ni rekryterar nya medarbetare, i ert kulturutbud och i ert publikarbete.

Genomförandet av kartläggningen

Kartläggningen har genomförts i två huvuddelar – dels en enkätundersökning riktad till företrädare för regionens teater-, dans- och musikinstitutioner, dels efterföljande intervjuer i syfte att generera djupare kunskaper. En insamling av registerdata kring nyrekryteringar och personalsammansättning har också genomförts. Resultatet av kartläggningen presenteras i en rapport till Kulturnämnden.

Beroende på vilka frågor en undersökning vill besvara lämpar sig kvalitativa eller kvantitativa metoder olika väl. På vissa områden är enkätundersökningar överlägsna kvalitativa intervjuer, medan det på andra områden är tvärtom. Därför är ofta en kombination av dessa ansatser optimal.

Enkäter

En *enkätundersökning* som del av utvärderingsarbetet innebär flera fördelar. Framför allt ökar denna metod möjligheterna till en sammanhållen och jämförbar sammanställning av resultat. Enkätmetodiken är särskilt lämplig då man vill göra frekvensutsagor, till exempel om vad ett större antal människor anser om en viss företeelse.¹

Till enkätundersökningens fördelar hör att den når en stor målgrupp till en låg – såväl ekonomisk som tidsmässig – kostnad. Vidare kan enkäter riktas till ett större urval människor oberoende av geografiskt avstånd. Dessutom innebär enkätens standardiserade format att frågor och svarsalternativ presenteras lika för alla respondenter, vilket ger utrymme för lättolkade resultat. Det är också – förutsatt att enkäten hanteras på korrekt sätt – lättare för respondenter att uttala sig om ”känsliga” ämnen.

Enkäten består av fem delar. En allmän del som besvaras av alla respondenter, och fyra delar som är indelade efter vilken typ av tjänst och insyn personen har i verksamheten. Respondenten fyller i de delar

¹ Trost (2001)

som denne anser sig ha insyn i och kan uttala sig om. Den första allmänna delen i enkäten har främst undersökt bakgrundsvariabler hos respondenten såsom kön, ålder och utbildning, men också associationer till mångfald och huruvida institutionen har en mångfaldsplan eller inte. Här finns också en inledning där kartläggningens syfte presenteras och respondentens anonymitet betonas. Den andra delen besvarades av personer verksamma inom administration och ledning och innehåller bland annat policy- och resursfrågor. Den tredje delen riktas till dem som är involverade i rekrytering och behandlar just rekryteringsfrågor. Den fjärde delen besvarades av personer inom konstnärlig verksamhet och innehåller frågor om repertoar och produktion. Den femte och sista delen i enkäten riktas mot personer verksamma inom marknadsföring och publik. Här finns frågor om just marknadsföring och publikarbete.

Alla fyra riktade delar innehåller frågor om hur respondenten upplever att den etniska personalsammansättningen ser ut på dennes avdelning eller enhet. Detta för att undersöka eventuella skillnader mellan olika yrkesgrupper. I alla delar finns också frågor kring huvudansvar och resursbehov för mångfaldsarbetet.

Enkäten är både en fakta- och attitydundersökning. Respondenten svarar alltså på rent kvantitativa frågor som till exempel hur många av medarbetarna på institutionen som har annan etnisk bakgrund än svensk, men också kvalitativa frågor som har med respondentens värderingar att göra, till exempel frågan om estetisk kontra social och kulturell mångfald. Huvuddelen av frågorna i enkätformulären utformas med fasta svarsalternativ, men möjlighet ges även till öppna svar med utrymme för respondenterna att ytterligare kommentera sina erfarenheter.

Enkätundersökningen administreras och hanteras genom det webbaserade enkätanteringssystemet *Artologic*. Fördelarna med ett internetbaserat enkätformulär är många. Enkelt utformade webbenkäter har många gånger visat sig ge hög svarsfrekvens och mindre partiellt bortfall, men går framför allt snabbare att genomföra¹. En webbenkät kan kringgå höga administrativa kostnader i form av tryckkostnader, portoavgifter och påminnelser samtidigt som den

¹ Dillman m.fl (1998)

tidsmässiga effektiviteten är hög då enkäthanteringssystemet sammanställer resultatet i en databas¹.

Urval och bortfall

Enkäten distribuerades elektroniskt via e-post med start den 6 december 2007. Den var avsedd att stängas två veckor senare, men då svarsfrekvensen ansågs låg förlängdes den två gånger fram till och med den 18 januari 2008. Enkäten var indelad efter verksamhetsområden så att exempelvis personer på ledningsnivå med insyn i en stor del av verksamheten, fyllde i en större del av enkäten än personer med smalare funktion.

Enkäten distribuerades till 57 respondenter på de sju kulturinstitutionerna. Enkäten skickades till mellan sex och elva respondenter på varje institution, och urvalet gjordes på basis av institutionens storlek och personalens tjänster. Personer från alla institutioners alla verksamhetsområden finns representerade. Institutionerna MDT och HSO har varit svårast att nå där bara 3 av 9 respektive 3 av 8 respondenter har besvarat enkäten. Bland de olika tjänsterna är personal inom konstnärlig verksamhet och marknadsföring är överlag de som varit svårast att nå. Relativt sett är det dock många inom marknadsföring som besvarat enkäten. Ingen har svarat att rekrytering är deras huvudsakliga verksamhetsområde.

Kulturinstitution	Antal besvarade enkäter
HSO	3 av 8
HST	7 av 11
MDT	3 av 9
MOMT	9 av 10
MSO	5 av 7
MIS	5 av 6
SDT	4 av 6
<i>Totalt</i>	<i>36/57 63%</i>

¹ Archer (2003)

Huvudsakligt verksamhetsområde	Antal besvarade enkäter
Ledning	14
Rekrytering	0
Teknisk personal/ administration	7
Konstnärlig verksamhet	5
Marknadsföring	10

Utifrån enkätsvaren kan följande beskrivning av den besvarande populationen ges. Bland de som svarat är 19 kvinnor och 17 män. Kvinnorna återfinns främst inom marknadsföring och administration, och männen inom ledning. Den yngste respondenten är 30 år, den äldste 63 år. Medelåldern är 47 år.

Två respondenter anger att de har utländsk bakgrund. 31 av 36 respondenter anger att deras högsta avslutade utbildning är "Universitet, högskola eller annan högre eftergymnasial utbildning", övriga anger "Gymnasium" eller "annat". Tiden respondenterna varit anställda på institutionen är jämnt fördelat på personer som arbetat mer än fem år och mindre än fem år.

Respondenternas uppdelning per tjänsteinriktning gör att frågor kring exempelvis konstnärlig verksamhet ibland kan luta sig mot ett tunt empiriskt material, där endast fem respondenter sett den konstnärliga verksamheten som deras huvudsakliga arbete, och där drygt 10 personer svarat på frågor med konstnärlig och produktionsmässig inriktning. Denna svaghet kompenseras i resultatframställningen genom en metodtriangulering där resultat från både enkät och intervju förenas.

Intervjuer

För att komplettera den bild som skapats genom enkätundersökningen genomfördes sedan intervjuer med personer som haft insyn i de olika analysområdena som varit av intresse, *organisation, rekrytering, produktion* och *publik*.

Intervjuerna har genomförts som semistrukturerade intervjuer, en kvalitativ intervjuform som har till syfte att erhålla beskrivningar av den intervjuades livsvärld i syfte att tolka de beskrivna fenomenens

mening.¹ Intervjuer av detta slag lämpar sig bra då resultatet förväntas säga något om människors vardagliga erfarenheter. Intervjuerna har utgått ifrån en mall med enkla, vittomfattande frågor som utformats utifrån teman i syfte att framkalla spontana beskrivningar som är baserade i intervjupersonernas egen verklighet.²

Intervjuerna har haft en samtalskaraktär och följdfrågor har av naturliga skäl skiljt sig åt mellan intervjuerna. Mallen har även använts för att efter avslutad intervju säkerställa att informanten berättat om de teman som är ämnet för studien. Intervjuerna har spelats in för att informanten under intervjun ska ges full uppmärksamhet, vilket innebär att möjligheten ökar att i samtalet kunna ställa relevanta följdfrågor. Intervjuerna har sedan transkriberats för att underlätta vid analysen.

Urval och bortfall

Urvalet till intervjuerna gjordes liksom till enkäterna på basis av tjänsternas bredd inom varje institution och organisationens storlek. Intervjuerna var 2 till 4 per institution. På SDT intervjuades endast två personer, medan fyra personer intervjuades på MOMT. Där den intervjuades tjänst var smal krävdes fler intervjuer för att erhålla data kring alla undersökta analysområden. På MIS lades fokus på verksamheterna med anställda i Skåne. Alla önskade informanter utom en har gått att nå. Fördelningen per verksamhetsområde gjordes till skillnad från enkäterna utifrån *organisation, rekrytering, produktion* och *publik*, för att direkt motsvara de fyra analysområden som kartläggningen är uppbyggd efter. En informant på ledningsnivå ansågs kunna svara på fler områden än en informant på exempelvis marknadsavdelningen. Därför har femton av tjugo personer varit i ledningsposition, och därför är summan av analysområdets informanter större än antalet informanter. En informant kan alltså ingå i flera analysområden. Samtliga informanter svarade exempelvis på frågor tillhörande analysområdet organisation. VD, konstnärliga ledare och företrädare för publik- eller marknadsområdet har intervjuats på alla institutioner.

Bland de intervjuade var tio män och elva kvinnor (en intervju genomfördes med en man och en kvinna tillsammans).

¹ Kvale (1997)

² Esaiasson (2003)

Kulturinstitution	Antal intervjuer
HSO	3
HST	3
MDT	2 (varav en i grupp)
MOMT	4
MSO	3
MIS	3
SDT	2
<i>Totalt</i>	<i>20</i>

Analysområde	Antal intervjuer per analysområde
Organisation	21
Rekrytering	19
Produktion	9
Publik	14

Övrigt empiriskt underlag

För att få information om personalsammansättningen och de senaste två årens nyrekryteringar skickades ett exceldokument till en person på varje institution. Denne returnerade exceldokumentet ifyllt efter våra önskemål. Då vi inte kände till hur de olika institutionernas personalregister var utformade, förväntade vi oss att vissa uppgifter kunde vara svåra att få. Detta var fallet för exempelvis *etnicitet* på de senaste nyrekryteringarna som vissa institutioner utelämnat då de inte vetat eller velat fylla i dem. Ett annat exempel är huruvida den nyrekryterade personen varit känd på institutionen sedan tidigare. Vad gäller personalsammansättningen utifrån ålder, kön och verksamhetsområde valde vissa institutioner att utelämna uppgifter om vissa verksamhetsområden så att summan av de ifyllda verksamhetsområdena inte motsvarade summan i fältet *total personal*. Dessa begränsningar i exceldokumentet har gjort att tillförlitligheten i materialet minskat något. Dock nämns det i den löpande texten då svårigheter i datainsamlingen skapat frågetecken för kartläggningen, och osäkra slutsatser har hellre utelämnats.

PRESENTATION AV ENKÄTEN - BILAGA 2

- 1 Kön
 - Kvinna
 - Man
- 2 Ålder
- 3 Har du utländsk bakgrund? (Född utomlands eller har minst en förälder som är det)
 - Ja
 - Nej
- 4 Utbildning (högsta avslutade)
 - Grundskola
 - Gymnasium
 - Folkhögskola
 - Universitet, högskola eller annan högre eftergymnasial utbildning
 - Om annat, specificera
- 5 Om du avslutat universitet eller högskola, vilket är ditt huvudämne/huvudinriktning?
- 6 Vilken institution arbetar du på?
 - Malmö opera och musikteater
 - Skånes dansteater
 - Helsingborgs symfoniorkester
 - Malmö symfoniorkester
 - Malmö dramatiska teater
 - Musik i Syd
 - Helsingborgs Stadsteater
- 7 Hur länge har du varit anställd på din nuvarande arbetsplats?
 - mindre än 1 år

1-2 år
2-5 år
mer än 5 år

- 8 Inom vilket verksamhetsområde arbetar du? Är du verksam inom flera, välj det alternativ som du lägger största delen av din arbetstid på.

Styrelse/ledning
Rekrytering
Teknisk personal/administration
Konstnärlig verksamhet
Marknadsföring

- 9 Vilka associationer får du när du hör begreppet social och kulturell mångfald?

Mångfaldsbegreppet

I den här enkäten använder vi ett kultursociologiskt mångfaldsbegrepp. Begreppet är vidare än såväl etnisk som estetisk mångfald. Detta betyder att när vi ställer frågor kring mångfald avser vi att få kartlagt bredden i mångfald i er organisation utifrån kön, ålder, utbildningsbakgrund (klass), etnicitet, sexuella preferenser samt funktionsförmåga.

Region Skånes befolkningssammansättning är heterogen och skiftar i hög grad mellan centralorter och omgivande landsbygd, den skiljer sig också mellan de stora centralorterna och andra orter i länet. Vi ber dig därför att i denna enkät så tydligt som möjligt precisera hur er organisation arbetar med mångfald och vilka aspekter av mångfald ni fokuserar på när ni rekryterar nya medarbetare, i ert kulturutbud och i ert publikarbete.

- 10 Beskriv kort vad du anser kännetecknar en mångkulturell arbetsplats.
- 11 Upplever du att din institution, när det gäller personalsammansättningen, kan betraktas som en mångkulturell arbetsplats? (alla verksamhetsområden inräknade)
- Ja
Nej
Ingen uppfattning
- 12 Hur många medarbetare på din INSTITUTION har utländsk bakgrund? (person som är utlandsfödd eller med minst en förälder

som är det) Gör en ungefärlig uppskattning av antalet personer inom följande kategorier: (OBS! gäller hela institutionen)

Sverige
Norden (förutom Sverige)
Östeuropa och Baltikum
Västeuropa och övriga västvärlden (USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland)
Främre Asien (Mellanöstern)
Övriga Asien (förutom Mellanöstern)
Syd- och Mellanamerika
Afrika söder om Sahara
Nordafrika
Övriga Världen

- 13 Vilka är de tre mest representerade nationaliteterna bland de personer som har utländsk bakgrund inom din organisation? Ange länder.
- 14 Finns det en plan eller policy för hur er organisation ska arbeta med mångfald?
Ja
Nej
Vet inte
- 15 Om ja, vilka konkreta mål finns gällande mångfald? Beskriv kort.
- 16 Har du på din institution deltagit i utbildningar som behandlat mångfaldsfrågor?
Ja
Nej
- 17 Om ja, hur många gånger?
1 gång
2 gånger
fler än 2 gånger
- 18 Om ja, vilka personalgrupper deltog?
Styrelse/ledning
Rekrytering
Teknisk/administrativ
Konstnärlig
Marknadsföring
- 19 Om ja, i vilken grad instämmer du i att följande aspekter av mångfald diskuterades vid dessa tillfällen:

	Instämmer				instämmer
	inte alls				helt
	1	2	3	4	5
Kön- och genusfrågor					
Generationsfrågor					
Etnicitets- och migrationsfrågor					
Klass- och utbildningsrelaterade frågor					
Frågor kring funktionshinder					
HBT-frågor ¹					

- 20 Om nej, varför har du inte har du deltagit i utbildningar?
 Utbildning har ej anordnats
 Ej tillfrågad
 Ej haft tid
 Om annat, specificera

- 21 Hur väl instämmer du i följande påståenden: Vår institution har en repertoar där:

	Instämmer				instämmer
	inte alls				helt
	1	2	3	4	5
mäns och kvinnors erfarenheter och speciella problem speglas i lika hög utsträckning					
etniska minoriteters erfarenheter och speciella problem speglas					
funktionshindrades erfarenheter och speciella problem speglas					
HBT-personers erfarenheter och speciella problem speglas					
skilda åldersgruppers erfarenheter och speciella problem speglas lika mycket					

¹ HBT avser homo-, bi- och transexualitet

skilda socioekonomiska
gruppers erfarenheter och
speciella problem speglas

Följande frågor besvaras av dig som är verksam inom
OMRÅDEN LEDNING och ADMINISTRATION.

- 22 Hur många medarbetare på din ENHET/AVDELNING har utländsk bakgrund? (person som är utlandsfödd eller med minst en förälder som är det) Gör en ungefärlig uppskattning av antalet personer inom följande kategorier: (OBS! gäller enbart din enhet/avdelning)

Sverige
Norden (förutom Sverige)
Östeuropa och Baltikum
Västeuropa och övriga västvärlden (USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland)
Främre Asien (Mellanöstern)
Övriga Asien (förutom Mellanöstern)
Syd- och Mellanamerika
Afrika söder om Sahara
Nordafrika
Övriga Världen

- 23 Vilka är de tre mest representerade nationaliteterna bland de personer som har utländsk bakgrund inom din enhet/avdelning? Ange länder.

- 24 Finns det någon som är huvudansvarig för att bevaka mångfaldsfrågor inom din institution?

Ja
Nej
Vet inte

- 25 Finns det tid och resurser avsatta för mångfaldsarbetet inom din institution?

Ja
Nej
Vet inte

- 26 Hur väl instämmer du i följande påstående: Jag upplever att mål- och policydokument innehåller ett mångfaldsperspektiv gällande:

Instämmer					instämmer
inte alls					helt
1	2	3	4	5	

Kön- och genusfrågor
 Generationsfrågor
 Etnicitets- och
 migrationsfrågor
 Klass- och
 utbildningsrelaterade
 frågor
 Frågor kring
 funktionshinder
 HBT-frågor

27 Hur väl instämmer du i följande påståenden:

	Instämmer					instämmer
	inte alls					helt
	1	2	3	4	5	
Jag upplever att ansvaret för mångfaldsarbetet är tydligt kopplat till en viss person inom institutionen						
Jag upplever att det sker en uppföljning av konkreta mångfaldsmål inom institutionen						
Jag upplever att det finns ett engagemang för mångfaldsfrågor inom institutionen						
Jag upplever att det är ett alldeles för stort fokus på mångfaldsfrågor inom institutionen						

28 Vilken eller vilka aspekter av mångfald upplever du:

	Kön-/ genusfrå gor	Generati ons- frågor	Etnicitets-/ migrationsfr ågor	Klass-/ utbildningsrelat erade frågor	Frågor kring funktionshin der	HBT- frågor
att din organisation prioriterar högst?						
att din organisation bäst har lyckats sprida						

intern information kring?
 framkommer tydligast i policys och andra formella dokument?
 att din organisation har konkretiserat i uppföljningsb ara mål?

- 29 Vilka problem anser du finns i arbetet med och informationen om mångfald inom organisationen?
- 30 Följande frågor besvaras av dig som är verksam inom OMRÅDET REKRYTERING.
- 31 Finns det någon som är huvudansvarig för att bevaka mångfaldsfrågor vad avser rekryteringen av ny personal?
 Ja
 Nej
 Vet inte
- 32 Finns det tid och resurser avsatta till mångfaldsarbetet vad avser rekryteringen?
 Ja
 Nej
 Vet inte
- 33 Inom min institution upplever jag att man i platsannonseringen riktar sig mot personer som är underrepresenterade inom den tjänstekategori som utannonseras, gällande:

	Instämmer		instämmer		
	inte alls		helt		
	1	2	3	4	5
män/kvinnor					
etnicitet					
ålder					
klassbakgrund					

- 34 Inom min institution upplever jag att man i rekryteringsprocessen misslyckas nå följande kategorier:

Etniska minoriteter
Män och kvinnor i verksamhetsområden där de är underrepresenterade
Personer från olika åldersgrupper
Om annat, specificera

- 35 Hur väl instämmer du i följande påståenden: Inom min institution upplever jag:

Instämmer					instämmer
inte alls					helt
1	2	3	4	5	

att rekryteringsprocessen dokumenteras väl
att våra platsannonser är tydliga och lätta att förstå

- 36 Har du deltagit i någon sorts kompetensutveckling vad gäller mångfald i avseende på rekryteringsfrågor under de senaste två åren?

Ja
Nej

- 37 Om ja, hur många gånger?

1 gång
2 gånger
fler än 2 gånger

- 38 Om ja, i vilken grad instämmer du i att följande aspekter av mångfald diskuterades vid dessa tillfällen:

Instämmer					instämmer
inte alls					helt
1	2	3	4	5	

Klass- och utbildningsrelaterade frågor

Kön- och genusfrågor

Etnicitets- och migrationsfrågor

HBT-frågor

Generationsfrågor

Frågor kring
funktionshinder

- 39 Om nej, varför har du inte har du deltagit i någon kompetensutveckling?
Utbildning har ej erbjudits
Ej tillfrågad
Ej haft tid
Om annat, specificera
- 40 Vilka hinder upplever du finns i rekryteringsprocessen vad gäller att främja mångfald?
- 41 Vad anser du att man behöver göra för att få en ökad mångfald bland de sökande till er institution?
- 42 Följande frågor besvaras av dig som är verksam inom OMRÅDET KONSTNÄRLIG VERKSAMHET.
- 43 Hur många medarbetare på din ENHET/AVDELNING har utländsk bakgrund? (person som är utlandsfödd eller med minst en förälder som är det) Gör en ungefärlig uppskattning av antalet personer inom följande kategorier: (OBS! gäller enbart din enhet/avdelning)
Sverige
Norden (förutom Sverige)
Östeuropa och Baltikum
Västeuropa och övriga västvärlden (USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland)
Främre Asien (Mellanöstern)
Övriga Asien (förutom Mellanöstern)
Syd- och Mellanamerika
Afrika söder om Sahara
Nordafrika
Övriga Världen
- 44 Vilka är de tre mest representerade nationaliteterna bland de personer som har utländsk bakgrund inom din enhet/avdelning? Ange länder.
- 45 Finns det någon som är huvudansvarig för att bevaka mångfaldsfrågor inom den konstnärliga verksamheten vid till exempel valet av tematik i produktionen eller i rollbesättningen?
Ja

Nej
Vet inte

- 46 Finns det tid och resurser avsatta till mångfaldsarbetet vad avser den konstnärliga verksamheten?

Ja
Nej
Vet inte

- 47 Frågan utgår på grund av felplacering

- 48 Hur väl instämmer du i följande påståenden: Det är svårt att hitta verk/uppställningar/produktioner som speglar:

	Instämmer				instämmer
	inte alls				helt
	1	2	3	4	5
mäns erfarenheter och speciella problem					
kvinnors erfarenheter och speciella problem					
funktionshindrades erfarenheter och speciella problem					
HBT-personers erfarenheter och speciella problem					
skilda åldersgruppers erfarenheter och speciella problem					
skilda socioekonomiska grupper erfarenheter och speciella problem					

- 49 Hur väl instämmer du i följande påståenden?

	Instämmer				instämmer
	inte alls				helt
	1	2	3	4	5
Mångfalden bland konstnärliga uttrycksformer är viktigare än att spegla olika grupper erfarenheter					
Den konstnärliga verksamhetens främsta					

mål bör vara att
upprätthålla en god
konstnärlig kvalité snarare
än att försöka spegla olika
gruppers erfarenheter

Den konstnärliga
personalen diskuterar
återkommande hur man
kan bredda repertoaren så
att olika gruppers
erfarenheter speglas

Bland de som är som är
verksamma i den
konstnärliga verksamheten
finns det en skepsis mot
att bredda repertoaren till
att omfatta fler gruppers
erfarenheter

- 50 Att göra förändringar i den konstnärliga verksamheten och repertoaren är självklart förenat med många problem. Vilka svårigheter upplever du när det gäller att bredda repertoaren?
- 51 Hur väl instämmer du i följande påståenden?

	Instämmer				instämmer
	inte alls				helt
	1	2	3	4	5
Den konstnärliga kompetensen hos en utövare är viktigare än dennes sociala och kulturella erfarenheter					
Det går att skildra etniska minoriteters erfarenheter utan att ha representanter från dessa minoriteter bland utövarna					
Det är svårt att hitta personer från etniska minoriteter som har den kompetens som krävs för att upprätthålla en god konstnärlig kvalité i verksamheten					
Det är viktigt att det i den					

konstnärliga verksamheten
finns personer som har
andra erfarenheter än
majoritetssamhället ger
Mångfalden bland de
konstnärliga utövarna i
vår verksamhet är
representativ för den
heterogena
befolkningsstruktur som
råder i Skåne

- 52 Vilka särskilda satsningar på mångfald har under de senaste åren genomförts och genomförs för närvarande på er institution när det gäller den konstnärliga verksamheten?
- 53 Vilka svårigheter och hinder upplever du i ditt arbete med att främja mångfalden när det gäller den konstnärliga verksamheten?
- 54 Följande frågor besvaras av dig som är verksam inom OMRÅDET MARKNADSFÖRING/PUBLIK.
- 55 Hur många medarbetare på din ENHET/AVDELNING har utländsk bakgrund? (person som är utlandsfödd eller med minst en förälder som är det) Gör en ungefärlig uppskattning av antalet personer inom följande kategorier: (OBS! gäller enbart din enhet/avdelning)
- Sverige
 - Norden (förutom Sverige)
 - Östeuropa och Baltikum
 - Västeuropa och övriga västvärlden (USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland)
 - Främre Asien (Mellanöstern)
 - Övriga Asien (förutom Mellanöstern)
 - Syd- och Mellanamerika
 - Afrika söder om Sahara
 - Nordafrika
 - Övriga Världen
- 56 Vilka är de tre mest representerade nationaliteterna bland de personer som har utländsk bakgrund inom din enhet/avdelning? Ange länder.
- 57 Finns det någon huvudansvarig för att bevaka mångfaldsfrågor vid er institution vad gäller marknadsföring och publikkontakter?

Ja
Nej
Vet inte

58 Finns det tid och resurser avsatta till mångfaldsarbetet vad avser marknadsföring och publikkontakter?

Ja
Nej
Vet inte

59 När genomförde er institution senast en publikundersökning? (Var god ange år och om möjligt månad, till exempel 2006 maj)

60 Hur väl instämmer du i följande påståenden?

	Instämmer				instämmer
	inte alls				helt
	1	2	3	4	5
Vi har en könsmässigt jämnt fördelad publik					
Vår publik överensstämmer väl med den etniska sammansättningen i Skåne					
Vi har en åldersmässigt jämnt fördelad publik					
Vi har en publik från alla typer av social bakgrund					
Vi har stor kännedom om hur vår publik är sammansatt vad gäller kön, etnicitet, utbildningsbakgrund (klass) och ålder					

61 Hur viktiga tycker du att följande frågor skulle vara att undersöka i en framtida publikundersökning? (markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder inte alls viktigt och 5 betyder mycket viktigt)

	Inte alls				Mycket
	viktigt				viktigt
	1	2	3	4	5
Kön					
Ålder					

Etnicitet
Utbildningsbakgrund
(klass)
Funktionshinder
Sexuell preferens

62 Hur väl instämmer du i följande påståenden?

	Instämmer			instämmer	
	inte alls			helt	
	1	2	3	4	5
Vi strävar främst efter att öka antalet besökare, inte efter att nå en så brett sammansatt publik som möjligt					
En brett sammansatt publik är viktigare än att öka antalet besökare					
Ekonomiska aspekter måste få företräde framför satsningar på att bredda publiken					
De inom vår institution som sysslar med publikarbete och marknadsföring försöker påverka och förändra det konstnärliga utbudet för att lättare kunna attrahera nya publikgrupper					
En mer etniskt blandad publik kan resultera i att andra publikgrupper väljer att inte komma					

63 Med tanke på Skånes heterogena befolkningssammansättning och de olika språk som talas i regionen: På vilka av dessa språk kan man hitta information om er verksamhet avseende utbud, biljettpriser och öppettider?

Svenska
Engelska
Danska
Finska
Polska
Arabiska

Serbiska/kroatiska/bosniska
Persiska
Om annat, specificera

- 64 Det är många gånger svårt att attrahera flera publikkategorier samtidigt, och man måste därför satsa på vissa grupper. Vilken eller vilka av frågorna nedan anser du är viktigast att prioritera när det gäller publiksammansättningen?
- En jämnare könsfördelning
 - En jämnare åldersfördelning
 - En mer socioekonomiskt representativ publiksammansättning
 - En mer representativ etnisk publiksammansättning
 - Att fler personer med funktionshinder tar del av verksamheten
 - Om annat, specificera
- 65 Vilka möjligheter eller risker ser du med att bredda sammansättningen av publiken?
- 66 Har ni under de senaste åren genomfört marknadsföringskampanjer riktade mot specifika grupper?
- Ja
 - Nej
 - Vet inte
- 67 Om ja, vilken/vilka grupper har ni försökt nå?
- 68 Finns det tid och resurser avsatta för marknadsföring riktade mot olika publikgrupper?
- Ja
 - Nej
 - Vet inte
- 69 Vilka grupper anser du att ni har svårighet att nå?
- 70 Vad anser du att man från er institutions sida behöver göra för att få fler personer med etnisk minoritetsbakgrund intresserade av er repertoar?

Tack för din hjälp, vänligen klicka "skicka enkät".

INSTITUTIONERNA – BILAGA 3

Nedan följer kortfattad information om kulturinstitutionerna som hämtats från institutionernas egna hemsidor och således utgör deras egen presentation.

Malmö opera och musikteater¹

Malmö Opera är södra Sveriges operahus med en central placering i Öresundsregionen. Den region som idag är en av dem mest expansiva i Norden med höga förväntningar på ett starkt, engagerande och kvalitativt högtstående kulturliv.

Malmö Opera är en mötesplats för publik, artister och konstnärer som vill se vår tids musikdramatik utvecklas. Vårt mål är att vara ett centrum för morgondagens musikteater med utveckling av högklassig musikteater för alla – såväl barn och ungdomar som vuxna. Vår verksamhet är synonym med mångfald, förnyelse, kvalitet, gästfrihet, öppenhet och nyfikenhet. Och vi strävar ständigt efter att finna och erövra ny publik.

Signum för Malmö Opera är opera på högsta internationella nivå. Vårt ansvar för den svenska operakonsten avspeglas i repertoar och rollbesättningar. Vi utforskar och presenterar verk ur hela det musikdramatiska biblioteket – från klassisk till nyskriven opera, musikal och även det som kan vara svårt att benämna.

¹ Information hämtad från www.malmoopera.se.

Skånes dansteater¹

Skånes Dansteater är en av Skandinaviens främsta producenter av modern dans.

Hög konstnärlig kvalité och kreativt nyskapande är självklara målsättningar för vår verksamhet. Produktionerna rör sig i ett brett spektrum mellan stora scenproduktioner och mindre uppsättningar. Teatern bedriver även en omfattande turnéverksamhet regionalt, nationellt och internationellt.

2005 invigdes Skånes Dansteaters nya lokaler i Båghallarna. Här har vi både nya arbetslokaler och en ny scen med plats för 250 sittande gäster. Skånes Dansteater vill med denna scen möta publiken på lite närmare håll med föreställningar, lunchdanser, öppna repetitioner, workshops, föreläsningar m.m. Vi hoppas att huset ska bli en naturlig mötesplats för såväl publiken som professionella kulturutövare. Båghallarna är också väldigt viktig som produktionslokal i arbetet att ta fram och anpassa föreställningar för turné. Större produktioner spelas även i fortsättningen på Storan.

Skånes Dansteater har fjorton dansare och en administrativ och teknisk personal om ca tolv personer. Dansteatern erhåller bidrag av Malmö Stad, Region Skåne och Statens kulturråd. Sedan den 1 juli 2007 är Åsa Söderberg konstnärlig ledare och VD.

Helsingborgs symfoniorkester²

Helsingborgs Symfoniorkester tycker om utmaningar och har rykte om sig att vara en ambitiös ensemble. HSO har en personlig klang som är både klar, spänstig och uttrycksfull.

Det beror inte bara på att Helsingborgs Konserthus rymmer en av Europas akustiskt sett främsta konsertsalar, det är snarare resultatet av ett stort kunnande och engagemang hos musikerna samt en genom åren – orkestern grundades 1912 – omsorgsfullt odlad spelstil. Orkestern har förmåga att kombinera precision med spelglädje, att vara både engagerad och disciplinerad.

¹ Information hämtad från www.skandesdansteater.se

² Information hämtad från www.helsingborgssymfoniorkester.se

Malmö symfoniorkester¹

Malmö Symfoniorkester föddes i Malmö 1925 men har endast verkat som renodlad symfoniorkester sedan 1991. Innan dess fanns ett delat uppdrag som opera- och symfoniorkester i staden. Idag är vi en av Sveriges fyra stora orkestrar med internationellt uppdrag. Hundra begåvade musiker med hög musikalisk och teknisk kvalitet. I Malmö Konserthus presenteras ett rikt och mångskiftande konsertutbud för en stor och entusiastisk publik (90% beläggning). En publik som också utmanar och sporrar oss att ständigt blicka framåt.

Med tillit och respekt verkar vi tillsammans för att MSO och Konserthuset förblir en expansiv och konstmusikalisk mötesplats i regionen. Ett centrum för den levande musiken. Här är Malmö Symfoniorkesterns arbetsplats, inspelnings- och konsertlokal. Huset hyr vi flitigt ut till andra konsert- och konferensarrangörer vilket bidrar till maximalt utnyttjande och puls. Allt från konstmusik till show och evenemang. 1200 platser till publiken och 22x15 meter scenyta till artisterna.

Malmö Symfoniorkester är stolta traditionsbärare av den symfoniska repertoaren, men strävar också efter att föra den vidare – in i framtiden. Att i vårt moderna samhälle med en ständigt växande nöjesindustri ge näring åt symfonimusikens arv är vår ständiga drivkraft.

Lager på lager av dimensioner läggs till ett verk som kanske har sitt ursprung i en annan tid. Vandrigen i tiden mellan dirigenter, artister och orkestrars olika tolkningar gör magin ständigt föränderlig. Publikens upplevelse och orkesterns framträdande här och nu blir vårt bidrag till verkets historia. Idériedom genomsyrar processen och gör vår orkester till en högst levande faktor i vår omvärld.

Som alla världsorkestrar vill vi kunna erbjuda det bästa av det fantastiska utbud som finns på den internationella scenen. Många spännande namn har lagts i gästboken och framtiden kommer att bjuda nya bekantskaper av begåvade solister. Vi följer den svenska artisttraditionen och tar hand om de unga solisterna som sedan blir orkestern och publiken trogna även när världskarriären tar över. Arbetshungern är stor och tillsammans med högkvalitativa dirigenter,

¹ Information hämtad från <http://www.mso.se>

intensifierat kompetensarbete i orkesterkollektivet och bredare repertoarval stärker vi den konstnärliga identiteten och profilen. Ett nära samarbete med Köpehamns musikliv har också bidragit till regionens attraktionskraft. Vem kan, förutom Tokyo, erbjuda tre symfoniorkestrar på 30 minuters avstånd.

Malmö dramatiska teater¹

Malmö Dramatiska Teater skapades ur en delning av Malmö Stadsteater 1993 och är sedan dess en självständig institutionsteater. Teatern har en fast skådespelarensemble och spelar på två scener; Hipp och Intiman. Huvudscenen Hipp är inrymd i den anrika cirkusbyggnaden Hippodromen mitt i centrala Malmö, och teaterns mindre scen Intiman ligger kvar i anslutning till Stadsteaterhuset.

Malmö Dramatiska Teater är en av Sveriges ledande stadsteatrar och sätter upp ca tio produktioner per år. Repertoaren ska spegla det nya Malmö och hålla de klassiska mästerverken levande. Målet för Malmö Dramatiska Teater är att vara en teater som engagerar, underhåller och berör alla malmöbor.

Musik i Syd²

Musik i Syd har som målsättning att vara ett nav i det sydsvenska musiklivet

Genom Musik i Syd har ett kraftfullt musikcentrum skapats med Konserthuset i Kristianstad som bas, och Växjö som regionkontor med kammarorkestern Musica Vitae och Palladium, en scen för dans och musik i Malmö.

Tillsammans med andra aktörer i det sydsvenska musiklivet, och som en del av Öresundsregionen, arbetar Musik i Syd för en fortsatt utveckling av ett rikt musikliv - berikande för en allt större publik och för musiker, ensembler och arrangörer i södra Sverige.

Musik i Syd erbjuder arrangörerna ett brett och högkvalitativt utbud och driver projekt och verksamheter av nationell betydelse. Ett kraftfullt musikcentrum har skapats med Konserthuset i Kristianstad

¹ Information hämtad från <http://www.malmodramatiska.se>

² Information hämtad från <http://www.musikisyd.se>

som bas, och Växjö som regionkontor med kammarorkestern Musica Vitae och Palladium, en scen för dans och musik i Malmö.

Musik i Syd fungerar som ett nav i det sydsvenska musiklivet. Tillsammans med andra aktörer i det sydsvenska musiklivet, och som en del av Öresundsregionen, arbetar vi för en fortsatt positiv utveckling av ett rikt musikliv – berikande för en allt större publik och för musiker, ensembler och arrangörer i södra Sverige.

Musik i Syd fungerar som samarbetspart för – och många gånger som initiativtagare till – ett stort antal projekt och festivaler runt om i södra Sverige, i Öresundsregionen och kring Östersjön. Det finns en rad musikfestivaler i regionen inom i stort sett alla genrer – Båstad Kammarmusikfestival, Musik i Kullabygden, Jordbergafestivalen, Jazzfestivalen i Kristianstad-Åhus, Musik i Glasriket och Korröfestivalen är bara några exempel. Att inspirera, initiera och stödja såväl nya som befintliga festivaler är ett arbete som pågår kontinuerligt. Nya festivaler med internationella förtecken är till exempel världsmusikfestivalen World Mix, som genomfördes första gången hösten 2001 och Music Around – en storslagen festival med symfonikonsert, kör, jazz och kammarmusik. Music Around genomfördes inom ramen för Kulturbro 2002.

Den regionala utvecklingen är i vår del av landet mycket positiv – nya etableringar och investeringar skapar nya jobb och därmed en ökad inflyttning. Kulturen betraktas som en betydande faktor i den regionala utvecklingen och det är en viktig uppgift för Musik i Syd, Skåne-Kronoberg att värna om kulturens roll i regionen och därmed vara med och forma vår gemensamma framtid.

Helsingborgs Stadsteater¹


Helsingborgs Stadsteater bedriver sedan 1921 teaterverksamhet först och främst i Helsingborg men teatern har också ett stort regionalt ansvar, vilket märks genom turnéer i södra Sverige, då framför allt i Skåne.

¹ Information hämtad från <http://www.helsingborgsstadsteater.se>

Stadsteatern drivs som ett aktiebolag vilket innebär att aktieägarna, i detta fall kommunen, styr genom styrelsen. Styrelsen, som är politiskt tillsatt, är det högsta styrande organet.

Teatern har ungefär 70 fast anställda i personalen. Den fasta ensemblen består av 12 skådespelare. Under ett år uppgår totalt antal anställda till ungefär 100 personer. I huvudsak är det ensemblen som förstärks med ytterligare skådespelare, men också genom regissörer och scenografer utifrån, samt enstaka teknisk personal.

Helsingborgs Stadsteaters verksamhet är till största delen bidragsfinansierad, där den största bidragsgivaren är Helsingborgs stad.



På uppdrag av Kultur Skåne har Malmö högskola genomfört en kartläggning av mångfaldsarbetet vid scenkonstinstitutionerna i Region Skåne. Studien har ett genomgripande mångfaldsperspektiv och har inneburit att ur ett kultursociologiskt perspektiv kartlägga arbetet med mångfald på regionens dans-, teater- och musikinstitutioner. Syftet har varit att få en överblick över hur mångfaldsarbetet ser ut vad gäller såväl organisation, rekrytering, produktion, som publikarbete.

Författarna arbetar på Enheten för kompetensutveckling och utvärdering på Malmö högskola, och rapporten SJÄLVKLAR MÅNGFALD – OKLAR STRATEGI är en rapport från enhetens rapportserie Malmö högskolas utvärderingsrapporter.

