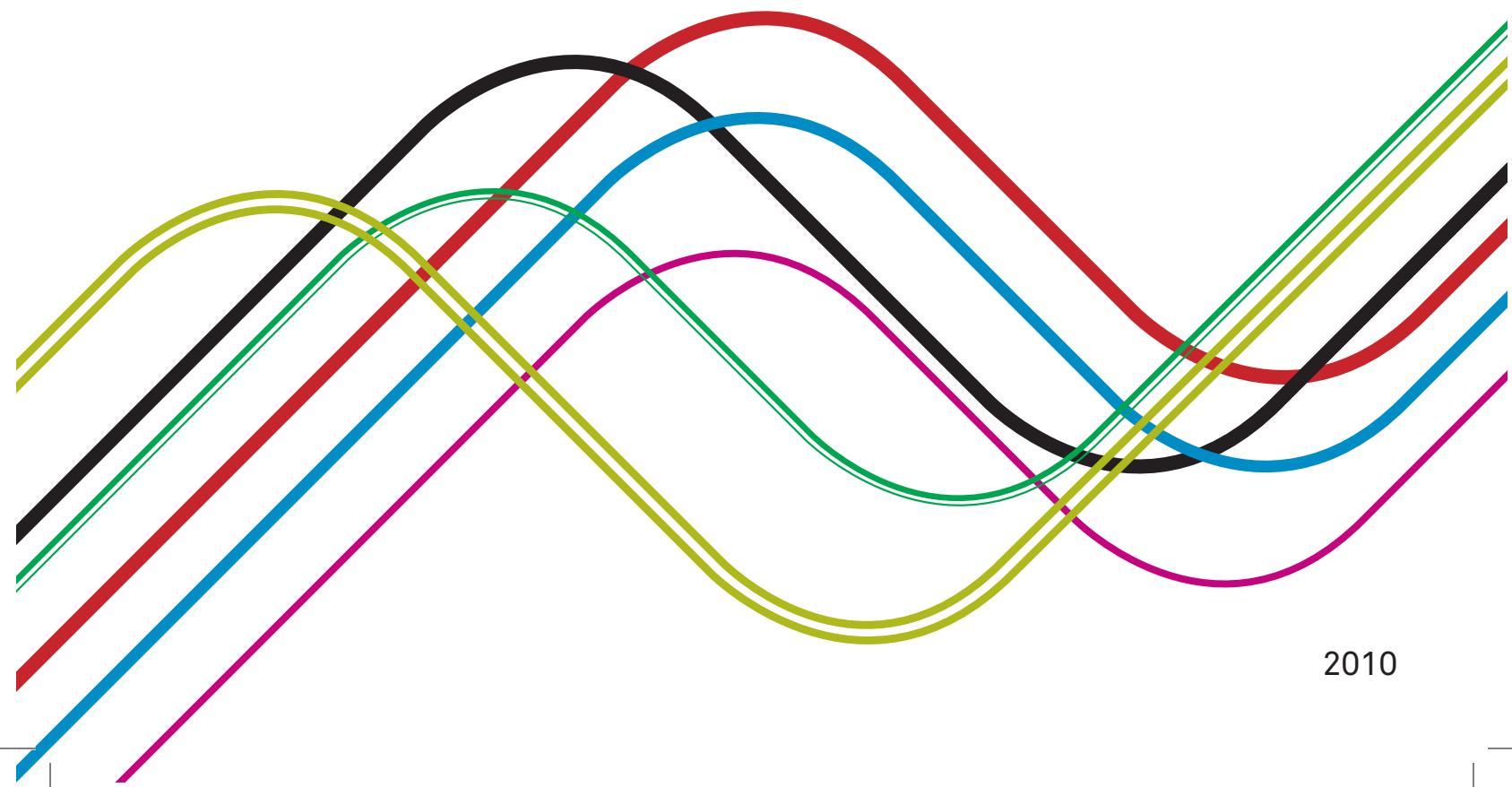


ARBETE

PÅGÅR

Kartläggning av mångfalds-
arbete hos kulturinstitutioner
i Västerbottens län





© Västerbottens läns landsting
med stöd av Statens kulturråd
Ramona Zadissa
Grafisk layout och illustrationer: Pondus Kommunikation
Tryckt hos Västerbottens läns landsting

- 1 Inledning..... 4–5
Bakgrund och syfte
Avgränsningar
- 2 Sammanfattning..... 6–7
- 3 Rekommendationer..... 8
- 4 Sammanställning av
intervjuundersökning..... 9–21
Mångfaldsdefinition
Policy
Anställningar
Utåtriktad verksamhet
Publikarbete
Stöd och vägledning
- 5 Referenser och lästips..... 22
- 6 Bilaga: Intervjufrågor..... 23

1. INLEDNING

Bakgrund och syfte

Sedan 2003 har det i Västerbottens län bedrivits mångkulturkonsulentverksamhet finansierad av Statens kulturråd samt Västerbottens läns landsting. Syftet med verksamheten är att stärka mångfalden inom det regionala kulturlivet och därmed öka invånarnas möjlighet till inflytande och delaktighet. Vidare ämnar verksamheten bidra till ökad kompetens och fortsatt dialog inom mångfaldsfrågor. Målgrupperna i länet är regionala kulturinstitutioner och kulturkonsulenter samt det fria kulturlivet.

Inom ramarna för mångkulturkonsulentuppdraget genomfördes år 2004 en kartläggning av regionala kulturaktörers mångkulturarbete, med fokus på etnisk och kulturell mångfald. Enkätstudien omfattade utöver regionala kulturinstitutioner och kulturkonsulenter även folkhögskolor och studieförbund. Resultatet av enkätstudien gav en inblick i hur aktörerna arbetade med mångkultur och pekade på ett behov av större stöd inom det arbetet. Utifrån detta resultat framtog år 2007 en metodbok, *Vägen till en mångfaldsplan - metodik och praktik*¹, för aktörerna att tillgå vid upprättandet av mångfaldsplaner.

Föreliggande rapport har genomförts på uppdrag av ansvarig för mångkulturkonsulentverksamheten vid Västerbottens läns landsting. Rapporten ämnar förmedla en bild av hur långt de regionala kulturinstitutionerna har kommit i arbetet med att integrera ett mångfaldsperspektiv i sina verksamheter. Utöver detta ska rapporten identifiera insatser som bör prioriteras för att främja mångfaldsarbetet ytterligare. Denna rapport är resultatet av en studie baserad på muntliga intervjuer.

Avgränsningar

Av totalt 21 personer som kontaktades var det en person som avböjde medverkan. Samtliga respondenter innehar ledningsansvar och är verksamma vid någon av följande regionala kulturinstitutioner i Västerbottens län:

- NorrlandsOperan AB
- Skellefteå museum AB
- Lycksele skogsmuseum AB
- Västerbottens museum AB
- Länsbiblioteket i Västerbotten

För enkelhetens skull har aktörerna benämnts i

1. Gustafsson 2007.

arbetet som organisationer. Samtliga respondenter har erbjudits anonymitet i rapporten och resultaten i kartläggningen redovisas därför i generella termer. Då antalet organisationer är få är anonymiteten något begränsad. Intervjufrågorna har delgetts respektive respondent före intervjutillfället² och samtalen har spelats in.

I formuleringen av intervjufrågorna samt i analysen av svaren, definieras mångfald utifrån sociala kategorier och innefattar de aspekter som framhålls i Diskrimineringslagen: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.³ Detta återger inte nödvändigtvis respondenternas egna definitioner av begreppet mångfald. Rapporten grundar sig på en medvetenhet om att mångfald innefattar även andra element såsom socioekonomisk bakgrund, med mera.

Begreppet publik i rapporten inkluderar även besökare och brukare. Ordet målgrupp har använts då respondenterna identifierat avgränsade grupper de är intresserade av att i större utsträckning arbeta med och nå ut till. Om inte annat anges, inbegriper begreppet mångfaldsarbete även jämställdhetsarbete.

Ambitionen med rapporten har varit att erbjuda överblick över och förklaring till det aktuella läget. För att öka rapportens läsbarhet har teoretiska förklaringsmodeller samt analytiska verktyg inte lyfts fram i brödtexten. I stället hänvisas läsaren till förteckningen över litteraturreferenser och källor i slutet av rapporten.

-
2. Med undantag för en intervju då respondenten av okänd anledning inte mottog den elektroniskt skickade frågeblanketten.
 3. SFS 2008:567.

2. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATS

Mångfaldsarbetets integrering i ordinarie verksamhet varierar mellan organisationerna. Samtliga aktörer har arbetat framgångsrikt med någon mångfalds-aspekt. Den övergripande slutsatsen är att arbetet med mångfald varit mest integrerat i den utåtriktade verksamheten där åtgärder vidtagits för att nå och engagera underrepresenterade grupper. Integreringen av mångfaldsperspektiv i det interna organisationsarbetet är dock inte lika långtgående. Merparten av respondenterna uttrycker engagemang och intresse för mångfaldsfrågor och medger vissa brister de anser sig finna i sitt mångfaldsarbete.

Respondenternas uppfattning om hur långt de integrerat mångfaldsarbete i sin ordinarie verksamhet avgörs av hur de definierar begreppet mångfald. *Kön* är den mångfaldsaspekt som är mest integrerad i arbetet och därefter kommer *ålder*, i synnerhet avseende barn och unga. *Ålder* beaktas dock inte aktivt som en mångfaldsaspekt av respondenterna trots framgångsrika åtgärder för att nå ut till barn och unga. *Etnicitet* är den aspekt som framstår som mest aktuell och påtaglig för flertalet. Sedan 2003 har det bedrivits mångkulturkonsulentverksamhet i Västerbottens län och de nationella riktlinjerna för mångkulturkonsulentuppdraget berörde under de första åren huvudsakligen etnisk och kulturell mångfald. Det kan vara en av anledningarna till att respondenterna lägger stor vikt vid *etnicitet*. En annan orsak kan vara de senaste årens diskussioner om etnisk och kulturell mångfald inom kulturlivet som accentuerades under Mångkulturåret 2006. Mångkulturåret gav etnisk och kulturell mångfald större utrymme på den kulturpolitiska agendan. Parallellt går att dra till 2010 som går under beteckningen Tillgänglighetsåret. Intervjuszvaren tyder på att frågor som berör kognitiva och fysiska förutsättningar synliggjordes i samhället i stort samt inom kulturlivet under året. Studien pekar dock på att fokus främst

ligger på att tillgängliggöra lokaler och utbud för personer med olika *fysiska funktionsförutsättningar*. Få lyfter upp rekryteringsfrågan eller ombyggnation av personalrum, kontor och anpassning av arbetsvillkor för medarbetare med olika funktionsförutsättningar.

Generellt är det få insatser som vidtas för att tillmötesgå publik och presumtiva medarbetare med olika *kognitiva förutsättningar*. Mångfaldsaspekterna socioekonomisk bakgrund och regionalitet är några andra områden som organisationerna uppmärksammar i sitt mångfaldsarbete. De minst integrerade aspekterna är *könsöverskridande och sexuella identiteter*. Dessa beaktas som diskrimineringsgrunder men skulle också kunna inkluderas i större omfattning i publikarbete eller utbud. Av de nationella minoriteterna är det endast samiska organisationer som lyfts upp i intervjuerna som samarbetsparter. Det går dock inte att dra slutsatsen att det inte förekommer samarbeten med andra nationella minoriteter.

Det bör tilläggas att slutsatserna baseras på det respondenterna tar upp vid intervjutillfällena. Det är möjligt att en del insatser inte inkluderats i intervjuerna. Som påpekas ovan framkommer det i en del av intervjuerna att vissa mångfaldsfrämjande åtgärder inte klassificeras av respondenten som mångfaldsarbete. Utredaren reserverar sig därför för diskrepansen mellan slutsatser och det faktiska arbete som utförs.

De främsta mångfaldsåtgärder som vidtas gällande det interna organisationsarbetet berör fortbildningstillfällena kring *kön/genus, etnicitet och tillgänglighet*. Generellt nämns inte några andra insatser för det interna organisationsarbetet som till exempel mångfaldsrepresentation i styrelser. Huvudparten av respondenterna framhåller att deras organisationer bör utveckla sitt uppföljnings-, återkopplings- och utvärderings-

arbete; inte bara inom mångfaldsområdet utan inom verksamheten i stort. Tydligare mål och återrapporteringskrav efterfrågas liksom fortsatt vägledning inom mångfaldsfrågor och externt stöd.

Det finns visioner om ökad mångfald hos alla organisationer. Det är viktigt att poängtera att mångfaldsarbete består av både mål/visioner och strategier. Det bör finnas konkreta strategier för att nå målsättningarna och tillvarata effekterna av mångfald, för att arbetet ska vara framgångsrikt. Vissa intervjusvar kan tolkas som att det inom organisationerna finns en övertro på att frågorna löser sig med tiden, i takt med att samhället blir mer mångfacetterat och olika grupper får ökat spelutrymme. Visioner om exempelvis större mångfald inom personalkåren bör kunna omsättas i konkreta handlingar.

Respondenterna uttrycker genomgående att mångfald tillför vitalisering och förnyelse. Det är viktigt att ha i åtanke att mångfald i praktiken inte är en samling olika människor som bekräftar en given norm. Mångfald kan innebära erfarenheter och åsikter som är nya men motstridiga. Organisationerna måste kunna ta hand om de förändringar som mångfald medför. Om organisationerna inte är mottagliga och öppna och inte har arbetat fram metoder för att förvalta förändringar finns det två primära risker. För det första kommer organisationerna inte att tjäna på större mångfald och för det andra blir de personer som rekryteras ansvariga för att realisera visioner kring större mångfald. Visioner som i själva verket inte är förankrade i organisationernas strukturer. Det är tydligt att organisationerna jobbar med att infria de övergripande visionerna för sina verksamheter. Utmaningen ligger således inte i att realisera svåra mål utan i att göra mångfald till ett av dessa mål.

3. REKOMMENDATIONER

Följande rekommendationer baseras på granskning av intervjuundersökningens resultat. Rekommendationerna utgår från en övergripande bedömning om organisationernas integrering av mångfaldsarbete i sina verksamheter. Appliceringsgraden av rekommenderade åtgärder varierar beroende på hur långt enskilda organisationer kommit i mångfaldsarbetet.

Organisationerna samt det organ som har ansvar för det övergripande regionala utvecklingsarbetet bör:

- Upprätta mångfalds-/likabehandlingsplaner för att underlätta mångfaldsarbetet.⁴
- Skriva in tydliga definitioner av mångfald i styrdokument som utformas utifrån de aspekter som är uppräknade i Diskrimineringslagen.
- Avsätta tydligt utrymme för reflexion, utvärdering, uppföljning och återkoppling.
- Utforma uppföljningsbara mål och lämpliga redovisningsverktyg för mångfaldsåtgärder inom det interna organisationsarbetet, i utbud och publikarbete för en bättre integrering av mångfaldsperspektiv i hela verksamheten. De utformade målen kan med fördel delas upp i ett antal mätbara indikatorer.
- I högre grad beakta mångfaldsperspektiv vid rekrytering för både fasta och rörliga delar av

verksamheten. Detsamma gäller rekrytering av styrelsemedlemmar.

- I större utsträckning se till att expansion av verksamheterna föregås av djupare reflexion för att verksamhetsutökningen inte ska ske på bekostnad av mångfaldsarbete eller kvaliteten på verksamheten i stort.
- Genomföra kompetenshöjande insatser inom mångfaldsområdet för förtroendevalda, då de har i sitt ansvar att representera och spegla medborgarnas intressen och erfarenheter. Likaså bör kompetenshöjande insatser även i fortsättningen genomföras vid organisationerna.
- Formulera återrapporteringskrav för det övergripande mångfaldsarbetet i det interna organisationsarbetet, utbudet och publikarbetet, i dialog med respektive huvudmän.
- I högre grad jobba med marknads- och publikundersökningar för att skapa överskådlighet samt underlätta återkopplings- och återrapporteringsarbetet.
- Dessutom bör det finnas ett tydligt integrerat mångfaldsarbete i ordinarie verksamhet hos det regionala organet som ansvarar för stöd till och uppföljning av organisationernas arbete.

"Det är också ett politiskt ansvar; för politiker är en grupp människor med makt som ska också spegla samhället. För ju mer mångfald det är i beslutsfattande organ, i politiken, då lyfter man frågan mer, oberoende av politisk åsikt"

4. Ta gärna hjälp av Gustafsson 2007.

4. SAMMANSTÄLLNING AV INTERVJUUNDERSÖKNING

Mångfaldsdefinition

”I grund och botten handlar det om mänskliga rättigheter men börjar man skärskåda olika organisationer i samhället då kan man inse att det inte alltid fungerar så och då är det viktigt att det kommer något slags tryck utifrån...”

En majoritet saknar enhetlig och konsekvent definition av mångfald för sin verksamhet. Mångfald definieras av respondenterna som:

- etnicitet, ålder, kön, socioekonomisk bakgrund, regionalitet⁵, sexuell läggning, funktionsnedsättningar
- representations- och demokratifråga
- spektra av konstnärliga och/eller kulturella genre och uttryck.

En tydlig definition av mångfaldsbegreppet gör det möjligt att formulera mätbara mål. Detta förbättrar förutsättningarna för systematisk utvärdering, uppföljning och återkoppling, vilka i sin tur gör det enklare att fastställa hur förändringsarbetet fortskrider och bör utvecklas. Respondenter verksamma vid den organisation som har en mångfaldsplan har en tydligare avgränsad och enhetligare definition av begreppet. Organisationens tolkning har bland annat gjorts utifrån Diskrimineringslagen.⁷ Definitionerna varierade stort hos respondenterna i övriga organisationer.⁶

”Mångfald är globalt kulturarv”

En klar majoritet lägger störst fokus på etnicitet när de talar om mångfald. Etnicitetsaspekten särskiljs inte från frågan om religion utan beskrivs ofta som en och samma mångfaldsaspekt.

Det är viktigt att vara medveten om varför och utifrån vilka premisser mångfaldsbegreppet begränsas till etnicitet.⁸ Slentrianmässigt likställande av mångfald med etnicitet kan leda till osynliggörande av andra identitetsaspekter. Det kan också förringa de av organisationen utformade framgångsrika strategierna att arbeta med andra mångfaldskategorier. Oreflekterad sammanslagning av etnicitet med religionstillhörighet kan utmynna i en homogenisering av sociala grupper. Detta kan exempelvis resultera i att etniska svenskar uppfattas som sekulära medan personer med annan etnisk härkomst bedöms vara religiöst konservativa.

Tillgänglighet definieras av de flesta som åtgärder och aktiviteter för att göra utbudet och de fysiska lokalerna mer åtkomliga för personer

5. Med regionalitet åsyftar respondenterna att de i sitt arbete tar hänsyn till den geografiska representationen i regionen; glesbygd/tätort, kuststäder/inlandsorter.

6. SFS 2008:567.

7. För vidare diskussion kring mångfaldsbegreppet se Pripp, Plisch & Printz Werner 2004, s.29f samt Edström 2004, s.43f.

8. Jfr Gustafsson 2007, s.8ff.

med olika fysiska förutsättningar till exempel genom att ta bort trösklar och införskafla ljudslina. Det arbetet summeras under begreppet tillgänglighet och saknar ofta koppling till det övergripande mångfaldsarbetet. **Generellt likställs termen funktionshinder med fysiska och inte kognitiva förutsättningar.**

Det är fördelaktigt att betrakta tillgänglighet som arbetsätt att tillmötesgå alla, oavsett kognitiva och fysiska förutsättningar. Det kan oftast vara mer kostnadseffektivt att hitta universella lösningar. Frågor kring kognitiva och fysiska förutsättningar måste också diskuteras i relation till organisationsstrukturer och anpassningar av arbetsförhållanden genom att inkludera det i mångfaldsstrategier och inte bara i förhållande till undanröjning av fysiska hinder.⁹ Ytterligare en fördel, med att se mångfaldsaspekterna sammanlänkade, är att det går att dra nytta av insatser inom ett område för att applicera dem inom ett annat.

Frågan om sexuell identitet diskuteras utifrån två infallsvinklar: diskrimineringsgrund samt (mer sällan) mångfaldsaspekt i verksamheten. Samtliga menar att diskriminering på basis av sexuell identitet inte förekommer på deras arbetsplatser och om så vore fallet skulle diskriminering tveklöst bekämpas. Sexuell identitet som en aspekt att beakta exempelvis vid publikarbete eller utformning av fysiska lokaler är däremot något som förefaller främmande och nästintill en

kränkning av människors privata sfär. Endast två respondenter har klara uppfattningar om varför de tar hänsyn till sexuell och könsöverskridande identitet som en närvarande aspekt av mångfald i sitt arbete.

En välvilja när det kommer till att inte göra intrång på människors privatliv får inte leda till ett osynliggörande som istället förstärker marginalisering och uteslutning. Diskriminering och trakasserier ska givetvis motverkas men måste åtföljas av ett arbete för att skapa ett inkluderande organisationsklimat.¹⁰ Ett klimat där icke-heterosexuella personer upplever att de kan vara öppna med och få sina identiteter bejakade.

Samtliga anser att större mångfald har positiva effekter. Dessa positiva effekter formuleras som bredare publik, nya perspektiv, mångfacetterade arbetsplatser, bättre och mer intressant utbud, ökad spegling av samtiden samt högre kvalitet. En majoritet beklagar dock att de inte kommit tillräckligt långt med arbetet och att den frågan inte ligger högt på prioriteringslistan.

Den positiva inställningen till mångfald är central för ett genomförande av förändringsarbete. När mångfaldsarbete förknippas med hinder och problem är det svårare att motivera varför åtgärder ska vidtas. Flertalet av respondenterna problematiserar sitt mångfaldsarbete och lyfter upp de brister som finns. Självkritiken kan tyda på att medvetenheten har ökat.

"Det är inne i huvudet vi måste jobba. Man tror att man gör allt för alla och på ett så bra sätt man bara kan men oftast är det så att man inte tänker efter. Ambitionen är att aldrig utestänga någon men man gör ju det ändå."

9. Se Hännestrand et al. 2000.

10. Se Nilsson Fägerlind (red).

Policy

”Behöver man det? Jag vet inte ... man kan göra planer och det är viktigt men problemet med de här planerna är att de åker in i en pärm och kommer sedan aldrig fram.”

En av organisationerna har upprättat en mångfaldsplan och en stor andel av respondenterna ställer sig positiva till att arbeta fram mångfalds- eller likabehandlingsplaner. Ökad medvetenhet om mångfaldsfrågor, vilja och motivation anges vara betydelsefulla villkor för upprättandet av mångfaldsplaner. Stöd i lagen, i likhet med jämställdhetsplan skulle vara en viktig drivkraft i arbetet, anser merparten av respondenterna.

Organisationernas styrdokument uppmuntrar verksamheter som ska kännetecknas av bland annat mångfald. Det bör diskuteras vad mångfald innebär för verksamheterna, hur mångfald tolkas, vad det finns för visioner och hur de ska uppnås. Mångfaldsplaner, om de aktivt implementeras och revideras, underlättar arbetet med att driva verksamheterna så att de genomsyras av mångfaldstänkande.

En framgångsfaktor hos den organisation som har utformat en mångfaldsplan, är att arbetet varit förankrat i organisationens alla led.¹¹ En arbetsgrupp bestående av representanter från fack, styrelse, ledning och personal hade i uppdrag att utifrån samlade intryck och

synpunkter från övriga delar av organisationen, konstruera planen. Dessutom uttrycker respondenterna att det har funnits ett uttalat intresse inom organisationen för mångfaldsfrågor och menar att processen fick ta sin tid och ”mogna”.

De främsta hindren till varför mångfaldsplaner inte upprättats anges vara brist på tid och resurser. Några menar också att ledningsskifte/ omstruktureringsarbete är bidragande omständigheter.

En slutsats som kan dras är att upprättandet av mångfaldsplaner inte är prioriterat i relation till insatser för ökad mångfald i de utåtriktade verksamheterna. Dessa insatser bedrivs ofta i projektform. Så länge mångfaldsarbetet placeras perifert i relation till ordinarie verksamhet (internt organisationsarbete, utåtriktad verksamhet med mera) blir det svårt att erhålla nödvändiga resurser för att bedriva det ett adekvat sätt. Det är därför av stor vikt att avsätta resurser i form av ekonomi, tid och personal för att driva ett framgångsrikt förändringsarbete.¹²

11. Roth 2008.

12. Roth 2008, s. 130.

Upprättandet av en mångfaldsplan kan peka ut färdriktningen, definiera ambitionsnivåer och ge struktur och tyngd åt arbetet. Organisationsledningen har det främsta ansvaret i att styra, fördela och påskynda det arbetet.¹³ Ett av de större problemen för genomförandet av ett förändringsarbete uppges vara bristande engagemang hos ledningen. Med tanke på att samtliga respondenter i denna studie innehar ledningsansvar och menar att de ser positivt på mångfald, borde det innebära att organisationerna har en rimligtvis god grund för ett fruktsamt arbete för ökad mångfald.

”Jag tror att precis som med genus måste man ha en period av implementering och ta de här frågorna på allvar för att det är ganska bekvämt att inte göra det.”

En majoritet ställer sig kritiska till att policydokumenten inte revideras tillräckligt ofta och att uppföljning och återkoppling av dessa inte sker strukturerat.

Policydokument som inte revideras tenderar att bli verkninglösa då de inte anpassas till förändringarna i organisationen. Ett sätt att stärka återkopplingsmomenten i arbetet är att införliva policydokumenten i verksamhetsplaner och -berättelser. På detta sätt kan policydokumenten vitaliseras och det går att se hur verksamheten korresponderar med policyn.

Anställningar

En stor majoritet anser att deras organisation är homogen avseende etnicitet, ålder och regionalitet. Samtliga uttrycker medvetenhet kring könsfördelningen i sin organisation och vidtar åtgärder för att skapa större medvetenhet och jämnare könsfördelning. Respondenterna efterfrågar större mångfald i organisationen, både i personalkåren och i ledningen.

Organisationerna har kommit längst med att beakta frågan om jämn könsfördelning, både i personalsammansättning och bland de kulturproducenter de samarbetar med. Det kan dels bero på den tyngd som jämställdhet har i lagstiftningen och dels på att jämställdhetsfrågan varit närvarande i den politiska diskursen under en längre tid. Dessutom är medvetenheten mer förankrad och kvinnor har själva varit aktiva i utformningen av genusarbetet och aktualiserat frågan.¹⁴ Det bör tilläggas att strävan efter jämn könsfördelning inte nödvändigtvis är en indikator på hur väl jämställdhetsarbetet bedrivs. Exempelvis anger många respondenter att det fortfarande råder traditionellt könsbunden uppdelning bland yrkesgrupperna, till exempel kvinnor i receptionen och män i verkstaden.

Rekrytering av individer ur underrepresenterade grupper till personalkåren måste föregå och åtföljas av synliggörande, analys och ifrågasättande av organisationskulturens rådande normer och värderingar, annars tvingas nya medarbetare att foga sig i organisationens rådande normer vilka kanske från början varit

13. Ibid, s.131.

14. Jfr de los Reyes: 2000 & På väg mot jämställd scenkonst 2009.

"På samma sätt att det kan tyckas löjligt att räkna hur många porträtt av män respektive kvinnor som finns på en utställning, måste man gå igenom vissa saker som man tycker är löjligt för att det ska bli mångfald."

grunden till den homogena personalsammansättningen.¹⁵ En sådan rekrytering leder endast till en större representation av kroppar, inte en implementering av mångfald och representation av åsikter, erfarenheter och synvinklar.

Många poängterar att det inte sker några nyrekryteringar. Respondenterna förklarar att när det finns lediga tjänster är det få eller inga sökanden med annan etnisk bakgrund.¹⁶ Respondenterna menar att den främsta orsaken är ett lågt intresse för arbetsområdet eller för de utbildningar som fordras för tjänsten.

Respondenterna förlägger i sina svar orsaken till bristande mångfald hos den egna organisationen förutom i frågan om rekryteringar. I det fallet söks orsaken hos utlandsfödda eller de lärosäten som misslyckas med att locka personer med annan etnisk bakgrund till de utbildningar tjänsterna fordrar.¹⁷ Respondenterna ger inte några exempel på hur de aktivt arbetat för att få till stånd större mångfald i personalgrupperna mer än hur annonser formuleras. De hoppas istället att mångfalden ska öka med tidens gång.

Ett fåtal respondenter talar om personer med andra funktionsförutsättningar i samband med ökad mångfald i personalgrupperna. Funktionsförutsättningar diskuteras, som det nämnts ovan, främst som tillgäng-

liggörande av organisationernas lokaler och utbud men inte ombyggnation av personalrum, kontor och anpassning av arbetsvillkor för nya medarbetare. Detta kan tolkas som att personer med andra funktionsförutsättningar i större utsträckning ses som publik och inte potentiella medarbetare vilket givetvis påverkar hur mångfaldsarbetet struktureras. För diskussion kring frånvaron av aspekten sexuell och könsöverskridande identitet i frågan om anställningar appliceras samma resonemang som nämnts under avsnittet Mångfaldsdefinition.

Ett sätt att locka nya sökanden, menar respondenterna, är att i annonserna nämna strävan efter ökad mångfald och att sökanden med annan bakgrund välkomnas särskilt. Vissa använder sig av nya medier för att utannonsera tjänster.

Mångfalden i personalsammansättningen kan påverkas vid varje nyrekrytering och det är centralt att vara medveten om vad organisationen signalerar i sin annons. Annonsen kan i bästa fall kommunicera organisationens värdegrund och kultur. Skenbart neutrala kvalifikationskrav kan de facto leda till att många avstår från att söka tjänsten. Därför bör kvalifikationskraven vara rimliga i förhållande till den utannonserade tjänsten.¹⁸ Snedrekryteringar kan motverkas genom att annonsera via nya kanaler och nätverk, till exempel via Riksförbundet för sexuell

15. Jfr SOU 2006:42, s.34.

16. Jfr Pripp et. al. 2004.

17. Jfr Pripp et al. 2004, s.174.

18. Roth 2008, s.133 ff.

likaberättigande (RFSL) eller Handikappsorganisationernas samarbetsorgan (HSO).¹⁹

Organisationerna tar emot praktikanter men understryker att det är praktikanterna själva som vänder sig till dem och att det inte sker aktiv rekrytering.

Det framkommer också att praktikanterna återkommer om det blir dags för nyrekryteringar. Det innebär att praktikanterna i realiteten har ett bättre utgångsläge jämfört med övriga sökanden. De respondenter som lyfter upp vikten av mångfaldstänkande vid mottagandet av praktikanter, uppger att de inte har den tid som krävs för att implementera mångfaldsperspektiv. Nyrekryteringar till organisationernas rörliga delar, till exempel projektanställningar, bör granskas för att bättre locka människor från underrepresenterade grupper exempelvis genom samarbeten med olika föreningar.

Kompetens framhålls vara det främsta rekryteringskriteriet och beskrivs som ett objektivt mätbart och värdeneutralt begrepp.

Kompetensbegreppet har varit ett slagord som använts för att exkludera kvinnor från ledningspositioner då kompetens formulerats utifrån normen om mannen som ledare. På samma sätt kan kompetensbegreppet

omedvetet utesluta individer ur underrepresenterade grupper. Därför är det viktigt att ha ett kritiskt förhållningssätt till skenbart värdeneutrala begrepp som kompetens och kvalitet.²⁰ För en bättre integrering av mångfaldsperspektiv i frågan om anställningar måste alla delar av rekryteringsprocessen (annonser, kravprofiler, eftersökta kvalifikationer, intervjuer med mera) granskas så att de inte leder till exkluderingar. Rekryteringsprocessen kan leda till förnyelse och organisationsförändring endast om organisationsklimatet är mottagligt och öppet för nya tankar och idéer och andra definitioner av kompetens. Annars innebär rekryteringen endast ett letande efter likasinnade som befäster och bekräftar befintliga organisationsnormer.

Ett flertal anger att rekryteringar sker delvis via organisationens nätverk.

Huruvida rekryteringar som sker via nätverk leder till större mångfald eller inte, avgörs av hur heterogena dessa nätverk är. Om nätverken i stort sett motsvarar samma homogenitet som den i organisationen främjas inte mångfaldsarbete av sådan rekrytering.²¹ Det kan däremot vara gynnsamt ur ett mångfaldsperspektiv att söka sig till nya nätverk där underrepresenterade grupper återfinns (Se ovan nämnda exempel om annonsering via nätverk).

19. Edström & Printz Werner 2004.

20. Se JämO 2008.

21. Jfr Behtoui 2004.

Utåtriktad verksamhet

”Om vi speglar samhället kommer vi förmodligen att fungera bättre tillsammans med samhället.”

Samtliga anser att utbudet ska återspegla samhället och vara till för alla. De mest återkommande variablerna i frågan om utbud är kön, ålder och etnicitet. Ett flertal har jobbat med utbud som riktar sig till den nationella minoriteten samer.

Den utåtriktade verksamheten är det område där samtliga organisationer har kommit längst med integrering av mångfaldsfrågor. Det kan tyda på en strävan efter att vara en organisation som speglar sin omvärld. Mångfald som uppvisas i utbudet får större uppmärksamhet utåt och är följaktligen lättare att er hålla externt ekonomiskt stöd för. Det kan vara en av förklaringarna till varför mångfaldsarbetet inom den utåtriktade verksamheten premieras över internt organisationsarbete med mångfald.

Det bör tilläggas att de aktiviteter och arrangemang som äger rum i samarbete med nationella minoriteter framförallt berör samiska organisationer. De övriga nationella minoriteterna nämns inte vid intervjuerna. Detta är inte liktydigt med att samarbeten med övriga nationella minoriteter inte förekommer.

De flesta menar att ett brett utbud med nischade och tematiska program är ett lämpligt sätt att nå ut till nya målgrupper.

En uteslutande majoritet av respondenterna räknar upp något/några bra exempel på utåtriktad verksamhet där de lyckats nå ut till ny målgrupp och knyta den till sig som återkommande publik. Det som dessa exempel ofta har gemensamt är att det föregåtts av relativt lång förberedelse- och förankringstid, nära samverkan med nya samarbetsparter och ny målgrupp

”Om man börjar tänka att man ska spegla hela världen och precis alltihop då pallar man inte och då speglar man inget alls. Så man måste börja någonsans och sedan får man vidga det så mycket som möjligt och det är diskussionerna man måste hela tiden hålla levande och lyfta upp insatser och medvetandegöra den interna relationen, för det är där man börjar skapa en spegling av sin omvärld.”

samt kringaktiviteter som lockat målgruppen att delta aktivt. Nischade program är ett sätt att spegla en social grupps kulturella uttryck för både majoritetssamhället och minoritets-/intressegrupper. Det ger inblick i andra verkligheter och förhoppningsvis större förståelse för dessa. Representation av fler identiteter, åsikter, kroppar och bakgrunder, behöver inte i sig medföra publikanstormningar men ger upphov till dialog och signaler om att organisationer kan vara ett forum som representerar en bredd av erfarenheter.

av detta är att utbudet kan locka nya grupper och förhoppningsvis resultera i större igenkännande hos den nya publiken. Dessa insatser tillgängliggör samtidigt kulturen och eliminerar symboliska laddningar som kan kopplas till institutionernas fysiska lokaler. Respondenterna ger exempel på åtgärder där de har beaktat frågan om fysiska förutsättningar men det gäller framförallt tillgång till lokaler eller tillgängliggörandet av utbudet till exempel med hjälp av syn-tolkning. Det är dock ett fåtal produktioner med/av

*"I otrygg tillvaro är inte utvärdering
önskvärd för det avslöjar ens luckor."*

En stor del av respondenterna anser att de i delar av sin utåtriktade verksamhet lyckats få till stånd program tillsammans med olika målgrupper. I viss omfattning förekommer också programutbud skapat/producerat av nya grupper. Huvudparten av sådana program utförs med/av barn och unga, utlandsfödda samt samiska organisationer. Könsaspekten är något som samtliga uttrycker att de tar hänsyn till. Generellt återges få exempel på programutbud som inkluderar aspekterna könsöverskridande och sexuell identitet samt fysisk och kognitiv förutsättning.

En orsak till att barn och unga är en prioriterad målgrupp i den utåtriktade verksamheten är att de uppmärksammas i styrdokumentet. En annan är det intresse som återfinns hos organisationerna att skapa möjlighet till delaktighet i sitt utbud. Effekterna

exempelvis kulturutövare med annan fysisk och kognitiv förutsättning.²²

Avsaknaden av mätbara indikatorer för utvärdering är ett problem som återfinns hos många.

Genomgående framkommer det under studien att organisationerna saknar mätbara indikatorer för utvärderings-, uppföljnings- och återkopplingsarbete. En viktig åtgärd är därför att ta fram verktyg för detta ändamål. Avsaknaden av konsekventa redovisningsinstrument försvårar en överblick över förändringsarbetets utveckling. Det blir svårare att utröna några trender eller följa upp långsiktiga effekter av en viss åtgärd, exempelvis om fler ur en viss målgrupp nåtts tack vare en särskild publikinsats. I ljuset av att mångfaldsinsatserna ofta bedrivs i projektform och att återkopplingsarbetet inte anses ske på ett

22. För närmare förklaring av de praktiska verktygen "för, med, av, om" se Gustafsson 2007, s.18.

tillfredsställande sätt, riskerar erfarenheter och lärdomar från specifika projekt att gå förlorade istället för att förvaltas inom ordinarie verksamhet. Detta uppmärksammar dels vikten av återkopplingsarbete, dels riskerna med att bedriva mångfaldsarbete som sidospår till kärnverksamheten.

Tidsbrist är ett återkommande tema under intervjuerna. Flertalet upplever att det finns en problematisk relation mellan ökning av kvantiteten på utbudet och ett systematiskt och reflekterande utvärderings- och återkopplingsarbete.

Tidsbrist kan missgynna mångfaldsarbetet då det leder till att invanda lösningar föredras framför de som betecknas som nya och kreativa.²³ Expansion av verksamhet behöver inte per se innebära sämre utvärderingsmöjligheter men om det saknas strukturerade former samt tydliga redovisningsinstrument för uppföljning blir det arbetet lidande. Organisationerna bör, såsom många respondenter själva föreslår, i schemaläggning av verksamheten frigöra utrymme för reflekterande utvärderings-, uppföljnings- och återkopplingsarbete.

”

Man är, med den personalstyrkan som man har, hårt pressad och ska man då tänka utanför vardagsramen så kanske den hårt pressade människan känner att jag inte mår med det. Då är det upp till ledningen att säga att nu ska vi prioritera det här.

”

”Det finns en kultursjuka att man ska hela tiden leverera och göra bra grejer. I utåtriktad verksamhet finns det en rädsla av att inte synas hela tiden, att inte vara utåtriktad 365 dagar om året.”

23. Jfr Pripp et. al. 2004, s.188.

Publikarbete

”Det är intressant med publiksiffror men vad är det som är viktigast: att vi har många besökare? Eller att vi når ut till några få men nya grupper?”

Den genomsnittliga besökaren hos större delen av organisationerna uppges vara högutbildade kvinnor i övre medelåldern. Insatser har vidtagits av flera organisationer för att locka fler män till sitt utbud.

En intressant diskussion som uppstår är om män blir exkluderade på grund av utbudet eller om de väljer att avstå från det. Det har länge rått en sned könsfördelning där manliga perspektiv, erfarenheter, historier och berättelser fått större plats på scen, i utställningar och repertoarer och den bilden bekräftas också av flertalet av respondenterna. Därför kan inte mäns frånvaro i publiken bero på avsaknaden av igenkännande eller avspeglning av ett manligt perspektiv. Analyser om kvinnodominansen i publiken måste beakta maktperspektivet. Det är viktigt att titta på vilka grupper av män som är frånvarande genom att också ta hänsyn till andra identitetsaspekter som till exempel klass, etnicitet och funktionsförutsättning. Jämställdhetsarbete bör därför aldrig helt styras av att räkna huvuden, utan vara en granskning av möjligheterna till delaktighet och inflytande där andra

” *Eftersom det här är en offentlig institution som bekostas med offentliga medel ska alla kunna känna att de har en del i det här och att deras behov av kulturinstitutionen tillgodoses och att de kan påverka det också.* ”

maktperspektiv förutom kön används som analytiska redskap.²⁴

En majoritet anger att publiken är mest blandad vid speciella arrangemang och satsningar och minst blandad vid ordinarie utbud och på vardagar. Produktioner som äger rum utomhus, på helger, är kostnadsfria och kopplar in olika fritidsintressen attraherar en blandad publik. Dessa tillfällen erbjuder värdefulla fora för att introducera en ny publik till den ordinarie verksamheten. Samtidigt är det viktigt att inte vara rädd för arrangemang som drar en begränsad och homogen publik som utgör en ny målgrupp.

Flertalet har vidtagit aktiva åtgärder och särskilda insatser för att nå underrepresenterade grupper.

Ett flertal av organisationerna har bildat eller anslutit till sig externa råd och referensgrupper för att tillvarata kunskaper och åsikter. Detta arbete bidrar till utveckling av utbudet och förbättring av publikarbetet mot specifika målgrupper. Förutom att råd och referensgrupper kan nyttjas som kanaler för att skapa delaktighet och inflytande, kan grupperna medverka vid kvalitativa publikundersökningar. Det kan vara berikande att i sammansättningen av råd och referensgrupper inkludera individer och föreningar utifrån olika mångfaldsaspekter för att till exempel kunna belysa frågan om fysisk åtkomlighet i samiska visten.

24. Se SOU 2006:42, s.532 ff där det också diskuteras hur kvinnor socialiserats till att identifiera sig med ”mannen på scen”.

Ålder är den mångfaldsaspekt som är starkast förankrad hos organisationerna men respondenterna själva talar inte om detta som ett uttalat mångfaldsarbete. Flertalet nämner samarbeten med skolor i syfte för att nå ut till barn och unga. En majoritet menar att gruppen 20-40 åringar är svårast att nå ut till.

Ett flertal av respondenterna menar att skolor är lämpliga samarbetsparter eftersom det arbetet möjliggör att nå ut till individer med olika bakgrund och förutsättningar. Genom att arbeta med skolor förs kulturen närmare framtida generationer där dessa från tidig ålder erbjuds möjlighet att ta del av och skapa sig en uppfattning om kultur. Arbetet med skolor blir mer fruktbart om hänsyn också tas till faktorer såsom skolornas olika ekonomiska förutsättningar och geografiska belägenhet (glesbygd/tätortsområden, olika bostadsområden). Utan samarbete med skolor finns det en risk att verksamheten nås av endast en homogen skara barn och unga, vilka kanske även utanför skoltid har god tillgång till organisationernas utbud. Samarbete med skolor kan vara bland de få möjligheter vissa barn och unga har för att komma i kontakt med organisationernas kulturutbud.

En stor del av respondenterna har samarbetat med svenska för invandrareundervisningen (SFI) som ett sätt att nå ut till utlandsfödda. De anger också specifika projekt eller satsningar för att nå ut till denna målgrupp.

Det finns en tendens att begränsa arbetet med etnisk mångfald till samarbeten med SFI-undervisningen. Ett samarbete med SFI-undervisningen är naturligtvis betydelsefullt men bör inte vara enda sättet att nå ut till utlandsfödda.²⁵ En av organisationerna job-

bar med yrkesgrupper som spänner över klass- och etnicitetsgränser och kan därför nå ut till ännu bredare målgrupper.²⁶ Samarbete med enskilda etniska föreningar lyfts också upp. Det bör undersökas i vilken omfattning samarbetet erbjuder reellt inflytande och om samarbetsparten de facto tar del av organisationens ordinarie verksamhet eller om organisationens ordinarie publik tar del av den nya samarbetspartens utbud.²⁷

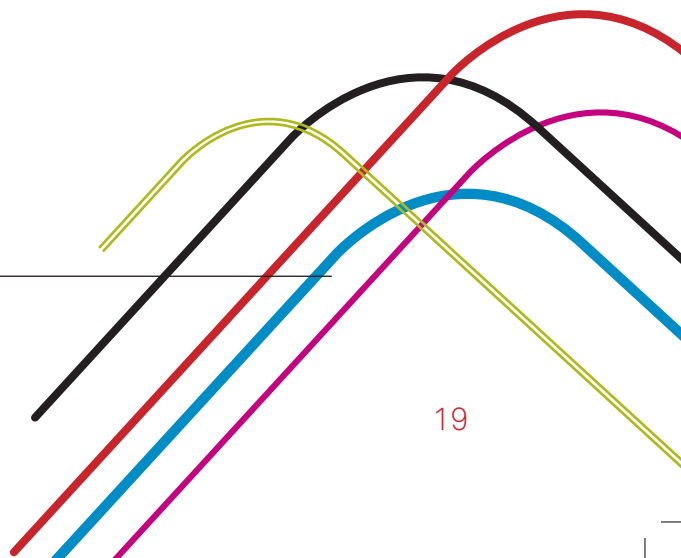
En majoritet framhåller att de inte gör systematiska publikundersökningar. Dock uttrycker samtliga att det är av stort värde att genomföra sådana. Ingen utför marknadsundersökningar men även dessa uppfattas som potentiellt värdefulla för att ta reda på varför vissa grupper inte återfinns i publikunderlaget. Publikens sammansättning uppskattas i stort utifrån besökarnas utseende. De flesta refererar i sammanhanget till ålder, kön och etnicitet.

Avsaknaden av publikundersökningar försvårar bedömning av effekten/erna av ett visst publikarbete. En uppskattning av publiksammansättning som baseras på godtyckliga indikatorer och/eller fenotypiska drag som hudfärg, tenderar att missa "osynliga" aspekter av mångfald som till exempel regionalitet. Samtidigt finns det en risk att hamna i stereotypa föreställningar om olika grupper (till exempel att alla

25. Jfr Pripp et. al. 2004, s.177.

26. Jfr Intersektionellt arbete i Gustafsson 2007, s.10.

27. Jfr Pripp et. al. 2004, s.198.



utlandsfödda är mörkhåriga) och inte ge en tydlig bild av publiken. Uppgifter om etnicitet, sexuell identitet, trosuppfattning och funktionsförutsättningar får inte registreras enligt personuppgiftslagen. Men en enklare utformad publikundersökning kan åskådliggöra publiksammansättningen gällande kön, ålder, bostadsort, födelseland samt synpunkter på exempelvis biljettpris/entréavgift eller produktionens fysiska åtkomlighet. Det kan vara lämpligt att komplettera kvantitativa undersökningar med kvalitativa analyser. För ett sådant syfte är det behjälpligt att samarbeta med föreningar och organisationer för att ta reda på varför publiken utifrån ett visst perspektiv haft/saknat intresse för ett visst utbud.

Då en majoritet inte utför regelmässiga publikundersökningar förekommer det inte heller något metodiskt uppföljnings- och återkopplingsarbete på det området. Återigen är avsaknad av tid och finansiella resurser de främsta anledningarna som lyfts upp.

Som det nämns tidigare i rapporten är en central insats i mångfaldsarbetet att genomföra utvärdering och återkoppling. Detsamma gäller publikarbetet. En av respondenterna föreslår ett större samarbete mellan organisationernas informationsavdelning och enheten/avdelningen för utåtriktad verksamhet. Den definierade profilen på målgruppen/publiken kan då lättare kommuniceras för ett strategiskt arbete med att nå ut till publiken, involvera dem i utformning av utbudet och ta reda på deras åsikter om utfallet. Ett sådant samarbete effektiviserar uppföljnings- och återkopplingsarbetet då enheterna kan gemensamt följa processen och förvalta erfarenheterna inför framtida produktioner.



Stöd och vägledning

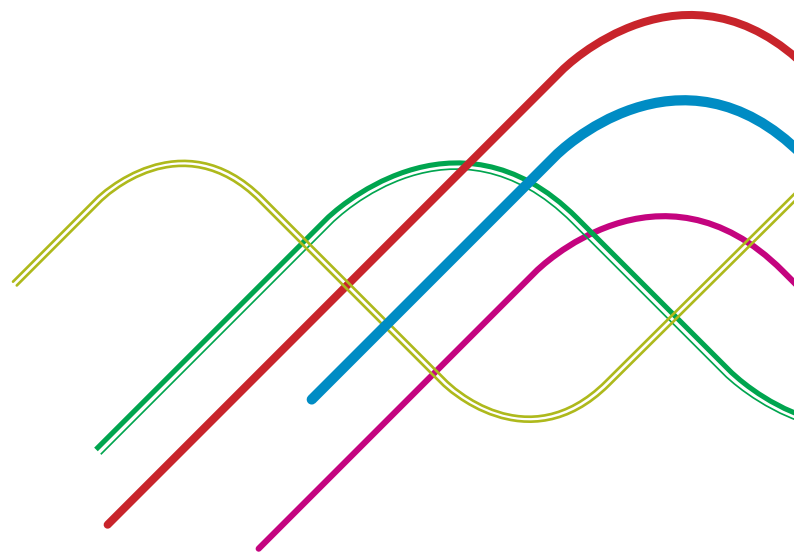
”Och man förutsätter att alla vet vad det innebär och att alla tycker likadant men det är fånigt och därför är det bra att få de här ögonen utifrån på sig som kan hitta smutsen i ögat.”

De flesta menar att de välkomnar någon utomstående som regelbundet granskar deras verksamhet och ger dem feedback, stöd och synpunkter. Som exempel nämns mångkulturkonsulentverksamheten, något som många respondenter uppfattar som ett värdefullt stöd. Närmare, öppnare och fler dialoger mellan institution och ägare efterfrågas.

En lämplig insats är fortsatt mångkulturkonsulentverksamhet för att stötta organisationerna i deras mångfaldsarbete. Detta arbete bör föregås av diskussions- och uppföljningsmöten mellan huvudmän och organisationerna.

Möjligheten att resa för att etablera nya kontakter och ta in nya perspektiv i syfte att förvärva, höja och bibehålla medvetenheten om mångfald, är vid sidan om utbildningar och ekonomiska resurser några insatser som efterfrågas.

Respondenterna understryker att det är lättare att beviljas medel till aktiviteter och verksamhet som syns utåt framför exempelvis personalutbildning inom mångfaldsfrågor. Ett sätt att reducera utgifterna för utbildnings- och fortbildningstillfällen är att samarrangera dessa tillsammans med andra kulturinstitutioner och -aktörer.



5. REFERENSER OCH LÄSTIPS

Alltjämt ojämlikt! Levnadsförhållanden för vissa personer med funktionsnedsättning. 2010. Socialstyrelsen. Publicerat på <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2010/2010-6-21>, inhämtat 2010-09-20.

Nilsson Fägerlind, Gabriella. 2006. **Att inkludera sexuell läggning i mångfaldsplanen.** HomO. Publicerat på do.se/Documents/Material/mangfaldsplan_06.pdf, inhämtat 2010-09-15

Bara kompetensen finns? – JämOs erfarenheter av 40 arbetsgivares rekryteringsåtgärder för att uppnå en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. 2008. JämO. Publicerat på <http://www.jamombud.se/docs/rekryteringsrapport.pdf>, inhämtat 2010-09-17

Behtoui, Alireza. 2004. "Nätverksrekrytering och diskriminering av invandrare" i Pripp, Oscar (red.). **Mångfald i kulturlivet.** Tumba: Mångkulturellt centrum.

de los Reyes, Paulina; Höglund, Sten; Adu-Gyarn, Kems; Ahmadi, Ahmad; Omanovic, Bedran & Widell, Gill. 2000. **Mångfald, diskriminering och stereotyper.** Rådet för arbetslivsforskning, Svenska ESF-rådet, Integrationsverket. **Mångfald i arbetslivet: Arbetsrapport 4.** Publicerat på [http://www.mangfald.com/rapport4\(4\)\(1\).pdf](http://www.mangfald.com/rapport4(4)(1).pdf), inhämtat 2010-09-11

Diskrimineringslagen SFS 2008:567.

Edström, Nina. 2004. "Mångfaldsbegreppet i arbetslivet" i Pripp, Oscar (red.). **Mångfald i kulturlivet.** Tumba: Mångkulturellt centrum.

Edström, Nina. 2006. **Har du sett på mångkulturkonsulenten! Utvärdering av verksamheten med regionala konsulenter för mångkultur.** Kulturrådet och Mångkulturellt centrum. Publicerat på http://www.kulturradet.se/Documents/Verksamhet/Konsulentverksamhet/har_du_sett_mangkulturkonsulenten.pdf, inhämtat 2010-09-01

Edström, Nina & Printz Werner Sara. 2004. **Mylla för mångfald? Om strategier och stötestenar i kommunalt mångfaldsarbete.** Botkyrka: Mångkulturellt centrum.

Gustafsson, Eva. 2007. **Vägen till en mångfaldsplan - metodik och praktik.** Västerbotens läns landsting.

Hännestrand, Bo; Michailakis, Dimitris; Söder, Märten & Tielman, Sanna. 2000. **Samhällets marginalisering av funktionshindrade.** Rådet för arbetslivsforskning, Svenska ESF-rådet, Integrationsverket. **Mångfald i arbetslivet: Arbetsrapport 3.** [http://www.mangfald.com/2093_Rapport3\(1\).pdf](http://www.mangfald.com/2093_Rapport3(1).pdf), inhämtat 2010-09-11

Jämställdhetslagen SFS 1991:433.

Pripp, Oscar; Plisch, Emil & Printz Werner, Sara. 2004. **Tid för mångfald. En studie av de statligt finansierade kulturinstitutioner-**

nas arbete med etnisk och kulturell mångfald. Tumba: Mångkulturellt centrum.

Prop. 1999/2000:79 **Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken.** Publicerat på <http://www.sweden.gov.se/sb/d/108/a/1478>, inhämtat 2010-09-11

På väg mot jämställd scenkonst. Kulturrådets skriftserie 2009:1. Publicerat på http://www.kulturradet.se/Documents/publikationer/2009/pa_vag_mot_jamstalld.pdf, inhämtat 2010-09-11

Regeringens skrivelse 2005/06:110 **Uppföljning av den nationella handlingsplanen för handikappolitiken.** Publicerat på <http://www.sweden.gov.se/sb/d/5693/a/60662>, inhämtat 2010-09-11.

Roth, Ann-Katrine. 2008. **Mångfaldsboken.** 2 uppl. Vällingby: Nordstedts juridik AB.

SOU 2006:42. **Plats på scen.**

SOU 2009:16. **Betänkande av kulturutredningen – Grundanalys.** Del 1-3.

SOU 2010:11. **Spela samman – en ny modell för statens stöd till regional kulturverksamhet.**

6. BILAGA – INTERVJUFRÅGOR

Kartläggning av mångfaldsarbetet vid kulturinstitutioner i Västerbotten

1. ORGANISATION OCH BEFATTNING

Ange vilken institution du jobbar vid och vilken befattning du innehar, beskriv kortfattat dina huvudsakliga arbetsuppgifter

2. DEFINITION

Hur definieras begreppet mångfald i din organisation?

Vilka anser du vara effekterna av en större mångfald i din organisation?

3. POLICY

Har ni en mångfalds-/tillgänglighetspolicy/jämställdhetsplan eller andra typer av dokument där det framgår hur ni ska jobba med mångfaldsfrågor? När har denna policy utformats och när införlivades den i verksamheten?

Om inte, varför har ni inget sådant dokument

Om ja, vilka har utformat denna policy?

Vilka är de främsta målsättningarna med denna policy?

Vad har din institution för förutsättningar att uppfylla de målsättningarna?

Vad går det att göra för att skapa bättre förutsättningar för att uppfylla de målsättningarna?

Var i organisationen ligger ansvaret för att driva mångfaldsarbetet?

Vad har de ansvariga för befogenheter och verktyg att realisera och fullfölja mångfaldsmålen?

Hur följer ni upp ert mångfaldsarbete?

Hur utvärderas det?

Kan du se om det skett förändringar i organisationen sedan arbetet med mångfaldsfrågor påbörjats?

Hur yttrar sig detta?

4. ANSTÄLLDA

Vad strävar ni efter vid nyrekryteringar?

Vilka faktorer/omständigheter har störst påverkan vid nyrekryteringar?

Hur inkorporeras mångfaldsfrågor i rekrytering av nyanställda, externa konsulter, praktikanter, projektanställda?

Anser du att din institution är attraktiv som arbetsplats att söka sig till? Varför?

5. PROGRAMUTBUD/UTÅTRIKTAD VERKSAMHET

Vad har ni för mål med ert programutbud/er utåtriktade verksamhet?

Hur inkorporeras mångfaldsfrågor i planeringen samt besluts- eller arbetsprocessen av institutionens programutbud/utåtriktade verksamhet?

Vilka faktorer/omständigheter har störst påverkan vid utformningen av ert programutbud/er utåtriktade verksamhet?

Har ert programutbud/er utåtriktade verksamhet förändrats sedan arbetet med mångfaldsfrågor påbörjats? Om ja, hur utvärderas detta?

6. PUBLIKARBETE

Vad har ni för ambitioner med ert publikarbete?

Vilka faktorer/omständigheter har störst påverkan på ert publikarbete?

Hur ser er publiksammansättning ut? När är publiken som mest/minst blandad?

Gör ni publikundersökningar? Hur går ni tillväga?

Hur inkorporeras mångfaldsfrågor i utformningen av ert publikarbete?

Har marknadsförings- och/eller publikarbetet förändrats sedan mångfaldsarbetet påbörjats? Om ja, hur utvärderas detta?

Har publikens sammansättning förändrats?

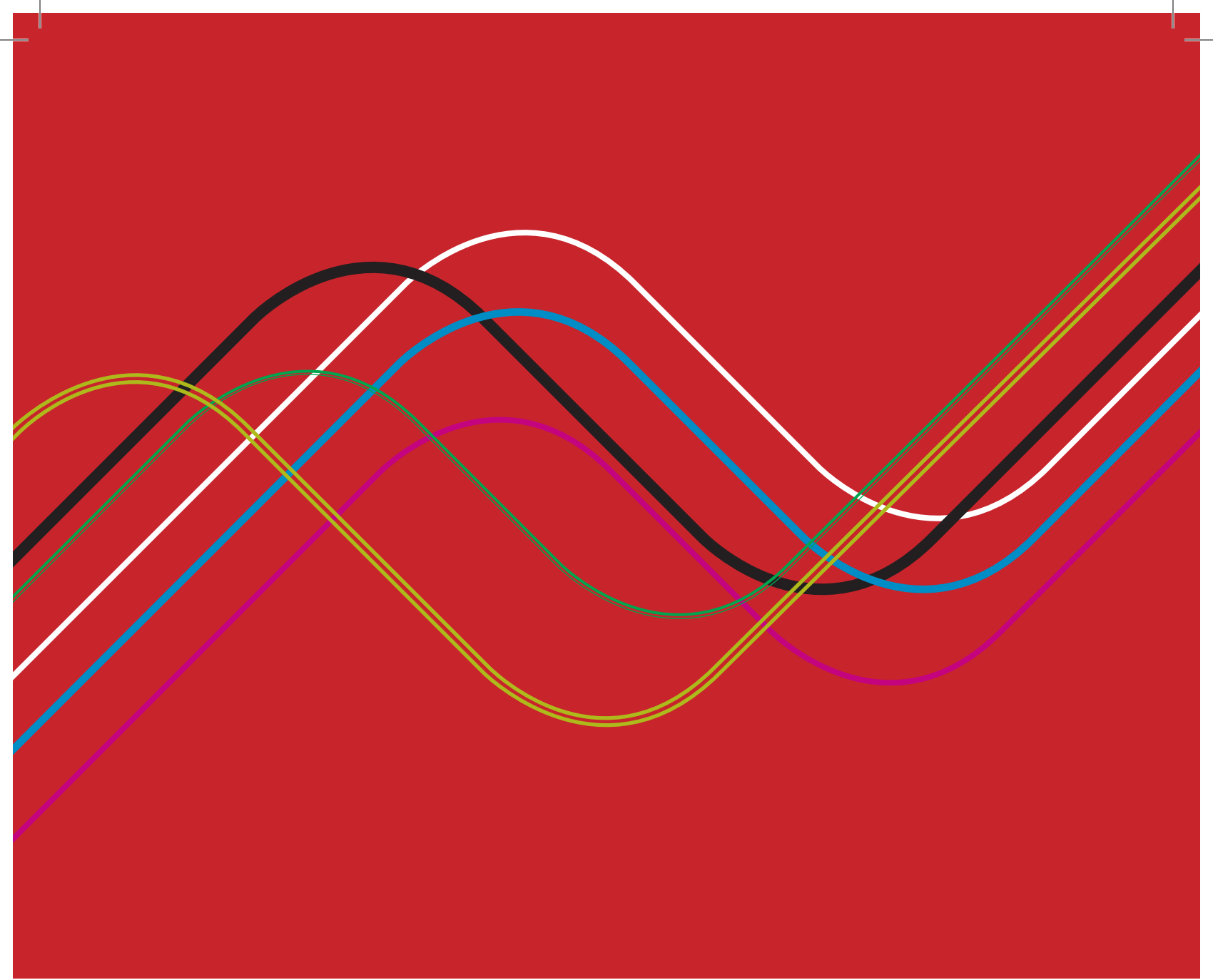
7. ÖVRIGT

Vilket slags stöd får/har ni i ert mångfaldsarbete idag?

Inom vilket område anser du att din organisation har haft sämre/bättre framgång med att införliva ett mångfaldsperspektiv?

Varför?

Hur tror du att det kommer att se ut om 10 år med mångfaldsarbetet inom din organisation? Varför?



Med stöd av Statens kulturråd
KULTURRÅDET

 VÄSTERBOTTENS
LÄNS LANDSTING