

Ett kunskapsunderlag om breddad  
rekrytering inom kultursektorn

# Möjligheter, utmaningar, metoder

**KULTURRÅDET**

## Förord

Det här kunskapsunderlaget är en del av Kulturrådets arbete med uppdraget att främja allas möjlighet att delta i kulturlivet, som inkluderar att synliggöra hinder för professionellt deltagande i kultursektorn. Uppdraget har en nära koppling till regeringsformens skrivning att det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och att vi ska motverka diskriminering. Genom det här kunskapsunderlaget vill vi också bidra till arbetet med UNESCO:s 2005-konvention som ska skydda kulturell mångfald och som syftar till att konstnärer, kulturarbetare och medborgare i hela världen ska ha möjlighet att skapa, producera, sprida och ta del av ett brett kulturutbud.

Det finns i dag en snedrekrytering till utbildningar och i förlängningen till yrken i kultursektorn, där personer med utländsk bakgrund och personer med föräldrar med låg utbildningsbakgrund på många håll är underrepresenterade. För oss som är verksamma i kultursektorn är denna snedrekrytering väl känd, men vi behöver veta mer om de bakomliggande orsakerna till de skevheter vi ser. De osäkra villkoren i kultursektorn för konstnärer brukar lyftas som en förklaring till att vissa inte söker sig dit. Covid-19 pandemin synliggjorde ytterligare den ekonomiska sårbarheten för många utövare. Även om konstnärers villkor givetvis behöver stärkas generellt, så tror vi också att det finns andra förklaringar till snedrekryteringen. Det skulle till exempel kunna handla om skillnader i satsningar på kulturskolor runt om i landet, den tid som ägnas åt estetiska ämnen i grundskolan, och hur förutsättningarna för breddad rekrytering ser ut vid konstnärliga utbildningar och hos arbetsgivare.

För att kunna göra riktade insatser som skapar förutsättningar för förändring behöver vi få en helhetsbild – en systembild – av dels de aktörer som spelar en viktig roll för rekryteringen till kultursektorn, dels hur dessa aktörers rekrytering och förutsättningar för rekrytering ser ut. Vi behöver också möjliggöra kunskapsutbyte mellan aktörerna: hur kan eventuella skevheter i rekryteringen förstås? Vad gör aktörerna och vilka behov ser de för att motverka snedrekryteringen till kultursektorn?

Med det här kunskapsunderlaget vill vi bidra till ett sådant kunskapsutbyte som vi bedömer är en viktig del av arbetet med vårt uppdrag att verka för kulturens utveckling och tillgänglighet. Om vissa röster stängs ute från kultursektorn på andra grunder än konstnärlig kvalitet hämmas förutsättningarna både för konstnärlig utveckling och, naturligtvis, allas möjlighet att delta i kulturlivet.

*Kajsa Ravin*  
*Generaldirektör Kulturrådet*

# Innehåll

Sammanfattning .....	4
1. Inledning.....	8
1.1 Varför en kunskapsöversikt om breddad rekrytering? .....	8
1.2 Problematiken har varit känd länge.....	9
1.3 Rapportens innehåll .....	9
2. Kunskapsläget om professionellt deltagande.....	11
2.1 År 2014 fanns stora skillnader i professionellt deltagande mellan grupper.....	11
2.2 Könsskillnader finns mellan konstområden .....	12
2.3 Skillnaderna i deltagande märks även på utbildningar .....	13
3. Vägar till professionellt deltagande .....	15
3.1. Utbildningsnätet och aktörer i systemet.....	15
4. Hinder för professionellt deltagande .....	17
4.1 Antagningsprov till utbildningar kan gynna grupper som i större utsträckning är kulturaktiva från tidig ålder.....	17
4.2 Osäker arbetsmarknad och ojämna inkomster kan vara hinder för att attrahera personer med sämre ekonomiska resurser.....	18
4.3 Rekryteringsprocesser kan innehålla hinder för breddat deltagande.....	19
4.4 Brister i konstnärers arbetsmiljö drabbar vissa grupper mer.....	20
5. Insatser för att bredda det professionella deltagandet.....	21
5.1 Den kommunala musik- och kulturskolan.....	21
5.2 Högskole- och yrkesförberedande utbildningar .....	22
5.3 Högskolor och universitet .....	24
5.4 Arbets- och uppdragsgivare, fria aktörer och civilsamhällesaktörer.....	24
5.5 Yrkesförbund och andra intresseorganisationer.....	26
5.6 Bransch- och arbetsgivarorganisationer .....	27
5.7 Stödgivande myndigheter och andra organisationer.....	27
Intervjuer – exempel på olika arbetssätt för breddad rekrytering eller med relaterade frågor.....	29
6. Behov av insatser för att bredda det professionella deltagandet .....	39
6.1 Behov av tidiga insatser .....	39
6.2 Insatser för talangutveckling inom scenkonst och musik .....	40
6.3 Konstnärers arbetsförhållanden behöver stärkas.....	40
6.4 Aktörer behöver bredda sin kommunikation .....	40
6.5 Behov av arbetssätt och/eller styrning för inkluderande arbetsplatser .....	40
6.6 Det behövs samarbeten mellan aktörer inom utbildning och kultur .....	41
7. Kulturrådets bedömningar och förslag .....	42
7.1 Behov av mer kunskap .....	42
7.2 Behov av utvecklat samarbete mellan utbildnings- och kulturaktörer.....	42
7.3 Behov av fortsatt statligt stöd till kulturskolan .....	43
7.4 Behov av ekonomiska förutsättningar för att förbättra konstnärers villkor .....	44
Referenser.....	45
Bilaga. Aktörer som besvarat Kulturrådets frågor om breddad rekrytering.....	47

## Sammanfattning

Den här rapporten är en kunskapsöversikt som syftar till att bidra till samtal om förutsättningarna för breddad rekrytering inom kultursektorn och fungera som underlag till främjande arbete. Rapporten har tagits fram som en del av Kulturrådets uppdrag i regleringsbrevet för 2022 att: "genomföra kunskapshöjande insatser med syfte att motverka snedrekrytering till kultursektorn och vara ett nav för erfarenhetsutbyte för breddat professionellt deltagande inom denna".

Rapporten bygger på befintlig kunskap från tidigare undersökningar och på en mindre undersökning som Kulturrådet genomförde hösten 2022. Ett tjugotal aktörer från utbildningssidan och kultursektorn svarade på om och i så fall hur de arbetar för att bredda det professionella deltagandet i kultursektorn, om de ser behov av ytterligare insatser, och om de känner till några goda exempel på insatser.

Rapporten gör inte anspråk på att ge en heltäckande bild av kunskapsläget. Den är framför allt inriktad på konstnärer, kulturskapare och det professionella deltagandet inom konstområdena, men även andra kulturområden belyses i viss utsträckning. Vidare fokuserar den främst på variablerna juridiskt kön, utländsk bakgrund och socioekonomisk bakgrund, som det finns statistiska uppgifter om. Det betyder inte att andra aspekter är mindre viktiga att undersöka för att förstå frågans komplexitet, vilket rapporten på olika sätt beskriver. Kategorin utländsk bakgrund säger exempelvis inget om en persons etniska ursprung och hudfärg som båda utgör diskrimineringsgrunder.

### Det finns en snedrekrytering till kultursektorns utbildningar och i förlängningen till konstnärsyrket

Det saknas heltäckande och aktuell statistik om konstnärer och vilka som är verksamma inom kultursektorn. Däremot är uppgifterna om deltagare vid utbildningar, Kulturrådets bidragsmottagare och uppgifter om personal inom kultursamverkansmodellen nyare.

Konstnärsnämnden följde 2014 upp konstnärer verksamma inom sex konstområden: bild och form, dans, film, ord, musik samt teater. Uppföljningen visar att konstnärers föräldrar hade högre utbildning än befolkningen i övrigt, och att en mindre andel i konstnärsgruppen än i befolkningen hade utländsk bakgrund. Kulturrådets bild är att vissa grupper fortsatt är underrepresenterade i kultursektorn. Över tid har andelen kvinnliga konstnärer ökat, men undersökningar har visat på könsskillnader mellan olika konstområden.

Statistik indikerar att skillnaderna i deltagande grundläggs tidigt och märks redan i den kommunala kulturskolan, och även senare i estetiska och konstnärliga utbildningar. Inom konstnärliga högskoleutbildningar finns en stor snedrekrytering både när det gäller föräldrarnas utbildningsbakgrund och om studenterna har utländsk bakgrund, och liknande mönster finns på andra utbildningsnivåer. Kvinnor och flickor utgör merparten av deltagarna på flera utbildningsnivåer, men på konstnärliga högskoleprogram är könsfördelningen mer jämn.

### Det finns många olika vägar till ett konstnärligt yrke

Utbildningsnätet består av många olika utbildningsanordnare och utbildningar, inom och utanför det formella utbildningssystemet. Allt från för- och grundskola, kommunal musik- och kulturskola, gymnasium, högskole- och yrkesförberedande utbildningar och högskola, till utbildningar som arrangeras av till exempel civilsamhället och på Youtube. Kulturrådet använder uttrycket utbildnings-

nät i stället för till exempel utbildningskedja, för att signalera att det inte finns *en* väg. Vägarna kan också gå utanför utbildningsnätet, för till exempel den autodidakta eller invandrade konstnären med utbildning i ett annat land.

## Hinder för breddat professionellt deltagande kvarstår att hantera

Det har länge diskuterats om antagningsprov till konstnärliga högskoleutbildningar och eftergymnasiala utbildningar kan gynna välrepresenterade grupper. Ojämna inkomster och en osäker arbetsmarknad är ett annat hinder. Att många konstnärer har låga inkomster i kombination med lång utbildning och etableringstid medför även risk för låga pensioner och låg sjukpenninggrundad inkomst (SGI). Covid-19-pandemin satte ytterligare ljus på denna otrygghet.

Statliga kulturinstitutioner har tidigare påpekat att få personer med utländsk bakgrund med efterfrågad kompetens är ett hinder för att bredda deltagandet. Det kan delvis ses som en följd av snedrekrytering till utbildningar, men även andra förklaringar har framkommit, till exempel arbetsgivares bedömning av kompetens, nätverksrekrytering samt bristande ekonomiska resurser och låg personalomsättning i kombination med minskningar i antalet anställda. Vidare kan det finnas brister i konstnärers arbetsmiljö, såsom diskriminering, trakasserier och hot som skulle kunna påverka de som ska välja yrkesbana eller som står inför val om de ska fortsätta att vara verksamma. Om detta behöver vi mer kunskap.

## Aktörer i systemet arbetar på olika sätt för att bredda rekryteringen

Aktörer inom utbildnings- och kultursektorn har olika roller i frågan om breddad rekrytering, genom sina uppdrag, ansvar och målgrupper.

För att bredda det professionella deltagandet är utbildningsledet centralt. På vilka sätt och i vilken utsträckning utbildningsanordnare arbetar för att främja breddad rekrytering varierar. En studie från Folkbildningsrådet visar att bland de folkhögskolor med estetisk inriktning som ingår i studien, är det inte så vanligt med strategiska arbetssätt för ökad mångfald, men det finns exempel. Myndigheten för yrkeshögskolans granskning av konst- och kulturutbildningar, konstaterar att många insatser görs, men att arbetet kan systematiseras mer för att ge bättre möjlighet till analys. Högskolor och universitet ska enligt lag aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. Kulturrådet fördelar utvecklingsbidrag till kulturskolor, som bland annat används för att nå målgrupper som i lägre grad tar del av utbudet.

Många kulturinstitutioner har länge haft uppdrag som har att göra med breddat professionellt deltagande, men styrningen har delvis minskat över tid. Rapporten ger exempel på arbetssätt som kan främja deltagandet. Till exempel plattformar som stödjer ungas och invandrade konstnärers etablering samt verksamhet som undersöker vissa perspektiv, uttryck och erfarenheter eller som arbetar aktivt med frågorna i den egna organisationen. Även andra aktörer kan spela en roll för rekryteringen till kultursektorn, exempelvis yrkesförbund, intresse- och branschorganisationer som till exempel driver frågor och utbildar, samt myndigheter och andra aktörer som ger olika former av stöd.



### Behov av tidiga insatser, samarbete och förbättrade villkor

Flera aktörer som ingår i Kulturrådets undersökning påtalar att tidiga insatser för att bredda rekryteringen är viktigt för att kunna åstadkomma förändring, inte minst i skola och kulturskola. Det kan handla om att värna de estetiska ämnenas plats i skolan, och att öka kunskapen om branschen bland lägre åldrar. Behov formuleras också för andra delar i utbildningsnätet, till exempel att det behövs satsas på breddad rekrytering till kulturskola, eftergymnasial utbildning och högskola. Aktörer inom scenkonst ser behov av att satsa på talangutveckling och etableringsfasen mellan utbildning och arbete. Några aktörer betonar vikten av arbetsgivares engagemang för arbetsmiljö och inkludering, och de efterlyser mer styrning, analys och kommunikation. Andra behov som lyfts fram är till exempel att konstnärers osäkra arbetsvillkor behöver förbättras. Samarbetsorganet KLYS framför i sitt valprogram 2022 att samarbetet mellan skolväsendet och kulturaktörer behöver öka.

### Kulturrådets bedömningar och förslag

Den här kunskapsöversikten tydliggör att det inte finns en lösning på problemet med snedrekrytering till utbildningar och i ett senare led till kultursektorn. Frågans komplexa art förutsätter att aktörer i olika delar av systemet bidrar till att hitta lösningar. De fyra bedömningar som vi gör nedan utgår från Kulturrådets uppdrag att främja allas möjlighet att delta i kulturlivet och de behov vi ser för att kunna utveckla arbetet vidare.

#### Behov av mer kunskap

För att olika aktörer i systemet ska kunna utveckla relevanta insatser behövs en rik förståelse för frågan samt aktuella jämförbara uppgifter om konstnärer och andra yrkesverksamma inom kultursektorn. Vi ser fram emot att ta del av pågående studier inom området, och att följa Konstnärnsnämndens och Myndigheten för kulturanalys fortsatta arbete med att utveckla metoder för att kontinuerligt följa upp konstnärers ekonomiska och sociala villkor.

Breddad rekrytering är ett komplext område och tillgänglig statistik har sina begränsningar. En djupare förståelse för de olika vägarna till och erfarenheterna från kultursektorn, skulle behöva utgå från konstnärers och andra yrkesverksammas egna berättelser. Vi ser även behov av mer kunskap om i vilken utsträckning diskriminering förekommer i samband med rekrytering. Vi ser också ett värde av erfarenhetsutbyte mellan arbetsgivare om hur de på olika sätt kan främja en breddad rekrytering och inkluderande arbetsmiljöer. Vår undersökning visar att det görs olika insatser i landet för att främja breddat deltagande som andra kan hämta inspiration och lärdom av. Våren 2023 genomför vi en undersökning om hur arbetsgivare inom kulturområdet arbetar för att tillgängliggöra verksamheten för publik och utövare med funktionsnedsättning.

#### Behov av utvecklat samarbete mellan utbildnings- och kulturaktörer

Rapporten ger exempel på hur olika aktörer i systemet utifrån uppdrag och ansvarsområden kan arbeta med breddad rekrytering. Relationerna mellan de olika delarna i systemet är avgörande för systemets funktion. Det handlar bland annat om samarbetsformer. Det behöver skapas förutsättningar för samtal om och utbyte av de erfarenheter som olika aktörer i systemet har av att arbeta för breddad rekrytering. Sådana samtal kan också ge en bättre helhetsbild av hur systemet fungerar och leda till mer ändamålsenliga insatser.

Vi ser inte minst behov av att det skapas förutsättningar för dialog och samverkan kring de här frågorna mellan aktörer inom kultursektorn och i utbildningsnätet, från skola till högre utbildning.

Eftersom utbildningsanordnarna är centrala, är vår uppfattning att samordningen av frågorna bör innehåsa av en aktör inom utbildningsområdet som har en god systemförståelse och som kan lyfta utvecklingsfrågor hos de aktörer och på de nivåer där de hör hemma. Behov av samarbete har även framförts av andra aktörer. Universitetskanslersämbetet föreslår till exempel i sin utvärdering av lärosätenas arbete för breddad rekrytering att Universitets- och högskolerådet, Kulturrådet, Myndigheten för yrkeshögskolan och Folkbildningsrådet ska samarbeta.

### Behov av fortsatt statligt stöd till kulturskolan

Det statliga stödet till kulturskolan har varit viktigt för att kunna möta behovet av tidiga insatser som når ut till många barn och unga. För att kulturskolan ska fortsätta att vara relevant, krävs att den utvecklas och förnyas kontinuerligt och varaktigt. Kulturrådets uppföljning visar att de senaste årens förstärkning genom statligt utvecklingsbidrag har bidragit till att bredda verksamheten både i uttryck och målgrupper, ökat tillgängligheten samt utvecklat fördjupningsundervisning och samverkan med andra aktörer. Genom att tillföra medel och kunskap kan staten genom Kulturrådet bidra till att säkra kulturskolan som en betydelsefull och relevant verksamhet för många barn och unga.

### Behov av ekonomiska förutsättningar för att förbättra konstnärers villkor

Konstnärer och kulturskapare har under lång tid arbetat under ekonomiskt sämre förutsättningar än andra grupper i samhället med motsvarande utbildningsnivå och yrkeserfarenhet. Situationen har blivit ännu tydligare under covid-19-pandemin när många konstnärer inte hade tillräckligt hög sjukpenninggrundad inkomst för att få tillgång till samhällets sociala skyddssystem.

Yrkesverksamma konstnärer och kulturskapare är beroende av att kulturverksamheter kan ge uppdrag och arvoden på skäliga nivåer som möjliggör att de kan klara sig på sin inkomst. Frågan har både med upphovsrätt och kulturverksamheternas ekonomiska förutsättningar att göra. När det gäller kulturverksamhetens ekonomiska förutsättningar att ersätta konstnärer, försämras dessa av att statsbidragen till kulturlivet inte räknas upp i samma takt som pris- och löneutvecklingen i samhället. Att regioner och kommuner står inför stora ekonomiska utmaningar framöver kopplade till inflation, ökade kostnader för pensioner och den demografiska utvecklingen bidrar till problematiken.

För att kunna bredda rekryteringen till kulturlivet och för att möjligheten att vara konstnär inte ska vara avhängig privata nätverk, behövs bättre villkor. I det sammanhanget spelar både en fungerande upphovsrätt och en förstärkning av de statliga anslagen till kulturen viktiga roller.

# 1. Inledning

## 1.1 Varför en kunskapsöversikt om breddad rekrytering?

I Kulturrådets regleringsbrev för 2022 hade myndigheten i uppdrag att "genomföra kunskapshöjande insatser med syfte att motverka snedrekrytering till kultursektorn och vara ett nav för erfarenhetsutbyte för breddat professionellt deltagande inom denna".<sup>1</sup> Den här rapporten har tagits fram inom ramen för det uppdraget.

Det finns i dag en snedrekrytering till utbildningar och i förlängningen till yrken i kultursektorn. Det innebär bland annat att personer med utländsk bakgrund och personer med föräldrar med låg utbildningsbakgrund på många håll är underrepresenterade. Enligt de nationella kulturpolitiska målen ska alla ha möjlighet att delta i kulturlivet. Det gäller även professionellt deltagande, vilket innebär att möjligheten att utbilda sig till och vara verksam som konstnär ska bero på kompetens, och inte styras av hindrande strukturer som utesluter vissa grupper. Insatser för breddad rekrytering handlar med andra ord om insatser som kan bidra till en ökad bredd av professionellt verksamma i kultursektorn.<sup>2</sup>

Den här rapporten är tänkt att vara ett underlag till dialoger och erfarenhetsutbyte mellan aktörer i utbildnings- och kultursektorn om hur breddad rekrytering till kultursektorn kan främjas. Rapporten ger en översiktlig bild av befintlig kunskap om hur deltagandet i utbildningsledet och kultursektorn ser ut, vilka hinder för deltagande som framkommit i tidigare studier och hur utbildningsnätet ser ut. I rapporten presenteras även resultatet av en mindre undersökning som Kulturrådet genomförde hösten 2022, då ett tjugotal aktörer från utbildnings- och kultursektorn svarade på om och i så fall hur de arbetar för att bredda det professionella deltagandet i kultursektorn, om de ser behov av ytterligare insatser och om de känner till några goda exempel på insatser.

Rapporten gör inte anspråk på att ge en heltäckande bild av kunskapsläget, initiativ eller perspektiv på frågorna, utan ska ses som just ett underlag för fortsatta och fördjupande samtal och studier. Rapporten är framför allt inriktad på konstnärer, kulturskapare och det professionella deltagandet inom konstområdena, men även andra kulturområden belyses i viss utsträckning.

Vidare fokuserar rapporten främst på variablerna juridiskt kön, utländsk bakgrund och socioekonomisk bakgrund, som det finns statistiska uppgifter om. Det betyder inte att andra diskrimineringsgrunder och andra aspekter är mindre viktiga att undersöka för att förstå frågans komplexitet. Kategorin utländsk bakgrund säger exempelvis inget om en persons etniska ursprung och hudfärg som båda utgör diskrimineringsgrunder. På motsvarande sätt är kategorin kön trubbig, eftersom den endast avser juridiskt kön och inte synliggör alla transpersoner samt intersexpersoner.

---

1. Kulturdepartementet (2021)

2. Det saknas en enhetlig definition av begreppet professionellt deltagande. Det kan alltså i viss utsträckning skilja sig vem som räknas som professionell mellan olika sammanhang, och mellan olika studier av konstnärer som vi refererar till i denna rapport. Enligt konstnärspolitiska utredningen Konstnär – oavsett villkor (SOU 2018:23) läggs flera aspekter ofta samman för att beskriva begreppet professionell konstnär: konstnärlig utbildning, konstnärligt kunnande, sysselsättningsgrad i konstnärlig verksamhet och omfattningen av det offentliga framträdandet som konstnär. Faktorerna utgör också en sammanvägning som ligger till grund för ett ev. medlemskap i många konstnärsgorganisationer. Vidare konstateras att det i ordet professionell ofta läggs att ha som mål att kunna försörja sig på sitt konstnärskap och få merparten av sin inkomst från det.



Det behövs mer kunskap om funktionsnedsatta konstnärers och andra kulturutövares situation i kultursektorn. En europeisk undersökning, där Sverige ingår som ett av de undersökta länderna, visar dock att kulturaktörer i första hand gör tillgänglighetsanpassningar för publiken, medan tillgänglighetsanpassningar för konstnärer och annan personal sker i mindre utsträckning.<sup>3</sup> Våren 2023 genomför Kulturrådet en undersökning om hur arbetsgivare inom kulturområdet arbetar för att tillgängliggöra verksamheten för publik och utövare med funktionsnedsättning.

## 1.2 Problematiken har varit känd länge

För beslutsfattare och aktörer i kultursektorn är problematiken med snedrekrytering sedan länge känd, och olika initiativ har tagits för att motverka den. År 2001 skrevs det in i högskolelagen att universitet och högskolor aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan. Breddad rekrytering har också problematiserats i olika kulturpolitiska utredningar, bland annat i *Konstnär – oavsett villkor?*<sup>4</sup> och *Från kris till kraft. Återstart för kulturen*<sup>5</sup>. Den senare föreslog att Kulturrådet får i uppdrag att genomföra arbetsseminarier kring frågorna, vilket kom att avspeglas i vårt regleringsbrev. Myndigheten för kulturanalys fick ett närliggande uppdrag: att kartlägga och analysera hinder för allas lika möjlighet att delta i kulturlivet, som ska redovisas i maj 2023.

Genom åren har Kulturrådet lyft frågorna i olika sammanhang och gjort uppföljningar, bland annat inom ramen för vårt uppdrag kring nationella minoriteters kultur och våra sektorsansvar för funktionshindersfrågor och hbtqi-frågor. 2021 publicerade vi en rapport om hur regioner och verksamheter som ingår i kultursamverkansmodellen arbetar med breddat deltagande i kulturlivet. Rapporten fokuserar framför allt på ett publik-, besökare-, användarperspektiv, men även aspekter som har med breddat professionellt deltagande lyfts fram.<sup>6</sup>

Frågor som rör deltagande är centrala för Kulturskolecentrum, som sedan 2018 är inrättat på Kulturrådet. Centret arbetar med att samordna och stödja kulturskolan, identifiera utvecklingsbehov, samverka och samla och dela statistik, kunskap och forskning. Ett viktigt underlag för den här rapporten är en promemoria om utbildningsmöjligheter inom kulturområdet från 2021, som togs fram av ett nationellt nätverk under ledning av Kulturskolecentrum, med representanter för landets kulturskolor, utbildningsanordnare, konstnärsorganisationer, samt arbetsmarknadens parter. Nätverket syftade ursprungligen till att stärka dialogen och samverkan kring kulturskolans kompetensförsörjning och utbildningsmöjligheter, men kom att vidgas då deltagarna såg behov av att skapa en överblick av utbildningsmöjligheter i vidare bemärkelse. I promemorian konstateras att det finns ett fortsatt behov av dialog, bland annat om utmaningar kopplade till snedrekryteringen till olika utbildningar och i förlängningen till kultursektorn.<sup>7</sup>

## 1.3 Rapportens innehåll

Rapporten inleds med en översiktlig sammanställning av befintlig kunskap om professionellt deltagande i kultursektorn och i utbildningsledet, sett till kön, socioekonomisk bakgrund och utländsk bakgrund. I kapitel tre presenteras en översikt av utbildningsnätet. I kapitel fyra redogörs för några hinder för deltagande, som framkommit i tidigare undersökningar, och i kapitel fem och sex ges

---

3. British Council (2021)

4. SOU 2018:23

5. SOU 2021:77

6. Kulturrådet (2021b)

7. Kulturrådet (2021a)

## Möjligheter, utmaningar, metoder

exempel på insatser för att bredda deltagandet och behov av ytterligare insatser som framgår av en mindre undersökning. Lite mer utförligt beskrivna exempel på verksamheter och initiativ finns i ett eget avsnitt i rapporten. Dessa ingår inte i undersökningen, utan är tänkt att ge ytterligare bredd av arbetsätt och utmaningar kopplat till frågorna. I rapportens sjunde kapitel presenteras Kulturrådets bedömningar och förslag på insatser.

## 2. Kunskapsläget om professionellt deltagande

I detta avsnitt redogör vi för de uppgifter som hittills har publicerats om hur representationen har sett ut inom kultur- och utbildningssektorn vad gäller kön, socioekonomisk bakgrund och utländsk bakgrund.<sup>8</sup> Det saknas heltäckande och aktuell statistik om konstnärsgruppens sammansättning och om yrkesverksamma inom kultursektorn. Däremot är uppgifterna nyare om vilka som deltar i utbildningar, vilka som tar emot bidrag från Kulturrådet och personal inom kultursamverkansmodellen. Statistiken är hämtad från olika källor, och eftersom population och tidsperiod varierar ska jämförelserna av resultaten tolkas med försiktighet. Avsnittet fokuserar framför allt på konstnärer och det professionella deltagandet inom konstområdena, men berör även vilka som är aktiva inom andra kulturområden.

### 2.1 År 2014 fanns stora skillnader i professionellt deltagande mellan grupper

Konstnärsnämndens uppföljning av konstnärsgruppen 2014 är den senaste fullständiga sammanställningen över konstnärsgruppens sammansättning.<sup>9 10</sup> Den visar att det fanns skillnader i utbildningsbakgrund och i andelen med utländsk bakgrund mellan konstnärsgruppen och hela befolkningen. Det finns anledning att tro att dessa skillnader kvarstår än i dag, om än kanske i annan utsträckning. Inte minst diskuterades frågor under covid-19-pandemin om att socioekonomisk bakgrund spelar roll för vem som kan och vågar bli konstnär. År 2014 hade 46 procent av konstnärerna i yrkesverksam ålder föräldrar med eftergymnasial utbildning, vilket var en nästan dubbelt så stor andel som i hela befolkningen i motsvarande ålder. Konstnärsgruppen som helhet hade dessutom högre inkomst från kapital än befolkningen i stort, vilket kan tolkas som en socioekonomiskt starkare bakgrund och/eller uppnådd nivå.<sup>11</sup>

Även andelen konstnärer med utländsk bakgrund var mindre i konstnärsgruppen jämfört med i hela befolkningen 2014, 16 procent jämfört med 22 procent i hela befolkningen vid denna tidpunkt.<sup>12</sup> Med utländsk bakgrund avses att antingen vara född utomlands eller att vara född i Sverige med båda föräldrarna födda utomlands. De flesta anställda med utländsk bakgrund och konstnärlig tjänst vid statligt finansierade kulturinstitutioner 2015 återfanns inom områdena Orkestrar och Scenkonst. Dessa personer hade till största del sitt ursprung i Europa och engelsktalande länder i västvärlden, medan personer från Asien, Afrika och Latinamerika var kraftigt under-

---

8. Statistik vad gäller kön, socioekonomisk bakgrund och utländsk bakgrund ger inte hela bilden. Kategorin utländsk bakgrund säger exempelvis inget om en persons etniska ursprung och hudfärg som utgör diskrimineringsgrunder. På motsvarande sätt är kategorin kön trubbig, eftersom den endast avser juridiskt kön och inte synliggör alla transpersoner samt intersexpersoner.

9. Konstnärsnämnden (2016); Konstnärsnämnden har sammanställt och analyserat uppgifter om konstnärers bakgrund och inkomster. Den senaste rapporten avsåg uppgifter för 2014. Konstnärerna delades in i 19 yrkeskategorier som i sin tur grupperades i sex konstområden: ord, bild och form, musik, teater, dans och film.

10. I Myndigheten för kulturanalys och Konstnärsnämndens metodstudie som publicerades 2022 saknas totaluppgifter om föräldrars utbildningsnivå och utländsk bakgrund för yrkesverksamma konstnärer.

11. Konstnärsnämnden (2016)

12. Ibid.

representerade med hänsyn till att de utgjorde hälften av alla med utländsk bakgrund i Sverige 2015.<sup>13</sup>

När yrkesverksammas ursprungsländer jämförs är det viktigt att tänka på att utbildningsnivån skiljer sig mellan personer med ursprung i olika delar av världen, bland annat beroende på vistelsetid i Sverige, föräldrarnas utbildningsnivå och benägenheten att studera i ursprungslandet.<sup>14</sup> Andelen anställda med utländsk bakgrund var betydligt lägre vid museer, och få museianställda totalt sett hade en konstnärlig tjänst.<sup>15</sup> Kulturrådets bild efter dialog med museisektorn är att utmaningarna med breddad rekrytering inom sektorn fortsatt kvarstår.

## 2.2 Könsskillnader finns mellan konstområden

Enligt Konstnärsnämnden fanns 2014 skillnader i andelen kvinnor och män mellan konstområden, även om ungefär lika många kvinnor som män i yrkesverksam ålder var konstnärer.<sup>16</sup> Andelen kvinnliga konstnärer ökade stort mellan 2004 och 2014 vilket bidrog till en jämnare könsfördelning inom tidigare mansdominerade konstområden, samtidigt som andelen kvinnor ökade ytterligare inom områden där de redan var i majoritet.<sup>17</sup>

Kulturanalys Norden har konstaterat att det finns indikatorer på att kulturen är på väg att på sikt bli en kvinnodominerad sektor.<sup>18</sup> Att fler flickor och kvinnor deltar i konstnärliga utbildningar på olika nivåer understryker en sådan utveckling. Enligt Myndigheten för kulturanalys och Konstnärsnämndens metodstudie gällande yrkesverksamma konstnärer var andelen män något större än andelen kvinnor 2019, 53 procent. Men eftersom konstnärsgруппerna varierade något mellan undersökningarna 2014 och 2019 ska skillnaderna mellan undersökningarna inte tolkas som en förändring över tid. Även egenföretagare som inte nödvändigtvis är konstnärer men som arbetar inom konstnärliga branscher ingick i den senare studien.<sup>19</sup> I en undersökning av statligt finansierade kulturinstitutioner framgår att 53 procent av cheferna var kvinnor 2015, även om något större andel av de anställda männen jämfört med kvinnorna hade en chefstjänst.<sup>20</sup>

### Kvinnor har ofta ledande positioner hos Kulturrådets bidragsmottagare

Kvinnor dominerar både bland konstnärligt medverkande och i konstnärlig ledning i kulturverksamheter som tar emot bidrag direkt från Kulturrådet. Kvinnor har under treårsperioden 2019–2021 utgjort mer än 60 procent av de konstnärliga ledningarna inom flera bidragstyper som går till aktörer inom det fria kulturlivet. Det är särskilt tydligt inom områdena dans samt bild och form där kvinnor också dominerat bland medverkande. Inom dessa områden har kvinnor också utgjort flertalet i konstnärsguppen som helhet enligt tidigare undersökningar. I Kulturrådets bidragsgivning är kvinnor även i majoritet i konstnärliga ledningar inom teater även om övervikten inte är lika tydlig. Kulturrådets

---

13. Kulturanalys Norden (2017b)

14. Universitetskanslersämbetet och Statistiska Centralbyrån (2022)

15. Kulturanalys Norden (2017b)

16. Uppgifterna om kön avser juridiskt kön och inte könsidentitet eller könsuttryck.

17. Konstnärsnämnden (2016)

18. Kulturanalys Norden (2017a)

19. Myndigheten för kulturanalys (2022); I studien ingår tolv yrkesområden som täcker konstnärligt yrkesverksamma inom hela kulturområdet.

20. Kulturanalys Norden (2017a)

uppföljning visar också att det oftast inte finns några betydande skillnader i könsfördelning mellan de som beviljats bidrag och samtliga verksamheter som ansökt om medel. Uppgifterna avser dock individer och inte årsarbetskrafter, vilket kan påverka resultaten. Frågan varför en större andel kvinnor än män är representerade i verksamheter som söker bidrag från Kulturrådet kvarstår att undersöka.

I de verksamheter som ingår i kultursamverkansmodellen utförde kvinnor 57 procent av det totala antalet årsarbetskrafter 2021 inom konstnärlig och kulturellt inriktad kompetens. Enbart inom två av åtta konst- och kulturområden var könsfördelningen jämn: teater, dans och musik samt film.<sup>21</sup>

## 2.3 Skillnaderna i deltagande märks även på utbildningar

Skillnader i deltagande mellan grupper har inte bara framkommit i uppföljningar av professionella konstnärer, utan märks redan bland elever och studenter på estetiska och konstnärliga utbildningar. Inom konstnärliga högskoleutbildningar finns en stor snedrekrytering både när det gäller föräldrarnas utbildningsbakgrund och om studenterna har utländsk bakgrund. Till exempel hade 57 procent av nybörjarna på konstnärliga högskoleprogram föräldrar med minst treårig eftergymnasial utbildning läsåret 2019/20. Detta kan jämföras med 32 procent i hela befolkningen i åldern 19–21 år vid samma tidpunkt.<sup>22</sup> Andelen nybörjare med utländsk bakgrund var 18 procent på konstnärliga högskoleprogram läsåret 2020/21, vilket var lägre än på något av de andra generella programmen.<sup>23</sup>

På gymnasieskolans estetiska program märks en stor underrepresentation av elever med utländsk bakgrund. Läsåret 2021/22 hade endast 15 procent av eleverna utländsk bakgrund jämfört med 28 procent bland samtliga gymnasieelever. Det fanns även en viss överrepresentation av elever vars föräldrar hade eftergymnasial utbildning, men denna var inte lika stor.<sup>24</sup> För att bli antagen till konstnärliga högskoleutbildningar krävs ofta något utbildningssteg mellan gymnasiet eller kommunal kulturskola och högskolan. Bland alternativen finns folkhögskolor eller någon av de eftergymnasiala konst- och kulturutbildningar som samordnas av Myndigheten för yrkeshögskolan. En uppföljning av vilka som deltog i folkhögskolors kurser med estetisk inriktning 2017 visar att det fanns en viss överrepresentation av deltagare med nordisk bakgrund. Likaså fanns en överrepresentation av deltagare vars föräldrar hade treårig eftergymnasial utbildning eller mer jämfört med hela befolkningen.<sup>25</sup> På konst- och kulturutbildningar hade en större andel av de antagna åren 2015–2019 föräldrar med treårig eftergymnasial utbildning eller mer, jämfört med i befolkningen 20–39 år.<sup>26</sup>

Kvinnor och flickor utgör merparten av deltagarna på flera utbildningsnivåer. I kulturskolan var endast 38 procent av deltagarna pojkar 2021,<sup>27</sup> och på gymnasieskolans estetiska program utgjorde män endast 36 procent av eleverna läsåret 2021/22.<sup>28</sup> På eftergymnasiala konst- och kulturutbildningar var könsskillnaderna ännu större, totalt sett utgjorde männen endast 26 procent av alla antagna 2015–2019.<sup>29</sup> På konstnärliga högskoleprogram var könsfördelningen jämnare jämfört med tidigare utbildningsnivåer, även om kvinnorna fortfarande var något fler än männen. De senaste åren har det

---

21. Kulturrådet (2022b)

22. Universitetskanslersämbetet och Statistiska Centralbyrån (2020)

23. Universitetskanslersämbetet och Statistiska Centralbyrån (2022)

24. Skolverket (2022)

25. Folkbildningsrådet (2020)

26. Statistiska centralbyrån (2020)

27. Kulturrådet (2022a)

28. Skolverket (2022)

29. Statistiska centralbyrån (2020)

## Möjligheter, utmaningar, metoder

samtidigt varit mer än dubbelt så vanligt att män som examinerats från gymnasieskolans estetiska program har påbörjat ett konstnärligt högskoleprogram tre år senare jämfört med kvinnor, även om skillnaderna nyligen minskat något.<sup>30</sup>

Uppgifter från 2021 visar att könsskillnader märks redan i barns och ungas kulturutövande. Dans samt bild och form är inriktningar som tydligt domineras av flickor och kvinnor både i kulturskolan och på gymnasieskolans estetiska program. Det enda ämne i kulturskolan där pojkar och män stod för majoriteten av deltagartillfällena var film och animation. På gymnasieskolans estetiska program läste nästan åtta av tio män antingen inriktningen musik eller estetik och media. Bland kvinnliga elever fanns en större spridning mellan inriktningarna.<sup>31</sup>

---

30. Statistiska Centralbyrån. Officiell statistik.

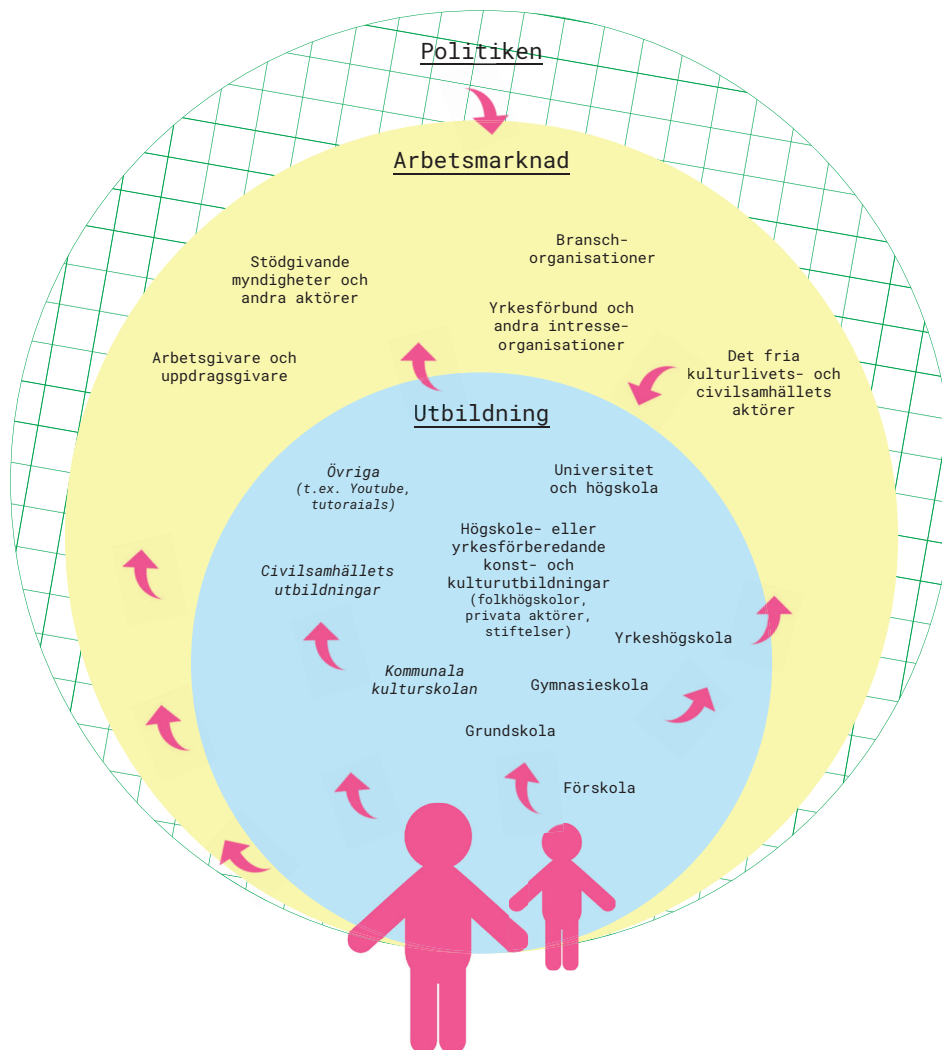
31. Kulturrådet (2022a); Skolverket (2022)



### 3. Vägar till professionellt deltagande

Ofta lyfts den kommunala musik- och kulturskolans betydelse som plantskola för professionella kulturutövare, och de estetiska ämnena i skolan för att barn och unga ska kunna upptäcka och utveckla sina konstnärliga förmågor. Men det finns många vägar till ett professionellt utövande. I det här kapitlet ges en översikt av utbildningsnätet, det vill säga anordnare av utbildningar inom konst, kultur och kulturarv. Vi använder uttrycket utbildningsnät i stället för kedja, just för att betona att det inte finns *en* väg.

#### 3.1. Utbildningsnätet och aktörer i systemet



Bilden ovan är en illustration av olika vägar till ett professionellt utövande, inom eller utanför utbildningsnätet, utifrån ett barns eller en vuxens perspektiv. Den vuxna kan vara någon som i olika faser i livet vill utvecklas inom kulturområdet, eller en konstnär som invandrat till Sverige med en utbildning från ett annat land. Utbildningsanordnare i kursiv text ingår inte i det formella utbildningssystem som kan ge en examen eller utbildningsbevis. Bilden ger också ett systemperspektiv på frågan om breddad rekrytering till kultursektorn. Aktörerna i bilden har olika uppdrag och ansvar och riktar sig till olika målgrupper, som på olika sätt spelar en roll för rekryteringen. Det kan exempelvis handla om påverkansarbete, utbildning och kunskapsutveckling. Detta beskrivs närmare i kapitel fem. Bilden är ett resultat av Kulturrådets tolkningar och avgränsningar, och kan givetvis utformas på många andra sätt.

### Aktörer i utbildningsnätet

I *förskolan* ska barnet få möjlighet att uppleva, gestalta och kommunicera genom olika estetiska uttrycksformer. Även i *grundskolan* är estetiska ämnen obligatoriska (musik, bild, slöjd och idrott där dans ingår). I *gymnasieskolan* måste eleven däremot välja estetiskt ämne som individuellt val eller program, med undantag för dans som ingår i ämnet idrott och hälsa. Det finns också estetisk verksamhet inom grund- och gymnasiesärskolan. Gymnasiesärskolan ger inte behörighet till högskolan.<sup>32</sup>

*Kommunal musik- och kulturskola* finns i nästan alla kommuner och riktar sig framför allt till barn och unga i åldern 6–19 år. Det finns både korta och långa ämneskurser och öppen verksamhet. Musik är det vanligaste ämnet följt av dans, teater och drama, bild och form samt film och animation. Utbildningen är ofta förenad med en avgift, men det finns också kommuner som erbjuder avgiftsfri undervisning. År 2022 fattade Skolverket beslut om att undervisningen får äga rum på skoltid efter beslut av rektor.

Det finns många anordnare av *högskole- eller yrkesförberedande utbildningar*. På folkhögskolor anordnas långa kurser som kan förbereda för högre studier inom estetiska ämnen. Här finns även estetiskt inriktade yrkesutbildningar. Flera av kurserna fungerar även som spetsutbildningar för redan professionella konstnärer och kulturproducenter inom till exempel konst, musik och litteratur. Undervisningen är avgiftsfri och berättigar till studielån. Det finns också kortare kurser och kulturprogram för allmänheten.

Det finns också privata anordnare av konst- och kulturutbildningar (drygt 120 utbildningar), som samordnas av Myndigheten för yrkeshögskolan. Dessa är avgiftsbelagda, men de längre berättigar till studiemedel, och har särskilda förkunskapskrav. Dessa utbildningar kan antingen förbereda för högre utbildning, vara yrkesförberedande eller syfta till kulturarvsbevarande. Myndigheten för yrkeshögskolan samordnar också yrkeshögskoleutbildningar inom kultur, media och design. Dessa utbildningar är arbetsmarknadspolitiskt motiverade.

16 lärosäten har tillstånd att utfärda konstnärliga examina på grund- och/eller avancerad nivå, varav fem klassas som konstnärliga högskolor. Det krävs både grundläggande och särskild behörighet för att bli antagen till konstnärliga utbildningar. Särskild behörighet utgörs ofta av godkända antagningsprov eller specifika krav. Det är vanligt att studenter som antas till högre utbildning har gått förberedande skolor. Det finns självklart många andra utbildningar som kan leda till ett arbete inom kultursektorn, till exempel inom informations- och biblioteksvetenskap och kulturarvsområdet. Utbildning på högskola och universitet är avgiftsfritt och studiemedelsberättigande.

I utbildningsnätet finns även många utbildningar av icke-formell karaktär, som till exempel anordnas av aktörer inom civilsamhället som kyrkan, fackförbund och studieförbund samt aktörer på Youtube och så kallade "tutorials".<sup>33</sup>

---

32. Från 2 juli 2023 anpassad grundskola och anpassad gymnasieskola.

33. En mer utförlig beskrivning av utbildningsnätet görs i utredningen *Konstnär – oavsett villkor?* (SOU: 2018:23)

## 4. Hinder för professionellt deltagande

Orsakerna till att en individ blir konstnärligt yrkesverksam är troligen mycket komplexa. För en djupare förståelse av de olika vägarna till ett professionellt deltagande inom kultursektorn skulle vi behöva höra konstnärers och andra yrkesverksammas egna berättelser. Men som tidigare uppföljningar visat, finns det stora skillnader mellan hur olika grupper deltar i kultursektorn. I detta avsnitt ger vi exempel på sådant som hindrar underrepresenterade grupper från att delta i kultursektorn, sådant som framkommit i tidigare rapporter och utredningar. Genomgången gör inte anspråk på att ge en systematisk eller heltäckande bild av kunskapsläget, men kan fungera som underlag till fortsatta samtal och till nya studier av förutsättningarna för att bredda rekryteringen inom kultursektorn.

### 4.1 Antagningsprov till utbildningar kan gynna grupper som i större utsträckning är kulturaktiva från tidig ålder

För att bredda det professionella deltagandet inom kultursektorn är utbildningsledet centralt. Det har länge diskuterats om antagningsproven inom konstnärliga utbildningar kanske gynnar redan välrepresenterade grupper, och därför kan vara problematiska ur ett breddat rekryteringsperspektiv. Arbetsprov och antagningsprov används ofta som urvalsgrund till konstnärliga högskoleutbildningar och andra eftergymnasiala utbildningar. Gymnasieskolor har också rätt att använda färdighetsprov i antagningen till det estetiska programmet, även om alla skolor inte tillämpar detta. För att klara antagningskraven behöver de sökande ofta sedan tidig ålder ha fått träning och undervisning, till exempel i den kommunala kulturskolan.

Vi vet att barn och unga med högutbildade föräldrar är mer kulturaktiva än barn och unga med lågutbildade föräldrar.<sup>34</sup> Skolan kan fungera kompensatoriskt genom att introducera konst och kultur för barn som inte har med sig intresset hemifrån. I grundskolan är de estetiska ämnena bild, musik och slöjd obligatoriska för alla elever, men studieresultaten varierar mellan grupper. I genomsnitt uppnår pojkar, elever vars föräldrar saknar eftergymnasial utbildning och elever med utländsk bakgrund lägre betyg i estetiska ämnen, och en större andel av dem går ut grundskolan utan att ha blivit godkända.<sup>35</sup> I gymnasieskolan är estetiska ämnen inte längre obligatoriska, vilket kan påverka möjligheterna att nå nya ungdomar.<sup>36</sup>

För ungdomar som gått i kulturskolan kan ett gap senare uppstå innan högskolan, där det är svårt för dem som saknar möjlighet till privatlektioner att utöva sin konst och utveckla sig genom egna utbildningsinsatser.<sup>37</sup> Vetskap om detta gap är viktigt att ha med sig för beslutsfattare med möjlighet att utforma kulturverksamhet för unga och unga vuxna.

Av Universitetskanslersämbetets (UKÄ:s) utvärdering av lärosätena 2022 framgår att validering och bedömning av reell kompetens, det vill säga det kunnande som en individ skaffat sig i sammanhang utanför formell utbildning, är något som högskolorna behöver utveckla. Det finns exempel på att högskolor förändrat antagningsprov för att bredda rekryteringen. Kungliga Musikhögskolan lade mindre

---

34. Myndigheten för kulturanalys (2017a)

35. Skolverkets officiella statistik avseende läsåret 2021/22

36. SOU 2021:77; Universitets- och högskolerådet (2016)

37. SOU 2021:77

vikt vid musikteori och slopade kravet på notkunnighet i antagningen till elektroakustisk komposition, vilket ledde till en breddad rekrytering av begåvade studenter med en annan bakgrund.<sup>38</sup>

Trösklar till den kommunala kulturskolan är avgifter och kösystem

Den kommunala kulturskolan kan spela stor roll för att jämna ut skillnader i kulturutövande mellan barn och unga med olika bakgrund, och kan på sikt bidra till ett breddat professionellt deltagande. Kulturskola finns i nästan alla Sveriges kommuner och ger barn och unga möjlighet att lära, skapa och utöva kulturella och konstnärliga uttryckssätt. Men det finns trösklar, bland annat i form av avgifter och köer. De flesta kommuner tar ut en deltagaravgift, och avgiftens storlek varierar mellan kommunerna. Tre fjärdedelar av kommunerna hade köer till kulturskolan 2021.

Kulturrådet uppskattar att ungefär 11 procent av alla barn och unga i åldern 6–19 år gick i kulturskolans terminskurser 2021. Men flickor deltog i högre utsträckning än pojkar och det fanns en snedrekrytering av elever med högutbildade föräldrar och svensk bakgrund.<sup>39</sup> Kulturskoleutredningen<sup>40</sup> pekade på att både socioekonomisk bakgrund och utländsk bakgrund påverkade i vilken utsträckning föräldrar kände till kulturskolan och därmed hade möjlighet att introducera den för sina barn. Kulturskolor har på senare år utvecklat öppna kulturskola, en verksamhet med syfte att nå nya målgrupper och som varken kräver anmälan eller avgifter. Den öppna verksamheten har till stor del utvecklats med hjälp av Kulturrådets utvecklingsbidrag. Kulturrådet har genomfört en nationell kartläggning av den öppna verksamheten som publiceras i mars 2023.

Avgifter behöver inte vara ett hinder för breddad rekrytering bara i kulturskolan. Vissa högskoleförberedande utbildningar är också avgiftsbelagda, och höga materialkostnader kan bli ett hinder för personer som saknar ekonomiska resurser att söka även konstnärliga högskoleutbildningar.<sup>41</sup>

### 4.2 Osäker arbetsmarknad och ojämna inkomster kan vara hinder för att attrahera personer med sämre ekonomiska resurser

Ett annat hinder för breddad rekrytering till kulturektorn är yrkesgruppens ojämna inkomster och osäkra arbetsmarknad. Det kan krävas en familj eller en partner att falla tillbaka på för att våga satsa på ett konstnärligt yrke.<sup>42</sup> Konstnärsnämndens uppföljning av konstnärers inkomster 2014 visar till exempel att det var troligt att konstnärer i de yngsta åldersgrupperna i större utsträckning än andra jämnåriga fick ekonomisk hjälp av familj eller släkt.<sup>43</sup>

Covid-19-pandemin satte ytterligare ljuset på den otrygghet som finns inom kulturektorn. När arbetslösheten ökade fick konstnärer och andra yrkesverksamma inom kulturektorn söka sig till andra branscher för att klara sin försörjning, vilket även kan ha påverkat unga som stod inför att välja yrkesbana.<sup>44</sup> Universitets- och högskolerådet (UHR) konstaterar i en rapport att det varit en utmaning för konstnärliga högskolor att bemöta uppfattningar om att det är svårt att försörja sig på

---

38. Universitetskanslersämbetet (2022)

39. Kulturrådet (2022a)

40. SOU 2016:69

41. Universitets- och högskolerådet (2016)

42. SOU 2021:77

43. Konstnärsnämnden (2016)

44. SOU 2021:77

kunskaper från högskolornas utbildningar. UHR påpekar att andra fördelar, som att en konstnärlig karriär kan vara mer utvecklande och tillfredsställande, behöver lyftas fram mer för att bredda rekryteringen till de konstnärliga högskoleutbildningarna.<sup>45</sup>

Sedan 1990-talet har antalet fasta anställningar vid musik- och scenkonstinstitutionerna minskat. Andelen konstnärer som är företagare är hög, och enskild firma utan anställda är den vanligaste företagsformen. En växande andel konstnärer är kombinatorer, med inkomster från både anställning och näringsverksamhet.<sup>46</sup> Konstnärsnämndens uppföljning av konstnärers inkomster 2014 visar att trots att konstnärgruppen hade högre utbildning än befolkningen så hade konstnärer en medianinkomst i nivå med den del av befolkningen som enbart hade grundskoleutbildning. Konstnärer har också haft en sämre inkomstutveckling. Inkomstökningen mellan 2004 och 2014 var endast 4 procent i konstnärgruppen jämfört med 18 procent i befolkningen. Många konstnärer har så låga inkomster att de inte kan antas kunna försörja sig på sitt konstnärskap.<sup>47</sup>

Att många konstnärer har låga inkomster i kombination med långa utbildningar och lång etableringstid medför även risk för låga pensioner och låg sjukpenninggrundad inkomst (SGI).<sup>48</sup> Det kan vara svårt och krångligt för konstnärer med oregelbundna inkomster eller inkomster både från anställning och näringsverksamhet att beräkna storleken på SGI och därmed på olika sociala ersättningar.<sup>49</sup> Statistik visar också att konstnärer i lägre utsträckning än befolkningen som helhet tagit del av ersättningar som föräldrapenning, sjukpenning och bostadsbidrag.<sup>50</sup>

### 4.3 Rekryteringsprocesser kan innehålla hinder för breddat deltagande

Statliga kulturinstitutioner har tidigare påpekat att det i rekryteringar är svårt att hitta personer med utländsk bakgrund som har den efterfrågade kompetensen.<sup>51</sup> Denna brist kan bland annat ses som en följd av snedrekryteringen till estetiska och konstnärliga utbildningar. Men fler förklaringar till den bristande mångfalden i kultursektorn har framkommit. Som framgått tidigare har UKÄ konstaterat att valideringen av kunskaper som inte kommer från formell utbildning behöver förbättras inom högskolesektorn.<sup>52</sup> Behovet av att förbättra bedömningen av kompetens har även identifierats på arbetsmarknaden, och då särskilt värdering och validering av kunskap hos personer med bakgrund i andra länder.<sup>53</sup>

Fackförbundet DIK har kartlagt hur det gått på arbetsmarknaden för akademiker som invandrat till Sverige 2000–2018 med en utbildning inom kultur, kommunikation och kreativ sektor. Majoriteten hade 2018 ett arbete, men endast 27 procent av de sysselsatta hade ett jobb som krävde högskoleutbildning, och endast 10 procent hade ett arbete inom sitt utbildningsområde. DIK såg bland

---

45. Universitets- och högskolerådet (2016)

46. Konstnärsnämnden (2016); Myndigheten för kulturanalys (2022)

47. Konstnärsnämnden (2016)

48. Konstnärsnämnden (2020)

49. En särskild utredare har i uppdrag att utreda regelverket för sjukpenninggrundande inkomst (SGI) för personer med stor variation av anställnings- och uppdragsformer. Uppdraget ska redovisas senast den 20 april 2023 (se direktiv 2021:90).

50. SOU 2018:23

51. Myndigheten för kulturanalys (2017b)

52. Universitetskanslersämbetet (2022)

53. Se t.ex. Myndigheten för kulturanalys (2017b); DIK (2021)

annat behov av snabbare bedömning och validering av utländsk utbildning, breddat utbud av kompletterande utbildningar för utrikes födda och fler yrkesanpassade språkutbildningar.<sup>54</sup> Språkkrav har även tidigare lyfts fram som ett hinder att bredda rekryteringarna inom kultursektorn.<sup>55</sup>

Det har även framkommit andra hinder kopplade till arbetsgivares rekryteringsprocesser. Myndigheten för kulturanalys har bland annat identifierat bristande ekonomiska resurser och låg personalomsättning i kombination med minskningar i antalet anställda som hinder för att öka andelen anställda med utländsk bakgrund vid statliga kulturinstitutioner. Ett annat hinder kan vara så kallad nätverksrekrytering. Det kan till exempel handla om att en institution anlitar en regissör och att andra personer som regissören är van att samarbeta med automatiskt följer med. Kontaktnät tenderar att vara segregerade både avseende kön, etnicitet och socioekonomisk bakgrund.<sup>56</sup>

Tidigare studier har även identifierat att kulturinstitutioners verksamhet kan spela roll. Viss kultur har en mer internationell prägel, medan annan verksamhet är mer knuten till nationella och regionala traditioner och förutsättningar. Till exempel är musik- och danssektorn delvis en del av en internationell arbetsmarknad, där språket också har mindre betydelse än inom till exempel museiverksamhet.<sup>57</sup>

### 4.4 Brister i konstnärers arbetsmiljö drabbar vissa grupper mer

Mer kunskap behövs om i vilken utsträckning diskriminering förekommer i samband med rekryteringar inom kultursektorn. Det finns studier som visar att personer med utländsk bakgrund och till exempel icke-nordiskt klingande namn mer sällan blivit kallade till anställningsintervjuer inom andra delar av arbetsmarknaden.<sup>58</sup> Dessa studier säger inte specifikt hur det ser ut i kultursektorn.

Konstnärsnämnden genomförde 2016<sup>59</sup> en enkätundersökning av arbetsförhållanden bland verkamma konstnärer rörande bland annat frågor om diskriminering, trakasserier och hot i arbetsmiljön. Med diskriminering menades missgynnande eller kränkning. I undersökningen fick konstnärer uppges om de upplevde sig ha blivit utsatta för diskriminering. Sammanlagt uppgav 25 procent av konstnärerna som besvarat enkäten att de blivit utsatta för diskriminering det senaste året, antingen av chefer, kollegor eller andra personer som publik eller allmänhet. Kön och därefter ålder var de klart vanligaste grunderna för diskriminering, följt av etnisk tillhörighet. Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Det var vanligare att kvinnor än män uppgav att de hade diskriminerats. Av de som uppgav att de hade diskriminerats svarade 37 procent att de hade avstått från konstnärlig verksamhet vid minst ett tillfälle under året. Drygt 5 procent av konstnärerna uppgav att de hade utsatts för hot. I Myndigheten för kulturanalys rapport "Hotad kultur?" från 2016<sup>60</sup> uppgav så många som var tredje svarande att de någon gång hade utsatts för hot, våld eller trakasserier kopplad till deras yrkesroll som konstnärer eller författare.

---

54. DIK (2021)

55. Se t.ex. Myndigheten för kulturanalys (2017b); DIK (2021)

56. Myndigheten för kulturanalys (2015); Myndigheten för kulturanalys (2017b)

57. Myndigheten för kulturanalys (2015); Myndigheten för kulturanalys (2017b)

58. IFAU (2022)

59. Konstnärsnämnden (2017)

60. Kulturanalys (2016)



## 5. Insatser för att bredda det professionella deltagandet

Det förra kapitlet redogjorde för några aspekter som enligt tidigare studier kan motverka att fler deltar på konst- och kulturutbildningar och i kultursektorn. Det kan bland annat handla om antagningsprocesser, osäker arbetsmarknad och ojämna inkomster, rekryteringsprocesser och bristande arbetsmiljö.

I det här kapitlet tittar vi närmare på vad som konkret kan göras för att motverka hinder för professionellt deltagande i kultursektorn. Kapitlet syftar till att tydliggöra systemperspektivet på frågan om breddad rekrytering. Det vill säga, att synliggöra de olika aktörer som på olika sätt påverkar förutsättningarna för breddad rekrytering, de roller som dessa aktörer har och hur kopplingarna dem emellan ser ut. Det blir till exempel tydligt att utbildningsanordnarna spelar en viktig roll för att främja arbetsgivares arbete med breddad rekrytering. Det system som vi tittar på i det här kapitlet omfattar aktörer som tillsammans representerar arbetstagar-, arbetsgivar-, bransch- och medborgarperspektiv.

Kapitlet baseras delvis på en undersökning som vi genomförde hösten 2022, då vi kontaktade ett urval aktörer inom utbildningsnätet och kultursektorn, för att höra i vilken utsträckning och på vilka sätt de arbetar för att bredda vilka som är yrkesverksamma inom kultursektorn, vilka eventuella behov av insatser de ser och vilka goda exempel på insatser de har sett. Svaren från det tjugotalet aktörer som ingick i undersökningen ger inte en heltäckande bild av utbildningsnätet och kultursektorn. Frågorna har till exempel ställts till yrkes- och branschföreträdare, och inte till kulturverksamheter. Alla aktörer som besvarat frågorna omnämns inte i texten.<sup>61</sup>

### 5.1 Den kommunala musik- och kulturskolan

Sedan 2016 fördelar Kulturrådet utvecklingsbidrag till kulturskolor. Under åren 2021 och 2022 uppgick bidraget till 200 miljoner, och 2023 till 100 miljoner kronor. Bidraget är aviserat att fördelas till och med 2023. Utvecklingsbidraget kan bland annat beviljas för insatser för att nå nya målgrupper, för barn och unga med funktionsnedsättning och för att stärka kulturskoleverksamhet i områden med socioekonomiska utmaningar och i glesbygdsområden.<sup>62</sup>

Sedan 2018 har Kulturrådet även ett uppdrag att främja kulturskolefrågor. Det gör vi genom ett nationellt centrum för kulturskolefrågor som arbetar med att samordna och stödja kulturskolan, identifiera utvecklingsbehov, samverka och samla och dela statistik, kunskap och forskning. Under 2023 kommer centret att publicera en studie som ska fördjupa kunskapen om hur öppen kulturskoleverksamhet utan krav på anmälan och avgifter kan bidra till att nå nya målgrupper och bredda deltagandet i kulturskolan.

Bidraget samt centrets främjande och uppföljande verksamhet ger god insyn i hur kulturskolor arbetar för att bredda rekryteringen till undervisningen. Kulturskolorna använder bland annat bidraget för att bredda ämnesutbudet och göra riktade satsningar till målgrupper de vanligtvis har svårt att

61. Frågorna skickades till en bredd av aktörer inom utbildnings- och kultursektorn, sett till uppdrag, inriktning och konst-/kulturområde. Några aktörer har inte återkommit med svar. En förteckning på svarande finns i rapportens bilaga.

62. Förordning (2018:1548) om statsbidrag till kommuner som bedriver kulturskoleverksamhet

nå, såsom barn och unga i socioekonomiskt utsatta områden eller med funktionsnedsättning. De arbetar då uppsökande. Över hälften av verksamheterna bedriver öppen kulturskoleverksamhet och fyra av tio genomför aktiviteter under skollov. För att få fler att delta samverkar kulturskolorna ofta med grund- och särskolor och fritidshem, men även med fritidsgårdar och kulturaktörer.<sup>63</sup>

Kulturrådets sammanställning av hur kulturskolorna har använt utvecklingsbidraget visar att kommunerna bedömer att de har nått cirka 81 500 barn och unga i verksamhet inom ramen för bidraget. Av dessa bedöms 58 000 vara nya elever, det vill säga som inte varit inskrivna i kulturskolan sedan tidigare. Den höga siffran beror bland annat på att det har utvecklats verksamhet på tider och arenor som är tillgängliga för barn och unga exempelvis under skolloven.<sup>64</sup>

## 5.2 Högskole- och yrkesförberedande utbildningar

Det finns ett brett spann av eftergymnasiala konst- och kulturutbildningar som kan vara högskole- eller yrkesförberedande och som följer olika regelverk<sup>65</sup>: konst- och kulturutbildningar som anordnas av folkhögskolor, konst- och kulturutbildningar som anordnas av privata aktörer och stiftelser samt yrkesförberedande yrkeshögskoleutbildningar inom kultur, media och design.

Det är vanligt att studenter på högre utbildningar har gått en förberedande utbildning, men det förekommer också det omvända, det vill säga att studenter med examen från högre utbildning läser en yrkesinriktad utbildning eller en spetsutbildning på folkhögskola. Utbildningarna är också en viktig arbetsmarknad för konstnärer.

### Folkhögskolor

Folkbildningsrådet är sektorsansvarig för folkbildningen och har som huvudsaklig uppgift att fördela statens medel till folkbildningen, samt att utvärdera om medlen har använts i enlighet med statens syften med stöden.<sup>66</sup>

Folkbildningsrådet tar även fram rapporter som belyser folkbildningen ur olika perspektiv. I rapporten *Mångfald och förnyelse?*<sup>67</sup> undersöks vem som deltar i folkbildningens kulturverksamheter och vilka faktorer som främjar respektive motverkar mångfald. Med mångfald avses utländsk bakgrund och socioekonomisk bakgrund. Av undersökningen framgick att det var få av de folkhögskolor som medverkade i studien som hade ett kursutbud som underlättade att nå en mångfald av deltagare. De strategiska insatserna för att ändra mångfalden inom kulturverksamheterna var också ganska få.

Men några folkhögskolor utmärker sig med mer utvecklade arbetssätt och under 2023 publicerar Folkbildningsrådet en idéskrift, som tar utgångspunkt i några av dessa skolor. Det kan till exempel handla om att skolorna samverkar med kultur- och föreningslivet i områden i städerna där många med bakgrund utanför Norden eller med kortare utbildning bor, eller att lärarna har aktiva nätverk där. Det kan också handla om inriktningen på kursutbudet, eller om att en landsortsskola har startat verksamhet eller byggt kontaktytor i en närliggande större stad. Det finns bland annat

---

63. Kulturrådets pågående studie som publiceras i mars 2023.

64. Ibid.

65. Folkhögskoleförordningen (1977:551), Förordning (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar, Lag (2009:128) om yrkeshögskolan

66. Förordning (2015:218) om statsbidrag till folkbildningen

67. Folkbildningsrådet (2020)

exempel på när folkhögskola och kulturskola samverkar, för att bättre nå ut med sina respektive verksamheter.<sup>68</sup>

Frågor som rör breddad rekrytering hanteras även i andra sammanhang inom folkbildningen. För några år sedan startade några folkhögskollärare det så kallade "gräsrotsinitiativet" som handlar om breddat deltagande, eftersom de såg behov av att lyfta frågorna. I samarbete med bland annat Sveriges folkhögskolor genomför de kunskapshöjande insatser som samtal, webinarier, idésamlingar och diskussioner.

### Privata utbildningsanordnare

Myndigheten för yrkeshögskolan samordnar yrkeshögskoleutbildningar, tolkutbildningar inom folkbildningen och konst- och kulturutbildningar. Yrkeshögskoleutbildningar inom kultur, media och design är yrkesförberedande, baserade på behov i arbetslivet och sex månader efter examen ska anordnarna följa upp om studenterna har fått ett arbete. Något sådant krav finns inte på anordnarna av konst- och kulturutbildningar, men de uppmanas att följa upp var studenterna tar vägen.

Det här avsnittet fokuserar på konst- och kulturutbildningarna. Dessa utbildningar kan antingen förbereda till högre utbildning, vara yrkesförberedande eller syfta till kulturarvsbevarande.

Sedan 2015 ansvarar Myndigheten för yrkeshögskolan för att granska kvaliteten hos konst- och kulturutbildningarna och att pröva om de kan få stöd i form av studiestödsberättigande eller statsbidrag. Som grund för bedömningen har kvalitetskriterier tagits fram baserade på regelverket för utbildningarna.<sup>69</sup> Ett kriterium handlar om att anordnarna ska främja jämställdhet genom bred medvetenhet om och aktivt arbete med jämställdhetsaspekter som är relevanta för utbildningen. Ett annat handlar om att utbildningsanordnaren ska eftersträva att sökande till utbildningen har olika bakgrund på ett sätt som återspeglar befolkningen i stort. När det handlar om det kriteriet granskar myndigheten om utbildningsanordnaren gör aktiva insatser för att attrahera sökande från underrepresenterade grupper. Utbildningens genomförande ska därtill ta vara på olika perspektiv och sträva efter lika möjligheter för alla att fullfölja utbildningen.

I Myndigheten för yrkeshögskolans granskning från 2022 konstateras att många insatser för mångfald och breddad rekrytering genomförs, men att arbetet kan systematiseras och dokumenteras mer för att göra det möjligt att analysera och följa upp det. Tydliga målsättningar kan förenkla skolornas uppföljning av insatserna och tydliggöra vad arbetet syftar till. I rapporten ges exempel på en musikutbildning som bedriver ett aktivt arbete med breddad rekrytering och mångfald. Utbildningsanordnaren har bland annat flera konserter per år för att synliggöra verksamheten för nya studenter, arrangerar prova-på-dagar och driver projekt för olika grupper, till exempel barn med funktionsnedsättningar, för att fler ska söka sig till utbildningen senare i livet.<sup>70</sup> I granskningen från 2020 bedöms att 7 av de 20 granskade utbildningarna behöver göra insatser för att få en mer jämn könsfördelning bland studerande i utbildningen. Det konstateras också att det finns flera exempel på insatser för att främja jämställdhet i utbildningen, till exempel införande av könsneutrala omlädningsrum.<sup>71</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan arbetar även på andra sätt med frågorna, genom att efter-

---

68. Samtal med Katja Timgren 2022-12-13, som skrev rapporten *Mångfald och förnyelse?*, är projektledare för arbetet med den nya idéskriften som Folkbildningsrådet släpper 2023 och är en av lärarna i gräsrotsinitiativet.

69. Myndigheten för yrkeshögskolans informationsmaterial inför kvalitetsgranskning: [https://assets.myh.se/docs/publikationer/informationsmaterial/infor\\_kvalitetsgranskning\\_konstkulturutbildningar.pdf](https://assets.myh.se/docs/publikationer/informationsmaterial/infor_kvalitetsgranskning_konstkulturutbildningar.pdf)

70. Myndigheten för yrkeshögskolan (2022)

71. Myndigheten för yrkeshögskolan (2020)

sträva att informationen om utbildningarna når ut brett och dela goda exempel från granskningarna. De har också tagit fram ett stödmaterial om jämställdhetsarbete för utbildningsanordnare.

### 5.3 Högskolor och universitet

År 2001 skrevs det in i högskolelagen att universitet och högskolor aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan.<sup>72</sup> År 2019 fick UKÄ i uppdrag att genomföra en tematisk utvärdering av universitetens och högskolornas arbete med breddad rekrytering, i samråd med Universitet- och högskolerådet. Uppdraget redovisades hösten 2022. I den del av utvärderingen som redogör för lärosätenas arbete redogörs för ett antal övergripande resultat och slutsatser. En av några slutsatser är att mycket görs men att systematiken och långsiktigheten kan förbättras.

När det gäller konsthögskolorna specifikt konstateras, att konstnärliga högskolors antagningssystem med arbetsprov medför utmaningar för breddad rekrytering, eftersom de flesta studenter redan har gått långa förberedande utbildningar som kan vara avgiftsbelagda (se även 4.1). UKÄ:s bedömargrupp menar att det behövs ett helhetsgrepp om utbildningssektorn när det gäller rekryteringen till högre konstnärlig utbildning. Frågan behöver belysas i bredare bemärkelse, snarare än att kritik enbart riktas mot enskilda lärosäten som inte uppnår en breddad rekrytering.

Nedan ges några exempel på arbetssätt för breddad rekrytering till konstnärliga högskolor, som UKÄ:s bedömargrupp ser som goda. Bedömargruppen framhåller bland annat *Beckmans designhögskolas* designstipendium, som underlättar deltagande i kvällsskolan, som ses som en viktig rekryteringsbas. Från *Konstfack* framhålls bland annat lärosätets samverkan med förberedande utbildningar, att lärosätet analyserar antagningsprovets inverkan, hur lärosätet arbetar med inkluderande marknadsföring och studentinvolvering.

*Kungliga konsthögskolans* deltagande i nätverk med konstnärliga utbildningar ses som positivt, och att samtal om makt, representation, genus, etnicitet och klass är en del av aktiviteterna och samtalen i utbildningen. *Kungliga musikhögskolans* förändring av antagningsproven till kandidatutbildningen i elektroakustisk komposition lyfts också som gott exempel. Förändringen har lett till en breddad rekrytering av begåvade studenter med en annan bakgrund än tidigare. Vidare ser bedömargruppen bland annat *Stockholms konstnärliga högskolas* baskurser som ett bra exempel på hur man kan sänka trösklar och väcka intresse för utbildningen bland nya grupper.<sup>73</sup>

### 5.4 Arbets- och uppdragsgivare, fria aktörer och civilsamhällesaktörer

En betydande del av kultursektorns arbetsmarknad utgörs av nationella, regionala och kommunala uppdrags- och arbetsgivare, exempelvis scenkonst- och kulturarvsinstitutioner med nationella och regionala huvudmän, samt kommunala konsthallar och bibliotek. En annan betydande del utgörs av det fria kulturlivet och civilsamhället, som består av en bredd av aktörer: privata och ideella, lokala och nationella, främjande, producerande och arrangerande – allt från bokförlag, gallerister och arrangörer till teatrar och folkets hus. Andra viktiga arbetsgivare för konstnärer och andra kulturotövare är utbildningsanordnarna.

---

72. Högskolelag (1992:1434), 1 kap. 5 § fjärde stycket

73. Universitetskanslerämbetet (2022)

Många kulturinstitutioner har länge haft uppdrag som har att göra med breddat professionellt deltagande inom kultursektorn. Styrningen har delvis minskat över tid, vilket kan förstås i ljuset av den nya museilagstiftningen samt debatten om armlängds avstånd och konstnärlig frihet. År 2018 ströks uppdraget att "integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv" från de nationella museimyndigheterna, medan de statliga scenkonstinstitutionerna har kvar uppdraget. Även de regionala institutionerna, som får stöd genom kultursamverkansmodellen, har fått en minskad styrning kring rättighetsuppdragen över tid genom Kulturrådets förenklade uppföljning och tydligare fokus på att lyfta frågorna i dialog och erfarenhetsutbyten.

År 2017 undersökte Myndigheten för kulturanalys hur regionala och statliga institutioner tolkade sitt mångfaldsuppdrag.<sup>74</sup> Undersökningen visar att det fanns en otydlighet hos kulturinstitutionerna kring vilket, eller vilka, "mångfaldsperspektiv" som de förväntades integrera i sin verksamhet. Undersökningen pekar mot att institutionernas tolkning av mångfaldsuppdraget hade breddats över tid – från en integrationspolitisk tolkning till att omfatta allas lika rättigheter. Arbetet med att integrera ett mångfaldsperspektiv beskrevs bland annat handla om att skapa en mer heterogen personal-sammansättning och motverka diskriminering i bred bemärkelse. Ur ett verksamhetsperspektiv kunde det också handla om att skapa ett brett och diversifierat utbud och reflektera kring och utmana etablerade synsätt. En osäkerhet kring uppdraget, brist på tid, ekonomiska förutsättningar och ibland kunskap kunde försvåra ett integrerat arbetssätt med uppdraget.

De statliga kulturmyndigheterna har även i uppdrag att ta emot nyanlända arbetssökande och personer med funktionsnedsättning för praktik 2021–2023.

### Exempel på arbetssätt

Kulturverksamheter ingår inte i Kulturrådets undersökning eftersom det skulle förutsätta ett mer omfattande urval. I utskicket till andra aktörer frågade vi efter exempel på insatser för att bredda det professionella deltagandet i kultursektorn. Ett urval presenteras i det här avsnittet och några beskrivs mer utförligt i rapportens intervjudel. Exempel har också hämtats från Kulturrådets egen bidragsgivning och omvärldsbevakning. Sammanställningen i det här avsnittet gör inte anspråk på att ge en heltäckande bild av arbetssätt, utan ska ses som just exempel.

Flera aktörer har etablerat plattformar som syftar till att stärka individers möjligheter att etablera sig och vara verksamma i kultursektorn. Inom musikområdet kan det handla om att erbjuda unga utbildning, stöd, information och möten med branschen. Exempel på aktörer är bland annat Din Musikbusiness, Musiksupporten och You+. Andra initiativ syftar till att underlätta för invandrade konstnärer att vara verksamma. Det är Konsten att delta exempel på, som beskrivs i rapportens intervjudel. Plattformen Migration Memory Encounters är ett annat exempel, som arbetar för att invandrade konstnärer och kulturutövare samt kulturbeställare ska kunna mötas. Kulturrådets uppföljning av projektet, som fått regionalt utvecklingsbidrag från Kulturrådet, visar att det bidragit till att projektdeltagare engagerats av kulturinstitutioner.

Frågor som har att göra med breddat professionellt deltagande inom kultursektorn kan också undersökas och utvecklas i samarbete och nätverk. Det europeiska nätverket Trans Europe Halles, som har stöd från Kreativa Europa, arbetar exempelvis med projektet Cultural Transformation Movement, som bland annat syftar till att skapa och sammanföra en ny generation ledare från underrepresenterade grupper. Ett annat exempel är nätverket Dans på röda linjen som stödjer ungdomars dansande genom att dela kunskaper och resurser och koppla ihop organisationerna längs tunnelbanans röda linje. Med utgångspunkt i nätverket startades Dansprogrammet, som riktar sig mot unga och ska vara

---

74. Kulturanalys (2017b)

en länk mellan dans på fritiden och professionell dans. Programmet leds bland annat av Riksteatern och Botkyrka kommun.

Det finns många exempel på producerande verksamheter som, med olika intentioner och utgångspunkter, arbetar med delaktighetsfrågor. Det kan till exempel handla om att lyfta eller undersöka vissa perspektiv, uttryck och erfarenheter eller rikta sig till en viss målgrupp. Några exempel bland många är Riksteatern Crea (en teckenspråkig teater), Unga Klara, Giron Sámi Teáhter, Backa Teater, Ung Scen Öst, Romska Kulturcentret i Malmös bibliotek, Intercult, Selam, Mångkulturellt centrum, Mosaikteatern, Black Archives Sweden och Queerrörelsens Arkiv och Bibliotek. I rapportens intervjudel finns exempel från ShareMusic & Performing Arts, The National Black Theatre of Sweden och Folkets Husby.

Det kan också handla om att en kulturinstitution eller kulturaktör arbetar undersökande med frågorna i organisationen och den befintliga verksamheten, med kompetenshöjande insatser eller aktivt arbete med rekrytering och publikrelationer. Ett exempel är Grafikens Hus, som beskrivs närmare i rapportens intervjudel. Ett annat exempel är projektet Nyanlända biblioteksguider, som är ett samarbete mellan biblioteken i Göteborg, Kungsbacka, Alingsås och Västra Götalandsregionen. I Kulturrådets rapport *Göra allt möjligt*<sup>75</sup> finns många exempel på hur regionala kulturverksamheter arbetar för att bredda deltagandet i verksamheten, framför allt utifrån ett publik-, användar- och deltagarperspektiv.

### 5.5 Yrkesförbund och andra intresseorganisationer

Inom kultursektorn finns det många yrkesförbund, varav vissa är fackförbund, och andra intresseorganisationer som organiserar och företräder konstnärer och andra kulturutövare. Exempel är Konstnärernas Riksorganisation (KRO), Facket för kultur, kommunikation och kreativ sektor (DIK), Föreningen Svenska Tonsättare och Sveriges Författarförbund. Vissa är inriktade på att skapa arbetstillfällen för sina medlemmar, till exempel centrumbildningarna. Samarbetsorganet Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd (KLYS) företräder 14 medlemsorganisationer.

Det finns många andra intresse-/civilsamhällesorganisationer och nätverk som arbetar med och företräder relaterade frågor. I det här stycket ges några exempel. TRYCK, en ideell kulturförening som består av kulturarbetare ur den afrikanska diasporan. Föreningen Kultur och Kvalitet, som verkar för att kulturarbetare med intellektuella och neuropsykiatriska funktionsvariationer ska ha möjlighet att utvecklas och vara en del i samhällets kulturliv. Women in film and television (Wift), ett internationellt nätverk som driver utveckling mot rättvis fördelning i film och tv-branschen. Very Special Arts, en kulturorganisation som vill stödja, inspirera och skapa möjligheter för konstutövare med funktionsnedsättningar. Gärigheter, som arbetar för att skapa en representativ kultur- och mediebransch. Viermie K, ett samiskt kulturpolitiskt nätverk som arbetar för att stärka det professionella kulturlivet i norra Sverige. Det finns självklart även många aktörer som arbetar med relaterade frågor, men som inte är specifikt inriktade på kultursektorn.

Här ger vi exempel på hur tre fackförbund och scenkonstallianserna ser på sin roll när det gäller breddad rekrytering till kultursektorn.

*Sveriges författarförbund* arbetar inte med frågan om breddad rekrytering i direkt bemärkelse, däremot på ett strukturellt plan för att författare och översättare ska kunna leva på sitt arbete, så att inte ekonomiska förutsättningar bidrar till snedrekrytering. Förbundet har därutöver ett råd för samisk litteratur och har tagit fram tio krav för att stärka detta litteraturområde. *DIK* uppger att

---

75. Kulturrådet (2021b)



frågorna är högt prioriterade. De driver bland annat ett påverkansarbete för att regeringen ska ge tydliga uppdrag till kulturinstitutioner att öka mångfalden, arbetar för att högskolan ska få en större bredd av studenter och de följer upp jämlikhetsdata i enkäter som de använder för att motverka diskriminering. De lokalfackliga kan också lyfta frågorna med arbetsgivaren. *Scen & Film* har under lång tid haft ett arbete för frågor som rör jämställdhet, mångfald och inkludering och har en särskild arbetsgrupp för frågorna. Det handlar om tillgänglig kommunikation, programverksamhet och erfarenhetsutbyten. De har bland annat belyst frågorna på scenkonstbiennalen, och på möten med alla yrkesavdelningar och fackliga avdelningar runt om i Sverige samt i samarbete med Svensk scenkonst utvecklat bemötandekoder för intima scener.

Scenkonstallianserna erbjuder villkorade anställningar till frilansande utövare, som innebär att utövarna tar tjänstledigt från sin allians när de får ett uppdrag. För att bli anställd förutsätts mångårig erfarenhet. *TeaterAlliansen* beskriver det som att de är en spegelbild, med viss fördröjning, av hur långt branschen har kommit. Alla tre allianserna lyfter sin kompetensutveckling. *Dansalliansen* har också gjort insatser för nyexaminerade dansare, med målet att dansare, med olika bakgrunder, ska få stöd att etablera sig i branschen. *Musikalliansen* har ett pågående utvecklingsarbete med mångfaldsfrågor. Centrala frågor är musikalisk genrebredd och internationalisering. För att Musikalliansen ska kunna följa den musikaliska mångfalden får de anställda definiera vilken genre de representerar. Det är få utövare inom den så kallade urbana kulturen som nås av Musikalliansens aktiviteter. Musikalliansen betonar vikten av att arbeta aktivt med kommunikation, uppsökande verksamhet och publika evenemang för att nå ut brett.

## 5.6 Bransch- och arbetsgivarorganisationer

Bransch- och arbetsgivarorganisationer företräder de aktörer som de representerar. Exempel är Svensk Scenkonst, Sveriges Museer och Bildkonst Sverige. Inom det fria musikområdet företräds arrangörsledet av MAIS, som är ett samarbetsorgan för tio olika riksförbund, samt Svensk Live, som representerar arrangörer inom populärmusikfältet.

Här ger vi exempel på hur tre branschorganisationer ser på sina möjligheter att påverka frågor som rör breddad rekrytering.

Av vår kontakt med *Svensk Live* framgår att de bedriver ett ständigt arbete med frågan. De uppfattar att det finns en uppfattning om att det är "finkulturen" som är professionell och där ingår inte det autodidaktiska. De påpekar ofta, bland annat för Kulturrådet, att många professionella musiker skapar sin egen musik som låtskrivare; avancerad musik som är viktig i samtiden, men som det saknas ekonomisk stöttning för. *Scensverige* arbetar för att tillsättandet av arbetsgrupper och kommittéer ska spegla branschen. Det ska även finnas en bredd sett till genre och geografi. Bredd eftersträvas också vid val av deltagare till programverksamhet. *Svensk Scenkonst* arbetar just nu med ett ledarskapsprogram för att bredda rekryteringsbasen till högre chefsnivåer, som beskrivs i rapportens intervjudel. Som arbetsgivarorganisation ger de stöd till scenkonstens arbetsgivare inom bland annat mångfald/rekrytering och hur diskriminering kan motverkas.

## 5.7 Stödgivande myndigheter och andra organisationer

Breddad rekrytering till kultursektorn är en tvärpolitisk fråga. Det här avsnittet fokuserar på den statliga nivån, men kulturpolitiken bygger som känt på en trepartssamverkan och ett gemensamt ansvarstagande mellan stat, region och kommun. Insatser för att stärka den kulturella infrastrukturen i landets regioner och kommuner är centralt för att konstnärer ska kunna vara verksamma i olika delar av landet.

Bland statliga myndigheter och motsvarande som hanterar frågor av betydelse för rekryteringen till

## Möjligheter, utmaningar, metoder

kultursektorn, kan bland annat följande nämnas: Statens skolverk, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Universitetskanslersämbetet, Myndigheten för yrkeshögskolan, Centrala studiestödsnämnden, universitet och högskolor, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten, Myndigheten för delaktighet, Jämställdhetsmyndigheten, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Skatteverket, Tillväxtverket, Statistiska Centralbyrån och organisationer under Kulturdepartementet. Några av myndigheterna har en stödgivande roll. Genom information, arbetsförmedling och så vidare kan de underlätta enskildas utövande. Myndigheter, regioner och kommuner, universitet, privata aktörer och stiftelser kan även ge stöd i form av stipendier och bidrag.

Här ger vi exempel på hur fyra organisationer under Kulturdepartementet ser på sin roll när det gäller breddad rekrytering.

*Sveriges författarfond* har hand om den statliga ersättningen till upphovsmän till litterära verk för utnyttjandet av deras verk genom bibliotek. Fonden har inget uppdrag att bredda deltagandet. De kvoterar inte och styr inte aktivt mot särskilda grupper av upphovsmän. Däremot kan de i sin inriktning på konstnärlig och litterär kvalitet samt ekonomiskt behov delvis integrera aspekter som har med breddad rekrytering att göra, så att exempelvis utländsk bakgrund och socioekonomiska förhållanden kan ges särskilda värden. De kategoriserar inte de sökande. I fokus är alltid de enskilda verkens litterära kvaliteter. För att kvalificera sig för stipendier måste man ha publicerat sig som litterärt verksam. Insatser mot snedrekrytering beskrivs därför som viktigare och mer avgörande i tidigare skeden än när den verksamme ska söka stipendier.

*Konstnärsnämnden* främjar konstnärers yrkesvillkor med hjälp av ekonomiska och informativa styrmedel. Det handlar om fördelning av stipendier och bidrag samt information och tvärsektorieell samverkan om konstnärers ekonomiska och sociala villkor. Genom utredning- och analysarbete förses regeringen och riksdagen med adekvata underlag för beslut som kan påverka deltagandet i kultursektorn. Myndigheten arbetar aktivt med att nå konstnärer som inte känner till myndigheten, bland annat genom att fördela bidrag utan ansökan. För att säkerställa att stipendieansökningarna får en rättvis och sakkunnig bedömning på armlängdsavstånd från politiken används externa beslutande grupper. Beslutandegrupperna består av sakkunniga med kunskap och erfarenhet om konstområdenas bredd och specifika förutsättningar.

*Riksteatern* är en producerande scenkonstinstitution och en folkrörelse med drygt 220 lokala och 21 regionala riksteaterföreningar. Kongressen är Riksteaterns högst beslutande organ. 2019 antog kongressen Riksteaterns strategi för jämlikhet och mångfald, som samtliga av Riksteaterns verksamheter ska bidra till att uppnå. Strategin är ett medel för att uppnå Riksteaterns vision: "Scenkonst som sätter tankar och känslor i rörelse, för alla överallt" och för att uppnå strategins målsättning om: "mångfald på, bakom och framför scenen". Riksteatern använder kompetensbaserad rekrytering för teknisk och administrativ personal. Residensverksamheten har öppna utlysningar för att stötta fler konstnärskap och det genomförs öppna auditions. Riksteatern har tillsammans med andra scenkonstaktörer initierat en yrkesutbildning för teknisk personal som eftersträvar jämlikhet och mångfald, varifrån de tar emot praktikanter. Riksteatern nationellt stöttar också lokala och regionala riksteaterföreningar i arbetet med att implementera strategin.

*Kulturrådet* verkar för kulturens utveckling och tillgänglighet genom bidrag, andra främjande insatser och uppföljning. Inom bidragsgivningen till det fria kulturlivet arbetar vi med att kontrollera och, där vi har möjlighet, ställa krav på ekonomisk ersättning till medverkande konstnärer. Kulturrådet har också flera rättighetsuppdrag. Utifrån dem arbetar vi för att motverka diskriminering. Att verka för ett självreflekterande arbetssätt i våra referens- och arbetsgrupper är en del av vårt proaktiva arbete för att främja konstens frihet och motverka diskriminering samt stärka myndighetens rättighetsbaserade arbete. I dialog med regioner och kommuner synliggörs frågorna och hur vi gemensamt kan verka för att stärka konstnärers ekonomiska förutsättningar och yrkesmässiga villkor.

**Intervjuerna som följer ger exempel på olika arbetssätt för breddad rekrytering eller med relaterade frågor. Intervjuerna är ett komplement till undersökningen för att ge ytterligare bredd av arbetssätt och utmaningar. Exempelen har valts ut för att Kulturrådet känner till att aktören arbetar aktivt med frågor som rör breddad rekrytering. Vissa av verksamheterna som beskrivs i avsnittet, benämns också som goda exempel av aktörer som har besvarat Kulturrådets frågor om breddad rekrytering.**



## ShareMusic

### *Intervju med Sophia Alexandersson, verksamhetschef och konstnärlig ledare*

Kunskapscentret ShareMusic & Performing Arts utvecklar scenkonsten genom inkludering. Centret arbetar samskapande i korta och längre konstnärliga processer. Det gäller allt från workshoppar och labb till fullskaliga scenkonstproduktioner. Under åren har man upptäckt ett glapp på vägen till ett yrkesliv inom konst och kultur för konstnärer med funktionsnedsättning, ett glapp mellan konstnären och branschen. Sophia Alexandersson är verksamhetschef och konstnärlig ledare på ShareMusic.

#### Hur jobbar ni för att överbrygga glappet?

– Vi har bland annat vidgat vårt arbete och gått från frågan "Vem får stå på scen?" till frågan "Vem får skapa konsten?". Breddad rekrytering handlar om att se hur nya uttryck utvecklar konsten. Vad styr de konstnärliga besluten? Måste en orkester se ut på ett visst sätt? Det tas för många normativa beslut och diskussionen om de konstnärliga vinsterna hamnar lätt i skymundan.

#### Ni har ett mentorprogram?

– Ja, i programmets första omgång hade vi fokus på upphovsrätt. Vi sökte konstnärer med den inriktningen. I steg 1 rekryterade vi mentorer från kulturlivet. Det var många som ville dela med sig av sin kunskap, både från institutioner och det fria kulturlivet. I steg 2 rekryterade vi konstnärer till de team vi skapade för att adepterna skulle kunna genomföra en konstnärlig idé. Programmet kan ses som en alternativ karriärväg och uppmärksamma branschen på konstnärer som inte går de gängse vägarna via högre utbildning etc.

#### Frågan om professionalisering driver ni också med Moomsteatern och Skånes Dansteater?

– Ja, vi är en unik trio i Sverige. Vi representerar olika konstformer och stöttar varandra. Man behöver titta på konkreta verktyg för bland annat rekrytering. Vi har sökt pengar för ett projekt där vi just vill titta på glappet mellan konstnärer med funktionsnedsättning och scenkonstbranschen. Ibland blir begreppet breddad rekrytering lite för brett och diffust och det blir otydligt vilka insatser som krävs. Det behövs fördjupad kunskap inom branschen. Alltifrån praktiska frågor som hur man genomför en turné med en konstnär som har assistans eller hur man lägger upp ett repetitionsschema för den som jobbar halvtid, till hur man tar medvetna konstnärliga beslut.

#### Sophias tips kring professionell rekrytering

- Se breddad rekrytering som en möjlighet – inte ett problem!
- Tänk i nya banor i rekryteringen. Leta brett och på oväntade ställen. Öppna till exempel upp för muntlig ansökan för dem som föredrar det.
- Var långsiktig. Det handlar inte bara om att nå rätt person, utan även om att förbereda organisationen på att verkligen välkomna och inkludera på riktigt, så att de nya perspektiv personen tillför bibehålls.



## Konsten att delta

### *Intervju med Ola Öhlin, projektledare*

Projektet Konsten att delta ger möjlighet för kulturskapare och journalister med olika bakgrund att träffas och byta erfarenheter. Satsningen underlättar för utlandsfödda kulturskapare att bli en del av det svenska kulturlivet. Det gäller både de som nyligen kommit hit och de som varit här en längre tid. Samtidigt får svenska kulturskapare nya nätverk och internationell kompetens. Projektet startades av samarbetsorganet KLYS men har tagits över av Konstnärscentrum. Ola Öhlin är projektledare.

### Varför är det personliga mötet viktigt?

– Det är de aktiva i branschen som har erfarenheter, kontakter och kan navigera inom sektorn. Allt bygger på kontakter och det gäller att komma in i nätverken. Konsten att delta handlar om att utbyta erfarenheter på lika villkor. I projektets linda märkte jag att i Sverige födda konstnärer oftast ställer ut i Sverige medan utlandsfödda ställer ut i resten av världen. Här fanns en potential och broar att bygga.

### Hur går en matchning till?

– Det första som händer är att man anmäler sig på vår hemsida. Är man yrkesverksam kulturskapare trillar man in i rätt region. Där matchar en koordinator i regionen ihop kollegor med varandra och har en första träff, sedan får de matchade själva bestämma var och hur de ska ses och umgås. Därefter bjuder koordinatoren in samtliga deltagare i regionen till nätverksträffar, kulturfrukostar eller liknande.

### Ge ett exempel på en lyckad matchning

– För en tid sedan matchade en koordinator ihop två kostymtecknare digitalt. De har olika bakgrund, bor i olika delar av landet. De fann varandra direkt och började prata om yrkeserfarenheter, de hade stor nyfikenhet på varandras ingångar i yrket och olikheter i hur de gestaltar scenrummet med sina kostymer.

### Vilken är din uppgift som projektledare?

– Jag är med och påverkar strukturellt, bland annat Arbetsförmedlingen så att de personer som flyttar till Sverige ska registreras efter sitt yrke hos Arbetsförmedlingen Kultur Media. Tidigare var det inte möjligt att registrera sig som kulturarbetare när man flyttade hit, detta har vi lyckats ändra på. Men fortsatt sker det allt för sällan. Arbetsförmedlingen har direktiv att arbeta mot bristyrkesområden och där ingår inte kulturektorn. Så de flesta registreras inom andra yrkesområden och blir inte synliggjorda. Jag hjälper de regionala koordinatorerna och sprider projektet till de regioner som inte är anslutna till Konsten att delta.

### Olas tips för lyckade matchningar

- Man behöver vara nyfiken. Det är en win-win-situation för bägge deltagarna, det är ett kollegialt utbyte på lika villkor.
- Kulturektorn bygger på kontakter och nätverk. Utlandsfödda måste få en chans att komma in i dessa nätverk. Det är så otroligt att se vad som sker i alla möten. Personer har gjort böcker tillsammans, utställningar etc.





## Ledarskapsprogram inom scenkonsten

*Intervju med Mikael Brännvall, vd för Svensk Scenkonst*

Scenkonsten behöver chefer och ledare som drivs av att jobba med verksamhetsutveckling, förändringsledning, inkludering och mångfald. Därför startade Trygghetsrådet TRS på uppdrag av Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film, ett program för blivande ledare inom scenkonsten. Tanken är att rekrytera bredare för att hitta framtidens ledartalanger. En av initiativtagarna är Mikael Brännvall, vd för Svensk Scenkonst.

Varför är det viktigt med breddat professionellt deltagande?

– Ledarförsörjningen är helt avgörande för verksamheterna. Scenkonsten är en liten bransch där många i ledande positioner kommer inifrån. Vi behöver öka rekryteringsbasen för att säkerställa att det finns tillräckligt många som kan och vill ta ett uppdrag som högre chef. Men breddad rekrytering handlar också om att alla som har rätt kompetens ska ha lika möjligheter att nå en position. Det är förutsättningarna att utvecklas mot en ledarroll som ska vara avgörande.

Hur kom ni fram till att starta just ett program?

– Vi har arbetat partsgemensamt kring scenkonstens ledarförsörjning under många år och har goda erfarenheter. Bland annat genomfördes för ett antal år sedan ett ledarskapsprogram för blivande chefer som vände sig till kvinnor som hade rätt kompetens och var beredda att ta en roll som institutionschef. Den insatsen gjorde verkligen skillnad och bidrog i hög grad till att könsbalansen bland högre chefer inom scenkonsten jämnades ut.

Vilka är fördelarna med programformen?

– Upplägget med flera två- eller tredagarstillfällen under en ettårsperiod ger bra förutsättningar för deltagarna att utvecklas tillsammans. I gruppen finns olika kompetenser och yrkesmässig bakgrund som berikar varandra. Vissa kommer från konstnärliga yrken medan andra har en mer administrativ karriärprofil. Det är också en fördel att scenkonstens olika genrer, exempelvis dans, musik, teater och opera, finns representerade bland deltagarna. Andra fördelar med upplägget är att det ger möjligheter till reflektion och arbete med olika uppgifter parallellt med det vardagliga arbetet mellan utbildningstillfällena. Deltagarna är indelade i studiegrupper som håller kontinuerlig kontakt och får ta sig an olika problem som ska lösas tillsammans.

Mikaels bästa tips för ett lyckat ledarskapsprogram

- Arbeta partsgemensamt! Som bransch- och arbetsgivarorganisation har vi positiva erfarenheter av att arbeta med fackförbunden. Tillsammans har vi flera perspektiv och det ger god förankring när parterna tar gemensamt ansvar för att utveckla innehållet.
- Intervjua personer med olika perspektiv på branschen om vilka behov som finns. Vi förde systematiska samtal med chefer och medarbetare, fackliga företrädare, utbildare, personer från närliggande branscher, utbildningsanordnare, myndighetspersoner, olika experter och många andra för att försöka ringa in de utmaningar som framtidens ledare kan ställas inför.



## Mentorsprogram Fler steg fram

### *Intervju med Fanny Larsson, Svenska Förläggareföreningen*

Under 2019–2020 anordnade Förläggareföreningen tre omgångar av mentorprogrammet Fler steg fram. Unga kvinnor med annan bakgrund än den som vanligtvis återfinns på förlagen fick varsin mentor på något av Förläggareföreningens medlemsförlag. Centralt för projektet var att kunskapsöverföringen skulle vara ömsesidig och ge nya perspektiv till båda parter. Arbetet skedde i samarbete med Gärigheter, en organisation som jobbar för ökad mångfald i kulturbranschen. Fanny Larsson på Förläggareföreningen var projektledare.

### Varför gjorde ni den här satsningen?

– Förlagsbranschen är väldigt homogen, och vi ville hjälpa våra medlemmar att jobba konkret med den här frågan. Bred representation i förlagsbranschen är viktig av flera anledningar: för den enskilda individen, att din bakgrund inte ska spela någon roll för ditt arbete, för att förlagen inte ska gå miste om talangfulla medarbetare, och för att förlagens utgivning ska vara relevant. Förlagen vill såklart nå alla sorters läsare, och det blir förmodligen lättare att göra det om de som jobbar på förlagen inte har exakt likadana erfarenheter.

### Hur gick ni till väga?

– Våra medlemsförlag fick anmäla intresse till oss, och vår samarbetspartner Gärigheter annonserade efter adepter i sina egna kanaler. Gärigheter parade sedan ihop adepterna med en mentor utifrån intresseområde. Det var viktigt för oss att visa att förlagen är en intressant bransch för många olika yrkeskategorier, så alla roller uppmuntrades delta: redaktörer, förläggare, kommunikatörer, säljare, jurister, ekonomer och ledningsgrupp. Under själva programmet träffades mentorerna en gång i veckan under en tioveckorsperiod, och parallellt arrangerades workshopar enbart för adepterna.

### Vad tyckte deltagarna om mentorprogrammet?

– Mottagandet var positivt både från adepter och mentorer. Alla adepter kunde tänka sig en framtid i förlagsbranschen, vilket var ett av målen med programmet, och några av dem fick en anställning på förlag. För många var relationen med mentorn jätteviktig, att få kontakt med en ny vuxen som hjälpte dem med deras tankar om framtiden. De sa också att de verkligen uppskattade gemenskapen i adeptgruppen, att dela erfarenheter och tillsammans reflektera över representationsfrågor. Mentorerna lyfte å sin sida fram hur värdefullt det var att få kontakt med dessa unga personer, och att de fått en vidgad förståelse för erfarenheter andra än sina egna.

### Vilken betydelse hade organisationen Gärigheter för programmet?

– Det var avgörande för programmet att ta in hjälp från experter. Gärigheters erfarenhet av att jobba med representationsfrågor var såklart väldigt viktig för oss. Dessutom hade de redan en relation till vår målgrupp. Jag tror att det hade varit svårt för oss att själva hitta adepterna. Att vi rör oss på olika platser var ju hela projektets problemformulering!





## Folkets Husby

### *Intervju med Hedvig Wiezell, verksamhetschef*

Folkets Husby är en medborgardriven mötesplats i Husby i Stockholm som sedan 2016 drivs av den ideella föreningen med samma namn. Med fokus på kultur, folkbildning, och samhällsengagemang utifrån de boendes behov vill föreningen vara en självklar mötesplats. Här möts människor, åsikter och idéer. Ett sextiotal föreningar huserar i Folkets Husby och huset har 85 000 besök årligen. Hedvig Wiezell är verksamhetschef.

### Vad betyder det lokala perspektivet för Folkets Husby?

– Det är helt avgörande och själva kärnan i verksamheten. Vi brukar säga att vi har örat mot marken och blicken framåt. Idéerna kommer ju underifrån. Vi har byggt en struktur för makt och delaktighet. I Folkets Husby sitter målgruppen i styrelsen eller är en del av personalen. Vi har funnits i sex år och nu vet människor att de kan vända sig till oss med frågor och idéer. Vi kan också lotsa dem vidare till till exempel biblioteket, kulturhuset eller medborgarkontoret. Men dörren hit är alltid öppen.

### Varför är det viktigt med öppen dörr?

– De villkorlösa ytorna blir färre och färre, platser där du inte behöver köpa en biljett eller motivera vad du gör där. Vi märker tydligt när fritidsgårdar stänger eller medborgarkontoret drar ner på öppettiderna. Då får vi alltid fler besökare. Vi hävdar den öppna dörrens politik och att det är viktigt med platser där du inte blir misstänkliggjord utan bara kan vara.

### Berätta om Inkubatorn

– Det är en plattform för unga 18–30 år där unga vuxna får coaching och hjälp att förverkliga idéer. Under hösten tog till exempel Upprustningen form, en nystartad förening där Husbybor i 20-årsåldern är mentorer till högstadiungdomar. De läser läxor tillsammans, badar och har andra sociala aktiviteter ihop. Det har fungerat bra och satsningen fortsätter under våren.

### Och ni har nyligen kört i gång en kortfilmssatsning?

– Ja, vi har startat filmplattformen .MOV med mottot "från idé till premiär". Här kan unga som tröttnat på hur andra porträtterar områden som Husby berätta sina egna historier genom rörlig bild. Vi har utrustning att låna gratis och vi är med och producerar och avslutar med en filmfestival.

### Hedvigs tips för att stärka ett breddat deltagande

- **Maktfördelning** – Vilka sitter i aktuell styrelse och på beslutsfattande positioner? En viktig förutsättning för breddat deltagande är en organisation där den målgrupp som ska företrädas eller nås även har makt och inflytande.
- **Lokal närvaro** – Att förlägga ett fokusgrupp-möte eller föreställning i ett område där målgruppen bor skapar inte förändring. Ett seriöst och långsiktigt arbete med att vara relevant för fler kräver att relationer byggs och att en närvaro på lång sikt etableras.
- **Spets och bredd** – Alla målgrupper behöver inte delta i allt – en verksamhet kan vara spetsig och nå smala grupper men bredda deltagandet genom att i olika delar av verksamheten lyfta olika frågor. Det blir lätt förenklat och ängsligt när verksamheter försöker föreställa sig vad som efterfrågas av den publik de inte når.



## Barnrättsarbete på kulturskolan i Falun

### *Intervju med Lena Karsikas, tillförordnad chef*

Kulturskolan i Falun arbetar aktivt med Barnkonventionen. All personal får en grundutbildning och kulturskolan har idag sju utbildade barnrättsstrateger. Utbildning är en central del när Kulturskolan i Falun jobbar med breddat deltagande. Att förändra synsätt är en process som kräver kontinuitet och därför tar tid. Lena Karsikas är tillförordnad enhetschef.

### Varför är utbildning i barnrätt viktig?

– Därför att vi vill få in en systematik i förändringsarbetet och ta fram strategier som bygger på kunskap. Att förändra ett synsätt är inget som sker automatiskt, och för att implementera barnkonventionen krävs mer än att bocka av i ett styrdokument. Vi är fortfarande i början av den resan. Det är ett pussel som ska läggas men vi ser att bitarna börjar falla på plats. Om barnen ska vara delaktiga behövs långsiktiga strukturer men det handlar också om att förmedla inställningen att deras åsikt är viktig. Vi börjar bli bättre på att upplysa barnen om deras rättigheter, och förmedla att vi vill lyssna. Vi försöker kontinuerligt att granska våra arbetssätt och vårt utbud för att nå ut bredare. Det är ett slags inventeringsarbete. Vi vill till exempel finnas på flera platser och inte bara jobba terminsbundet.

### Ni har öppet under sommaren?

– Ja, vi startade en sommarkulturskola 2022. Nya verksamheter är bra tillfällen att testa nya arbetssätt. Vi anställde till exempel våra egna elever under sommaren och tog tillvara deras kompetens. Det hade vi inte gjort tidigare och vi lärde oss jättemycket. Att ta in ungdomsledare håller verksamheten levande och breddar utbudet, och det kommer vi att fortsätta med.

### Ni låter förändringsarbetet ta tid?

– Ja, vi är allergiska mot styrdokument som inte realiserar. Vi vill ha en välgrundad strategi att jobba efter. Det får ta sin tid. Till exempel har vi ännu inte ett färdigt forum för elevernas inflytande. Det återstår att utforska hur det bäst realiserar och vilken form som fungerar, och det vill vi bestämma tillsammans med barnen. Det här är ett arbete som är roligt och vi lär oss hela tiden. Det viktiga är att det finns en kontinuitet i arbetet.

### Ser du konkreta spår av elevernas ökande inflytande?

– Ja, insikten om att vi har så mycket att vinna på att lyssna mer på barnen sipprar ut i till exempel ensembler och orkestrar. Man tar sig tid att lära känna varandra, man tryggar miljön. Det skapas fler kontaktytor mellan eleverna även utanför verksamheten, vilket ger ringar på vattnet. När barnen lär känna varandra och oss bättre kommer de att bli mer bekväma med att komma med egna förslag tror vi. Fler elevföreningar har väckts till liv, och de vuxna har blivit bättre på att kliva åt sidan och låta barn och unga styra mer. För oss har kunskap om barnkonventionen och utbildning i barnrätt varit en framgångsfaktor. Vi började med några av cheferna men upptäckte snabbt att de som faktiskt möter barnen i verksamheten också behöver utbildning för att vara med på tåget.

### Lenas bästa tips för att bredda verksamheten

- Börja med att vara minst två personer
- Ha tålamod, lita på processen
- Våga göra fel
- Bilda nätverk – hitta vänner i viken, inom kommunen, men även nationellt.

## Grafikens Hus och Samlande tankar/Collecting thoughts

*Intervju med Macarena Dusant, processledare & curator  
Samlande tankar/Collecting Thoughts och Nina Beckmann, chef*

Efter att Grafikens Hus och hela dess samling brunnit ner 2014, och styrelsen hade fattat beslut att verksamheten skulle byggas upp igen, aktualiserades många frågor. Det var till exempel ingen självklarhet att en ny samling skulle upprättas. För att undersöka frågan genomfördes en samtalsserie i samarbete med Riksställningar. Vad innebär det att ha en samling? Vem skriver vi in i historien? Några år senare arbetar Grafikens Hus fram en metod för samlande av grafik, i projektet Samlande tankar/Collecting Thoughts som får regionalt utvecklingsbidrag från Kulturrådet. Macarena Dusant är processledare & curator för projektet, Nina Beckmann är chef för museet.



Vilka frågor undersöker ni i projektet?

*Nina:* Vi vill undersöka och formulera en vision för hur ett museum kan bygga upp en samling, jobba med aktivering och tillgängliggörande. Hur kan en samling bli en mötesplats för en öppen och ärlig dialog? Hur kan den bli en plats för lärande och nytänkande samtal? Vi vill undersöka samlandets/arkivområdets historia och vad det innebär att samla idag.

*Macarena:* Projektet undersöker hur en samling kan (åter)skapas och ska ta fram en eller flera metoder för förvärv av grafik. Det är vanligt att man uppdaterar samlingar i efterhand. Det unika i projektet är att man vill tänka från början: hur kan vi bygga en samtida konstsamling utifrån ett intersektionellt och postkolonialt perspektiv?

Hur gör ni det konkret?

*Macarena:* Projektet består av olika delar. Vi har ett expertråd som följer hela projektet, som består av konstnärer, intendenten och forskare. Vi har möten, där vi tar upp frågor som ska leda fram till en metod för samlande och förvärv av konst, till exempel kategoriseringar. Vi gör besök hos andra aktörer, har workshops och samarbetar med institutioner som Statens Konstråd, Stockholms Kvinnohistoriska och Folkrorelsernas konstfrämjande för att presentera arbetet för en publik. Frågorna undersöks också av två residenskonstnärer, Afrang Nordlöf Malekian och Johnny Chang.

Hur har projektet betydelse för vem som kan vara konstnär?

*Macarena:* Konstscenen överlag utgår från en ganska snäv grupp av människors erfarenheter, världsbild och bakgrund. Det gör att både institutioner och samlingar inte speglar hur samhället ser ut. Frågan om vilka som har möjlighet att se sig själva som framtida konstaktörer, är relevant för många museer eftersom konst och kultur är en så stor del av samhället och människan. En konstscen som är enhetligt och snävt tappar snabbt relevans för allmänheten. Om färre grupper ser konstyrket som en framtida möjlighet blir homogeniteten inom konsten en självreproducerande ond cirkel. Det borde vara en självklarhet att arbeta med frågor som innebär att fler ska vara del av konstscenen, det är en grundläggande demokratisk fråga.

Vad betyder projektet för Grafikens Hus i stort?

*Nina:* Vi har ett värdegrundsarbete för att öka kunskapen hos alla. Museet har under senaste åren anlitat en konsult som arbetar med normkritisk och anti-rasistisk organisationsutveckling. Ska man arbeta med frågor såsom intersektionalitet och postkolonialitet behöver man börja i det interna, annars blir det lätt en slags yta och inte trovärdigt. Det handlar om att höja organisationens medvetenhet och kunskap om frågorna.

*Macarena:* Ett projekt som Samlande tankar kräver att det finns en organisation som förstår vikten av frågorna och är öppna för att bli utmanade i sin egen position och världsbild.



## The National Black Theatre of Sweden

### *Intervju med Josette Bushell-Mingo*

The National Black Theatre of Sweden (NBTS) är ett teaterkompani som bildades 2018 på initiativ av skådespelaren och regissören Josette Bushell-Mingo. Josette är konstnärlig ledare för kompaniet och är även rektor på Royal Central School of Speech and Drama i London. Hon har tidigare varit konstnärlig ledare för Tyst teater, nu Riksteatern Crea, prefekt på Stockholms konstnärliga högskola, och är en av grundarna till kulturföreningen TRYCK, en medlemsförening bestående av kulturarbetare ur den afrikanska diasporan verksamma i Sverige.

NBTS producerar afrikanska klassiker, ny dramatik och annan scenkonst, samt samtal och workshops. Just nu huserar de på Dramaten, tidigare var de på Stadsteatern Kulturhuset Vällingby.

### Varför startade ni NBTS?

– Verksamheten startades för att ge en konstnärlig plattform för berättelser från den afrikanska kontinenten, för att ge en plattform för afrosvenska konstnärer, och för att bidra till mångfalden av scenkonst i Sverige och internationellt. Vi producerar eget, men är också en plattform för andra. Vi alla kan växa av en större mångfald av berättelser, vi förstår bättre vilka vi är och vilka vi vill vara. Det finns en missuppfattning om att ett visst fokus på teatern, betyder att andra inte kan delta. Det är en farlig tanke, för det stänger ute alla andra.

### Hade ni någon förebild när ni startade NBTS?

– Många! Kulturföreningen TRYCK, Giron Sámi Teáhter, Riksteatern Crea, The National black Theatre i Harlem USA, från Storbritannien olika teatergrupper som New Earth Company med fokus på Sydasiens, Tara Theatre i Indien och Storbritannien, The Bush Theatre new writing i London. Det finns många förebilder.

### Hur uppstod TRYCK?

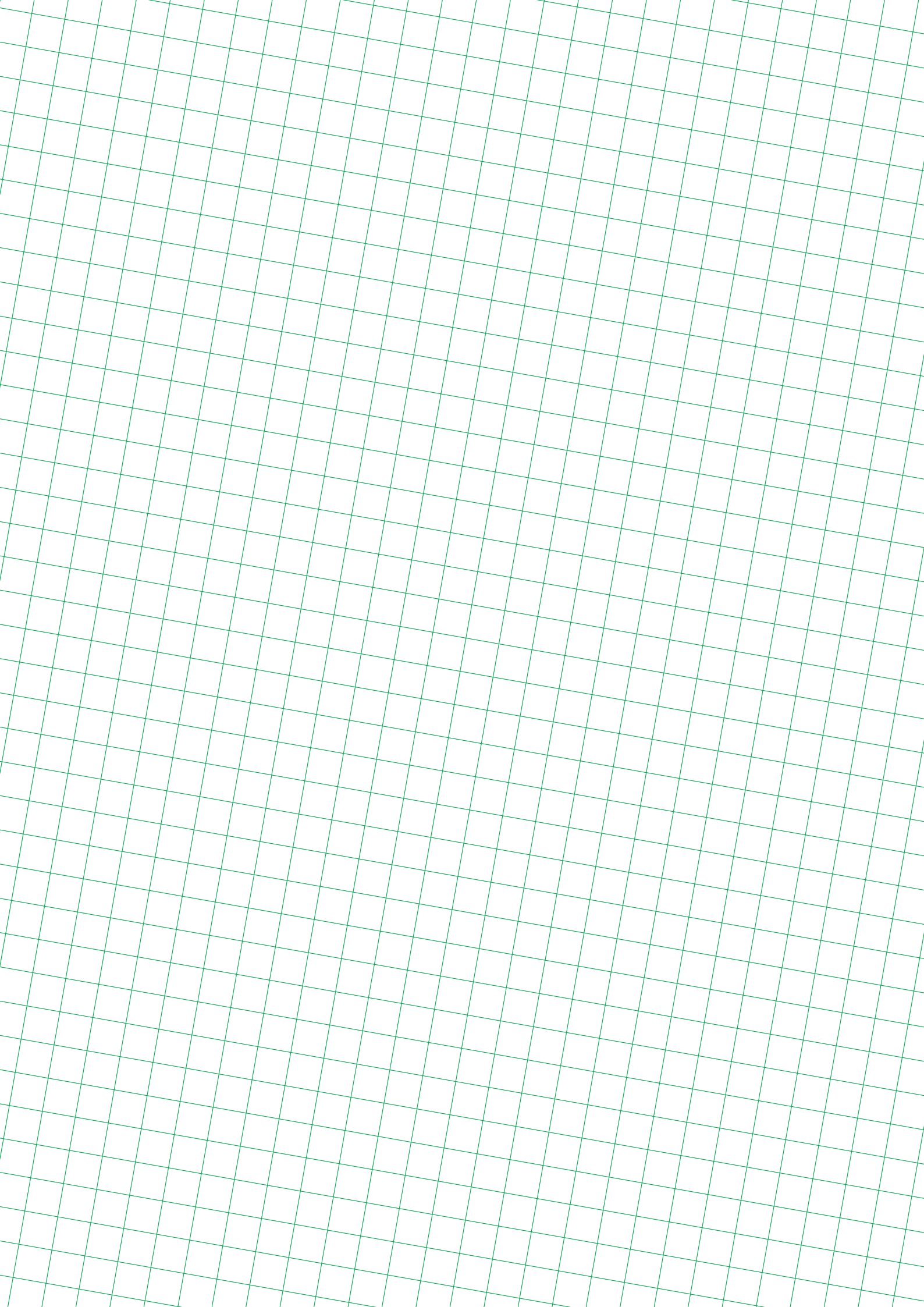
– Kulturföreningen TRYCK bildades efter den engelska förlagan PUSH, som uppstod som en reaktion på en fråga som jag fick när jag spelade i en uppsättning av Lejonkungen: "Är lejonkungen svaret på svart teater?" Jag var chockad över frågan. Min utbildning omfattade allt från Shakespeare till fysisk teater i Italien. Många med mig blev upprörda och det bidrog till ett växande samtal om konst och svarhet. Det var då idén om ett event uppstod, som ledde till konstfestivalen PUSH på Young Vic i London – med syftet att möjliggöra för fler svarta skådespelare att spela på teaterscener i London. Det eventet var inspirationen för TRYCK i Sverige.

### Hur är situationen inom scenkonsten idag, när det gäller breddad rekrytering?

– Det är svårt. Det handlar om casting, val av pjäser, attityder, utbildning och föreställningar om vad som är riktig teater. Det kan finnas en rädsla för vilken typ av repertoar man kan ha, och en inställning att andra tar upp svåra frågor om rasism men inte vi. Det handlar också om resurser, det finns för lite pengar för grupper att experimentera. Saker har gått framåt också och det finns verkligen de som banar väg, men de möter motstånd. När teaterkompanier behöver säga "ok när vi åker på turné så måste vi ha koll på att det inte finns nazister i lokalen". Det är samtal som äger rum.

Men såklart, när jag är på NBTS och i andra organisationer och ser människorna – det finns glädje, agens, empowerment. Det är den andra sidan av det, jag får träffa och samarbeta med fantastiska människor, på Dramaten och på andra platser.





## 6. Behov av insatser för att bredda det professionella deltagandet

Aktörerna som ingår i undersökningen fick även svara på om de ser behov av andra insatser, utöver dem som de själva gör, för att bredda rekryteringen till kultursektorn. Behoven som presenteras i det här kapitlet speglar aktörernas olika uppdrag, ansvar och målgrupper.

### 6.1 Behov av tidiga insatser

Flera aktörer påtalar att tidiga insatser för att bredda rekryteringen är viktigt för att kunna åstadkomma förändring, inte minst i skola och kulturskola.

Den konstnärliga högskolan Konstfack påtalar vikten av att arbetet börjar längre ner i åldrarna, bland annat genom att väcka lusten för kultur och värna de estetiska ämnenas plats i grundskolan, liksom att intensivifiera arbetet med breddad rekrytering på folkhögskolorna. Konstnärsnämnden beskriver det som avgörande med satsningar på estetiska ämnen och program i skolan samt på de senare utbildningsleden. De hänvisar till sitt remissvar på Jämlikhetskommissionens betänkande<sup>76</sup> där de framför att humaniora och kulturorienterade ämnen behöver stärkas i grundskolan, snarare än att kulturpolitiska medel ska kompensera för brister i utbildningspolitiken.

I sitt valprogram för 2022 föreslår samarbetsorganet KLYS flera åtgärder för att främja mångfald och inkludering i kulturen, bland annat att maxtaxa för kulturskolan införs, och att estetiska ämnen blir obligatoriska i gymnasieskolan. Även Myndigheten för yrkeshögskolan kommenterar att estetiska ämnen inte längre är obligatoriska, något som enligt utbildningsanordnare de varit i kontakt med kan ha påverkat den breddade rekryteringen negativt. Bransch- och arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst efterlyser bland annat en sammanhållen utbildningskedja, där alla får samma möjligheter att förbereda sig till en konstnärlig utbildning samt informationsinsatser om yrken och obligatoriska konserter och föreställningar i vissa årskurser. Även Riksteatern ser att det skulle vara bra att öka kunskapen om branschen bland lägre åldrar, till exempel genom studie- och yrkesvägledare.<sup>77</sup> Stockholms musikpedagogiska institut vill se fler satsningar för att främja ett pedagogiskt arbete på kulturskola och folkhögskola, med mer elevdriven didaktik.

Myndigheten för yrkeshögskolan påpekar att avgifter till eftergymnasiala konst- och kulturutbildningar är ett hinder för att utbildningarna ska kunna vara öppna för alla. Det statsbidrag som myndigheten har att fördela till utbildningarna täcker inte finansieringen för utbildningarna. Fackförbundet DIK ser bland annat behov av att resursfördelningen mellan högre utbildningar blir jämnare. Humanistiska ämnen tillhör gruppen ämnen som får lägst anslag från staten. Det leder bland annat till mindre lärarledd tid, vilket i sin tur kan drabba studenter från studieovana hem. Riksteatern framhåller vikten av att de konstnärliga och tekniska utbildningarna arbetar för att bredda rekryteringen.

---

76. SOU 2020:46

77. Detta behov har även Kulturrådet lyft i en promemoria om utbildningsnätet från 2021, som togs fram inom ett nationellt nätverk för utbildningsfrågor (Kulturrådet 2021a).

## 6.2 Insatser för talangutveckling inom scenkonst och musik

Det finns behov att satsa på talangutveckling, menar bland annat bransch- och arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst som vill ha en nationell strategi för talangutveckling inom till exempel musikområdet. De uppfattar att det är svårare för unga som inte bor i storstadsregioner eller har resursstarka föräldrar, och tror att det kan vara en av de främsta faktorerna som leder till social snedrekrytering på de konstnärliga utbildningarna. Även TeaterAlliansen efterfrågar satsning på talangutveckling.

Dansalliansen ser ett problem när det gäller etableringsfasen mellan utbildning och arbete. För den som inte har goda socioekonomiska förutsättningar kan dansarkarriären bli lidande av att man behöver prioritera bort den kontinuerliga träning och nätverkande som krävs, för att arbeta med annat som ger en inkomst. De tror att insatser, till exempel anställningar som dansare i ungdomskompanier, skulle kunna motverka snedrekrytering till följd av socioekonomisk bakgrund.

## 6.3 Konstnärers arbetsförhållanden behöver stärkas

Några svarande kommenterar att kulturskapares osäkra arbetsförhållanden påverkar rekryteringen till kultursektorn. Stockholms konstnärliga högskola (SKH) tror att det kan vara den största bidragande orsaken till att personer från till exempel socioekonomiskt underrepresenterade grupper inte söker sig till kultursektorn. Samarbetsorganet KLYS anger i sitt valprogram att det bästa sättet att främja såväl konstnärlig frihet som kulturell mångfald är att skapa förutsättningar för kulturskapare att försörja sig på sitt yrke och att ta del av de sociala trygghetssystemen. Det ger reella möjligheter att kunna skapa fritt och delta i kulturlivet, också för den som kommer från socioekonomiskt svaga förhållanden.

## 6.4 Aktörer behöver bredda sin kommunikation

För att nå ut brett behövs en genomtänkt och bred kommunikation. Konstnärsnämnden menar att alla myndigheter, inklusive de själva, behöver arbeta aktivt med att bredda sin kommunikation, bland annat när det gäller kanalval, språk och spridning, för att säkerställa att informationen når samhällets alla grupper. Detta är även något som Musikalliansen påtalar och exemplifierar med att kulturmyndigheternas bidragsgivning kan innehålla administrativa barriärer i form av blanketter och språk, för till exempel utländska musiker.

Folkhögskolan Biskops Arnö anser att kulturen behöver vara mer synlig i områden där den annars inte är synlig, det kan handla om exempelvis förorter, mindre städer och landsort. Om det inte finns förebilder som unga människor kan identifiera sig med blir det en uppförsbacke.

## 6.5 Behov av arbetssätt och/eller styrning för inkluderande arbetsplatser

Några yrkesförbund och branschorganisationer framhåller vikten av arbetsgivares arbete med arbetsmiljö och inkludering och ser behov av mer styrning, analys eller kunskap.

Fackförbundet DIK arbetar för att regeringen ska ge tydliga uppdrag till de statliga kulturinstitutionerna att öka mångfalden bland anställda och på ledningsnivå. Exempel på arbetssätt för breddad rekrytering kan vara att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden genom extratjänster



eller mentorsprogram.<sup>78</sup> De anser även att regeringen bör ställa krav på utbildningsanordnare att ha tydliga planer med mätbara mål för arbetet med breddad rekrytering och jämställdhet. Branchorganisationen Scensverige ser att ökad styrning och krav på uppföljning för organisationer med offentligt stöd kan vara ett sätt att skapa förändring på lång sikt. Även fackförbundet Scen & Film ser det som viktigt med löpande uppföljningar av arbetsgivares arbete enligt diskrimineringslagen och att de kan få stöd att arbeta med frågorna om det finns behov.

Fackförbundet Scen & Film tror att det behövs ett förtydligande av varför kulturproduktionen behöver var inkluderande och vad ett förändringsarbete kan innebära. De menar att om en organisation eller ett projekts uppdrag ska vara inkluderande är det i de flesta fall nödvändigt med ett förändringsarbete gällande exempelvis rekrytering. Scen & Film menar att det behövs mer kunskap och utbildning om frågorna hos bland annat arbetsgivare, beställare och utövare, samt stöd, tips och inspiration till verksamheter som vill främja mångfald och inkludering.

Musikalliansen är inne på ett liknande spår och påtalar vikten av att verksamheter analyserar syftet med arbetet för breddat professionellt deltagande. Dansalliansen lyfter scenkonstbranschens arbete med bemötandekoder, som de hoppas kommer att leda till att fler upplever arbetsplatserna som inkluderande och vill stanna och arbeta i branschen. Samarbetsorganet KLYS framhåller vikten av att stötta initiativ och projekt som syftar till att främja utbyte och kontakter mellan i Sverige etablerade kulturskapare och utlandsfödda kulturskapare.

### 6.6 Det behövs samarbeten mellan aktörer inom utbildning och kultur

Samarbetsorganet KLYS lyfter också behovet av att främja samarbete mellan skolväsendet och kulturaktörer, för att undvika hinder som finns mellan skolan och kultursektorn, och förespråkar att ett uppdrag ges till Skolverket i samråd med bland annat Kulturrådet och Konstnärsnämnden.

---

78. DIK hänvisar i sitt svar till sin rapport *Invandrare akademikers kompetens slösas bort* från 2021.

## 7. Kulturrådets bedömningar och förslag

I det här kapitlet redogör vi för Kulturrådets bedömningar och förslag med utgångspunkt i dels de resultat som har presenterats i kapitel 2–6, dels Kulturrådets roll och uppdrag i det system av aktörer som arbetar för allas möjlighet att delta i kulturlivet. Den här kunskapsöversikten tydliggör att det inte finns en lösning på problemet med snedrekrytering till utbildningar och underrepresentation av olika grupper i kultursektorn. Frågans komplexa art förutsätter olika insatser på flera håll i det system av aktörer som arbetar för att bredda det professionella deltagandet i kultursektorn. De fyra bedömningar som vi gör här utgår från Kulturrådets perspektiv och behov för att kunna utveckla arbetet vidare.

### 7.1 Behov av mer kunskap

Uppgifterna om deltagandet i kultursektorn som vi har hänvisat till i den här rapporten har ofta flera år på nacken, medan utbildningsstatistik publiceras löpande. För att olika aktörer i systemet ska kunna utveckla relevanta insatser för att bidra till breddad rekrytering, behövs en rik förståelse för frågan och aktuella jämförbara uppgifter om konstnärer och andra yrkesverksamma inom kultursektorn.

Vi ser fram emot att ta del av pågående undersökningar inom området, däribland Myndigheten för kulturanalys regeringsuppdrag att kartlägga och analysera hinder för allas lika möjlighet att delta i kulturlivet och Kulturskolecentrums kartläggning av hur kulturskolors öppna verksamhet arbetar för breddat deltagande. Vi ser också fram emot att följa Konstnärsnämndens och Myndigheten för kulturanalys samarbete i att utveckla metoder för att kontinuerligt följa konstnärers ekonomiska och sociala villkor. Myndigheten för kulturanalys ansvarar också för officiell statistik inom kulturområdet, och arbetar med att utveckla statistik om verksamheter inom musik och scenkonst samt bild och form.

I rapporten konstaterar vi att breddad rekrytering är ett komplext område, samt att tillgänglig statistik har sina begränsningar, bland annat när det gäller att synliggöra de olika diskrimineringsgrunderna. För en djupare förståelse för de olika vägarna till och erfarenheterna av ett professionellt deltagande, skulle vi behöva utgå från konstnärers och andra yrkesverksammas egna berättelser. Vi ser även behov av mer kunskap om i vilken utsträckning diskriminering förekommer i samband med rekrytering. Vi ser också ett värde av erfarenhetsutbyte mellan arbetsgivare om hur de på olika sätt kan främja en breddad rekrytering och inkluderande arbetsmiljöer. Vår undersökning visar att det görs olika insatser i landet för att främja breddat deltagande som andra kan hämta inspiration och lärdom av. Våren 2023 genomför vi en studie om hur arbetsgivare inom kulturområdet arbetar för att tillgängliggöra verksamheten för publik och utövare med funktionsnedsättningar.

### 7.2 Behov av utvecklat samarbete mellan utbildnings- och kulturaktörer

Rapporten ger exempel på hur olika aktörer i systemet utifrån uppdrag och ansvarsområden kan arbeta med breddad rekrytering. Relationerna mellan de olika delarna i systemet är avgörande för systemets funktion. Det handlar bland annat om samarbetsformer. Vi tror att det finns möjligheter till synergier och lärande mellan aktörers insatser och att det behöver skapas förutsättningar för samtal om och utbyte av de erfarenheter som olika aktörer i systemet har av att arbeta för breddad rekrytering. Sådana samtal kan också ge en bättre helhetsbild av hur systemet fungerar och leda till mer ändamålsenliga insatser.

Vi ser ett särskilt behov av att det skapas förutsättningar för dialog och samverkan kring frågorna mellan aktörer inom kultursektorn och i utbildningsnätet, från skola till högre utbildning. Betydelsen av sådan samverkan har Kulturrådet konstaterat tidigare. Senast i en promemoria om utbildningsmöjligheter från 2021, som togs fram av ett nationellt nätverk med representanter för kulturskolor, utbildningsanordnare, konstnärsorganisationer och arbetsmarknadens parter. Nätverket gjorde det möjligt för deltagarna att identifiera samverkansmöjligheter, diskutera utmaningar och möjligheter och få kännedom om varandras uppdrag. Detta ses som en viktig strategi i fortsatt utveckling av utbildningsnätet och möjligheter till samverkan behöver fortsatt stimuleras.<sup>79</sup>

Eftersom utbildningsanordnarna är centrala när det gäller breddad rekrytering är vår uppfattning att samordning av frågorna bör innehåsa av en aktör inom utbildningsområdet som har en god systemförståelse och som kan lyfta utvecklingsfrågor hos de aktörer och på de nivåer där de hör hemma. Behov av samarbete har framförts av andra aktörer och i utredningar. I Universitetskanslersämbetets utvärdering av lärosätenas arbete för breddad rekrytering föreslås att Universitets- och högskolerådet, Kulturrådet, Myndigheten för yrkeshögskolan och Folkbildningsrådet samarbetar.<sup>80</sup>

### 7.3 Behov av fortsatt statligt stöd till kulturskolan

Ett tydligt behov som framkommit i den här undersökningen är att det behövs tidiga insatser för att främja breddad rekrytering till kultursektorn. Här spelar bland annat kulturskolan och det statliga stödet till kulturskolan en viktig roll för att kunna nå ut till många barn och unga och bredda deltagandet.

Statsbidraget till kommuner som infördes 2016 syftar till att utveckla kulturskoleverksamheten. Det uppgick under 2021–2022 till 200 miljoner kronor och i år till 100 miljoner kronor. Bidraget fördelas både till enskilda kommuner för utvecklingssatsningar i den egna verksamheten, och till kommuner som genomför satsningar i samverkan med andra kommuner. Statsbidraget, under 2021–2022 när det uppgick till 200 miljoner kronor, utgjorde endast cirka 7 procent av finansieringen av kulturskolan, men givet kommunernas ekonomiska utmaningar är det centralt för att verksamheten ska kunna utvecklas. Kulturrådets uppföljning visar att de senaste årens förstärkning genom statligt utvecklingsbidrag har bidragit till att bredda verksamheten och göra den mer tillgänglig både genom avgiftsfri verksamhet, vara på nya platser, utveckla samverkan och barnrättsarbetet såväl som fördjupningsutbildningar. Sammanställningen av kommunernas redovisningar för läsåret 2021/2022 visar att 58 000 nya barn och unga nåddes med insatser bekostade av bidraget när anslaget var 200 miljoner kronor. Genom att tillföra medel och kunskap kan staten genom Kulturrådet bidra till att säkra kulturskolan som en betydelsefull och relevant verksamhet för många barn och unga.<sup>81</sup>

Regeringen har dock endast aviserat statsbidraget till och med 2023. Kulturrådet föreslår att statsbidraget återinförs från och med 2024 eftersom effekterna av bidraget har varit mycket goda.

Vidare stödjer Kulturrådet Svensk Scenkonsts och TeaterAlliansens bedömning att en nationell strategi för talangutveckling/spetsundervisning bör tas fram. Behovet lyfts även i Återstartsutredningen<sup>82</sup> som beskriver att syftet med en strategi skulle vara att överbrygga gapet mellan kulturskolan och konstnärliga högskoleutbildningar. I vårt remissvar stödjer vi förslaget men poängterar vikten av att en sådan strategi även inkluderar fördjupnings- och spetsutbildningar vid kulturskolor, gymna-

---

79. Kulturrådet (2021 a)

80. Universitetskanslersämbetet (2022)

81. Kulturrådets pågående studie som publiceras i mars 2023.

82. SOU 2021:77

sieskolor och utbildningar anordnade av andra aktörer samt insatser för att utveckla program för talangutveckling. En sådan strategi skulle kunna bidra till att utveckla samverkan mellan aktörer i utbildningsnätet och underlätta möjligheter för unga att utvecklas i sin konstform.<sup>83</sup>

Även andra bidrag har en roll att spela för att bredda rekryteringen. Det gäller bland annat bidraget Skapande skola som Kulturrådet fördelar. Konst och kultur har och ska ha en plats i skolan och söktrycket på bidraget Skapande skola vittnar om att tillgången till professionell kultur också på skoltid är ojämlig.

### 7.4 Behov av ekonomiska förutsättningar för att förbättra konstnärers villkor

Konstnärer och kulturskapare har under lång tid arbetat under ekonomiskt sämre förutsättningar än andra grupper i samhället med motsvarande utbildningsnivå och yrkeserfarenhet. Situationen har förtydligats under covid-19-pandemin när det blev svårt för konstnärer att få tillgång till de sociala skyddsnetten på grund av att deras sjukpenninggrundade inkomst var för låg.

Yrkesverksamma konstnärer och kulturskapare är beroende av att kulturverksamheter kan ge uppdrag och arvoden på skäliga nivåer så att de kan överleva på sitt konstnärsyrke. För att detta ska kunna ske krävs både en fungerande upphovsrätt och att kulturverksamheter har ekonomiska förutsättningar att ersätta konstnärer. När det gäller upphovsrätten finns en ny lagstiftning på plats som skapar förutsättningar för lämplig och proportionerlig ersättning till konstnärer. När det gäller kulturverksamheters ekonomiska förutsättningar att ersätta konstnärer försämras dessa av att statsbidragen till kulturlivet inte räknas upp i samma takt som pris- och löneomräkningen i samhället. Att regioner och kommuner står inför stora ekonomiska utmaningar kopplade till inflationen, ökade kostnader för pensioner, hyror, el och den demografiska utvecklingen bidrar till problematiken.

För att möjligheten att vara konstnär inte ska vara avhängig privata nätverk – för att kunna bredda rekryteringen till kulturlivet – behövs bättre villkor och i det sammanhanget spelar både en fungerande upphovsrätt och en förstärkning av de statliga anslagen till kulturen viktiga roller.

---

83. Kulturrådet (2022c)

## Referenser

British Council (2021). *Time to Act. How lack of knowledge in the cultural sector creates barriers for disabled artists and audiences.*

DIK (2021). *Invandrade akademikers kompetens slösas bort.* DIK 2021:5.

Folkbildningsrådet (2020). *Mångfald och förnyelse? Utvärdering av folkbildningens verksamheter.*

IFAU (2022). *Forskningssammanfattningar/IFAU:s forskning om diskriminering i arbetslivet.* <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/diskriminering/> Hämtad den 7 december 2022.

Högskolelag (1992:1434).

Konstnärsnämnden (2016). *Konstnärernas demografi, inkomster och sociala villkor.*

Konstnärsnämnden (2017). *Konstnärers arbetsmiljö. Resultat av en enkätundersökning från 2016 ställd till konstnärer inom områdena bild och form, dans, film, musik, ord och teater.*

Konstnärsnämnden (2020). *Konstnärerna och deras villkor som pensionärer.*

Kulturdepartementet (2021). *Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Statens kulturråd.*

Kulturanalys Norden (2017a). *Jämställd kultur. Kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden.* Nordisk kulturfakta.

Kulturanalys Norden (2017b). *Kultur med olika bakgrund. Utländsk bakgrund bland anställda på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden.* Nordisk kulturfakta.

Kulturrådet (2021 a). *Det nationella nätverkets arbete med utbildningsmöjligheter inom kulturområdet – resultat och reflektioner.*

Kulturrådet (2021b). *Göra allt möjligt. Hur regioner och verksamheter i kultursamverkansmodellen arbetar med breddat deltagande i kulturlivet.*

Kulturrådet (2022a). *Kulturskolan i siffror – sammanfattning av statistik 2021.*

Kulturrådet (2022b). *Kultursamverkansmodellen. Uppföljning av ekonomi, personal och aktiviteter 2021.*

Kulturrådet (2022c) *Kulturrådets yttrande över betänkandet Från kris till kraft – Återstart för kulturen.*

Myndigheten för kulturanalys (2015). *Kultur av vem? En undersökning av mångfald i den svenska kultursektorn.* Rapport 2015:2.

Myndigheten för kulturanalys (2016). *Hotad kultur. En undersökning om hot, trakasserier och våld mot konstnärer och författare i Sverige.* Rapport 2016:3.

Myndigheten för kulturanalys (2017a). *Barns och ungas kulturaktiviteter.* Kulturfakta 2017:5.

## Möjligheter, utmaningar, metoder

Myndigheten för kulturanalys (2017b). *Vilken mångfald? Kulturinstitutioners tolkningar av mångfaldsuppdraget*. Rapport 2017:3.

Myndigheten för kulturanalys (2022). *Yrkesverksamma konstnärer i SCB:s register – en metodstudie utifrån yrkes- och näringskoder*. 2022-06-08.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2020). *Kvalitetsgranskningar av konst- och kulturutbildningar 2019*.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2022). *Kvalitetsgranskningsrapport 2021*.

Skolverket. Officiell statistik.

Skolverket (2022). *Uppföljning av gymnasieskolan 2022*. Rapport 2022:7.

SOU 2016:69. *En inkluderande kulturskola på egen grund. Betänkande av kulturskoleutredningen*.

SOU 2018:23. *Konstnär – oavsett villkor? Betänkande av kulturpolitiska utredningen*.

SOU 2020:46. *En gemensam angelägenhet. Betänkande av Jämlikhetskommissionen*.

SOU 2021:77. *Från kris till kraft – återstart för kulturen. Betänkande av Utredningen återstart för kulturen*.

Statistiska centralbyrån. Officiell statistik.

Statistiska Centralbyrån (2020). *Utbildningsbakgrund och social bakgrund för antagna som påbörjat konst- och kulturutbildningar*.

Universitets- och högskolerådet (2016). *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper? En redovisning av regeringsuppdraget att kartlägga och analysera lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande*.

Universitetskanslersämbetet och Statistiska Centralbyrån (2020). *Universitet och högskolor. Högskolenybörjare 2019/20 och doktorandnybörjare 2018/19 efter föräldrarnas utbildningsnivå*. Statistiska meddelanden UF 20 SM 2002.

Universitetskanslersämbetet och Statistiska Centralbyrån (2022). *Universitet och högskolor. Svensk och utländsk bakgrund för studenter och doktorander 2020/21*. Statistiska meddelanden UF 19 SM 2201.

Universitetskanslersämbetet (2022). *Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning*. Tematisk utvärdering, del 1 och del 2.

## Bilaga. Aktörer som besvarat Kulturrådets frågor om breddad rekrytering

Biskops Arnö författarskola

Dataspelsbranschen

DIK

Folkbildningsrådet

Författarfonden

Författarförbundet

Förläggareföreningen

KLYS

Konstfack

Konsthantverkscentrum

Konstnärsnämnden

Myndigheten för yrkeshögskolan

Riksteatern

Scen och Film

Scenkonstallianserna (teater, musik, dans)

Scensverige

Stockholms konstnärliga högskola

Stockholms musikpedagogiska institut

Svensk Live

Svensk Scenkonst



Kulturrådet  
Box 27215, 102 53 Stockholm  
Besök: Borgvägen 1-5  
Tel: 08 519 264 00  
E-post: [kulturradet@kulturradet.se](mailto:kulturradet@kulturradet.se)

© Statens kulturråd 2023  
ISBN: 978-91-89748-06-4

[kulturradet.se](http://kulturradet.se)