



# Mening med Mångfald

- En kvalitativ intervjustudie

Författare:

Anna Erlandsson

[guseanna28@student.gu.se](mailto:guseanna28@student.gu.se)

Lovisa Hansson

[guskhakklo@student.gu.se](mailto:guskhakklo@student.gu.se)

Handledare:

Johannes Bjerling

[johannes.bjerling@jmg.gu.se](mailto:johannes.bjerling@jmg.gu.se)

Göteborgs universitet  
Institutionen för journalistik,  
medier och kommunikation

Journalistprogrammet,  
höstterminen 2011

# Innehållsförteckning.

---

• Redaktionen .....	2
• Bakgrund .....	3
• Tidigare forskning.....	5
• Teorier.....	9
• Material och metod .....	11
• Tema 1: Vikten av mångfald .....	12
• Tema 2: Representation .....	16
• Tema 3: Mångfaldspolicys .....	21
• Tema 4: Rekrytering .....	26
• Vem blir anställd? .....	31
• Slutsats .....	33
• Och framtiden då? .....	37
• Arbetsrapport.....	39

# Redaktionen

---



Foto: Lovisa Hansson

Anna Erlandsson

[guseanna28@student.gu.se](mailto:guseanna28@student.gu.se)



Foto: Anna Erlandsson

Lovisa Hansson

[guskhakklo@student.gu.se](mailto:guskhakklo@student.gu.se)

Göteborgs universitet  
Institutionen för journalistik, medier och kommunikation  
Journalistprogrammet,  
höstterminen 2011  
JU1532

Handledare:  
Johannes Bjerling  
[johannes.bjerling@jmg.gu.se](mailto:johannes.bjerling@jmg.gu.se)

## Begreppsdefinitioner:

Personer med utomnordisk bakgrund:

Innefattar personer som är födda i ett utomnordiskt land samt inrikes födda personer med båda föräldrarna födda utomlands.

Källa: Statistiska Centralbyrån (2006).

**D**agens svenska journalister bor i samma stadsområden, hör till samma sociala skikt och är till största delen etniska svenskar. När man tar del av dagens media så blir det också snabbt klart att det finns förhållandevis få journalister med utomnordisk bakgrund som arbetar inom press, radio och tv. Samtidigt så verkar det finnas en medvetenhet hos arbetsgivare om problemet och en vilja att förändra situationen. Det anses självklart att man i dagens samhälle arbetar för att få en arbetsplats med mer mångfald av olika typer av människor med olika bakgrund och kön. De personer som intervjuades i detta magasin arbetade på medier som alla hade en välformulerad mångfaldspolicy och säger sig arbeta aktivt mot diskriminering av kön, etnisk bakgrund och sexuell läggning.

En rapport från SCB från 2006 som presenteras i Gunilla Hulténs bok "Journalistik och mångfald", visar att det finns ungefär 23 000 journalister i Sverige. Av dem är hälften kvinnor men endast fem procent från ett utomeuropeiskt land. I Sverige är 14 % födda i utlandet och var femte invånare har en utländsk bakgrund. En jämförelse visar på förödande resultat för mångfaldsarbetet som arbetsgivare är skyldiga att vidta enligt lag.

Enligt diskrimineringslagstiftningen (1999:130) har arbetsgivare en skyldighet att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk

tillhörighet. Samt att det är dessa personer som har det slutgiltiga ordet om vilka som blir anställda och hur redaktionen är sammansatt.

Detta borde tyda på en positiv utveckling i medievärlden och att den journalistiska marknaden skulle tycka det var ännu viktigare än vanliga företag att få in etnisk mångfald på sina arbetsplatser med tanke på mediernas roll att spegla samhället. Men trots medieföretagens mångfaldspolicies så är journalister med utomnordisk bakgrund underrepresenterade. Efter att ha läst flera böcker i ämnet av bland annat Gunilla Hultén samt Leonor Camauër och Stig Arne Nohrstedt så verkar utvecklingen att få mer etnisk mångfald inom medievärlden gå nedslående långsamt. Är mångfald i medievärlden något som arbetsgivare tycker är eftersträvansvärt i teorin men har svårt att få till praktiskt?

**SÅ FÖDDES IDÉN** att undersöka den ännu mer homogena arbetsgivarkårens inställningar till etnisk mångfald och framför allt, deras argument till varför det var viktigt. Eftersom tidigare studier som gjorts huvudsakligen fokuserat på journalister med utomnordisk bakgrund och deras erfarenheter av mediemarknaden i Sverige så kändes det intressant att låta arbetsgivarna komma till tals och få deras syn på problemet.

**SYFTET MED MAGASINET** är att få fram en bild av hur arbetsgivare på några av de stora redaktionerna i Sverige tänker och resonerar kring etnisk mångfald. Tanken är inte att jämföra de olika intervjupersonernas svar, utan att kunna presentera en bild av varför det är viktigt med etnisk mångfald och hur aktivt olika arbetsgivare arbetar med det.

När arbetet med magasinet inleddes så fanns det ett grundantagande. Den var att alla arbetsgivarna kommer att tycka det är viktigt med etnisk mångfald. Men det som skulle bli intressant att ta del av är hur de motiverar varför det är viktigt. Är det den demokratiska aspekten som framhålls? Att alla i samhället ska ha möjlighet att ta sig in på mediemarknaden oavsett vilken bakgrund de har. Och möjligtvis kommer de att tycka att redaktionen ska vara representativ för sin läsare, tittare eller lyssnare.

Eller är det den journalistiska aspekten som är viktigast? Att journalister med utomnordisk bakgrund kan bidra till att förbättra den journalistiska produkten? Detta genom att exempelvis nyhetsrapporteringen blir mer mångsidig och balanserad.

Just att ta reda på varför etnisk mångfald är viktigt är särskilt intressant eftersom det fanns en tidig hypotes om att man i sin strävan efter att ha en blandad arbetsplats har glömt bort orsaken till varför det var viktigt och bara såg till statistik. Alltså exakt hur sammansättningen på redaktionen ser ut och om den är representativ för befolkningen.

**FÖR ATT FÖRDJUPA RESONEMANGET** om vikten av etniskt mångfald, så är det också intressant att ta reda på om journalisterna med utomnordisk bakgrund får en viss roll på en redaktion på grund av sin bakgrund. I boken "Mediernas vi och dom", där Leonor Camauër och Stig Arne Nohrstedt är redaktörer, beskrivs en undersökning där tio verksamma journalister med utomnordisk bakgrund intervjuades om sin arbetssituation. De personer som blev intervjuade uppgav att de har känt sig utsatta för diskriminering på olika sätt. Därför känns det relevant att fråga redaktörerna om de har reflekterat över den roll som journalister med utomnordisk bakgrund får på arbetsplatsen. Med journalistroll eller redaktionsroll innebär i det här magasinet att man får en viss typ av uppdrag eller skriva om specifika ämnen just på grund av sin

bakgrund. I Göteborg skulle det till exempel innebära att en journalist med iransk bakgrund hela tiden fick skriva om vad som händer i Göteborgs förorter eftersom han väntas förstå det bättre och för att han kanske lättare skulle kunna intervju berörda personer i området. Detta sätt att placera in en person i ett fack på grund av dennes bakgrund kan spegla sig på många olika sätt: Skickar man ut en reporter på vissa jobb bara för att hon eller han har en viss bakgrund och väntas ha en annan förståelse för vissa situationer än etniska svenskar?

Antar man att en person med en utomnordisk bakgrund ska bli en representant för en specifik grupp?

**I DE BÖCKER** som lästs inför arbetet med det här magasinet och i vilka det har intervjuats journalister med utomnordisk bakgrund så tar de intervjuade upp just detta som ett stort problem, att de kände att de fick göra vissa arbeten enbart utifrån sin bakgrund. Men hur ser arbetsgivarna på situationen? Är de medvetna om att detta kan bli ett problem?

Det fanns även en tanke om att undersöka ur en demokratisk synvinkel om det är lättare eller svårare att få ett jobb som journalist bara för att man har ett utländskt namn eller ett utländskt utseende.

Sen fanns också frågan om vinst. Vad tjänar en redaktion på att ha etnisk mångfald? Om man jämför de olika redaktionerna med vinstdrivande företag, med ett mål att nå ut och attrahera så många tittare, lyssnare och läsare som möjligt - ser de en ekonomisk vinst med etnisk mångfald?

# Tidigare forskning.

---

I boken “Makten och mångfalden” har Monica Djerf-Pierre och Anna Levin i kapitlet “Mediefältets janusansikte: medieeliter, journalisterna och mångfalden” valt att intervjua fyra journalister som har en utländsk bakgrund för att få en bild av hur dessa upplever den journalistiska arbetsmarknaden och hur de anser att deras bakgrund har inverkat på deras karriär. De har även intervjuat chefredaktörer för olika medier men undersökningarna har inte fokuserats på dem utan på journalisterna.

I samma kapitel tar Monica Djerf-Pierre och Anna Levin upp fyra vägar som utlandsfödda journalister kan gå för att få jobb på journalistmarknaden:

## 1. SÄRSPÅR TILL FÄLTET GENOM SÄRORGANISERING: MINORITETSMEDIERNA.

Detta innebär att man i syfte för att nå ut till minoritetsgrupper etablerar särskilda medier riktade till etniska minoriteter. På dessa medier vill man då anställa personer med utländsk bakgrund som reportrar och chefer. Dock hänger minoritetsmedierna i Sverige idag på en skör tråd eftersom tidningarna för det första har svårt att uppfylla kravet för att få presstöd (vilket är en upplaga på 2000 ex och utgivning en gång i veckan) och därmed har ekonomiska svårigheter. För det andra så får inte Radio och TV produktioner på minoritetsspråk något statligt stöd. Detta trots att minoritetsmedierna enligt Djerf-Pierre och Levin har haft stor betydelse, både socialt och kulturellt sett, för olika minoritetsgrupper som tagit del av medierna.

2. **SÄRSPÅR GENOM GRUPPREPRESENTATION: INTEGRATIONSSATSNINGAR I MAJORITETSMEDIER.** Detta innebär att stora medier kvoterar in minoritetsgrupper på sina redaktioner eller i sina program för att öka mångfalden och luckra upp de homogena gruppstrukturer som finns. Dock så finns samma problem här som beskrivs i föregående väg; att det är svårt för journalister med utomnordisk bakgrund att ta sig vidare från de redaktioner de hamnar på till andra arbetsplatser. Detta eftersom de ofta kvoteras in till att driva just minoritetssatsningar inom mediet.

3. **EN INTERNATIONELL KARRIÄR.** Detta innebär inte att man beger sig utomlands som utrikeskorrespondent eller frilansar för en svensk tidning utomlands. Istället är man redan sedan tidigare journalist i sitt hemland och kommer till Sverige som ett led i karriären, man har alltså redan en anställning som väntar när man landar i Sverige. Det är dock en ovanlig väg att gå för journalister i Sverige.

4. **KARRIÄR PÅ SAMMA VILLKOR.** Detta är när journalister med utomnordisk bakgrund tar sig in på den journalistiska arbetsmarknaden genom att de rekryteras i ett sammanhang när deras bakgrund inte spelar någon roll.

Monica Djerf-Pierre och Anna Levin hänvisar till ett uttalande från en chefredaktör på en minoritetstidning när de beskriver svårigheterna med väg två. Chefredaktören menar att det är vanligt att man som journalist med utomnordisk bakgrund och har jobbat på minoritetstidning, så är det lätt att man fastnar där och chansen att man får jobb på en nationell tidning är mycket liten. Detta eftersom man då anses ha fastnat i “sitt”



fält. Chefredaktören säger även att svenska journalister som varit på tidningen och senare sökt sig vidare i större utsträckning fått jobb på nationella tidningar jämfört med de journalister med utomnordisk bakgrund.

När Monica Djerf-Pierre och Anna Levin pratar med de fyra utomnordiska journalisterna om de fyra vägarna man kan gå som journalist med utomnordisk bakgrund så finner ingen av de fyra att man kan leta jobb på samma villkor som etniskt svenska journalister. De letar istället efter jobb där redaktioner aktivt söker efter personer med annan etnisk bakgrund.

Det viktigaste som framgår i Monica Djerf-Pierre och Anna Levins studie är att de utlandsfödda journalisterna alltid känt att deras etniska bakgrund spelat roll i deras yrkesliv både på ett positivt och ett negativt sätt. Deras bakgrund har dels hjälpt dem att få jobb men har också lett till att de blivit bemötta på ett annat sätt samt att de ibland känt att de får ta på sig en viss roll på redaktionen. En roll de i många fall inte velat ha eller senare haft svårt att ta sig ur.

**PROBLEMET MED ATT BEDÖMAS** utifrån sin bakgrund läggs också fram av Leonor Camauër i kapitlet "Mediearbetare med utländsk bakgrund och majoritetsmediers diskrimineringmekanismer" från boken "Mediernas vi och dom".

Leonor Camauër har intervjuat tio journalister med utländsk bakgrund som är verksamma i svenskspråkiga majoritetsmedier.

Där beskriver de intervjuade hur de känt sig diskriminerade eftersom de varit den enda i sin klass som inte fått praktikplats samt haft svårt att få jobb och de har upplevt att detta var på grund av deras namn eller utseende.

Enligt Leonor Camauër ska alla minoriteter i Sverige ur en demokratisk synvinkel, ha möjlighet att ta del av och delta i produktionen av medier. Med en heterogen journalistkår kan bevakningen bli mer diverserad.

Enligt Leonor Camauër har tidigare forskning visat "att nyhetsmedier utgör en viktig källa för medborgarnas faktakunskaper och tolkningar av verkligheten" (s.36). Därför är det viktigt med olika perspektiv på redaktionen så att bevakningen blir mer balanserad, än om man bara har ett fåtal synsätt.

Genomgående i både Monica Djerf-Pierre och Anna Levins studie samt i Leonor Camauërs studie där de intervjuar journalister med utomnordisk bakgrund är att båda studierna visar en mycket bred bild av kränkande behandling och olika typer av diskriminering.

Detta verkar ha varit norm på redaktionerna där

"Det viktigaste som framgår i Monica Djerf-Pierre och Anna Levins studie är att de utlandsfödda journalisterna alltid känt att deras etniska bakgrund spelat roll i deras yrkesliv både på ett positivt och ett negativt sätt."

de intervjuade arbetat, vare sig det varit medvetet från arbetsgivarhåll eller ej. De intervjuade journalisterna verkar även ha fått anta en viss arbetsroll som berott på deras bakgrund och som de haft svårt att både ta sig ur och acceptera. Detta gjorde det ännu mer angeläget att undersöka vad de ansvariga ansåg om vikten av etnisk mångfald och varför det är viktigt.

**GUNILLA HULTÉN REFERERAR** i sin bok "Journalistik och mångfald" till en amerikansk undersökning som visar att det finns ett samband "mellan redaktionell ledning, satsningar på ökad mångfald bland anställda, attityder till mångfald och det faktiska innehållet i nyheter" (s.113). Med det menar hon att en ökad mångfald på redaktioner påverkar vad som tas upp i media och hur man talar om ämnena. På så sätt är det viktigt att arbetsgivare tar ett ansvar att för att sammansättningen på redaktionen är heterogen. I tidigare forskning har en grundlig bild av utlandsfödda journalister erfarenheter i yrkeslivet varit i fokus.

I kapitlet "Redaktionell mångfald" beskrivs ett antal satsningar som svensk media har gjort för att öka den etniska mångfalden inom mediavärlden. Gunilla Hultén nämner bland annat Tidningen Rosengård som var en gratis lokaltidning som kom ut en gång i månaden i Rosengård i Malmö. Satsningarna skulle dels förändra personalsammansättningen på de ansvariga redaktionerna och dels förändra innehållet i medierna så att det märktes att man hade med mångfaldsperspektivet. När det gällde satsningarna på personal så engagerade man inom de olika projekten både journalister med utländsk bakgrund men även ungdomar med utländsk bakgrund som inte hade någon journalistisk utbildning eller erfarenhet.

Samtliga satsningar som Gunilla Hultén nämner i sin bok är nedlagda idag.

**ÄVEN MONICA DJERF-PIERRE** och Anna Levin nämner i sin bok olika projekt som gjorts för att öka den etniska mångfalden inom svensk journalistik. Dessa projekt genomfördes av olika tidningsredaktioner på 1990-talet och bestod i att man tog in utlandsfödda journalister på praktik.

"Om man saknar en översikt på hur många personer som har utomnordisk bakgrund på sin arbetsplats så kan man heller inte bevisa att mångfaldsplaner och policys fungerar eller ej."

Detta i syfte att senare kunna ge de fast anställning om det fungerade.

Projektet beskrivs idag som ett misslyckande och en av faktorerna var att man dels tog in utlandsfödda journalister som varit i Sverige en kort tid och inte hunnit lära sig språket, dels att man inte tog in enbart journalister utan hade ett mycket vid syn på vad som var journalistiskt arbete vilket ledde till att det saknades kompetens.

**IDAG HAR MEDIEFÖRETAGEN** mångfaldspolicys och vill gärna få in mer mångfald på sina redaktioner. Gunilla Hultén menar i sin bok "Journalistik och mångfald" från år 2009, att dagens satsningar för att få in mer mångfald på redaktio-

nerna visserligen är mer genomtänkta än tidigare satsningar men att det överlag har gått mycket långsamt under de senaste tio åren.

Nio av tio nyhetsmedier som Gunilla Hultén frågat i sin studie tycker det är viktigt att arbeta aktivt med mångfaldsfrågor men man är osäker på vad det positiva resultatet skulle kunna bli. Här nämns även skillnaden i inställning mellan press, tv och radio. Av de tre medierna så är det pressen som ofta saknar mångfaldsplaner samt värderar mångfald mindre. Förklaringen Gunilla Hultén ger är att public serviceföretagen har större skyldighet både att vända sig till hela Sveriges befolkning och att skildra hela samhället.

Gunilla Hultén pekar även på det problem som uppstår med att det i Sverige inte förs någon statistik över hur många journalister med utländsk bakgrund det finns idag. Leonor Camauër beskriver också detta problem och menar att det är ett "uttryck för förnekandets mekanismer" (s. 67).

Om man saknar en översikt på hur många personer som har utomnordisk bakgrund på sin arbetsplats så kan man heller inte bevisa att mångfaldsplaner och policys fungerar eller ej. Detta jämför

Gunilla Hultén med jämställdhetsproblemet på mediemarknaden och att man där hela tiden jobbat aktivt med att föra statistik över antal män respektive kvinnor i arbetslivet.

**I SIN STUDIE HAR GUNILLA HULTÉN** intervjuat 14 journalister med utländsk bakgrund och dessa beskriver ingående att de visserligen tycker att man ska anställa fler med utländsk bakgrund men samtidigt så beskriver de problemen när man anställer någon för att fylla en mångfaldskvot. Överlag är de intervjuade ofta kritiska till mångfaldspolicy och de insatser som görs runt omkring dessa. Dessa beskrivs av de intervjuade journalisterna som tomma ord och det uttrycks en besvikelse över hur långsamt utvecklingen går när det gäller att få mer etnisk mångfald inom mediavärlden.



**ANDRA VIKTIGA SAKER** som tas upp är att de intervjuade känner att det inte är en fördel att ha utländsk bakgrund som journalist idag. Detta eftersom det medför en rad krav och förväntningar på personen. Dessa förväntningar består i att man ska komma med nya idéer och känna till specifika saker just på grund av sin bakgrund vilket upplevs som mycket pressande. Det finns också en osäkerhet till skälet varför man har blivit anställd, om det är för att man var bäst av de sökande eller om man är redaktionens invandraralibi.

Alla de intervjuade i Gunilla Hulténs studie har aktivt motsatt sig till att ta på sig rollen som invandraralibi, bland annat genom att undvika att skriva om vissa ämnen som förorter och invandrarfrågor. Intervjupersonerna berättade också att det finns en uppfattning på redaktionen om att dessa ämnen inte ger en hög status att skriva om. Därför skulle det kunna bli ett block om foten i en karriärklättring att skriva för mycket om och i dessa ämnen. Detta kan kopplas till risken med väg nummer två som tog upp av Monica Djerf-Pierre och Anna Levin, alltså att man fastnar i "sitt" fack.

**MEN SAMTIDIGT SOM** journalister med utländsk bakgrund enligt de själva ofta tvingas anta en viss roll och förväntas ha en viss förkunskap så tar Gunilla Hultén upp en intressant och komplicerad aspekt av journalistyrket som medieforskaren Stuart Allen fördjupat sig i.

Han menar att det på en redaktion finns ett krav på nya journalister att de ska anpassa sig till en viss mall. I många fall en mall där rätt eller fel bestäms utifrån en "vit" bakgrund, både kulturellt och socialt. Detta bekräftas av de intervjuade journalisterna, de vill gärna försöka passa in samtidigt som de ibland behandlas annorlunda på grund av sin bakgrund.

Kan förklaringen till att det finns så få journalister med utomnordisk bakgrund vara att det finns ett för litet rekryteringsurval från journalistikskolorna i Sverige?

Detta tas upp av Monica Djerf-Pierre och Anna Levin som en av grunderna till att journalister är en så etnisk homogen grupp, att journalistikskolorna inte gynnar en utveckling av mångfalden. Antagningen till både Institutionen för journalistik, medier och kommunikation på Göteborgs universitet (JMG) och Institutionen för journalistik, medier och kommunikation på Stockholms universitet (JMK) grundar sig dels på att man har studerat på högskolan innan samt att ett antagningsprov som kräver mycket goda kunskaper i svenska språket. Framför allt det sista kravet gör det svårt för personer med utomnordisk bakgrund att få tillräckligt goda resultat för att bli antagna. Både JMG och JMK hade planer på att införa etnisk kvotering på sina skolor i syfte för att öka mångfalden. Detta skulle ha trätt i kraft hösten 2005. Men en rättsprocess i Uppsala där två kvinnor stämde den juridiska institutionen i Uppsala för diskriminering och vann ändrade på detta. I det fallet så hade två personer med utlandsfödda föräldrar blivit kvoterade till skolan trots att de hade lägre betyg än kvinnorna och Uppsala tingsrätt slog därmed fast att kvinnorna hade blivit utsatta för diskriminering. Trots bristen på etnisk kvotering till journalistikskolorna skulle det bli intressant att se om detta enligt redaktörerna var den stora orsaken till att journalistikåren är så homogen eller om de ger andra förklaringsmodeller.

**M**en rekryteringsurvalet är möjligtvis inte den enda förklaringen till varför journalistkåren är så homogen. I rekryteringssammanhang är teorier om etnosocialitet och cronyism relevanta. Etnosocialitet innebär en benägenhet att anställa sådana som liknar en själv och som man kan känna igen sig i. Detta blir ett mer eller mindre omedvetet sätt att stänga ute personer med en utomnordisk bakgrund.

Cronysm är beteckningen på fenomenet att man anställer sådana människor som man känner på något sätt och som man på så sätt vet att man kan lita på. Det är en form av särbehandlig och det gör att en person som har bra med kontakter eller är släkt med rätt folk är den som får jobbet, inte den med mest kompetens.

**DÅ JOURNALISTKÅREN BEVISLIGEN** är en mycket homogengrupp som till största del består av svensk medelklass samtidigt som arbetet med att få in mer etnisk mångfald har gått mycket långsamt så går det att se tendenser till både etnosocialitet och cronyism i en tidigare urvalsprocess. Frågan var om detta var något som pågick idag och om det var en av orsakerna till att de journalister med utomnordisk bakgrund som blivit intervjuade av Monica Djerf-Pierre och Anna Levin känt de inte kunnat få arbete på samma villkor som etniskt svenska journalister och därför sökt sig arbeten där det specifikt söktes någon med annan etnisk bakgrund.

Man kan också koppla dessa teorier till Stuart Allen och hans tes om att nya journalister måste anpassa sig till den rådande "vita" mallen som råder för att kunna passa in på en redaktion, både kulturellt och socialt.

**ATT TVINGAS ANPASSA SIG** för att kunna passa in leder in på nästa teori som använts, vilket är teorin om strukturell diskriminering. Detta är en typ av diskriminering som kan vara medveten eller omedveten. Leonor Camauër och Stig Arne Nohrstedt beskriver i "Mediernas vi och dom" att

"Ett förnekande av strukturell diskriminering gör att dessa mekanismer reproduceras."

strukturell diskriminering handlar om "de regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för att i praktiken uppnå lika rättigheter och möjligheter oavsett etniskt eller religiös tillhörighet" (s. 38).

Ett förnekande av strukturell diskriminering gör att dessa mekanismer reproduceras. I den här studien kommer strukturell diskriminering främst fram när man inte har reflekterat över ojämlikheter och att det skulle finnas ett problem med den homogena journalistkåren.

Men även när problematiken som uppstår när en journalist får en speciell roll på redaktion diskuteras.

Det fanns även en undran när arbetet med magasinet inleddes om man använde sig av kvotering för att få in mer etnisk mångfald på mediemarknaden. Detta var intressant att undersöka eftersom kvotering är något som kan vara både bra och dåligt.

Frågan var om kvotering var ett redskap som var viktigt eller inte i en strävan efter mera mångfald i journalistkåren. För att kunna analysera kvoteringsfrågan närmare så användes teorin om social representation för att bättre kunna få en översikt om vilka för-, respektive nackdelar det fanns med kvotering.

Social representation kan handla om etnicitet, men även om man är uppvuxen i en storstad jämfört med en landsort. Även vart någonstans i landet man kommer ifrån kan ha en betydelse. Fördelarna med social representation är att man kan bredda mångfalden på en arbetsplats, inte bara etniskt. Nackdelarna med social representation är att om man blir kvoterad in för sin etniska bakgrund eller sociala bakgrund så finns det underliggande förväntningar på personen att hon ska tänka och tycka på ett sätt som är representativt för just "sin" grupp av människor. Detta skapar barriärer för en person som det kan vara svårt att ta sig ut och man kan ofta tvingas anta en viss roll på sin arbetsplats vara sig man vill eller ej.

I boken "Mediernas vi och dom" ställer Leonor Camauër och Stig Arne Nohrstedt frågan om man bara kan anta att en person med utomnordisk bakgrund "enbart i kraft av denna bakgrund, skulle producera ett mer balanserat utbud?" (s.39). Samtidigt menar de att det är naivt att tro att ens bakgrund inte har någon påverkan alls. När Leonor Camauër och Stig Arne Nohrstedt talar om representation skiljer de mellan att "tala för" och "tala om".

De menar att man inte kan anta att en person ska vara en representant för den grupp vars ursprung personen delar.

Men man kan anta att den här personen kommer att kunna "tala om" gruppen på ett annat sätt genom att "ta med sig in i redaktionsrummen nya erfarenheter och tankeperspektiv, inte minst upplevelser och uppfattningar som härrör ur en underordnad position i samhället" (s.40).

Teorin om social representation är i grund och botten till för att främja mångfald på en arbetsplats men kan också leda till en form av negativ särbehandling då man inte ser till individen själv utan mer till vad denne representerar genom sin bakgrund.



"Fördelarna med social representation är att man kan bredda mångfalden på en arbetsplats, inte bara etniskt."

# Metod och material.

**S**tudien består av elva intervjuer med arbetsgivare på olika redaktioner inom radio-, press- och TV-mediet. Eftersom tidigare studier som gjort för att undersöka etnisk mångfald inom svensk journalistik i mångt och mycket fokuserat på journalisterna så var det här magasinet fokuserat på arbetsgivarna. Intervjuerna planerades ta runt 45 minuter och skulle om det var möjligt genomföras på redaktionen där intervjupersonerna arbetade. Längre kvalitativa, intervjuer var essentiellt för att fånga upp djupare resonemang och tankegångar samt för att inte bara skrapa på ytan.

Alla intervjuerna bandades och efter det att alla intervjuerna var klara så lyssnades materialet igenom och analyserades. Detta blev sedan grunden till magasinet. Vi delade upp resultatens i fyra teman, för att kunna presentera resultaten på ett tydligare sätt.

## DE HÄR PERSONERNA INTERVJUDES FÖR MAGASINET:

	<p><b>KARIN LINTON, REDAKTIONSCHEF OCH ANSVARIG UTGIVARE</b> <b>TV4 GÖTEBORG</b> Tv4 startade 1990 och ägs idag av Bonnierkoncernen. Foto: Lovisa Hansson</p>	
	<p><b>OLOV CARLSSON, NYHETSDIVISIONSCHEF</b> <b>PÅ SVT</b> SVT ägs av förvaltningsstiftelsen, startade som TV-bolag 1979. Foto: Lovisa Hansson</p>	
	<p><b>KATARINA DALHGREN SVANEVIK, CHEF PÅ</b> <b>KULTURNYHETERNA, SVT</b> Kulturnyheterna startades år 2000 Foto: Lovisa Hansson</p>	
	<p><b>JOHAN ÅSARD, REDAKTIONSCHEF</b> <b>PÅ KALLA FAKTA</b> Tv4 startade 1990 och ägs idag av Bonnierkoncernen. Foto: Lovisa Hansson</p>	
	<p><b>CARINA SÖDERSTRÖM, BITRÄDANDE REDAKTIONSCHEF</b> <b>GÖTEBORGSPOSTEN</b> Tidningen startades 1813. Västveriges största tidning och ägs av Stampengruppen Foto: Lovisa Hansson</p>	
	<p><b>HANS PEKKARI, SPORTCHEF</b> <b>PÅ TV4 SPORT</b> TV4 Sporten startades år 1994 Foto: Lovisa Hansson</p>	
	<p><b>ÅSA TILLBERG, REDAKTIONSCHEF</b> <b>PÅ DAGENS NYHETER</b> Tidningens första nr kom ut 1864, ägs av Bonnierkoncernen Foto: Anna Erlandsson</p>	
	<p><b>NILS HANSON, PROJEKTLEDARE</b> <b>PÅ UPPDRAG GRANSKNING, SVT</b> Programmet startades 2001 och sänds 45 veckor om året Foto: Anna Erlandsson</p>	
	<p><b>BJÖRN FAGERLIND, NYHETSCHEF</b> <b>PÅ SVT SPORT</b> Sportspegeln startades år 1961, Sportnytt startades år 1977 Foto: Lovisa Hansson</p>	
	<p><b>HANS PETERSON HAMMER, HUVUDREDAKTÖR</b> <b>PÅ VÄSTNYTT, SVT</b> Västnytt startades år 1972 Foto: Anna Erlandsson</p>	
	<p><b>JAN ANDERSSON, NYHETSCHEF</b> <b>PÅ P4 GÖTEBORG</b> Lokalradio på P4 startades år 1987 Foto: Filip Kruse/Sveriges Radio</p>	
	<p><b>ERICA HEDIN, MÅNGFALDSSTRATEG</b> <b>SR</b> Foto: Lovisa Hansson</p>	



# Tema 1: Vikten av mångfald

Varför tycker arbetsgivare på  
landets medier att det är  
viktigt med etnisk mångfald?



## Vikten av mångfald.

---

**S**yftet med undersökningen var att ta redan på arbetsgivares inställning till en etnisk mångfald bland medarbetarna på sin redaktion. Men även att få ut deras starkaste argument för varför det är viktigt. De flesta av intervjupersonerna lyfte fram den demokratiska aspekten som den viktigaste med etniskt mångfald. Det starkaste argumentet som presenterades var att journalistiska medier har ett ansvar och ett uppdrag att beskriva och granska samhället.

Detta gör man bäst med en redaktion där journalisterna har olika bakgrunder och kunskaper. Eftersom det svenska samhället idag består av etniskt mångfald vill många redaktörer ha en kompetens om andra kulturer på sin redaktion. – Vi måste spegla hur allmänheten ser ut annars har vi ingen trovärdighet, säger Hans Peterson Hammer som är huvudredaktör på Västnytt.

Många av de intervjuade påpekade att det inte endast är etniskt mångfald som är önskvärt på redaktionen, utan även en variation av kön, ålder och social bakgrund samt en geografisk spridning när det gäller medarbetarnas bakgrund. En mer heterogen redaktion skulle tilltala de personer som konsumerar medierna.

– Sammansättningen av medarbetare och personer på sportavdelningen på TV4 ska på något sätt spegla den publik vi riktar oss till, säger Hans

Pekkari ,sportchef på TV4 Sport.

Carina Söderström som är biträdande redaktionschef på Göteborgsposten menar att ju mer mångfald en redaktion har desto bättre blir journalistiken.

– Förödande skulle ju vara om redaktionen var enkönad, med svenskar som bara umgås med journalister. Världen skulle bli väldigt liten då och jag tror inte att vi skulle kunna beskriva samhället på ett bra sätt och inte heller granska på ett bra sätt, säger Carina Söderström.

**NÄR EN MAJORITET AV** intervjupersonerna angav den demokratiska aspekten som viktigast för etnisk mångfald så menade de övriga intervjupersonerna att den journalistiska aspekten är mer betydelsefull. Detta på grund av att den journalistiska produkten förändras när det finns ett etniskt mångfald på redaktionen.

Några av intervjupersonerna såg en direkt vinst för den journalistiska produkten och att detta är den viktigaste anledningen till att anställa personer med utomnordisk bakgrund.

Nils Hanson som är projektledare på Uppdrag Granskning berättar om situationer där redaktionen måste ta in personer utifrån för att kunna utföra vissa reportageidéer. Det handlar oftast om uppdrag där reportern måste passa in i ett speciellt sammanhang utifrån en viss etnicitet.

Under intervjun berättade han om ett speciellt reportage som redaktionen planerar där de måste anställa en journalist utifrån för att kunna utföra uppdraget som handlar om att infiltrera en speciell arbetsplats.

– Ingen av våra journalister skulle kunna söka jobb på det här stället, utan man måste ha ett ursprung från ett fåtal, speciella länder, säger Nils Hanson.

Utifrån Uppdrag Granskning förutsättningar finns det en ekonomisk vinning att ha mångfald i redaktionen. Då hade de inte behövt ta in reportrar utifrån för att göra vissa reportage.

För Uppdrag Granskning är den inte viktigast att vara representativa för hela den svenska befolkningen, utan etniskt mångfald är positivt för då kan man göra bättre reportage.

Många av intervjupersonerna påpekade att journalister med en utomnordisk bakgrund i vissa fall har ett annat kontaktnät som kan bli värdefulla för redaktionen.

Carina Söderström menar att om journalistkåren är för homogen blir bevakningen smalare. Just för att det finns en tanke att beroende på vilken bakgrund man har så har man kontakt med vissa människor och erfarenhet av vissa kulturer.

– Grunden för oss är ju att vi har ett brett kontaktnät i alla grupper i samhället, säger Carina Söderström

Åsa Tillberg som är redaktionschef på Dagens Nyheter menar att det blir en bättre nyhetsbevakning när personer som har kunskaper om andra språk än det svenska kommer in på redaktionen. Dessa personer kan få en bättre kontakt med människor som inte talar svenska och även hitta unika nyheter på det sättet.

**ÄVEN OM DE FLESTA** intervjupersoner angav den demokratiska aspekten som anledning till etniskt mångfald, så kunde alla se att den journalistiska produkten skulle ändras på ett positivt sätt om redaktionen var mer heterogen.

Hans Peterson Hammer menar att det kan vara en stor fördel att ha en utomnordisk bakgrund när man arbetar med journalistik.

Det är ofrånkomligt att man hämtar impulser och idéer från den bakgrund man kommer ifrån och detta kan vara bra vid händelsestyrd journalistik. Skillnaden från planerad journalistik är att man inte i förväg hinner tänka ut hur man ska vinkla ett inslag och hur man ska bemöta intervjupersoner.

Risken är att många undermedvetna tankeperspektiv och referensramar demonstreras och att gamla stereotyper reproduceras utan att man är medveten om det.

– Även om vi försöker vara och ska vara så objektiva som vi överhuvudtaget kan, så finns det ett filter som är våra egna erfarenheter och vår egen bakgrund, säger Hans Peterson Hammer. Därför är mångfald på det sättet helt livsviktigt. Hans Peterson Hammer ser etniskt mångfald på sin redaktion som en kunskapsbas.

– Var och ens bakgrund är referensramar för det vi gör. Det innebär att det är en kunskapsbas för att kunna skildra samhället på ett relevant sätt och kunna bevaka det.

"Om journalistkåren är för homogen blir nyhetsbevakningen smalare"

Ett exempel på hur nyhetsbevakningen kan se annorlunda ut på grund av olika perspektiv som personer i journalistkåren har, ger Olov Carlsson som är nyhetsdivisionschef på Sveriges television. Han jämför nyhetsbevakningen av Taimour Abdulwahabs bombdåd på Drottninggatan i Stockholm med bevakningen av Anders Behring Breiviks dåd i centrala Oslo och på Utöya.

Anders Behring Breivik attackerade människor med en viss politisk ståndpunkt, men bevakningen efter dådet fokuserade mycket på hans uppväxt och de eventuella psykiska problem han hade vid dådet.

– Det hanterade vi i media som enskilda galningar eller vi tenderar att hantera det som enskilda galningar. Om dom istället hade haft en muslimsk bakgrund, till exempelvis bomben på Drottninggatan, så är det helt plötsligt ett led i något slags muslimsk sammansvärjning, som ska vara att ta över världsherraväldet eller någonting annat. Alltså det blir ett terroristbrott, säger Olov Carlsson.

På så sätt anser Olov Carlsson att det finns en dubbelmoral i den journalistiska nyhetsbevakningen som beror på de värdegrunder som den homogena journalistkåren står för.

Han jämför även bevakningen av händelserna som följde efter att Lars Vilks Muhammed-karikatyrrer publicerades i Jyllandposten, med Elisabeth Ohlsson Wallins fotografier av Jesus som homosexuell. Han menar att det finns en förståelse i media för att kristna fundamentalister blev upprörda av dessa fotografier.

Medan den stora diskussionen som följde efter Lars Vilks bilder var ett värnande om yttrandefriheten och ett oförstående för att muslimer blev upprörda.

– Om man har en blandad redaktion som kan ge olika aspekter på samma frågor, så tenderar vi att göra ett bättre journalistiskt jobb där vi kan problematisera de här sakerna på andra sätt än om vi har samma bakgrund, säger Olov Carlsson

Men alla intervjupersoner delade inte helt och hållet den här åsikten.

Karin Linton som är redaktionschef på TV4 Göteborg tycker att journalistkåren i allmänhet är ganska bra på att hantera nya företeelser på ett ofärgat sätt.

– Som reporter, oavsett vad man har för bakgrund så försöker man ju ändå hålla sig öppen och informerad, säger hon. Kan man hantverket och jobbar utifrån de journalistiska grunderna så spelar en persons bakgrund inte så stor roll.

### **Kortfattat:**

Grundantagandet innan arbetet med magasinet var att alla intervjupersoner skulle tycka att det var viktigt med etniskt mångfald.

Det intressanta skulle vara att se om de betonade den demokratiska aspekten eller den journalistiska aspekten som viktigast.

En majoritet av de intervjuande tyckte att den demokratiska aspekten var allra mest betydelsefullt.

Många betonade att det är det journalistiska uppdraget att spegla samhället och för att göra det måste man ha en heterogen redaktion.

Men för att förklara varför de är viktigt att beskriva samhället så kom alla intervjupersoner in på att den journalistiska produkten skulle förändras. Och att det skulle generera en vinst för den journalistiska produkten. Att nyhetsrapporteringen skulle förändras och bli mer balanserad och diverserad.

Sedan finns det även konkreta vinster som förmåga att smälta in i vissa sammanhang och grupper, andra kontaktnät och andra språkkunskaper än den svenska.

Alltså verkar den journalistiska aspekten vara det mest betydelsefulla när intervjupersonerna förklarade varför det är viktigt med etniskt mångfald, även om de flesta inte nämnde som den huvudsakliga anledningen.

# Tema 2: Representation

Vad tillför en journalist med utomnordisk bakgrund till sin arbetsplats och vad tjänar redaktionerna på det?



# Representation.

---

**E**nligt teorier om representation kan man inte anta att en person kommer att “tala för” en grupp människor som den delar ursprung med. Däremot kan man anta att de har vissa erfarenheter och synsätt som är värdefulla för en redaktion som vill spegla hela det svenska samhället. Erika Hellin som är mångfaldsstrateg på Sveriges Radio tycker att man inte kan anta att en person kan spegla en viss grupp bara för att man har en viss bakgrund. Men det som man har med sig i bagaget kan ändå påverka ens idéer och infallsvinklar. Det kan påverka på vilket sätt man talar om vissa frågor och grupper i samhället. Men hon menar att i första hand måste man välja på kompetens, färdighet och ambition när man anställer, annars kan problematiska situationer uppstå. – Om vi skulle ha en klar representation så måste vi exempelvis ha ett visst antal som inte kan läsa och skriva, eftersom det finns sådana människor i Sverige, säger Erica Hellin. På så sätt kommer man aldrig kommer att uppnå en klar representation menar Erica Hedin. – Men det ska heller inte vara en underrepresentation eller en överrepresentation av någon grupp, säger Erica Hedin. Vi ska spegla det svenska samhället.

När det gäller radiomediet så är det viktigaste vad som sägs, inte vem som säger det menar Jan Andersson som är nyhetschef på P4 Göteborg. Ämnesvalet är avgörande för att få människor att lyssnar på deras program. För honom spelar inte en dialekt någon roll, bara man behärskar svenskan bra.

Dock verkar det finnas en skillnad mellan radio och tv-mediet. Katarina Dahlgren Svanevik, chef på Kulturnyhetera SVT påpekar att tv är ett ytligt känslomedium och att det finns en medvetenhet vilka att visa personer som har olika bakgrund. – Vi vill visa olika hudfärger, dialekter och åldrar, säger hon.

**MEN DETTA GÄLLER** inte endast journalisterna på redaktionen utan även personer som får komma fram i inslagen och programmen.

Katarina Dahlgren Svanevik berättar att det finns en tendens att ta kontakt med samma personer om och om igen när man intervjuar personer för inslag. Det finns så klart ett krav att personen ska vara kunnig om ämnet, men hon menar att man kan arbeta för att få mer mångfald i programmen. Man måste inte ringa det första eller mest kända namnet på listan. Personer med utomnordisk bakgrund ska inte bara vara publiken utan ska få ta plats med sin kunskap.

– Det är viktigt att man lyssnar på vad personen säger, inte att den säger något, säger Katarina Dahlgren Svanevik. Just nu är den lite äldre, vite mannen som är expert på något, överrepresenterad i vårt program.

Många av intervjupersonerna tog upp problematiken med att anta att en person blir en representant för en viss grupp.

Även om man ha föräldrar som har vuxit upp i ett utomnordiskt land så behöver det inte innebära att



man identifierar sig med den kulturen.

– Det stora problemet med homogena redaktioner, löser vi inte att få en adopterad journalist med utomeuropeisk bakgrund, som har vuxit upp i Göteborgs innerstad eller Långedrag och har samma uppväxt som oss andra, säger Hans Peterson Hammer, huvudredaktör på Västnytt.

**FLERA INTERVJUPERSONER** angav den begränsade urvalsbasen av journalister med en utomnordisk bakgrund som en anledning till varför deras redaktioner var homogena. Men skulle fler söka sig till journalistiken om det fanns fler förebilder i media? Journalistiken kan idag verka utestängande i och med att så få har en utomnordisk bakgrund och detta blir en ond cirkel. Och hur viktigt är det att kunna känna identifikation i de medier som man konsumerar? Hans Peterson Hammer menar att den journalistik som fungerar bäst är den där folk känner igen sin egen vardag i.

– Du känner igen dig och du känner att den här redaktionen skildrar min vardag på ett sätt som den är.

Hans Peterson Hammer tycker även att det finns en poäng i att människor även känner igen sig i sändningarna och att det finns en mångfald bland programledare och journalister som syns i rutan.

– Jag tror att som svart tjej att det finns en poäng att det finns någon som man kan relatera till, även om journalisten är adopterad, säger Hans Peterson Hammer.

Katarina Dahlgren Svanevik delar den här uppfattningen. Hon menar att för en minoritetsgrupp i Sverige kan det betyda väldigt mycket att ha någon att relatera till. Att se någon som liknar en själv på tv. På så sätt får man en första ingång till programmet.

– Enligt min erfarenhet letar man ofta efter en tillhörighet, säger Katarina Dahlgren Svanevik. Därför är identifikation är viktigt.

Vissa av intervjupersonerna var av en annan åsikt.

Karin Linton, redaktionschef och ansvarig utgivare på TV4 Göteborg, tror att man skapar relationer med tittare med ton och angreppssätt i programmen.

– Man måste inte se sin spegelbild för att känna identifikation, säger Karin Linton. En femtioårig man med turkisk bakgrund behöver inte se en annan femtioårig man med turkisk bakgrund i tv-rutan för att känna igen sig tror jag.

För pressmediet verkar inte journalistens utseende vara så viktigt. Men däremot kan ett utomnordiskt namn vara en fördel, menar Åsa Tillberg, redak-

**"För en minoritetsgrupp i Sverige kan det betyda väldigt mycket att ha någon att relatera till"**

tionschef på Dagens Nyheter.

Men Carina Söderström, biträdande redaktionschef på Göteborgsposten berättar att Göteborgsposten mest har fokuserat på materialet i tidningen och inte på vem som skriver det. Till exempel har man arbetat mycket med vilka bilder som de publicerar, vilka personer som de intervjuar och i vilket sammanhang samt vilka ämnen som de tar upp.

– Det tror jag är viktigare för identifikation, säger Carina Söderström.

**MÅNGA AV JOURNALISTERNA** som blev intervjuade i "Mediernas vi och dom" och "Makten och mångfalden" uppgav att de fick en speciell roll på redaktionen.

Att journalister med en utomnordisk bakgrund skulle få en specifik roll är något som alla intervjupersoner förnekar att det förekommer på deras egen redaktion. Men de flesta kan se att detta skulle kunna bli ett problem.

Åsa Tillberg säger att risken nog är större att man får en viss redaktionsroll om ett medium aktivt söker efter journalister med utomnordisk bakgrund genom att till exempel annonsera om det.

Detta på grund av att om man söker en person bara för sin bakgrund och inte sin kompetens, så är personen en representant. Och redaktionsrollen blir svårundviklig.

Alla arbetsgivarna är eniga om att en person med utomnordisk bakgrund kanske har en viss förkunskap på grund av sin bakgrund och kan tala om en viss grupp av människor på ett ofärgat sätt.

Detta eftersom man inte har samma värderingar med sig hemifrån.

Men många av intervjupersonerna menade att bara för att man har en annan etnisk bakgrund innebär det inte att man har ett specialintresse för vissa ämnen.

Hans Pekkari, sportchef på TV4 Sport, menar att det är den enskilda individens intressen och kunskaper som avgör vilken typ av jobb som personen får.

– Det beror på personen själv, vilken roll man tar. Vi har varit noga med att bara för att man har en annan etnisk bakgrund så får man inte skriva alla artiklar som handlar om integration, säger Hans Pekkari. Så jobbar inte vi.

Men Nils Hanson, projektledare på Uppdrag Granskning, berättade att han jobbat på vissa nyhetsredaktioner där det är självklart vilka personer som får utföra vissa jobb.

– När man har diskuterat den typen av jobb, det är som att per automatik så vänds blickarna till just den personen som har just den bakgrunden, säger Nils Hanson. Och det kan ju finnas skäl till det därför att den personen kanske har lättare att åka ut i förorten exempelvis och göra det här jobbet, att det är lättare att bli accepterad där.

Han menar att det är en bekväm lösning många gånger och att man gärna överlåter vissa frågor på vissa personer.

Nils Hanson gör en jämförelse med jämställdhet, att sådana frågor oftast görs av kvinnor och att det är vanligare att kvinnor intervjuar kvinnor.

Han anser att det bästa är väl om det blir könsneutralt, att det inte har något med könet att göra.

Karin Linton berättar om att det handlar om vem

som är bäst lämpad att göra ett jobb som avgör och att det i grund och botten inte har något med en persons etniska bakgrund att göra även om den kan spela in.

– Jag har varit med om enskilda fall där vi trott att det kan vara en fördel, där vi bett en person att ta de här kontakterna. Å andra sidan kan vi göra det i vilket ämne som helst med vilken person som helst om vi bedömer att den här reportern har bra möjligheter att nå fram och göra ett bra jobb. Så det kan lika gärna gälla för en reporter med svensk bakgrund men det kan också gälla i det här fallet, säger Karin Linton.

En del av de intervjuade journalisterna i tidigare studier har beskrivit att de ofta känt sig som redaktionens invandraralibi men det säger alla arbetsgivarna att något sådant finns inte på deras redaktion. Men att de är medvetna om att det kan hända och är starkt emot det.

– De finns hos oss för att de är kompetenta medarbetare, inte för att de ska vara alibin. Det gäller ju alla som faller utanför normen på något sätt, t ex att de är homosexuella eller tjocka. Vi får inte hamna i läget där vi har personen som ska stå som alibi för olika saker. Man finns för att man är kompetent, säger Olov Carlsson, nyhetsdivisionschef på SVT.

**I KAPITLET** “Mediearbetare med utländsk bakgrund” i Leonor Camauër och Stig Arne Nohrstedts bok “Mediernas Vi och dom” så berättar journalister med utomnordisk bakgrund om hur de känt sig diskriminerade på sin arbetsplats. Detta på grund av sin bakgrund.

Diskrimineringen rörde allt från öppna kommentarer till att bli ignorerad till att känna sig fast i en roll man inte kommer ur.

De arbetsgivare som intervjuats i det här magasinet säger dock att de inte känner till något sådant fall på sin arbetsplats.

Några har dock varit med om det på andra arbetsplatser eller har kollegor som varit med om det.

– Jag har många kollegor som har berättat att de fick jobbet bara för att jag är sån och sån.

Och attityden de har är lite att det är tråkigt, men jag har i alla fall ett jobb, säger Jan Andersson, nyhetschef på P4 Göteborg.

Åsa Tillberg säger att hon inte varit med om några fall där journalister med utomnordisk bakgrund har känt sig diskriminerade. Hon tillägger att det förmodligen beror på att det finns så otroligt få journalister med utomnordisk bakgrund så hon har inte varit kontakt med det.

Olov Carlsson ser mycket allvarligt på diskriminering och säger att han inte känner till något.

Han säger att i de undersökningar SVT regelbundet gör så kommer det fram att folk ibland känner sig diskriminerade men att det inte varit specifikt för sin etniska bakgrund.

– Vi jobbar rätt hårt för att vi inte ska diskriminera, det ska inte finnas i kriteriet.

En sådan arbetsplats vill inte jag leda, säger Olov Carlsson.

### **Kortfattat:**

Är det önskvärt att vissa personer blir representanter för vissa grupper? Nej, det tyckte ingen av intervjupersonerna. Däremot tror de flesta att journalister med utomnordisk bakgrund kan berika redaktionen på olika sätt. Att de berikar med nya perspektiv och erfarenheter.

Man vet sedan tidigare att identifikation är viktigt för människor och det märks i hur arbetsgivarna resonerar. Oavsett medium så verkar ändå en majoritet av intervjupersonerna tycka att det visuella är viktigt för identifikation. Vare sig det gäller programledare eller vilka bilder som man publicerar i tidningen. Med undersökningsmaterialet från den här studien kan man inte dra några slutsatser men man kan tänka sig att det generellt sett är viktigare med en annan hudfärg i tv och ett utomnordiskt namn är viktigare i press.

När det gäller redaktionsroll så är alla arbetsgivarna medvetna om att det finns en risk att journalister med utomnordisk bakgrund hamnar i en sådan roll. De är också medvetna om att man inte är intresserade av frågor om invandring bara för att man inte är etnisk svensk. Men trots det finns det en tendens att ändå ge vissa jobb till vissa personer eftersom de klarar av det bättre för att de har en fördel i och med sitt ursprung eller genom att de kan ett visst språk. Även om de säger att detta är något som anammas på alla medarbetare så är risken större för journalister med utomnordisk bakgrund eftersom de också har en förväntning på sig att ha förståelse om andra saker än vanligt svenskar.

Diskriminering verkar vara något som arbetsgivarna inte varit med om eller upplevt på arbetsplatsen. Om de har kommit i kontakt med det så har det varit på andra arbetsplatser eller via kollegor.

# Tema 3: Mångfaldspolicy

Hur fungerar redaktionernas  
mångfaldspolicys i praktiken?



# Mångfaldspolicys .

---

**O**m man börjar med att titta på Sveriges Radio(SR) och Sveriges Television(SVT) så är båda dessa public servicebolag och har därmed högre krav på sig att visa ett mångfaldsperspektiv eftersom de ska vara till för alla. Dagstidningarna och Tv 4 är lite friare eftersom de inte granskas lika hårt men även de har sina respektive mångfaldspolicys och strategier för hur man bäst ska arbeta för att öka den etniska mångfalden.

Åsa Tillberg, redaktionschef på Dagens Nyheter, berättar att de nästan inte alls arbetar med sin mångfaldspolicy. Detta eftersom de anställer nya journalister så sällan att det inte är möjligt att arbeta med den på en daglig basis.

Dock försöker tidningen hela tiden ha med sig mångfaldsaspekten i till exempel ämnesval till artiklar och när man intervjuar personer till tidningen.

Hon tror inte heller att Dagen Nyheter hade vunnit något ekonomiskt på att ha en mer etniskt blandad redaktion, vare sig när det gäller att nå ut till nya läsare eller att få en större upplaga.

– Nej, jag är inte säker på det. Men det är inget argument emot. Jag tror att om vi hade kunnat få en bättre spegling av samhället vi lever i så hade vi kunnat göra en bättre tidning rent kvalitetsmässigt, säger Åsa Tillberg..

Även på Göteborgsposten så tror man att man

vinner i kvalitet på att ha en mer etniskt blandad redaktion eftersom det resulterar i bättre journalistik. Däremot tror man inte att man vinner på det rent ekonomiskt genom att nå ut till fler läsare.

När det gäller mångfaldspolicyn så jobbar inte Göteborgsposten aktivt med denna.

Carina Söderström, biträdande redaktionschef på Göteborgsposten, berättar att man alltid har policyn med i bakhuvudet när man jobbar med rekrytering men eftersom man inte anställer så många nya journalister så blir det inte så ofta.

Både Göteborgsposten och Dagens Nyheter säger alltså att de jobbar som mest aktivt med sin mångfaldspolicy när det gäller rekrytering. Eftersom de rekryterar sällan så arbetas det inte mycket med policyn i det dagliga arbetet.

Carina Söderström, biträdande redaktionschef på Göteborgsposten, tycker det är synd och hade gärna sett en förändring. Hon menar att man inte bara kan ha specialsatsningar år efter år för att öka den etniska mångfalden utan att det någon gång måste bli en del av vardagen.

**SVT ÄR SOM TIDIGARE** nämnts ett public servicebolag och har därför hårdare krav på sig när det gäller sina program.

De måste varje år redovisa sina programinnehåll till Radio och Tv-verket för att visa att deras program inte brutit mot lagen samt att de fortfarande följer villkoren för att kunna fortsätta få sändningstillstånd.

SVT har en gemensam mångfaldspolicy som är framtagen vid huvudkontoret i Stockholm och den ska alla program som sänds av SVT följa.

Något som ibland kan vara lite krångligt eftersom en mall ska appliceras på många program som har olika inriktningar och teman.



I policyn står det bland annat:

*SVT är till för alla*

*SVT värnar om principen om alla människors lika värde*

*SVT värnar om mångfald i programutbudet grundat på publikens olika behov, intressen, perspektiv och åsikter. Målet är att publiken ska ha en stark identifikation med SVT.*

*SVT ska vid rekrytering beakta ett brett spektrum av meriter i syfte att bredda urvalet av kandidater*

*Diskriminering i alla former ska motverkas och SVT verkar för jämställdhet och ökad mångfald. Detta ska avspeglas i såväl utbud som sammansättning.*

*Beslutad 2011-04-27 av SVT:s företagsledning*

Inom SVT jobbar man också mycket aktivt med sin mångfaldspolicy, man har en handlingsplan för den med både långsiktiga och kortsiktiga mål.

Man ser även att identifikation är något väldigt viktigt för SVT.

Trots detta så finns det enligt de intervjuade arbetsgivarna som jobbar inom SVT ett problem med policyn. Katarina Dahlgren Svanevik, chef på Kulturmysterierna på SVT, berättar att det är svårt att arbeta med en mångfaldspolicy som inte är utformad specifikt för en redaktion eller ett program men att hon har valt att tolka om den för att det lättare ska gå att använda i det redaktionella arbetet.

– Vi försöker hitta så många olika sätt som det kan vara användbart för oss att verkligen visa att det här har ett värde för oss i det vi gör. Jag tror generellt inte att man i några korta meningar kan skriva ner vad som är viktigt, det är lätt att det blir fyrkantigt. Men det kan vara ett första steg, säger Katarina Dahlgren Svanevik.

Nils Hanson som är projektledare för Uppdrag Granskning på SVT berättar att han gillar policyn men att han inte kan hitta något i den som tydligt talar om hur man ska kunna öka mångfalden när det gäller den etniska bakgrunden hos medarbetarna.

– Att vi vill arbeta med mångfald är en sak men frågan är hur vi arbetar med det, säger Nils Hanson.

Björn Fagerlind, nyhetschef på SVT Sport, berättar att de på redaktionen arbetar med mångfaldspolicyn på så sätt att de gärna tar in praktikanter med annan etnisk bakgrund förutsatt att de har journalistisk kompetens.

På SVT Sport är det svårt att jobba med mångfald när det gäller ämnesval eftersom man rapporterar om sport. Björn Fagerlind säger att de försöker tänka på det genom att bredda utbudet av vilken sport de visar. Det ska inte bara vara fotboll för män utan mer sporter som utövas av kvinnor och även sporter som inte är så uppmärksammade. Han tror också att man kan vinna fler tittare genom att arbeta med mer mångfald.

– Även om vi inte ska stirra oss blinda på tittarsiffror så vill vi ju att många ska se det vi gör. Vi vet att det finns massa människor därute som inte följer oss och några kanske gör det av skälet att de inte känner igen sig i oss för att vi inte har den mångfaldskunskapen. Så krasst, om man har mer mångfald på en redaktion för att jaga tittare skulle man kunna nå en bit på den vägen ja, säger Björn Fagerlind.

**DEN ALLMÄNNA UPPFATTNINGEN** hos SVT är att man definitivt vinner på att ha mer mångfald bland sin medarbetare, inte bara genom etniskt mångfald. Detta genom att redaktionen blir mindre homogen och detta tillför mer till det redaktionella arbetet.

– Det berikar och ger oss möjlighet att ha andra perspektiv. Jag tycker att vi tenderar att nyhetsvärdera och värdera saker utifrån värdegrund, vi

värderar saker på olika sätt, säger Olov Carlsson, nyhetsdivisionschef för SVT.

Överlag så beskrivs tv-mediet av de som arbetar där som ett mer ytligt media i jämförelse med press och radio.

Inom tv spelar det mer roll vad som syns och visas eftersom det leder till att tittarna kan identifiera sig på ett rent ytligt plan.

Detta vet de som arbetar inom tv om och många av arbetsgivarna lägger betoning på att de hade kunnat vinna mer tittare genom att mer etnisk mångfald i sina program just på grund av identifieringsmöjligheterna för tittarna.

**PÅ TV4 I GÖTEBORG** så tror man inte att en

**"Inom Tv spelar det mer roll vad som syns och visas eftersom det leder till att tittarna kan identifiera sig på ett rent ytligt plan."**

mer etniskt blandad redaktion är en vägande orsak till om man lyckas nå fler tittare men att det definitivt är viktigt.

Karin Linton, redaktionschef och ansvarig utgivare vid TV 4 Göteborg tror att man kan skapa relationer till tittarna på andra sätt än genom att ha en etnisk blandning på sin redaktion. Bland annat genom att tittarna knyter an till vissa program och programledare. Det kan också vara att de helt enkelt gillar tonen och attityden i kanalen och därför fortsätter titta.

Men Karin Linton tror inte heller att det är bra att ha en för homogen redaktionsgrupp då det inverkar på programmen. I längden gör det att tittare inte kan identifiera sig i programmen.

– Ju större blandning man har på sin redaktion desto fler individer i tv-soffan känner igen sig i programmen kan man säga, säger Karin Linton. Hon är osäker på om man hade kunnat nå ut till fler tittare och därigenom tjäna på det rent ekonomiskt genom att ha mer etnisk mångfald på redaktionen.

– Det är mycket möjligt. Att nå fler tittare handlar

om massa andra saker som till exempel distribution. De som har parabol ser inte lokala fyran för vår del. Sånt har mycket större inverkan på antalet tittare vi når än den etniska blandningen.

*Har ni någon mångfaldspolicy?*

– Oj... Bra fråga. Jag får nästan kolla det, jag är inte helt säker. Vi har ju någon slags.. Kan jag kolla och återkomma om det?

Det var ett överraskande svar från en lokalredaktion till den största kommersiella tv-kanalen i Sverige. Hade de inte koll på sin mångfaldspolicy i Göteborg?

Efter lite om och men så visade det sig att TV 4 såklart hade en mångfaldspolicy från 2007 .

I den står det klart och tydligt vilka mål TV 4 har för mångfalden och hur man ska göra för att uppnå dessa.

Man ska arbeta med extern rekrytering för att bättre kunna få in medarbetare med annan bakgrund än etnisk svensk. Det står även hur man ska arbeta mot diskriminering. Mångfaldspolicyn är framtagen efter att man gjort enkäter med anställda på TV 4.

Det är intressant att se att man faktiskt utformat policyn efter att man upptäckt att det förekommer diskriminering på TV 4 eftersom folk i enkätundersökningen uppgivit detta. Mycket av åtgärderna i policyn är utformade efter detta.

Dock står det också i policyn att den ska uppdateras årligen och i och med att den magasinet fick ta del av var från 2007 så är det osäkert om det verkligen är denna som gäller.

På Ekot på Sveriges Radio som även det är ett public servicebolag så beskrivs mångfaldspolicyn som en ambition från ledningen för hur det ska vara.

– Mångfaldspolicyn innehåller vad vi tycker och vad vi står för. Sedan finns det en ansvarsdel: vad har cheferna och vad har medarbetarna för ansvar,

säger Jan Andersson, nyhetschef på P4 Göteborg. På Ekot i Göteborg försöker man arbeta aktivt med policyn på de sätt man kan men man tror att man hade kunnat göra mer.

– Jag måste säga att jag inte tittar på policyn varje dag. Policyn blir en pärmprodukt som inte används på redaktionerna i det dagliga arbetet, säger Jan Andersson.

Han tror att Ekot som redaktion hade vunnit på att ha mer etnisk mångfald eftersom personer med annan etnisk bakgrund hade kunnat komma med nya idéer och vinklar på ämnesuppslag.

Ekot hade då kunnat leverera bättre program och hittat fler egna nyheter.

**TV-PROGRAMMEN KALLA FAKTA** på TV 4 och Uppdrag granskning på SVT har en speciell inriktning eftersom dessa program utför grävande journalistik. Där är det arbetet och programidén som är det viktigaste och inte om tittarna känner igen sig i vilka som syns eller vad som visas. Eftersom Uppdrag granskning står under SVT så följer programmet självklart den mångfaldspolicy som SVT har och man jobbar med mångfald på det sätt man kan.

Båda programmen är positiva till mer etniskt mångfald på sina redaktioner och tror att det kan tillföra mycket.

Nils Hanson, projektledare för Uppdrag Granskning på SVT, anser att en etniskt blandad redaktion är en av nycklarna för att man ska kunna få fram uppgifter och bättre kunna hantera det motstånd som redaktionen stöter på när de vill granska något.

– Även ursprung har betydelse för kompetensen eftersom det handlar om att kunna smälta in i kulturer och miljöer, ha en känsla för språk och en förståelse för hur en kultur fungerar. Då behövs det personer som har den bakgrunden. Det är väldigt viktigt om vi ska kunna leva upp till vårt uppdrag, att blotta missförhållanden och granska makthavarna.

Johan Åsard, redaktionschef för Kalla Fakta på TV 4, tycker även att en bättre blandad redaktion resulterar i en bättre produkt.

Förutom den demokratiska tanken om att svenska media ska spegla samhället så finns det för medieföretagen även ett kommersiellt intresse i att arbeta med mångfald. Merparten av intervjupersonerna tror att man tjänar på att ha en etniskt blandad redaktion på en rad olika sätt.

Framförallt genom att se till att bredda redaktionen så att man kan göra ett bättre arbete.

#### **Kortfattat:**

Det blev mer och mer klart när arbetsgivare intervjuades att det viktigaste som de ansåg sig kunna vinna på etnisk mångfald på redaktionen inte bara handlade om ekonomisk vinst. Att vinna fler tittare, lyssnare och läsare och därigenom vinna ekonomiskt på det var inte den stora orsaken till att redaktionerna hade mångfaldspolicy och jobbade mer eller mindre aktivt med dessa.

Det största som arbetsgivarna ansåg sig kunna vinna var mer kompetens, nya idéer och på så sätt kunna leverera bättre produkter. Mångfaldspolicys är mycket viktiga och alla arbetsgivarna försöker arbeta med dem men man beskriver det som svårt i det dagliga arbetet. Man har det dock med sig vid rekryteringar och det är där som många svarat att de använder mångfaldspolicy som mest aktivt.

# Tema 4: Rekrytering

Hur jobbar redaktionerna med  
att få in journalister med  
utomnordisk bakgrund?



**T**idigare plockade man inom svensk media, och då framför allt tv, ibland gärna in människor med annan etnisk bakgrund för att vara programledare utan att tänka på om de hade journalistisk erfarenhet eller inte. Det viktigaste var att visa att man hade en medarbetare som hade en annan etnisk bakgrund och som icke-etniska svenskar kunde relatera till. Ett fall där detta inte fungerade så bra är Halal-tv som sändes av SVT 2008. Det var ett program som leddes av tre muslimska kvinnor och syftet med programmet var att visa ett bättre bild av minoriteter. Tyvärr var den allmänna meningen att programmet förstärkte fördomarna mot muslimer i Sverige och att åsikterna som framfördes av programledarna inte var representativa för muslimer i Sverige. SVT fick även kritik för att ingen av de tre programledarna hade någon journalistisk utbildning eller erfarenhet.

Gunilla Hultén tar upp Halal-tv i sin bok "Journalistik och mångfald" som "ett tydligt och belysande exempel på de dilemman som mångfaldsarbete inom medier kan föra med sig" (sid 91). I det här fallet var den sociala representationen viktigare än journalistisk kompetens. Man ville få in en blandning av människor på sin redaktion och tänkte inte över varför man egentligen behövde dessa personer eller var de hade för journalistisk bakgrund och erfarenhet.

Idag verkar det som att arbetsgivarna har lärt sig av tidigare misstag. På redaktionerna vill man gärna ha in journalister med utomnordisk bakgrund men man är inte beredd att rucka på den journalistiska kvalitén för att uppnå detta.

– Det är inte så mycket en tillgång så att vi kan rekrytera en person som inte har journalistik utbildning eller kompetens enbart för sin etniska bakgrund. Då får vi skaffa de kontakterna som den personen hade kunnat föra med sig på annat sätt, säger Karin Linton, redaktionschef och ansvarig utgivare TV 4 Göteborg.

**I LEONOR CAMAUËRS** och Stig Arne Nohrstedts bok "Mediernas vi och dom" uttrycker en journalist med utomnordisk bakgrund frustration över att anställningstopp är en av orsakerna medieföretagen ofta ger som förklaring till att de inte kan anställa fler med utomnordisk bakgrund. Just när det gäller dagstidningarna så stämmer det att tidningarna väldigt sällan rekryterar eftersom det i dagsläget görs stora nedskärningar inom redaktionerna. Men när man väl rekryterar så menar både Göteborgsposten och Dagens Nyheter att man gärna vill ha in flera journalister med utomnordisk bakgrund vilket gör att en sådan person har ett visst övertag gentemot en etniskt svensk person.

– När man väl sitter i rekryteringstillfället och det då handlar om att om det är två med likvärdig kompetens, då vinner den som har en annan etnisk bakgrund. Men den går inte före den som har högre kompetens, säger Carina Söderström, biträdande redaktionschef på Göteborgsposten.

Dagens Nyheter är ännu en tidning som i många år präglats av stor homogenitet på sin redaktion.

Åsa Tillberg, redaktionschef på Dagens Nyheter, berättar att det är först nu, när man rekryterat till tidningens stockholmsredaktion, som man fastanställt journalister med utomnordisk bakgrund. Innan dess så har det bara funnits vikarier med utomnordisk bakgrund på tidningen. Största anledningen till att det varit så dåligt med etnisk mångfald innan beror enligt Åsa Tillberg att man dels anställt så sällan och dels att folk tenderar att stanna länge på Dagens Nyheter vilket gör att det sällan finns jobböppningar. När man nu rekryterade så var det en klar fördel som arbetsökande om man hade en utomnordisk bakgrund och inte bara för att man kunde ett annat språk.

– Nej, det handlar om en form av kulturell kompetens också och att man kanske har en förmåga att hitta nyheter där andra inte hittar nyheter samt att man har andra kontaktytor än redaktionen i övrigt, säger Åsa Tillberg.

#### FLERA TIDNINGAR HADE

I mitten på 1990-talet speciella projekt för att få in mer journalister med utomnordisk bakgrund på sina redaktioner. Dessa satsningar beskrivs av Monica Djerf-Pierre och Anna Levin i kapitlet "Mediefältets janusansikte: medieeliten, journalisterna och mångfalden" i boken "Makten och mångfalden". Det rörde sig främst om kvoterings där man erbjöd reportrar som invandrat till Sverige, praktikplats för att få in dem i arbetslivet. Det största argumentet mot satsningarna och varför de anses misslyckade är att rekryteringen till projekten inte var bra. Man valde ofta bakgrund före kompetens. Precis som tidigare nämns i SVT-satsningen Halaltv är detta ett exempel på social representation, alltså när man har glömt bort kompetensen till förmån för etniska bakgrund. Ingen av de arbetsgivare som intervjuats i det här magasinet har idag några speciella satsningar som riktar sig specifikt mot journalister med annan etnisk bakgrund.

– Nej vi har ingen åtgärd. Vi tror att om man är journalist, sugen på ett nytt jobb och är intresserad av att jobba med oss så söker man sig hit. Hur man resonerar där tror jag inte är en bakgrundsfråga, säger Karin Linton.

Däremot så har SVT arbetat aktivt med att öka sin etniska mångfald genom att specifikt annonsera och söka efter journalister med annan etniskt bakgrund.

Olov Carlsson, nyhetsdivisionschef på SVT, säger att företagets inställning till mångfald ska tydligt markeras i rekryteringsannonserna. Att det är meriterande att ha en annan bakgrund för

att det innebär en helt annan kompetens. Detta i form av ett annat kontaktnät och en annan värdegrund vilket gör att man bedömer saker annorlunda. Flera av arbetsgivarna håller med och säger att en utomnordisk bakgrund är något de ser som ännu en merit hos en arbetssökande. Så det är snarare en fördel än en nackdel att vara journalist med utomnordisk bakgrund att döma av arbetsgivarna inställning. Bakgrunden blir en kompetens som väger tyngre än de andra sökandes journalistiska meriter.

– Ja, det kan hända att man kan bli positivt särbehandlat om ett medieföretag säger att nu vill vi öka vår kvot eller andel av människor med annan etnicitet, säger Johan Åsard, redaktionschef på Kalla Fakta.

Han säger att de gärna hade velat ha mer blandning på Kalla Faktas redaktion men att det är svårt att uppnå det eftersom de nästan aldrig anställer nya medarbetare.

**I TIDIGARE STUDIER SOM** gjorts har journalister med utomnordisk bakgrund beskrivit hur de känt att de inte kan få arbete på samma villkor som etniska svenskar.

Många kände att de måste söka sig till arbeten som specifikt letade efter människor med annan

**"När man rekryterade var det en klar fördel om man hade en utomnordisk bakgrund och inte bara för att man kunde ett annat språk."**



etnisk bakgrund, dels för att kunna få ett jobb och dels för att slippa känna att de blivit anställda för sin bakgrund och inte för sin kompetens.

Ett typiskt sådant exempel på där de blev anställda för sin bakgrund var när redaktionerna kvoterade in journalister med utomnordisk bakgrund. Kvotering var tidigare ett lätt sätt för redaktioner att få in mer mångfald, både när det gällde kön och etnisk sådan.

**IDAG ÄR ALLA** arbetsgivare som intervjuats negativt inställda till detta och man vill helst inte använda sig av detta. Jan Andersson som är nyhetschef på P4 Göteborg, är emot kvotering och säger att de inte använder det uttalat. Han ser på det som att man försöker få en redaktion att bestå av många olika människor som har olika kompetenser och som kompletterar varandra. Sen får man hela tiden när man rekryterar nya medarbetare se till att redaktionen inte blir för homogen och det gäller både etniska mångfald och jämställdhet. – Om jag har redaktion med 15 killar och tre tjejer, så tro fan att jag tar in en tjej vid nästa rekrytering. Och det brukar inte vara ett större problem för de flesta som söker ligger ungefär på samma nivå. Ett utländskt namn eller utseende kan vara en merit, men det går inte före kompetens, säger Jan Andersson.

Det främsta argumentet arbetsgivarna lyfter fram mot kvotering är att man inte kan prioritera något som etniskt bakgrund eller kön framför den journalistiska kompetensen när man rekryterar. Man vill överlag se till kompetensen när man anställer och i den mån det är möjligt undvika kvotering. Den som är bäst ska få jobbet helt enkelt. Olov Carlsson, nyhetsdivisionschef på SVT, ger ett exempel på hur kompetens framför kvotering har gett framgång på jämställdhetsplanet inom SVT. Där är kvinnorna i majoritet i ledningen nu och det har inte uppnåtts genom kvotering utan att man valt de som varit bäst lämpade för jobben. – Man kan inte driva kvotering som ett sätt att blanda upp redaktionerna etniskt utan det måste

finnas en drivkraft som baseras på kompetens. Annars får man heller aldrig respekt och kan hellre aldrig förflytta någon någonstans om man bara sitter och räknar huvuden, säger Olov Carlsson.

**MAN MÄRKER ÄVEN** en skillnad på de olika redaktionerna mellan inställningen till kvotering när det gäller fasta jobb och när det gäller vikariat. Många av arbetsgivarna säger att de inte kvoterar in till fasta tjänster eftersom man där har mycket höga krav på personerna, men att de däremot ser till att ta in praktikanter med annan bakgrund både för att där kunna arbeta mer aktivt med mångfaldsperspektivet och för att se till att de får in en fot på redaktionen. Att många redaktioner inte anställer så ofta men däremot har mycket praktikanter och vikarier är anledningen till skillnader i inställning.

– När vi söker folk, då söker vi erfarna människor som kan det här sen tidigare och har jobbat i branschen. Är det då en brist på människor med annan bakgrund så blir det tunt i den kategorin bland de som söker också. Det är därför vi har varit inne på att se om vi kan bryta den trenden genom att gå praktikantvägen och prioritera det den vägen, säger Björn Fagerlind, nyhetschef på SVT sport. Han påpekar dock att de måste ha kompetensen för att ens komma i fråga om praktik eller liknande. Så även fast arbetsgivarna är emot kvotering så används det ändå som ett medel till praktikplatserna för att på lång sikt kunna öka mångfalden på redaktionerna. Man vill helt enkelt ha fler journalister med utomnordisk bakgrund som söker de fasta jobben.

**ENLIGT ARBETSGIVARNA** så finns det idag fler journalister med utomnordisk bakgrund när vad det fanns för tjugo eller rentav tio år sedan. Hans Petersen Hammer, huvudredaktör på Västnytt, säger att trots att det har ökat så ligger ett av problemen hos journalistiskolorna.

Att det är samma personer och urval där som på redaktionerna ute i landet är ett problem och han får medhåll av flera av arbetsgivarna men få har någon idé på vad som skulle kunna göras för att bredda urvalet till en rekrytering.

Nils Hanson, projektledare på Uppdrag granskning, är den enda som beskriver en konkret idé för hur han tycker att man skulle kunna bredda urvalet och på lång sikt få in fler medarbetare med utomnordisk bakgrund.

– Vi hade faktiskt en idé, jag och en kollega att vi skulle starta en slags journalistutbildning här själva som var avpassat till våra behov här. Man skulle ta fem ungdomar med utomnordisk bakgrund och ge de en teoriutbildning och sedan låta de vara på Västnytt och sedan på Uppdrag granskning. Vi satte det på pränt och det såg jätkligt bra ut tyckte jag, men sen blev det ingenting. Vår idé föddes just utifrån att det hände för lite på mångfaldsplanet, säger Nils Hanson.

Idéerna är rätt lik de satsningar som gjordes på 1990-talet på så sätt att man ger journalister med utomnordisk bakgrund en chans att komma in på den journalistiska marknaden men skillnaden är att man vill utbilda dem på arbetsplatsen. Nils Hanson är negativt inställd till kvotering för att få in mer mångfald på redaktionen. Han tror att man hade kunnat göra redaktionen en björntjänst genom att ta in någon som inte haft journalistisk kompetens.

– Tanken på att kvoterna in någon som inte har kompetens för uppgiften, det hade inte hjälpt någon. Det hade tvärtom kunnat få väldigt tråkiga konsekvenser eftersom det hade kunnat leda till ett misslyckande. Det skulle vara väldigt olyckligt, säger Nils Hanson.

### Kortfattat:

Om man ser på hur medieföretagen rekryterar så är teorierna om etnosocialitet och cronyism inte lika framträdande i teorin som den kanske har varit innan.

Arbetsgivarna vill få in fler journalister med utomnordisk bakgrund och det tyder på att se inte anställer personer som liknar dem själva eller som de känner.

Samtidigt är det ett faktum att alla redaktioner som besöktes var väldigt homogena. Så strukturer av etnosocialitet och cronyism kan ligga kvar omedvetet.

En utomnordisk bakgrund ses numera som ett plus och betraktas som en extra kompetens. Man låter inte heller sig styras av att man måste ha in personer med annan etnisk bakgrund oavsett erfarenhet utan ser mer till kompetens och sammansättningen av redaktionen.

Om man jämför med hur det har sett ut tidigare är det ett framsteg. Samtidigt så spelar bakgrunden fortfarande en stor roll även fast det ses som en extra kompetens och det gör att journalister med en annan bakgrund har en fördel eftersom det finns så få i arbetslivet.

Alla arbetsgivarna är negativt inställda till kvotering eftersom de anser att kompetensen är allra viktigast.

Men det verkar som att det fortfarande finns en förväntning på journalister med utländsk bakgrund att de ska ha med sig ett nytt kontaktnät, nya vinklar på saker samt en bakgrundsinformation om sin kultur, religion eller hemland. Detta är ett tydligt exempel på social representation och även om det inte är lika uttalat idag så finns förväntningarna från arbetsgivarna på journalister med utomnordisk bakgrund.

## Vem blir anställd?

---



*Vem vill arbetsgivarna helst anställa? Anna eller Lovisa*

Foto: Lisa Bacharach

**S**om avslutande moment under varje intervju frågade vi intervjupersoner vem de skulle anställa i ett hypotetiskt fall där båda hade exakt samma meriter och var exakt lika kompetenta. Den första reaktionen var oftast att de kände sig obekväma med detta val. Men i slutändan så var det fem av de elva arbetsgivare som angav att de i ett sådant fall skulle välja att anställa Anna. Anledningen till detta är att hon har ett utseende som skiljer sig från det typiskt svenska.

Av de fem arbetsgivare som sa att de skulle välja Anna, så arbetar de alla på Sveriges television eller TV 4. De resterande arbetsgivarna ville inte göra ett val ens i ett hypotetiskt fall. Alla som valde Anna hade så klart argument för varför de valde henne. Katarina Dalhgren Svanevik, chef på Kulturnyhetera, framhåller att hon hade behövt veta mer om bådars erfarenheter och förmåga innan hon valde.

– Och ni var exakt lika, exakt samma mognadsgrad, exakt samma kompetens så skulle jag välja

Anna i nuläget eftersom vi har fler som ser ut som Lovisa gör, säger Katarina Dalhgren Svanevik.

Nils Hanson, projektledare på Uppdrag granskning, berättar att de har två viktiga kriterier för att journalister ska ha en chans att bli anställda hos dem och det är att man har dokumenterad erfarenhet av grävande journalistik samt erfarenhet att göra längre reportage i tv.

– Om ni två skulle söka jobb här med exakt samma meriter. Då är en annan bakgrund en viktig merit, så tyvärr Lovisa, säger Nils Hansson.

Hans Peterson Hammer, huvudredaktör på Västnytt, ville inte göra ett direkt val, men han tycker att det är ett stort plus att journalisten har en annan etnisk bakgrund.

– Jag skulle väga in sådant som annan bakgrund, sådant som kan förändra den sammansättning vi har på redaktionen just nu. På det sättet tror jag att du, Anna, skulle ha ett försprång, ytligt betraktat, säger Hans Peterson Hammer.

– Om ni alltså om det skulle vara en position framför kameran alltså en position som syn utåt då skulle jag välja Anna. Om det skulle vara en position som inte syns utåt då skulle det vara lika mellan er, säger Hans Pekkari, sportchef på TV 4 Sport.

Hans Pekkari menade att det skulle bli en stor nyhet att få den första mörkhyade kvinnliga programledaren eller reportern i sport-tv. Detta var ett starkt skäl till att han skulle välja att anställa Anna.

– Då skulle jag nog välja den som har en annan bakgrund än etnisk svensk. Sen vet ju inte jag vilken bakgrund ni har, jag kan ju se på dig, Anna, att du har

rötter som inte är Fäbovall i Dalarna. Men du, Lovisa, kan komma från Jugoslavien eller något annan östeuropeiskt land som vi också har behov av att få kompetens från. Då måste vi göra en helhetsbedömning, Men det är klart att vi söker människor som kan berika redaktionen utifrån kulturell bakgrund, säger Olov Carlsson, divisionschef på SVT.

Det är talande att alla medier som valt Anna är just tv-medier. Som tidigare nämnts i magasinet så beskrivs just tv av intervjupersonerna själva som ett mer ytligt medium där det spelar stor roll vem som syns utåt. Detta för att det kan locka tittare till programmet.

För tv så betraktas en annan etnisk bakgrund både som en kompetens och som ett sätt för tittare att kunna identifiera sig med programledaren.

**DE ARBETSGIVARE SOM** inte ville välja gav oss olika förklaringar. Både Göteborgsposten och Dagens Nyheter ville ha arbetsprover innan de kunde göra ett val. Åsa Tillberg, redaktionschef på Dagens Nyheter menade att det inte spelar någon roll vilket utseende man har.

Men ett utländskt namn har desto större betydelse eftersom det rör sig om en tidning och en del läsare kanske kan relatera bättre till ett utländskt namn än ett svenskt. Återigen så rör det sig om den eventuella identifikationen som deras läsare kan känna.

Även på TV 4 Göteborg så ville man se arbetsprover och testa för att se vem som hade lämpat sig bäst för det jobb som söktes.

– Nej, jag tror att jag hade tittat på arbetsprover och så hade jag nog tagit en extra intervjurunda där vi även kört lite scenarion i studion som man får förhålla sig till. Då kan man läsa ut rätt mycket av hur den personen svarar på den situationen och hur man tänker i de lite roddiga scenarion man kan hamna i, säger Karin Linton, redaktionschef och ansvarig utgivare på TV 4 Göteborg

På P4 Göteborg så hade Jan Andersson som är nyhetschef, velat anställa den som lät bäst i radio genom att göra ett arbetsprov med var och en. Erica Hedin, mångfaldsstrateg på SR, som vi intervjuade samtidigt som Jan Andersson säger dock att Anna har en fördel just på grund av sin hudfärg men uttrycker också en risk med att bara välja någon utefter det.

– Jag önskar att ingen skulle rekrytera någon av er på grund av utseendet. Jag tror dessvärre att du har rätt om du tror att vi skulle välja Anna för att din hudfärg signalerar en ytterligare kompetens - som det inte ens är säkert att du har.

Björn Fagerlind på SVT Sport vill inte välja alls utan menar att kompetens är nummer ett.

– Jag vet inget om er bakgrund. Vi kan ju inte anställa någon vi inte vet något om. Nej, den går jag inte på!

Johan Åsard, redaktionschef på Kalla Fakta, är den som står och väger längst mellan Anna och Lovisa. Men även fast han säger att han skulle vilja anställa båda så väger det lite över till Annas fördel.

– Det skulle kunna finnas en risk eller möjlighet beroende på hur man ser det för en positiv särbehandling för Anna kanske om det är så att företaget just då i det ögonblicket har bestämt sig för att vi vill ha in fler folk med annan bakgrund, säger Johan Åsard.

Anledningen till att vi ställde den här frågan är att den belyser frågeställningarna i vårt magasin på ett intressant sätt.

Alla intervjuade var under resten av intervjun väldigt medvetna om att man inte kan anställa en person som en representant för en viss grupp. Men i praktiken så verkar ändå arbetsgivarna vara måna om att visa att man jobbar med etnisk mångfald och då spelar de yttre faktorerna en viss roll.

## Sammanfattning.

---

**D**en huvudsakliga frågeställningen vi hade när arbetet inleddes var varför arbetsgivarna skulle tycka det var viktigt med etnisk mångfald på en redaktion. Vi utgick från att de skulle tycka att det var viktigt men det skulle bli intressant att se vilka orsaker de angav till varför det var det.

En majoritet av intervjupersoner angav att det var den demokratiska aspekten som var viktigast. Att säga: "Vi ska spegla hur samhället ser ut" är representativt för hur de flesta arbetsgivarna uttryckte sig. Men när de utvecklade varför det är viktigt att spegla samhället så förstod man att det ändå är påverkan på den journalistiska produkten som är viktigast. Kanske det är det så att man rutinmässigt anger den demokratiska aspekten för att framstå som politiskt korrekt. Det absolut viktigaste med att ha en etnisk mångfald är hur det skulle förändra den journalistiska produkten. En produkt som de faktiskt säljer. Även för ett public service medium så är antalet tittare eller lyssnare essentiellt för mediumets överlevnad.

Alla intervjupersoner såg fördelar med att ha fler personer med utomnordisk bakgrund på sin redaktion. Vare sig om den främsta anledningen var praktiska fördelar som språkkunskaper, föreställ-

ningen om speciella kontaktnät och förmågan att smälta in i vissa sammanhang som inte etniskt svenska journalister kan smälta in i. Eller om de trodde att exempelvis nyhetsbevakningen skulle förändras och bli mindre endimensionellt och färgat. De journalistiska medierna överlever inte utan den allmänhet som tar del av och konsumerar materialet. Men då har man en uppfattning att journalister med utomnordisk bakgrund kommer att tillföra något annorlunda, något utöver det vanliga jämfört med etniskt svenska journalister. Kan man anta att journalister med utomnordisk bakgrund blir representanter för den grupp som de delar ett ursprung med?

Det menade ingen av intervjupersonerna att man kan anta. Men social representation är ändå viktigt. De flesta av intervjupersonerna hade åsikten att den journalistiska produkten kommer att ändras med en mer heterogen redaktion. Att man ändå kan anta att personer med utomnordisk bakgrund kommer att ta med sig andra tankeperspektiv och erfarenheter till redaktionen. Många trodde även att de skulle kunna nå ut till fler tittare, läsare och lyssnare om dessa kunde identifiera sig med journalisterna på de olika redaktionerna. En intervjuperson uttryckte att det skulle ges en ingång till programmet för en minoritetsgrupp om någon av medarbetarna hade samma bakgrund. På så sätt skulle det attrahera mer publik.

Alla intervjupersoner pekade så klart hur viktigt det var med rätt kompetens och meriter för att bli anställd på redaktionen. Men många menade att den sökandes bakgrund är en kompetens som vägs emot de andra sökandes kompetenser. Även om den sökande har lite sämre meriter kan personens bakgrund väga upp detta.



**EN ANNAN VIKTIG FRÅGA** vi ville ha svar på var om journalister med utomnordisk bakgrund fick anta en viss roll på redaktionen utifrån sin bakgrund.

Vi har grundat denna frågeställning utifrån de böcker som lästs och där journalister med utomnordisk bakgrund som intervjuats tagit upp detta som ett stort problem och att det är en situation som de inte trivs med.

Alla arbetsgivare som intervjuats menar att detta inte är något som förekommer på deras redaktion. De är dock medvetna om att det finns en risk att en sådan situation uppstår, särskilt om man rekryterar på ett sådant sätt att man aktivt söker efter journalister med utomnordisk bakgrund.

Och vissa av intervjupersonerna kunde beskriva händelser där kollegor känt att de har fått vissa jobb på grund av sitt ursprung.

Intervjupersonerna är också medvetna om det faktum att bara för att man har en annan etnisk bakgrund så innebär det inte att man nödvändigtvis har ett specialintresse för "invandrarfrågor" eller intergrationsfrågor.

Samtidigt så fanns det en tendens att ge vissa arbeten till vissa personer för att de hade en kompetens som inte de andra på redaktionen hade.

Det kunde vara att de kunde ett visst språk som ingen annan kunde eller för att man tyckte att de skulle ha lättare att göra vissa intervjuer eller bevaka vissa ämnen just på grund av sin bakgrund. En av intervjupersonerna beskrev sättet man delade ut jobb på till journalister med utomnordisk bakgrund som en bekväm lösning många gånger. Arbetsgivaren visste att den personen skulle göra ett bättre jobb eftersom personens bakgrund skulle göra att personen hade lättare att göra vissa reportage, till exempel i förorten.

Även om den etniska bakgrunden av arbetsgivarna beskrivs som en extra kompetens som gör de lättare för journalisterna att arbeta så är det just sådana situationer som de intervjuade journalisterna i tidigare studier beskrivit som jobbiga.

**DET FINNS OCKSÅ** genomgående hos arbetsgivarna ett antagande om att en person med utomnordisk bakgrund har med sig vissa kontakter och en viss förkunskap på grund av sin bakgrund. Detta är något som tagits upp av bland annat Gunnilla Hultén i boken "Journalistik och mångfald", att journalister med utomnordisk bakgrund känt att det förväntats ha speciella kontakter. Endast för att de har en annan bakgrund än deras etniskt svenska kollegor..

Så även om inställningen hos arbetsgivarna är positiv till förändring så kvarstår det faktum att förväntningarna om speciella kontakter och annan kunskap gör att det fortfarande finns en risk att journalister med utomnordisk bakgrund får en viss roll på redaktionen.

Det rör sig inte längre om ett invandraralibi eftersom man är noga med att personerna som jobbar ska ha den journalistiska kompetensen och inte bara en annan etnisk bakgrund. Men det blir en svår balansgång för arbetsgivarna som de inte riktigt behärskar än.

Som en av intervjupersonerna uttryckte det: Är det diskriminering eller positiv särbehandling om man utnyttjar redaktionens resurser på bästa sätt?

**ARBETSGIVARNA HÅLLER** inte med forskaren Stuart Allen och hans teori om att man som utomnordisk journalist måste anpassa sig till den "vita" mallen för att passa in på en redaktion.

Enligt arbetsgivarna så är det bra när människor på en redaktion diskuterar och har olika synpunkter på saker.

Mardrömmen som en av de intervjuade beskrev var om en redaktion bestod av människor som tyckte och tänkte samma saker.

Arbetsgivarna tyckte tvärtom att det tillförde en redaktion mycket om man hade olika åsikter, vågade lyfta fram dessa och säga ifrån när man tyckte att något vinklades fel eller borde göras på ett annat sätt.

Som en intervjuperson sa: "Det är det som är kul på en redaktion. Vi ska inte klicka med alla människor, vi ska jobba tillsammans. Man behöver inte älska sina arbetskamrater men man måste kunna jobba tillsammans. Det är när åsikter stöts och blöts och verkligen brottas mot varandra. Det är det som är journalistik".

Dock är ganska självklart att intervjupersonerna inte tycker att medarbetarna på den egna redaktion måste anpassa sig till den "vita" mallen. Frågan kvarstår om det är något som enbart medarbetarna upplever på de redaktioner som undersöktes.

**EN ANNAN FRÅGA** var vad redaktionerna ansåg att de tjänade på etnisk mångfald. De flesta av arbetsgivarna är överens om att man som redaktion tjänar mer på att ha mer etniska mångfald eftersom man då inte blir en så homogen redaktion. Detta gör att man kan få in nya idéer och vinklar på artiklar vilket leder till att man kan göra en bättre produkt i slutändan. Det var väldigt få av de intervjuade som trodde att man kunde tjäna något rent ekonomiska genom att nå fler tittare. De intervjupersoner som trodde att man kunde tjäna på det ekonomiskt jobbade alla inom tv-mediet. Där spelar identifikation en större roll än i tidningar och radio så där ansåg de att de hade kunnat nå ut till fler tittare genom att ha mer människor med utomnordisk bakgrund som syntes i rutan som programledare.

Så det huvudsakliga syftet med att ha en mer etnisk blandad redaktion visade sig inte vara för att kunna nå ut till fler tittare eller tjäna mer utan det främsta argumentet var för att man skulle kunna göra en bättre produkt och för att redaktionen som helhet skulle gynnas av det eftersom det skulle leda till ett ökat utbyte av tankar och därigenom leda till nya idéer. Sen så leder en bättre produkt förhoppningsvis till att man vinner fler tittare och

lyssnare eller säljer mer tidningar. Så även om det inte är uttalat hos alla så ligger det ändå ett kommersiellt intresse som motivering för ökad etnisk mångfald på redaktionerna.

**JOURNALISTKÅREN HAR IBLAND** beskrivits som en av få arbetsplatser i Sverige där det är en fördel att ha ett utomnordiskt namn och utseende. Detta har beskrivits i tidigare studier att det kan ge en journalist med utomnordisk bakgrund en liten fördel framför andra sökande. Men nackdelen har beskrivits som att man tagit in personer enbart på grund av deras bakgrund och inte sett till kompetensen. Efter genomförda

"Det är när åsikter stöts och blöts och verkligen brottas mot varandra. Det är det som är journalistik."

intervjuer som detta magasin gjort så har det visat sig att det stämmer att man väldigt gärna vill ha in journalister med utomnordisk bakgrund på redaktionerna.

I vissa fall söker man mycket aktivt efter dessa men man har inte inställningen att en annan bakgrund ska gå före journalistisk kompetens.

Alla arbetsgivare som intervjuats har betonat att den journalistiska kompetensen är det viktigaste hos en sökande och

att det går före andra meriter. Men en utomnordisk bakgrund betraktas som en extra kompetens. Tidigare så kvoterade man ibland in journalister med utomnordisk bakgrund eller hade speciella satsningar för att få in dessa i mediavärlden. Detta har man inte idag och alla arbetsgivarna är negativt inställda till kvotering.

– Jag vill helst att samhället i stort ska klara sig utan kvotering, säger en av arbetsgivarna.

Det främsta argumentet mot kvotering som arbetsgivarna lägger fram är att man inte kan prioritera något som etnisk bakgrund framför kompetens. Trots bristen på kvotering så arbetas det idag mer aktivt än tidigare med att få in kompetenta journalister med utomnordisk bakgrund och man har en mer öppen syn än tidigare.



**FLERA AV ARBETSGIVARNA** menar att bristen på urval är ett problem och att detta till viss del beror på att sammansättningen av elever på journalistiskolorna i landet till stor del ser likadan ut som på landets redaktioner.

Det hade varit bra om man hade kunnat få in fler journalister med utomnordisk bakgrund den vägen, men skolorna bär inte hela skulden till att det finns så få journalister med utomnordisk bakgrund anställda i Sverige.

Det anställs överlag väldigt få journalister på landets redaktioner och det medverkar också till att sammansättningen blir skev. En homogen redaktion där folk stanna kvar länge och man anställer sällan är fast i ett mönster som inte går att bryta förrän vid nästa rekryteringstillfälle.

Många arbetsgivare säger att man hade velat få en bättre sammansättning men också att man inte kan anställa hur många som helst.

Dock har vi upplevt under intervjuerna vi gjort att många av arbetsgivarna prioriterar journalister med utomnordisk bakgrund vid rekrytering - förutsatt att de har kompetensen.

**OM VI KOPPLAR RESULTATET** till teorierna så verkar det att man tagit ett steg bort från etno-socialitet och cronysm när det gäller rekryteringen. Dessa strukturer kan fortfarande finnas kvar omedvetet, men i nuläget är arbetsgivare mycket positivt inställda till att anställa journalister med utomnordisk bakgrund. För även om man i teorin är positiv så är arbetsgivarna om möjligt ännu mer homogena än vad journalistkåren är. Kanske det är där problemet ligger? Om fler journalister med utomnordisk bakgrund skulle komma i chefsposition kanske journalistkåren skulle förändras.

Den övergripande slutsatsen vi har kommit fram till är att den journalistiska aspekten är det viktigast argumentet för etniskt mångfald på en redaktion. Detta för att arbetsgivarna ser en fördel för den journalistiska produkten med en heterogen redaktion.

Arbetsgivarna måste också bli medvetna om risken att journalister med utomnordisk bakgrund kan få en specifik roll på redaktionen. Och de måste känna till åtgärder för att förhindra det.

Även om man jobbar väldigt aktivt på svenska redaktioner för att öka den etniska mångfalden så har man en bit kvar. Det är ett bra steg att man numera aktivt jobbar med att få in journalister med utomnordisk bakgrund, både genom att specifikt annonsera efter dessa till fasta jobb och genom att ta in fler praktikanter.

Problemet är att det fortfarande går väldigt långsamt.



## Och framtiden då?

---

Utomnordiska journalisters problem i arbetslivet, frågor om kvotering och journalistskolornas roll. Det hade forskats och studerats runt det mesta som rör ämnet. Men oavsett vinkeln så var det en sak forskarna var överens om. Utvecklingen går för långsamt och efter åtta veckors studier är vi benägna att hålla med dem även om vissa förbättringar har skett på området under årens lopp.

Vi anser att vi med vårt arbete lagt till en intressant pusselbit, vi har gett arbetsgivarna vid de stora svenska medierna en chans att uttala sig om vikten med etnisk mångfald. Utifrån vad vi läst så kändes som att det var ett viktigt komplement som saknades för att få en bättre översikt över utvecklingen av etniskt mångfald i medievärlden.

Så vad händer nu? Vad är nästa steg?

Det finns fler journalister med utomnordisk bakgrund idag än för bara några år sedan så någonting måste ändå ha hänt som har ökat attraktiviteten med journalistik för personer med utomnordisk bakgrund. Kan man utveckla dessa förbättringar?

Det vi har fått med oss under arbetet är att trots att viljan hos arbetsgivarna kan tyckas vara de bästa, så finns det en lång väg kvar. De personer vi intervjuade visade tydligt att de vill få mer heterogena redaktioner och har i många fall relevanta argument till varför det är viktigt. Men den goda viljan räcker inte. Det är även viktigt att blottlägga diskrimineringsstrukturer som kan förkomma på olika arbetsplatserna. Både vad det gäller vad man förväntar sig att journalister med utomnordisk bakgrund ska göra på redaktionen. Men också vad som framställs i den produkten, vad det gäller bilder och vem man intervjuar i vilka sammanhang. Detta för att arbetsgivare ska bli mer medvetna och undvika att utöva diskriminerade metoder under rekrytering samt det dagliga arbetet på redaktionen.

Och det står helt klart för oss att man inte löser problemet med en homogen redaktion genom kvotering. Man kan aldrig anställa en person för att den ska representera en grupp. Det blir kontraproduktivt. Kompetens måste komma först och det hade alla intervjupersoner klart för sig.

Det känns som att det största hindret i vägen för att kunna få utvecklingen att gå snabbare är att det saknas en regelbunden dialog mellan arbetsgivare och de journalister med utomnordisk bakgrund som upplevt problem på arbetsplatsen. Många av de åtgärder som arbetsgivarna tillämpar är i många fall är precis sådana som journalister med utomnordisk bakgrund känt sig kränkta över, enligt tidigare studier. Det känns som att arbetsgivarna hade behövt en ökad medvetenhet om vad problemen ligger för att kunna arbeta vidare med det i framtiden. Framtida forskare skulle kunna analysera de olika medieföretagens mångfaldspolicy för att hitta var det brister mellan verklighet och teori. Samt att analysera hur mångfaldsarbetet används konkret i det dagliga arbetet. Dessa skulle man sedan skulle kunna ta upp med de ansvariga på medieföretagen och se hur de skulle hantera det.

Man kan jämföra utvecklingen av etniskt mångfald på arbetsplatserna med utvecklingen av jämställdhet. För femtio år sedan var den situationen mycket lik hur utvecklingen av etnisk mångfald är idag. Men nu är det fler kvinnor än män som studerar på journalisthögskolorna och på arbetsplatserna börjar det bli mer och mer jämlikt. Arbetet med etnisk mångfald skulle ha möjlighet att gå samma väg. Sakta men ändå säkert framåt.

# Arbetsrapport

## Meningen med mångfald

Författare:

Lovisa Hansson

[gushakklo@student.gu.se](mailto:gushakklo@student.gu.se)

Anna Erlandsson

[guseanna28@student.gu.se](mailto:guseanna28@student.gu.se)

Journalistprogrammet HT 11

Institutionen för journalistik, medier och kommunikation

Göteborgs universitet

Handledare: Johannes Bjerling

## Abstract

Title: Mening med Mångfald

Authors: Anna Erlansson and Lovisa Hansson

Supervisor: Johannes Bjerling

Department of Journalism, Media and Communication, University of Gothenburg  
Fall 2011

The Swedish media industry is extremely homogeneous today. Of the 23,000 working journalists, approximately only five percent have a background from a non-Nordic country. In contrast, 20 percent of the Swedish citizens have a non-Nordic background. All in all, the Swedish media industry does not correspond to the non-Nordic citizens in Sweden.

Earlier research has shown that non-Nordic journalists can feel discriminated in their workplace. They can also feel that they are given a specific role at the office. Since they have a non-Nordic background, they are supposed to do specific articles and interview specific people just because the editors think that they will do a better job than their colleagues with a Swedish background. They are also supposed to represent the minority group they have a background in. This becomes problematic when some of the journalists are born in Sweden and do not feel any identification with the minority group their parents are from. It is also discriminating to assume that a person will represent a specific group just because of their background.

The method of this magazine is interviews. The authors of this magazine did eleven depth interviews with employers for editorial staff, who are involved with recruitment. The interviewees work separately at two public service companies (Sweden's public television and Sweden's public radio), two news papers and one commercial TV- channel. The object of this paper is to collect the employer's thoughts with regards to furthering ethnic diversity amongst their staff. In addition to assuming that employers were in favor of this aspect, the curiosity surrounds the question of how they are going to deliver an appropriate response. Will they emphasize the democratic aspect? That no one, regardless ethnic background should be excluded from the industry if they are competent. Or will the interviewees argue for the benefits on the journalistic aspect? If they think that the journalistic product will improve if the editorial staff is more heterogeneous.

The results of this study are that most employers emphasized the democratic aspect. They stress that their function is to reflect the Swedish society. And since the Swedish society is diverse than the media industry should be accommodation to the change. Even though the interviewees stressed the democratic aspect it became clear that they think that the journalistic benefits are most important. Non-Nordic journalists can enrich the editorial office with more knowledge of other languages than Swedish, they may have other contacts and they may fit into other groups not solely the isolated ethnic Swedish journalists. Most importantly though is that non-Nordic journalists can input and provide knowledge to avoid the repressive stereotypes continuing on through generations. Therefore the journalistic product will become better and more people will be prone to purchasing it. Most of the interviewees argue that if the journalistic product becomes better then there will be economical benefits.

## Metod och motivering

Vi inledde vårt arbete med att skicka ut brev till personer i chefsposition på 16 olika redaktioner. Tanken var att få ett brett urval från de största redaktionerna i Sverige. Vi skickade ut till ett antal tidningsmedier; Dagens Nyheter, Svenska Dagbladet, Göteborgsposten, Aftonbladet, Expressen. Tv-medierna fick representeras av Aktuellt, Uppdrag Granskning, Västnytt, Kulturnyheter, Sportnyheterna, TV 4 Nyheterna, TV 4 Sporten och Kalla fakta. Radiomediet representerades av Ekot, Radiosporten och Kulturnytt. Vi skickade ut brev till åtta kvinnor och åtta män, för att det skulle bli en jämn könsfördelning. Vi försökte även få en spridning på lokal och regional nivå samt olika medier och inriktningar på redaktioner (exempelvis nyheter, kultur och sport). På lokal nivå koncentrerade vi oss till Göteborgsredaktioner på grund av praktiska skäl - att vi studerar här. På så sätt kunde vi vara mer flexibla med bokningen av intervjuer än med dem som vi höll i Stockholm.

Kalla fakta och Uppdrag granskning är relativt små redaktioner med få fast anställda och detta var inte idealt för vår undersökning. Men i och med att programmen är rikstäckande tänkte vi ändå att det måste ha en mångfaldsplan. Och eftersom den tillhör en större koncern (SVT och TV4) så antog vi att de har reflekterat över problemet med homogena redaktioner. Samt att programmens unika förutsättningar jämfört med de större redaktionerna kan vara intressant att studera.

Dagen efter brevet skickade vi även ut ett mail till samtliga personer för att fånga upp dem som av olika skäl inte fick brevet. Sedan inleddes processen att boka intervjuer. Vi visste även att vi bara skulle kunna vara ett begränsat antal dagar i Stockholm, av praktiska skäl (kostnader samt att vi studerar i Göteborg). På grund av det så fick vi avstå från vissa intervjuer (tex Lena Melin på Aftonbladet) eftersom vissa kunde bara ställa upp på intervjuer dagar då vi skulle vara i Göteborg. Vissa personer fick vi heller inte tag på, oberoende hur mycket vi ringde. Andra personer bokade vi intervjuer med genom snöbollseffekten, alltså att vi blev hänvisade till någon annan. Orsaker till detta kunde vara att den ursprungliga personen inte hade tid eller att de tyckte att någon annan på redaktionen skulle kunna svara mer utförligt på våra frågeställningar.

I slutändan utförde vi elva intervjuer. Dessa var arbetsgivare på Dagens Nyheter, Göteborgsposten, Aktuellt, Västnytt, Uppdrag Granskning, Kulturnyheter, Sportnyheterna, TV4 Nyheterna Göteborg, TV4 Sporten, Kalla fakta och Västekot. Under intervjun med Västekot var även Erica Hedin med som arbetar med mångfaldsfrågor på hela Sveriges Radio.

Vi valde att göra samtalsintervjuer (djupintervjuer) med ostrukturerade frågor på grund av att vi ville komma åt eventuella bakgrunder och motiveringar till ett visst ställningstagande och för att ha möjlighet att ställa uppföljningsfrågor utan att vara rädda att gå ifrån en viss frågemall. På det sättet tillåta mer interaktion mellan intervjupersonen och intervjuaren och många intressanta synvinklar kunde fångas upp på det sättet. Vår tanke med intervjuerna var inte att bara samla in material för att synliggöra frekvensen av ett fenomen. Utan vi ville studera fenomenet i sig. Då krävs en kvalitativ snarare än en kvantitativ metod.



Vi hade med oss några uppskrivna frågor och bestämda teman som hjälp vid utförandet av intervjuerna. Men utöver det så blev intervjuerna väldigt fria. Alla intervjuer gjordes på intervjupersonernas arbetsplats. I en intervjusituation är det viktigt att intervjupersonen känner sig trygg, eftersom det uppmuntrar fria och oforcerade svar.

Vår urvalsbas kan uppfattas som problematisk. Vi fick inte ett representativt urval utan en majoritet av intervjupersonerna jobbade inom TV-mediet. Vi intervjuade även fler män än kvinnor. Men när man har samtalsintervjuer som metod är det inte själva individerna som är viktiga utan de tankar och idéer som de kan bidra med. Det spelar inte så stor roll vilket kön det har eller med vilket medium de jobbar med. Kravet att alla intervjupersoner skulle ha praktisk erfarenhet av rekrytering uppfylldes i samtliga fall. Dessutom tror vi att förutsättningarna i många fall kan vara ganska liknande, oavsett om det handlar om press, radio eller TV.

Man kan inte göra några generaliseringar utifrån vårt insamlade material eller jämföra svaren med varandra, dock anser vi att vi kan presentera en bild av varför arbetsgivare tycker att det är viktigt med etniskt mångfald.

När intervjuerna var utförda inleddes arbetet med att lyssna igenom materialet och ta ut citat och tankar som var intressanta

### **Svårigheter som uppstått under arbetets gång:**

Trots att vi verkligen försökte få tag på alla de vi ville intervjua så var vissa helt enkelt omöjliga att få tag i. De svarade inte vara sig på mail, mobil, jobbtelefon eller övrigt. Detta trots upprepade meddelanden.

Intervjuer som föll bort:

- Intervju med Lena Melin på Aftonbladet. Hon hade verkligen inte tid under de fyra dagar som vi var i Stockholm
- Intervju med Lena K Samuelsson - Chefredaktör och ansvarig utgivare på Svenska Dagbladet. Hon hänvisade till Martin Jönsson som erbjöd ett telefonmöte. Men det passade inte för vårt val av samtalsintervjuer som metod (som kräver att man faktiskt träffas). Han hänvisade i sin tur till Kristian Lindquist, ny chef för Nyhetsredaktionen. Honom lämnade vi ett meddelande till på telefonen och mailade. Svaret vi fick av honom var att han var på konferens och inte hann med en intervju.
- Intervju med Thomas Mattsson - Chefredaktör och ansvarig utgivare på Expressen. Han var bortrest under den veckan som vi raggade intervjupersoner. När vi väl fick tag i honom så hänvisad till nyhetschefen Annsofie Näslund och hon hänvisade i sin tur vidare till kvalitetsredaktör
- Intervju med Jakob Sillén som är chef på Radiosporten. Omöjligt att få tag på.
- Intervju med Maria Götselius som är chef för Kulturnytt. Hon hade inte tid under de fyra dagar som vi gjorde intervjuer i Stockholm.

Sedan var vissa av våra intervjupersoner mycket upptagna och kunde inte prata i de 45 minuter som vi hade tänkt. I de fallen detta hände fick vi reda på det på plats så det var inte mycket att göra åt. Ingen intervju blev dock mindre än 30 minuter och även om de blev korta så tyckte vi att vi fick ut den information vi ville ha.

## **Texternas längd**

Inledande block: 25 354  
Tema 1: 8879  
Tema 2: 12 491  
Tema 3: 12 497  
Tema 4: 13 542  
Vem blir anställd: 5969  
Slutsats: 12 499  
Och framtiden då?: 3397  
Arbetsrapport: 21 151 (**exklusive bilaga 1 & 2**)  
**Totalt: 115 779**

## **Referenser/källor**

### **Skriftliga källor**

#### **Citerade tryckta referenser:**

Camauër, L. & Nohrstedt S. A. (red.) (2006) Mediernas vi och dom: Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2006: 21. Stockholm: Edita Sverige AB.

Djerf-Pierre, M & Levin, A, (2005). 'Mediefältets janusansikte: Medieeliten, journalisterna och mångfalde', i boken Makten och mångfalden: eliter och etnicitet i Sverige. Rapport från integrationspolitiska maktutredningens forskningsprogram. Ds 2005:12, Anita Göransson red., 2005

Esaiasson, P. et.al. (2010). Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad. Vällingby: Norstedts Juridik AB.

Hultén, G. (2009) Journalistik och mångfald. Lund: Studentlitteratur AB.

## **Använda men ej citerade referenser:**

### **Böcker:**

Alm, D.(1999). Fördel mångfald: En tankeväckare om mångfald i organisationer. Uppsala:  
Uppsala publishing house AB.

### **Artiklar:**

Lagerkvist. C. (2000) Världar emellan? Frågan om etnisk mångfald i kulturlivet. Hämtad den 2011-12-07 från [http://ebib.sub.su.se/aio/2000/aio2000\\_03.pdf](http://ebib.sub.su.se/aio/2000/aio2000_03.pdf)

Kankaanpää. S (2007) Mångfald- den länkande pusselbiten, strategi för att förbättra företagens konkurrenskraft. Hämtad den 2011-12-07 från [umu.diva-portal.org](http://umu.diva-portal.org) (PDF)

Soriano. M(2009). SVT och mångfalden i rutan En kvalitativ innehållsanalys av SVT Västs produktioner ur ett mångfaldsperspektiv . Hämtad den 2011-12-07 från [http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19564/1/gupea\\_2077\\_19564\\_1.pdf](http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19564/1/gupea_2077_19564_1.pdf)

### **Muntliga källor**

Vårt främsta källmaterial i det här magasinet kommer från de personer som vi intervjuade.

Alla intervjuerna gjordes på intervjupersonernas arbetsplats och öga mot öga.

På Sveriges television (SVT) så intervjuades följande:

Nils Hanson, projektledare på Uppdrag Granskning, Göteborg

Mail: [Nils.Hanson@svt.se](mailto:Nils.Hanson@svt.se)

Telefon: 031 - 83 70 00

Hans Peterson Hammer, huvudredaktör på Västnytt, Göteborg

Mail: [hans.peterson.hammer@svt.se](mailto:hans.peterson.hammer@svt.se)

Telefon: 031 - 83 70 00

Olov Carlsson, nyhetsdivisionschef på SVT

Mail: [Olov.Carlsson@svt.se](mailto:Olov.Carlsson@svt.se)

Telefon: 08-618 02 20

Björn Fagerlind, nyhetschef på SVT sport

Mail: [Bjorn.Fagerlind@svt.se](mailto:Bjorn.Fagerlind@svt.se)

Telefon: 08-618 02 20

Katarina Dalhgren Svanevik, chef på kulturnyhetererna SVT

Mail: [kulturnyhetererna@svt.se](mailto:kulturnyhetererna@svt.se)

Telefon: 08-618 02 20

På TV 4 intervjuades följande:  
Karin Linton, redaktionschef och ansvarig utgivare TV4 Göteborg.  
Mail: karin.linton@tv4.se  
Telefon: 031 - 726 80 00

Johan Åsard, redaktionschef Kalla fakta, TV4.  
Mail:Johan.asard@tv4.se  
Telefon: 08-459 40 00

Hans Pekkari, sportchef på TV4 sport.  
Mail: Hans.pekkari@tv4.se  
Telefon: 08-459 42 00

På Sveriges Radio (SR) genomfördes en dubbelintervju:  
Jan Andersson, Nyhetschef på P4 Göteborg, och Erica Hedin mångfaldsstrateg SR ,  
Ekot, Göteborg  
Mail: Jan.Andersson@Sverigesradio.se  
Telefon: 031- 83 70 00

På dagstidningarna intervjuades följande:  
Åsa Tillberg, redaktionschef på Dagens Nyheter  
Mail: Asa.Tillberg@dn.se  
Telefon: 08-738 10 00

Carina Söderström, biträdande redaktionschef Göteborgsposten  
Mail: carina.soderstrom@gp.se  
Telefon: 031-62 40 00

Vi har främst använt oss av mailkontakt med våra kontaktpersoner, det var vår ursprungliga tanke. När vi sedan har ringt till personer för att få tag på dem så har vi ringt till växeln på respektive arbetsplats och därifrån blivit vidarekopplade till personerna. Det är därför det inte finns direktnummer till personerna, det har inte varit vår huvudsakliga kontaktväg med de.

### **Tillstånd att använda bilder**

Alla bilder i magasinet har vi tagit själva. Undantagen är bilden på framsidan samt grupp bilden på oss. Dessa är tagna av Lisa Bacharach. Bilden på Jan Andersson är tagen av Filip Kruise och den har vi tillstånd att använda.

## Arbetsfördelning

Det har varit en väldigt jämn arbetsfördelning under hela arbetsprocessen vilket har varit ett medvetet val. Det är ett gemensamt arbete och vi kände att ju mer vi arbetade ihop skulle göra att arbetet skulle hänga ihop bättre i slutet och vara ett arbete och inte flera sammanfogade delar.

Vi har arbetat tillsammans med synopsisen och PM:et.

När vi bestämde oss för att vi skulle skriva ett riktigt brev till arbetsgivarna så utformade vi även det tillsammans. Vi gjorde samma sak med påminnelsemaillet vi skickade ut några dagar efter brevet.

Vi letade upp adresserna, både till e-mail och vanliga ihop. Eftersom vi använde Lovisas mailadress att skicka ut påminnelsemailen ifrån så har det varit Lovisa som fått sköta mycket av mailkontakten med intervjupersonerna innan intervjuerna

Vi hade fyra böcker vi skulle läsa innan det arbetet med intervjuerna satte igång. Det var böcker som handlade om tidigare forskning inom ämnet och som vi ansåg oss behöva läsa för att veta vad som gjorts och för att sätta oss in i teorierna som skulle vara användbara för vår undersökning.

Vi gjorde så att vi delade upp läsningen av böckerna så att vi läste två var och sedan skapade vi ett dokument där vi lade upp referat av det viktigaste vi läst från böckerna så att båda kunde ta del av det. Under arbetets gång så har det ändå blivit så att båda använt sig av alla böcker.

Sedan så utformade vi och skrev intervjufrågorna ihop utifrån vårt syfte och våra frågeställningar. När väl arbetet med att intervjua folk inleddes så delade vi upp det på så sätt att en skötte det huvudsakliga frågeställandet och en antecknade. Detta hindrade inte att den som antecknade kunde ställa frågor. Detta system behöll vi genom hela arbetet och vi tog varannan intervju som frågeställare och varannan som antecknare. Det enda undantaget var intervjun med Åsa Tillberg på Dagens Nyheter som Anna utförde själv.

### Så här delade vi upp intervjuerna:

Nils Hanson, Uppdrag Granskning  
Hans Petersen Hammer, Västnytt  
Carina Söderström, Göteborgsposten  
Jan Andersson & Erica Hedin, Ekot  
Karin Linton, Tv 4 Göteborg  
Johan Åsard, Kalla Fakta  
Olov Carlsson, SVT  
Hans Pekkari, Tv 4 Sport  
Björn Fagerlind, SVT Sport  
Katarina Dalhgren Svanevik, Kulturnyheter  
Åsa Tillberg, Dagens Nyheter

Anna Erlandsson  
Lovisa Hansson  
Anna Erlandsson  
Lovisa Hansson  
Anna Erlandsson  
Lovisa Hansson  
Anna Erlandsson  
Lovisa Hansson  
Anna Erlandsson  
Lovisa Hansson  
Anna Erlandsson

Vi använde oss vid varje intervju av en diktafon så alla intervjuer som gjorts finns bandade. Att vi gjorde så att en antecknade var för att vi ville vara på den säkra sidan. Skulle något gå fel med tekniken så skulle vi inte behöva göra om allt.

Resan upp till Stockholm mellan den 15/ 11 - 18/11.2011 gjordes ihop och även om vi bodde på olika ställen av praktiska skäl så möttes vi upp varje dag i god tid innan första intervjun och pratade igenom dagens schema och upplägget inför varje intervju.

När vi skulle sätta igång med att lyssna igenom allting och skriva ner det så gjorde vi på följande sätt:

Vi delade först upp arbetet i fyra teman utifrån våra intervjufrågor. Vi slog ihop två teman vi hade i intervjufrågorna för att göra det mer överskådligt. Efter det så tog vi två teman var, Lovisa tog tema 1 (vikten av mångfald) och tema 2 (representation) och Anna tog tema 3 ( mångfald) och tema 4 (rekrytering). Uppdelningen gjordes inte på något speciellt sätt utan vi delade det bara på mitten.

Sen började vi lyssna igenom intervjuerna båda två. Vi lyssnade inte igenom samma intervju utan tog varsin men i slutändan hade vi ändå lyssnat igenom alla. När vi hittade saker som passade in under något tema så lades det in där oavsett vems tema det var. Så vi arbetade parallellt ihop med att lyssna igenom och lägga in svaren i de olika temadelarna. Detta för det första för att en person inte skulle behöva lyssna igenom alla intervjudelarna och enbart lyssna efter det som hade med hennes tema att göra utan man skulle kunna lyssna igenom allt för att få en helhetsbild av vad de intervjuade sagt. Sen för det andra vad det viktigt för att man skulle känna att man inte arbetade själv utan att vi arbetade tillsammans.

När alla intervjuerna var genomlyssnade och vi sedan skulle börja skriva på allvar så tog Lovisa och skrev tema 1 och tema 2 och Anna skrev tema 3 och tema 4. Under hela arbetets gång så gav vi varandra respons och läste igenom varandras texter för att se till att det blev ett sammanhang mellan delarna och att vi fick med allting som var relevant. Inledningen skrevs först av allt och den gjordes ihop. Slutsatsen skrevs efter det att temadelarna var klara och även den skrevs ihop.

Samma sak med funderingar om framtiden.

Arbetsrapporten skrevs också ihop.

Det är viktigt att poängtera igen att i de fall där vi delat upp arbetet så har vi varit mycket delaktiga i vad den andra har gjort. Vi har läst igenom varandras texter regelbundet för att kunna ge råd och respons som den andre kanske inte kunnat se.

Under delen där vi skrivit ihop arbetet så har vi använt oss av googledocs som gjort att båda hela tiden kunna ha översikt av vad som skrivits och vad som ändrats och lagts till i arbetet.

## **Bilagor**

Bilaga 1)Brev till redaktörer

Bilaga 2) Intervjufrågor

