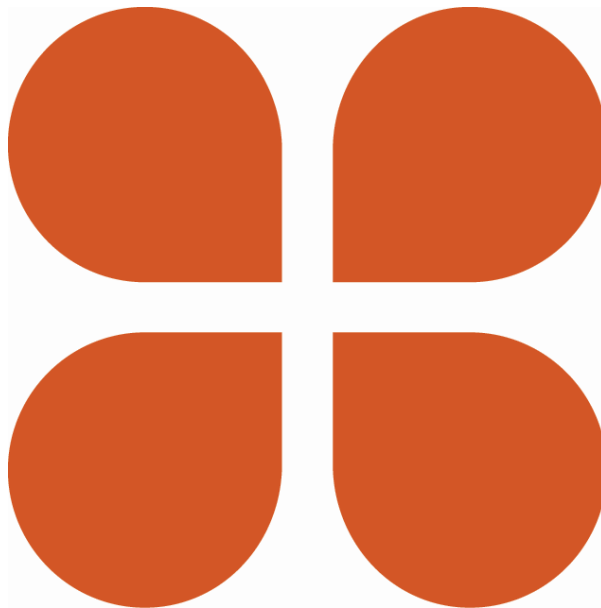


Rapport från Riksantikvarieämbetet

Vem berättar? Vad vill man berätta om?
Till vem vill man berätta? Med fokus på
anställda inom musei- och
kulturarvsområdet

Anna Lund



Riksantikvarieämbetet 2015

Box 5404

114 84 Stockholm

www.raa.se

registrator@raa.se

Innehåll

1. Studien.....	4
2. Vem berättar?	16
3. Vad vill man berätta om?	35
4. Till vem vill man berätta?	39
5. Sammanfattande diskussion.....	48
6. Referenser	53

1. Studien

Att arbeta med MK [musei- och kulturarvsområdet] är att arbeta för samhället men där samhällets bredd inte avspeglas inom institutionerna.
(En anställd inom musei- och kulturarvsområdet)

Musei- och kulturarvsområdets anställda möts årligen i branschmöten. År 2014 slogs Riksantikvarieämbetets *Höstmöte* samman med Riksförbundet Sveriges museers *Vårmöte* med anledning av Kulturhuvudstadsåret i Umeå. Inför mötet år 2014 delades en enkät ut. På uppdrag av och i samarbete med Riksantikvarieämbetet utformades enkätfrågor av ett forskarteam bestående av kultursociologer och en arkeolog, vid Linnéuniversitetet. Riksantikvarieämbetet har beställt denna enkät samt initierat andra enkäter och forskningsinsatser som ett led i arbetet med att ta fram ett program för utbildning och kompetensutveckling. Analyser och åtgärdsförslag i programmet ska bygga på aktuell kunskap om dagens förutsättningar för kulturarvs- och kulturmiljöarbete.

Av 532 branschmötesbesökare besvarade 299 personer enkäten vilket ger svarsfrekvensen 56 procent. Resultatet från studien visar att medarbetarna inom musei- och kulturarvsområdet (MK-området) är en relativt homogen yrkesgrupp vad beträffar sociokulturellt kapital. De känner stor arbetstillfredsställelse men uttrycker samtidigt otillräcklighet i förhållande till hur uppdraget om att bevara, tillgängliggöra och förmedla ett levande och mångfaldigt kulturarv på bästa sätt kan utföras. En vilja till förändring vad avser att bli än mer relevant för sin samtid kommer starkt till uttryck i enkätsvaren. De vill arbeta för ett dynamiskt kulturarv som kan komma alla, oavsett socioekonomisk bakgrund, till del. Därtill vill de utveckla sina kunskaper i mångfaldsfrågor, inklusive hur dessa kontinuerligt kan integreras i en levd yrkespraktik samt även verka för en breddad rekrytering vad avser den egna yrkesgruppens sociokulturella bakgrund. I denna rapport kommer läsaren att få möta kvantitativa resultat från enkäten, men får även lyssna till olika röster från MK-området som gör sig hörda via de öppna svarsalternativen i enkäten.

Bakgrund

Medarbetare inom musei- och kulturarvsområdet är verksamma i ett föränderligt kultur- och samhällspolitiskt landskap. Kulturpolitiskt arbete har stakat ut en väg som ska främja "ett levande kulturarv" (Regeringens proposition, 2009/10:3, s. 1). Kulturarv är något som ska vara i rörelse. Kulturarv skrivs fram som viktigt för samhällets demokratiska utveckling och som en verksamhet som ska förbättra andra politiska välfärdsområden. MK-områdets medarbetare har en mängd olika, och ibland motsägelsefulla och svåra, uppdrag att förhålla sig till. I ett kultur- och samhällspolitiskt landskap där kulturarv betraktas som en aktör i termer av att bidra till vilket Sverige som vi vill ha är det av stor vikt att kartlägga och analysera yrkesgruppens självförståelse och hur de problematiserar sina sociala och kulturella identiteter i förhållande till vad de ser som sitt huvudsakliga uppdrag. Även yrkesgruppens professionella hållning i förhållande till kulturarvsarbete – prioriteringar och behov av fortbildning – är betydelsefull för att teckna yrkesgruppens nutidshistoria men också för möjligheter att utveckla utbildningsinsatser inom MK-området. Avsikten med utförd materialinsamling, bearbetning och den tentativa analys som denna rapport presenterar är att ge underlag för ett utvecklingsarbete inom musei- och kulturarvsområdet. För när vi lär känna de sociala och kulturella villkoren inom, i detta fall, musei- och kulturarvsområdet ökar förutsättningarna för att kunna använda och förändra dessa.

I svensk och internationell arbetslivsforskning sätts kulturektorns yrken sällan i fokus (Flisbäck & Lund, 2010). En anledning kan vara att humanistiska och konstnärliga ämnesområden betraktas med ett sekundärt intresse av samhällsvetare (Zolberg, 1990). En annan kan vara att antalet yrkesutövare är få (Forsman, 2008). Men det har pekats på att kulturella yrkesområden växer i storlek och samhällsinflytande (Menger, 2006; Heian, Løyland & Mangset 2008; Flisbäck & Lund, 2015). Trots detta är sociologiska studier av kulturarvsområdet, som ett yrkesfält, ovanliga. När vetenskapliga tidskrifter har temanummer om arbetsliv inom olika kulturområden har yrkesgrupper inom kulturarvsområdet fått ett litet utrymme (Arbetsliv i omvandling, 2010; *Profession and Professionalism*, 2015). Det finns dock några undantag. Ett exempel är Lund (2010a, 2010b) som skriver om kulturledare i ljuset av relationen mellan utbildnings- och arbetsmarknadskontrakt (där MK-sektorn är en av ett flertal arbetsgivare). Ett annat exempel är Broady och Börjesson (2005) som studerar kulturarvsområdets aktörer utifrån kön och socialt ursprung. Deras resultat redovisas längre fram i denna rapport. När sociologer intresserar sig för kultur är det framförallt konstnärer som studeras. Detta gäller

såväl nationellt som internationellt (Bourdieu, 2000; Crane, 1994; Elias, 1992; Flisbäck, 2006; Heinich, 1996; Stenberg, 2010; Winell-Garven, 2010; Witkin, 1995). Inom kulturarbetslivs- och professionssociologi finns det sålunda få studier om de yrkesgrupper som befolkar Sveriges musei- och kulturarvsinstitutioner. Denna rapport är, förutom ett underlag för utvecklingsarbete inom MK-området, ett empiriskt bidrag till forskningsområdet om yrkesgrupper inom musei- och kulturarvsområdet. Det handlar sålunda om en relativt obeforskad grupp samtidigt som deras verksamhet, kulturarv, och vad den ideologiskt har stått för och står för i högre grad har utforskats (Carman, 2005; Harding, 2008; Trigger, 1984; Hodder, 2004a, 2004b; Holtorf, 2005; Högberg, 2013).

Studiens frågor och disposition

Studiens frågor avser att belysa vad som kännetecknar, socialt och kulturellt, de som valt en yrkesbana inom musei- och kulturarvsområdet. Hur de tänker om sina arbetsuppgifter och prioriteringar, det vill säga vad de vill berätta om och för vem. Frågorna är sålunda överensstämmande med rapportens titel:

- Vem berättar?
- Vad vill man berätta om?
- Till vem vill man berätta?

I resultatbeskrivningen ställs också följdfrågor till ovan specificerade frågor.

Rapporten tar nu sin början med att utgångspunkter från kultursociologisk teoribildning skisseras, därefter redovisas den samhällsvetenskapliga metod som har använts. Därpå börjar resultatbeskrivningen. Den är uppdelad i tre delar. För det första beskrivs yrkesgruppernas sociokulturella bakgrund och nätverk, det vill säga vilka det är som bevarar, tillgängliggör och förmedlar kulturarv. För det andra beskrivs yrkesgruppernas ställningstaganden kring vad som är viktigt att berätta. För det tredje belyses vem det är man vill berätta för och vilka förutsättningarna är för att lyckas med det. Samtliga avsnitt har också kultursociologiska reflektioner, ibland nära kopplade till materialet och ibland av mer explorativ karaktär. Rapporten avslutas med en sammanfattande diskussion. Sammantaget ska detta bidra med en fördjupad förståelse och ibland även förklaringar till de tendenser som skisseras.

Kulturteoretiska premisser

I och med att innehållet i denna rapport tar upp aspekter som berör MK-områdets anställda mot bakgrund av socialt ursprung, kön och etnicitet och aspekter som behandlar prioriteringar och argument för vad som är ett centralt arbetsinnehåll (dvs. olika meningsskapande legitimeringsprocesser inom yrkesgruppen) så har jag både låtit mig inspireras av kultursociologiska perspektiv som berör legitimeringsarbete samt kritisk teori med avseende på bland annat habitusformeringar, på individuell och institutionell nivå.

Värdeordning och legitimitetsprinciper

Forskningsintresset för meningsskapande processer har ökat inom humaniora och samhällsvetenskap till exempel genom att forskare intresserar sig för individers egen självförståelse och den betydelse som de till exempel ger sociala och kulturella händelser och sammanhang, ting, kunskaper eller begrepp (Larsen, 2013). Det kan till exempel handla om individers tankar kring hur man bäst bevarar, tillgängliggör och förmedlar ett specifikt kulturarv.

Framträdande teoretiker inom ramen för denna utveckling är bland annat Luc Boltanski och Laurent Thévenots (2006) *pragmatiska sociologi*. En sociologi tar form som istället för en kritisk sociologi intresserar sig för hur aktörer, i olika samhällsfärer, själva utövar kritik. Den pragmatiska sociologin studerar aktörers förmåga och sätt att framföra kritik med hänsyn tagen till de normativa principer som de identifierar och aktiveras av. Hur aktörer argumenterar för ståndpunkter genom att referera till värden som är större och mer betydelsefulla än vad som vanligtvis uttrycks i vardagliga situationer fokuseras. Begrepp som värdeordning och legitimeringsarbete blir viktiga (Trondman & Lund, 2014). När yrkesverksamma ska förklara (legitimera) varför de gör, eller vill göra, på ett visst sätt på ett museum eller på en länsstyrelse (situation) vänder de sig till det stora värdet av till exempel det civila samhället, innovation, kommunikation, kunskap, flexibilitet, rättvisa, demokrati, existentiella värden eller marknad (värdeordningar). Perspektivet kan så att säga undersöka vilka värdeordningar som blir synliga inom ett politik- eller yrkesområde eller på en konkret arbetsplats. På så sätt kan legitimeringsarbete synliggöras (Larsen, 2013). Det handlar sålunda om att undersöka situationsbundet legitimeringsarbete i relation till olika värdeordningar (Trondman & Lund, 2014), det kan bland annat studeras genom ordval och språkbruk (Andersen, 2007; Larsen, 2013). Men vad är det som gör att legitimeringsarbete

är så viktigt? Svaret på denna fråga är att verksamheter, till exempel museer, för det första aldrig blir klara med ett legitimeringsarbete av de kulturella och historiska värden som de anser är centrala, utan det är en pågående process. För det andra så tilltar legitimeringsarbete i tider av omvandling, särskilt i verksamheter där medarbetare har intresse av att bevara verksamhetens legitimitet (jfr Larsen, 2013; Abbott, 1988). I tider av förändring, till exempel i ljuset av ett nytt decentraliserat kulturpolitiskt landskap med aspektpolitiska karaktäristika (Flisbäck & Lund, 2015) tilltar arbetet med legitimering. Legitimeringsarbete påverkas även av hur kultur/kulturarv aktiveras i tider av samhällsförändring (t.ex. ett mångkulturellt, postindustriellt och ett mer eller mindre nyliberalt Sverige). I tider av politiska och samhälleliga förändringsprocesser tilltar inte bara arbetet med legitimering inom kulturarvsinstitutioner det bör också bli mer synligt hur organisationer förhandlar kring vad som är värdefullt, de värdeordningar som bör råda.

Det finns sålunda flera argument för en studie av MK-sektorns personal: Det är en relativt obeforskad yrkesgrupp inom ett yrkesfält – det kulturella – som växer i storlek och betydelse. De befinner sig, och ska lära sig att navigera, i ett nytt kulturpolitiskt landskap i ett mångkulturellt samhälle som har ett starkt medborgerligt stöd men som även är utsatt för ifrågasättanden. MK-områdets verksamhet kan vara ett politiskt kampfält mellan å ena sidan en diskurs om en gemensam svensk kultur i ett sammanhang av att globalisering och mångkulturell blandning är en i alla avseenden samtida realitet, en kultur som en del betraktare också betecknar såsom varande ”betydligt äldre än mångkulturen”, ett sätt på vilket Sverigedemokraterna politiskt formulerar det¹. Och å andra sidan se de som markerat att det är hög tid att inkludera hela kulturarvet i det samhälleliga ansvaret, till exempel kvinnornas, lokalsamhällets, teatrarnas, filmhistoriens, nät- och dataspelskulturer, museiföremål och arkivalier, de nationella minoriteternas och de invandrade gruppernas kulturarv – hela den mångdimensionella rikedomerna av olika erfarenheter. Detta komplexa spänningsfält är en utmaning som ska hanteras av en universitetsutbildad kunskapsbaserad yrkesgrupp med en viss grad av professionell autonomi. Det forskningsprogram som skulle behövas för att ta hänsyn till hur samhälls- och kulturpolitiska förändringar och professionella strävanden samspelar med arbetet med att bevara, tillgängliggöra och förmedla ett levande kulturarv är dock en betydligt större forskningsfråga än vad denna studie har möjlighet att ta hänsyn till. Det är dock viktigt att hålla i minnet att musei- och

¹Av de sex kulturpolitiska punkter som Sverigedemokraterna presenterar handlar de fyra första om just kulturarv: ”- Bevara det svenska kulturarvet. - Stärk den nationella identiteten. - Inrätta en kulturarvsfond av norsk modell för projekt för bevarande och levandegörande av det svenska kulturarvet. - Skapa en kulturkanon.” (Sverigedemokraterna, 2015)

kulturarvsområdet är del av ett omtvistat system av representationer. I till exempel ljuset av demografiska förändringar blir MK-området en del i spelet om att bevara, förändra och omförhandla berättelser om vem som *är* och vem som *inte är* del av det som Anderson kallar för en “imagined community” (1991, s. 3). Den politiska betydelsen av musei- och kulturarvsområdet är stor.

Möjlighetsrum och habitus

Pierre Bourdieu talar om att vi kan se olika kulturella processer och arbetspraktiker inom ramen för ett *möjlighetsrum* (1995, s. 49), ett rum som innefattar olika möjliga intentioner, förslag och lösningar. Rummet är uppbyggt som ett referenssystem av, i min tolkning, kulturarvsteoretiska *orienteringspunkter*. Dessa punkter, vilka kan handla om förmåga att uppfatta, dechiffrera och referera till teorier, praktiker, moraliska och politiska uppfattningar och lösningar av vardagliga utmaningar, är aktivt närvarande men de återfinns mer sällan på en konkret medvetandenivå hos de verksamma aktörerna. Musei- och kulturarvsinstitutionernas personal står under stark påverkan av historiskt framväxta kulturarvsideal samtidigt som de i lägre eller högre grad är *relativt autonoma* i förhållande till samtidens ekonomiska och sociala förhållanden. De olika *ställningstaganden* (aa., 50), eller handlingsalternativ, som är möjliga att göra inom möjlighetsrummet påverkas av vilken position medarbetaren har i rummet, om personen är ny, etablerad, har en erkänd utbildning eller inte med mera. De *valmöjligheter* (aa., 56) som står till buds är i det perspektivet sällan fria, slumpmässiga eller medvetna, utan är beroende av möjlighetsrummets inre betingelser även om upplevelsen kan vara att valen som görs är specifika för ett projektteam eller utställningsansvarig.

För att förstå bakgrunden till de värdeordningar och legitimeringsprinciper liksom möjligheterna till social förändring inom ett möjlighetsrum kan man behöva utföra vad Bourdieu argumenterar för en *relationell* analys där, i mitt fall, MK-områdets *sociala mikrokosmos*, det vill säga möjlighetsrummet med sin egen struktur och sina egna kraftförhållanden mellan olika positioner kopplas till medarbetarnas habitus och sociala, kulturella och ekonomiska förändringar i det omgivande samhället.

I Bourdieus perspektiv är aktörerna inom ett möjlighetsrum indragna i en process av att *bevara* eller *omvandla* rådande ideal och praktiker. De tar ställning, vare sig de vill det eller inte, antingen utifrån *teoretiska*, *politiska* eller *moraliska uppfattningar* i det legitimeringsarbete som de utför. Medarbetarnas bilder av vilka de är i ljuset av sociala och

kulturella identiteter, definitioner av kulturarv och hur man ska arbeta med det bygger, förutom positionen inom möjlighetsrummet, på de värderingar och uppfattningsförmågor som kan vara påverkade av den professionella individens sociokulturella ursprung och utbildningsbana. Här kan begreppet *habitus* vara till hjälp. Habitus, handlar om förkroppsligade sociala erfarenheter och de sociala och kulturella tanke- och handlingssätt, *praktiker*, som härigenom uppkommer (Bourdieu, 2000, s. 143). Men människors liv är inte kopior av varandra, därmed finns det inte heller några identiska habitus. Däremot finns det ”klasser” av habitus vars grund är grupperns likartade sociala villkor och erfarenheter och där vissa klasshabitus har högre värde än andra (Bourdieu, 1992, s. 33, Broady, 1991, s. 226). Kulturkonsumtion eller smak för hur historia ska presenteras, tolkas eller brukas är en indikator på klassmässiga habitus (Bourdieu, 1996). Habitusbegreppet har kopplingar till en teori om social reproduktion. Den sociala miljö vi vistas i och vad vi upplever i den påverkas vi av och därigenom återskapar vi även den miljön (Broady, 1991, s. 225). Habitus är dock inte oföränderligt. Genom positionsbyten i det sociala rummet, till exempel genom högre utbildning, kan habitus anta nya former, även om det också kan innebära att en person kan komma att sakna en självklar social och kulturell bekvämlighet i sin nya position (Bourdieu, 1992, s. 33).

Förutom att tala om individuellt habitus som oftast studeras via det som Bourdieu kallar för klasser av habitus så väljer jag även att använda habitusbegreppet för att förstå specifika organisationers institutionella historia som ett habitus. Jag inspireras här av Eva Marks tolkning (2007) av Bourdieu där hon talar om att organisationer i sig har olika habitus som kan vara mer eller mindre öppna för förändring eller reproduktion. För organisationer bär ofta på reproducerande krafter. De gör som de brukar göra. Det ger stabilitet på lång sikt men kan också förstärka vissa ideal och praktiker. En organisationskultur är påverkad av kulturella ordningar, tidigare beslut, historiska nyckelhändelser, enskilda individers och personalgruppers kollektiva drivkrafter, intentioner och prioriteringar. Det betyder inte att en organisation inte kan förändras. Organisationer tåmpas tvärtemot oavbrutet med krav på förändringar som kan komma både utifrån och inifrån. Men det betyder också att en organisation, liksom en individ, kan göra motstånd utan att vara medveten om det (Lund & Sarstrand Marekovic, 2009; Mark, 2007). Det är sålunda inte enbart medarbetarnas habitus som är av central betydelse för hur en arbetsplats utvecklas, än viktigare kan kanske organisationens institutionella habitus vara.

Rapportens teoretiska inspirationskällor rör sig sålunda framförallt i spänningsfältet mellan Boltanskis och Thévenots teori om värdeordningar och legitimeringsprinciper och Bourdieus sociologi om det jag har valt att kalla MK-områdets möjlighetsrum och dess individuella och institutionella habitus. Denna teoretiska kombination, som ur vissas läsning skulle kunna ses som för långt ifrån varandra, ger mig möjlighet att, via Boltanskis och Thévenot, lyssna till de argument som ges för varför man vill berätta om det man gör och för vem samt förklara, med hjälp av Bourdieu, varför de som arbetar inom MK-sektorn är just dessa personer samt förstå de sociala processer som kan tänkas reproducera en särskild yrkespraktik trots att de professionella inom sektorn skulle vilja arbeta på ett annat sätt.

Skisserade kultursociologiska perspektiv skapar insikt i hur såväl möjligheter som hinder inom sektorn kan se ut och hanteras och möjliga konsekvenser för nutida och framtida kulturarvsarbete. Reproduktion av värden och praktiker respektive möjligheter till social förändring kan vara relaterade till olika klasser av habitus och till en specifik organisations, eller ett helt yrkesområdes, historia. Rapportens resultat ska ses i ljuset av de samhälleliga och politiska förändringar som det nya kulturpolitiska landskapet och övergripande samhällsförändringar initierar.²

Metod och en övergripande beskrivning

Rapporten bygger på en form av totalundersökning i så måtto att *samtliga* som anmälde sig till *Vårmetet 2014* har fått möjlighet att svara på aktuell enkät. Något särskilt urval av en population har således inte gjorts. Ett unikt kvantitativt källmaterial har samlats in. Inför *Vårmetet* gjordes totalt ett enkätutskick och tre påminnelser vilket genererade en svarsfrekvens på drygt 56 procent (299 svar av 532 anmälda).

Under *Vårmetet* i Umeå, den 8-10 april 2014, visade det sig att det framförallt var personer med lång yrkesverksamhet liksom relativt nyanställda som möttes. Nio av tio uppger att de arbetar inom offentlig sektor, 14 procent inom privat sektor och tio procent inom ideell sektor, vilket således innebär att några av de svarande verkar inom mer än en sektor. 92 procent är tillsvidareanställda och 94 procent är nöjda med sin anställningsform. 87 procent arbetar heltid, lite mindre än 15 procent av dessa hade velat arbeta mindre. Cirka 40 procent

² I teoripresentationen finns det partier som är inspirerade av eller hämtade från några av Lunds tidigare texter. Lund (2004), Lund & Sarstrand Marekovic (2009), Trondman & Lund, (2014).

av de som besvarade enkäten har chefsposition på någon nivå.³ Av de som besvarat enkäten är 22 procent uppväxta i storstadsregion (Stockholm, Göteborg eller Malmö), 42 procent är boende i storstadsregion i dag. Det betyder att det finns en själv-geografisk resa hos respondenterna, de har i stor utsträckning vuxit upp i mindre städer och orter och har förflyttat sig till en storstadsregion under sin livsbana. I undersökt material har cirka 60 procent vuxit upp i villa. Offentligt anställda, medelålders personer, med en tillsvidareanställning representerar i stort det empiriska materialet. I och med att många av dessa också var chefer på olika positioner ser jag det som viktigt i framtida undersökningar att göra uppföljande studier av de aktörspositioner som är underrepresenterade i enkäten. En underrepresenterad aktörsgrupp bland enkätsvaren rörde sig om yrkesverksamma vid landets länsstyrelser. Av den anledningen har dessa nåtts av kompletterande enkätutskick under september månad 2014. 103 av 166 anställda vid olika länsstyrelser i landet besvarade enkäten.⁴ Ett utskick och fyra påminnelser gjordes, vilket ledde till en svarsfrekvens på 62 procent.

Frågorna i enkäten handlade om medarbetarnas ålder, kön, sociala ursprung, etnicitet, bostadsort, utbildningsbakgrund, kultur-fritids- och samhällsintressen samt sociala nätverk. Därtill fanns bakgrundsfrågor relaterade till yrkesområdet, det handlade om typ av arbetsplats, anställningsform, år på arbetsplatsen, verksamma år inom musei- och kulturarvsområdet, chefskap, huvudsakligt arbetsinnehåll med mera. Dessutom innehöll enkäten frågor om arbetstillfredsställelse och grad av professionell autonomi; arbetsuppgifters status, kärnverksamhetens uppdrag och kulturarv i ett framtidsperspektiv; mångfaldsfrågor i termer av i vilken omfattning och vilken betydelse det har att arbetsplatsen arbetar med kön/genus, sexualitet, etnicitet, nationella minoriteter, social bakgrund och funktionsförmågor. Här berördes också frågor om huruvida medarbetare önskar fortbildning i särskilda mångfaldsområden liksom representation och behov av breddad rekrytering.

Enkäten omfattade 43 frågor och totalt 426 variabler (vissa frågor inkluderade a, b, c, underfrågor, strecksatser, etcetera) och tog ungefär 30 minuter att fylla i. Däremot kunde tiden för att fylla i enkäten bli betydligt längre om de öppna svarsalternativen också fylldes i. Datainsamlingen skedde via webben med hjälp av enkätverktyget *Survey&Report*. Det

³ Kategoriseringen av chefer i denna rapport har skett via en öppen titelfråga.

⁴ Bruttourvalet var 183 personer. Nettourvalet blev 166 personer. 17 personer har plockats bort för att de hade slutat sin anställning, även om e-mejl-adressen fanns kvar, eller så hade de redan svarat på enkäten i samband med *Vårmetet*.

finns ett internt bortfall i vissa frågor, det kan bero att respondenten var frilans inom området och att vissa frågor därmed inte passade, andra orsaker kan vara att vissa chefer inte kan svara på frågor om vad deras chefer tycker, det finns även frågor i enkäten som har med besökare/publik att göra och i med att alla arbetsplatser inom MK-området inte är publika verksamheter uppstår interna bortfall, och som sagt mer i vissa än i andra frågor. Enkätens frågor togs fram i samarbete med forskare vid Linnéuniversitetet (Anders Högberg, docent i arkeologi och Mats Trondman, professor i kultursociologi) samt i samarbete med Riksantikvarieämbetet (Birgitta Johansen, sakkunnig). Två personer vid Kulturparken Småland (Lennart Johansson, VD och Alexandra Stiernspetz Nylén, avdelningschef kulturarv och forskning) fyllde i ett utkast till enkäten och deras reaktioner ledde till vissa justeringar av frågornas formuleringar. Enkätens resultat har bearbetats och analyserats i samarbete med Daniel Larsson, utredare, vid Linnéuniversitetet.

Uppdraget från Riksantikvarieämbetet har en bakgrund i ett uppdrag från år 2005 (D. Broady och M. Börjesson, Arkeologin som fält). Även om uppdraget från Riksantikvarieämbetet till en början fokuserade ett huvudsakligt intresse av vilken sociokulturell bakgrund personalen har vid svenska musei- och kulturarvsinstitutioner och huruvida den motsvarar befolkningen i övrigt så väcktes fler frågor i samband med arbetet med att formulera enkäten. I och med att arbetet med materialet från länsstyrelserna samlades in i efterhand när vissa av de resultat som här presenteras redan hade börjat skisseras så kommer resultaten från länsstyrelsernas personal, i denna text, att inte presenteras lika djupgående (representanter från länsstyrelserna finns dock med i det material som samlades in i samband med *Vårmötet*). Sålunda bygger rapportens innehåll främst på resultaten från *Vårmötet*. En preliminär bearbetning av enkätens data gjordes i samband med just *Vårmötet*, 2014 i Umeå. De resultat som där presenterade var preliminära. Anledningen till det var att enkäten var öppen till och med slutet av april och bearbetning av siffrorna påbörjades en dryg vecka innan *Vårmötet*s öppnande. Resultaten i sig skiljer sig inte så mycket åt, men denna rapport redovisar justerade siffror.

Metodreflektioner

Det är av vikt att fundera över i vilken utsträckning som de personer som anmälde sig till *Vårmötet* representerar MK-området i stort. I åtanke bör läsaren ha, och som redan har påtalats, att personerna som besvarat enkäten i hög grad har en chefsposition, har varit verksamma under lång tid i sektorn eller är relativt nyanställda. Medianåldern bland de som

besvarat enkäten är cirka 48 år. Knappt 50 procent av de som besvarat enkäten har arbetat i mer än 15 år inom MK-området. I och med att *Vårmötet* 2014 låg i Umeå uppgick resekostnader och konferensanmälan till relativt höga belopp vilket kan ha inneburit att arbetsplatser funderade en extra gång innan anställda i sektorn anmälde sig. Det är dock svårt att jämföra antal deltagande med tidigare års *Vårmöten* i och med att *Vårmötet* 2014 var en sammanslagning av två olika organisationer. Min slutsats är dock att kanske utgör denna blandning av chefer och relativt nyanställda en särskilt intressant grupp. Cheferna är troligen bärare av de värden som MK-sektorn värnar om och som de nyanställda redan stödjer eller står i begrepp att socialiseras in i. Därtill har resultaten via att de presenterats i olika sammanhang, också vid sidan av *Vårmötet*, (för några anställda vid Kulturparken Småland och för en expertgrupp vid DIK) kunnat valideras. Personer verksamma inom MK-sektorn har uppgett att de resultat som rapporten presenterar är rimliga. Jag vill dock betona att resultaten, i och med att svarsfrekvensen motsvarar drygt hälften av de som hade möjlighet att svara, framförallt ska läsas som tendenser.

Engagemanget i de öppna svarsalternativen har varit mycket stort. Både vad avser frågor om uppdraget med att bevara, tillgängliggöra och förmedla ett dynamiskt kulturarv och vad avser frågor som angår arbetet med mångfald – dess förutsättningar och betydelse i termer av MK-områdets samhällsrelevans. Intresset tolkar jag som att de verksamma har tagit enkäten på allvar och att de i en mer generell mening är en engagerad yrkesgrupp. Mot slutet av enkäten fick respondenterna möjlighet att reagera på enkätens upplägg och frågor. Reflekterande kommentarer som bland annat pekar på svårigheterna med att formulera en och samma enkät till en yrkesgrupp som har olika huvudmän, arbetsuppgifter och utbildningsbakgrund. Positiva reaktioner har betonat att frågorna är relevanta, att initiativet till denna undersökning är bra och att de ser fram emot att få ta del av resultaten, medan andra upplever att frågorna representerar ”en snäv bild” av kulturarvsarbete. Vissa sociologiska bakgrundsfrågor har framstått som integritetskränkande och ett flertal har reagerat på att enkäten tog tid att fylla i. En person skriver: ”Den var väldigt omfattande, lite som att gå på museum. Vi vill så mycket att andra ibland känner sig besvärade av vår goda iver.” Denna kommentar speglar nog i hög grad min syn på materialinsamling. Jag brukar vägledas av sociologen Howard Beckers tankar om forskning: ”Sampling ought to be conducted so as to maximize the possibility of finding what you hadn’t even thought to look for” (1998, s. 164). Det finns för- och nackdelar med en sådan ansats. Nackdelen handlar om att respondenter kan uppleva att det är tidskrävande att ingå i sådana

enkätundersökningar. Fördelen är just att materialet kan tillåta forskaren att bli överraskad och se nya mönster.

2. Vem berättar?

I detta avsnitt presenteras musei- och kulturarvsområdets personal utifrån utbildningsbakgrund, chefskap, social bakgrund, kön, utländsk bakgrund, sociala nätverk, socialt kapital med mera. Avsnittet avslutas med en beskrivning av hur MK-områdets personal gick till väga när de fick sitt första jobb inom sektorn samt upplevelse av arbetstillfredsställelse. Jag gör även kultursociologiska analyser och reflektioner i förhållande till vem det är som berättar och varför.

Utbildning

Att arbetsuppgifter inom MK-området kräver en särskild utbildningsbakgrund håller 76 procent av kvinnorna och 64 procent av männen med om. Det är något vanligare att 70-80-talister menar att en särskild utbildningsbakgrund är viktig för deras vardagliga arbetsuppgifter i jämförelse med 40-50- och 60-talister. De utbildningar som upplevs ha störst betydelse är de inom arkeologi, kulturvetenskap, museologi samt bebyggelseantikvariska program. 48 procent av respondenterna har högskoleexamen⁵, 21 procent har kandidatexamen, 6 procent magisterexamen, 2 procent licentiatexamen och 5 procent doktorsexamen.

I en alumnistudie från Lunds universitet visar det sig att forskarstuderande i humaniora och teologi, efter doktorsexamen, i högre grad än i andra ämnen blir kvar inom akademien. Tre fjärdedelar stannar kvar i universitetsvärlden (Holmström & Nilsson-Lindström, 2008, s. 5). Musei- och kulturarvsområdet tycks dock vara ett yrkesfält som gör det möjligt för personer med doktorsexamen att göra en karriär utanför universitetsvärlden. Detta är kanske också logiskt med tanke på att det finns arbetsuppgifter inom MK-området som har med just forskning och kunskapsuppbyggnad att göra. Doktorerna inom humaniora, i nämnda alumniundersökning, arbetade därtill ofta med verksamhetsledning och verksamhetsutveckling (aa., 29). Av de 110 personer som har kodats som chefer i materialet, som ligger till grund för denna rapport, är 10 av dessa noterade för forskarutbildning (dr. *inte lic.*), det vill säga cirka 9 procent av cheferna är disputerade. Av de som *inte* är chefer är 6 personer noterade för forskarutbildning (dr. *inte lic.*), alltså cirka

⁵ Av svaren att döma synes flera av dessa även ha kandidat- eller magisterexamen.

3,5 procent av de som *inte är chefer* är disputerade. Det innebär att doktorstitel är knappt tre gånger så vanlig bland chefer jämfört med icke-chefer. Medarbetare inom MK-sektorn med doktorsexamen är helt enkelt överrepresenterade bland chefer.

Social bakgrund och kön

Att vara verksam inom kulturfältet är inte slumpmässigt fördelat utifrån sociokulturell bakgrund. Personer med välutbildade föräldrar och/eller som kommer från kulturellt aktiva hem söker sig oftare till kultursektorn i jämförelse med andra sociala grupper (Lund 2010a; Gustavsson m.fl., 2012). Detta avsnitt undersöker vad som karakteriserar MK-områdets anställda i sociokulturellt hänseende.

Broady och Börjessons rapport till Riksantikvarieämbetet (2005) undersöker kulturarvsområdets aktörer utifrån kön och studenters sociala ursprung. Resultatet visar att kvinnor i högre grad än män läser kulturvetarprogram medan män i större utsträckning väljer att läsa historia. Arkeologi rekryterar både män och kvinnor. De som studerar kulturvetenskapliga program har oftare värden hemifrån som är närmare den ekonomiska än den kulturella polen. Framförallt är det studenter som väljer att fördjupa sig i arkeologi som har vuxit upp i hem där de kulturella tillgångarna har varit större än de ekonomiska. Studenter som läser historia har en spridd klassbakgrund. Men sannolikheten att de kommer från ett medelklasshem är större om de studerar vid Stockholms universitet, Lunds universitet eller Södertörns högskola. Medan historiestudenter som studerar vid de mindre och medelstora högskolorna och de nya universiteten i Sverige i större utsträckning har arbetarbakgrund än vid ovan nämnda lärosäten (aa., 1, 21). Det finns sålunda tidigare studier som visar att musei- och kulturarvssektorns medarbetare är en relativt sociokulturellt homogen yrkesgrupp (Broady & Börjesson, 2005). När de som har besvarat enkäten uppger sin egen sociala bakgrund är fördelningen som följer:

- Tjänstemannafamilj – 30 procent
- Arbetarfamilj – 28 procent
- Akademikerfamilj – 18 procent
- Företagarfamilj – 6 procent
- Jordbrukarfamilj – 2 procent
- Konstnärsfamilj – 0 procent
- Kombination av familjebakgrunder – 16 procent

Gruppen som benämns kombination av familjebakgrunder består framförallt av tjänstemän och arbetare i kombination med en annan familjetyp. För tjänstemän är det vanligast att vara i kombination med företagare. Arbetarbakgrund förekommer oftast i kombination med jordbrukare och tjänstemän. Skulle denna senare kombination av familjebakgrund räknas till en form av arbetaridentitet ökar gruppen som har arbetarbakgrund i familjen till cirka 35 procent. Bland respondenterna förekommer även konstnärsbakgrund men då som en kombination av familjebakgrunder, 4 procent har angett en sådan bakgrund. Konstnärsbakgrund är vanligast i kombination med akademikerbakgrund.

Vid en jämförelse mellan den andel med arbetarbakgrund som väljer humanistiskt område på högskolenivå och den kategori yrkesverksamma som anger att de har vuxit upp i arbetarhem (28 eller 35 procent beroende på hur man räknar, se ovan) så visar sig en skillnad. För om några exempel ges av olika utbildningsområden så är studenter, på högskolenivå, med arbetarbakgrund ojämnt fördelade. Inom humaniora och teologi, år 2006, var det 8 procent av studenterna som hade en arbetarbakgrund, det var ännu färre som valde att läsa konstnärliga utbildningar, 3 procent. Läsåret 2011/2012 återfanns högst andelar studenter med välutbildade föräldrar inom medicin/odontologi, därefter konst och sedan humaniora. Inom humaniora hade 41 procent av de studerande högutbildade föräldrar. Motsvarande siffra inom undervisning var 21 procent. Det är sålunda vanligare att en student som har vuxit upp i ett arbetarhem blir lärare än väljer en kulturvetenskaplig eller konstnärlig utbildningsbana (Högskoleverket, 2008, s. 21; Högskoleverket & SCB, 2012, s. 10). Föräldrar till studenter vid konstnärliga högskolor har som sagt ofta hög utbildning. Så många som åtta av tio har välutbildade föräldrar inom musik och teater på kandidatutbildningar, år 2012, vid Lunds universitet (Rennehed, 2013, s. 5, 13).

Sålunda, den slutsats som kan dras av en jämförelse med hur personers klassbakgrund är fördelade mellan studier i humaniora och att vara verksam inom MK-området är att även om arbetarbakgrund är en underrepresenterad kategori i högskolan⁶ och i kultursektorn i generell mening så är den inte det i fullt samma utsträckning i förhållande till MK-området.

⁶ Andelen studenter på högskolenivå som år 2006 hade en arbetarbakgrund var 23 procent (Högskoleverket, 2008, s. 20). Denna andel har ökat över tid, men den motsvarar ännu inte andelarna i befolkningen i stort. Om den skulle motsvara befolkningen så skulle andelen vara en tredjedel och inte en fjärdedel (aa., 20). Siffrorna för högskolenybörjare år 2011/2012 visar att det fortsatt är större sannolikhet för ungdomar att börja studera vid högskola om deras föräldrar är välutbildade (Högskoleverket & SCB, 2012, s. 30). I ett pressmeddelande från UKÄ (Universitetskanslersämbetet) står att läsa att den sociala snedrekryteringen är störst på forskarutbildningsnivå. Tre procent av studenterna med lågutbildade föräldrar går vidare till forskarstudier. Däremot, om föräldrarna till studenten själv är forskarutbildade är andelen 14 procent (2014).

Det är färre andelar studenter som har vuxit upp i arbetarhem som väljer att studera humaniora på högskolenivå jämfört med hur andelarna ser ut vad avser yrkesverksamma inom MK-området. I alla fall i undersökt material, här börjar andelarna (i alla fall om siffran används som motsvarar en kombination av familjetyper där arbetaridentitet är en av två familjebakgrunder i en enskild familj) närma sig befolkningen i övrigt (Högskoleverket & SCB, 2012, s. 30). En möjlig tolkning kan vara att musei- kulturarvsområdet kan vara en karriärmöjlighet som upplevs som relativt socialt bekväm för de som har vuxit upp i arbetarhem och som söker sig till ett humanistiskt område. Sedan kan det finnas skillnader, som Broady och Börjesson (2005) pekar på mellan klassbakgrund och det specifika humanistiska ämne som individer valt att läsa. Men kanske kan även möjligheten att läsa arkeologi och kulturvetenskapliga program vid högskolor och de nya universiteten i Sverige bidra till en minskad social snedrekrytering inom det humanistiska området.

Det är inte alltid så att föräldrars klassposition är den avgörande faktorn för huruvida man väljer att studera vid högskola och söker sig till en karriär inom kultursektorn. Det kan också påverkas av kulturintressen under uppväxten (Lund, 2010a). Att besöka museer var ett vanligt intresse, både med sin familj och på egen hand, bland de som besvarat *Vårsmötets* enkät. Kring hälften av respondenterna gjorde det ofta under sin uppväxt. Att läsa skönlitteratur var en naturlig del av uppväxten för de som besvarat enkäten och något som också deras ursprungsfamilj gjorde, mellan 80-90 procent svarar så. Att ha vuxit upp i en familj där man umgicks med människor i kulturyrken var dock inte så vanligt förekommande, 8 procent gjorde det ofta. Någon kommenterar i de öppna svarsalternativen att kanske ett gemensamt mönster för vissa av de verksamma inom MK-området är att man skulle vilja ha ett skapande yrke, men barriären till konstnärsvalet är för stor så man väljer ett "riktigt arbete med kreativ/existentiellt innehåll", så istället för att bli konstnär så blir man musei-tjänsteman. Om det är fler som funderar i de banorna framgår dock ej av enkätmaterial.

Samtidigt är det inte givet att medarbetare med arbetarbakgrund gör karriär på samma villkor som medarbetare från tjänstemanna- och akademikerbakgrund. Om vi till exempel tittar lite närmare på relationen mellan socialt ursprung, kön och nuvarande yrkesposition finns det genusociala variationer. Av de cirka 40 procent som har någon form av chefsposition är det relativt vanligt att de har vuxit upp i tjänstemannafamiljer. Manliga chefer med tjänstemannabakgrund är vanligare som chefer är kvinnliga med samma bakgrund. Det är även vanligare att män med arbetarbakgrund blir chefer än att kvinnor

med samma bakgrund blir det och det är lite vanligare att en chef har tjänstemannabakgrund än arbetarbakgrund. Det är dock vanligare att kvinnor från akademikerhem blir chefer än att män med samma bakgrund blir det. Sannolikheten att bli chef som kvinna är störst med en akademikerbakgrund och lägst med en arbetarbakgrund. Medan det för män spelar mindre roll vilken social bakgrund man har för att bli chef.

Ovan beskrevs att medarbetare med arbetarbakgrund är något underrepresenterade som chefer, särskilt kvinnorna, och frågan som man också kan ställa är huruvida de är verksamma i större eller mindre städer, vilket skulle kunna ses som ett mått på institutioner med högre respektive lägre status. Det visar sig i enkätmaterialiet att det finns en koppling mellan att ha arbetarklassbakgrund och att *inte* vara verksam i storstad (mer än 200 000 invånare). Det är vanligare att medarbetare som uppger att de har vuxit upp i tjänstemanna- eller akademikerhem arbetar i storstad. Här finns det en koppling till Bourdieus studier. För en möjlig tolkning är att det krävs ett högre ingångsvärde vad avser kulturellt kapital för att vara verksam bland storstadens kulturinstitutioner och kulturelit än i mindre städer och orter.

Fördjupning: Kön och position

Musei- och kulturarvsområdet har i likhet med andra kulturområden en patriarkal historia. Kungar och krig har i historiskt perspektiv varit i fokus medan kvinnorna på museerna har lyst med sin frånvaro, i samlingar och som chefer (Departementsserien, 2003:61).

Det ser dock annorlunda ut idag. I materialet som ligger till grund för denna rapport är 72 procent av respondenterna kvinnor. Sektorn har i hög grad feminiserats, i alla fall i kvantitativa termer.⁷ En del av respondenterna ger uttryck för att detta har skett i för stor utsträckning. Även om det rör ett fåtal så finns det några beskrivningar av hur kvinnorna upplevs ha tagit över sektorn i termer av att befolka utbildningen, arbetsmarknaden och MK-sektorns innehåll och detta kan, enligt en respondent, föra med sig att kraven sänks på vilka som är historiskt intressanta personer. Denna person skriver:

”Jag har i närmare 20 år varit verksam inom det humanistiska fältet, inledningsvis som nyfiken och hungrig student och sedermera som smått desillusionerad tjänsteman inom museisektorn. Under denna tid har jag sett hur teorier kring historiematerialism ersatts av

⁷ I materialet från länsstyrelserna uppgår andelen kvinnliga anställda till drygt 60 procent medan de manliga uppgår till knappt 40 procent.

genusteorier (som till stor del bygger på samma grund, men med olika fokus och intressegrupper), hur det humanistiska området allt mer kommit att domineras av kvinnor och hur män verksamma inom området har tystnat och undviker konflikter med den allt starkare gruppen feminister. Jag själv har i princip enbart haft kvinnliga chefer i alla led och på alla arbetsplatser. Det har uppstått en kultur där kvinnor i allt högre grad använder härskartekniker och bygger upp exkluderande kottier. Jag har på min institution, som räknar sig som en kunskapsinstitution, sett hur fakta har fått stryka på foten i ambitionen att lyfta fram kvinnliga historiska förebilder och hur helt olika principer gäller när det handlar om att lyfta fram kvinnliga historiska förebilder och manliga historiska förebilder. Ribban läggs helt enkelt löjligt lågt för att vi ska kunna visa fram kvinnliga förebilder och ofta lyfts de fram på rent falska grunder. För att en man i historien (en av alla dessa 'gubbar') som de förminskande kallas ska uppmärksammas höjs däremot ribban drastiskt. Det gör att vi helt enkelt inte kan skildra historien på ett trovärdigt sätt längre.”

Denna upplevelse av att kvinnor dominerar på bekostnad av män skapade en nyfikenhet hos mig. Vi kan inte bortse från upplevelsen av detta, och erfarenheter som ovanstående citat beskriver kan vara gjorda på en arbetsplats och behöver inte överensstämma med hela sektorn. Men, är det så att kvinnorna dominerar i det specifika material som ligger till grund för denna rapport? Svaret är nog snarare nej än ja. För det visar sig i materialet att 37 procent av kvinnorna är chefer medan 44 procent av männen är chefer.⁸ Så även om kvinnorna är numerärt fler har de i lägre grad en chefsposition. Detta är intressant, i en så pass kvinnodominerad sektor skulle man kunna förvänta sig att cheferna i större utsträckning skulle vara kvinnor. Detta resultat blir än mer intressant i förhållande till att kvinnor uppger att de vill vara chefer i större utsträckning än vad de är, 11 procent av kvinnorna som inte är chefer i dagsläget skulle kunna tänka sig att vara det nu. Motsvarande andel män är 8 procent. Samtidigt är det 28 procent av kvinnorna som svarar att de varken är eller vill vara/bli chef. Motsvarande andel för män är 14 procent.

Kvinnor är även beredda att i något högre grad än män arbeta för en lägre lön, så länge de får vara verksamma i MK-området. Att få vara del av yrkesområdet kan vara viktigare än lönevillkoren. Här finns beröringspunkter med Beverly Skeggs (1997) forskning om arbetarklasskvinnor inom vården. Hon visar att det omvårdande jaget bär på en självförståelse där det är en självklarhet att ge mer än vad de själva får. Man arbetar för den

⁸ I materialet från länsstyrelsen är andelen kvinnliga chefer 14 procent, att jämföra med de manliga där 21 procent är chefer.

goda sakens skull. En sådan inställning till arbetslivet kan behövas på kulturfältet eftersom de ekonomiska resurserna är knappa, det är en hård kamp om positionerna (i flertalet av yrkespositionerna) på fältet och karriärmöjligheter är begränsade. Så, att värdera möjligheten att få arbeta inom MK-området som mer värdefullt än vilken lön man får menar i något högre grad kvinnor än män samt de som har ledande positioner. Kvinnor uppfattar även, i något högre grad än män, att arbetet bär på begränsade karriärmöjligheter. En uppfattning som avspeglar sig i faktiska förhållanden, i alla fall i undersökt material. Samtidigt funderar kvinnliga medarbetare något mer sällan, än manliga, på att lämna MK-området.

Det kan också vara värt att fundera över vad det betyder att framförallt kvinnor tycks ha gynnats av de professionella nätverken när de har fått sitt första jobb inom MK-området. Kan en möjlig tolkning vara att kvinnor i högre grad behöver visa vad de kan för att nå dit de vill? I materialet som ligger till grund för rapporten har kvinnor i större utsträckning fått visa sin arbetsförmåga än vad deras manliga kollegor har behövt göra för att få en anställning.

Här finns sålunda ett intressant resultat. Det är många kvinnor, numerärt, inom MK-området – men de är i en något underordnad position, och underordnar, kanske omedvetet, sig själva. Eller är det snarare så att kvinnorna är medvetna om detta, medan männen är omedvetna? Samtidigt kan upplevelsen vara att kvinnorna har tagit över utbildningarna, arbetstillfällena och innehållet.

Tendenserna leder fram till den kanske oväntade tolkningen att trots att det många gånger är en omvänd ekonomi, ”oegennyttia” (Bourdieu 1995, s. 139), som omfamnas, där arbetstillfredsställelse kan finnas utan att lönen motsvarar engagemanget, är det kanske samtidigt en kapitalistisk logik som formar mellanpositionernas plats i hierarkin. En möjlig tolkning är att den omvända ekonomin och kultur som livsstil gör mellanpositioner med begränsade möjligheter till karriäranspråk möjliga. Det starka intresset för kultur och kulturarvsfrågor bidrar så att säga till att upprätthålla aktiviteter på ett fält med begränsade ekonomiska resurser (se även Lund, 2010b).

Utländsk bakgrund

Den största delen av personer med utländsk bakgrund i Sverige kommer från grannlandet Finland, den näst största gruppen är från Irak. Polen, forna Jugoslavien, Iran, Rumänien, Afghanistan, Indien, USA, Ryssland, Ungern, Syrien, Chile, Somalia och Libanon är några av de länder som invandrade svenskar kommer ifrån. År 2013, hade 21 procent utländsk bakgrund i Sverige (utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar, Statistiska Centralbyrån, 2013). Det betyder att Sverige har fler personer med utländsk bakgrund, per capita, än USA (Voyer, kommande). Detta märks inte inom kulturvärlden, och särskilt inte inom dess kulturelit. Jordansson skriver apropå bristen på personer med utländsk bakgrund i kulturens fält: "Trots talet om kultur som gränsöverskridande har den absoluta majoriteten en bakgrund i den västerländska kultursfären." (2006, s. 452)

Det är få som har egna migrationserfarenheter. Så många som 96 procent av de som har svarat på enkäten är födda i Sverige. Det betyder att 4 procent är födda i ett annat land och då företrädesvis i Norden eller i övriga Europa (3 procent) medan endast 1 procent är född i ett land utanför Europa. Andelen av de tillfrågade som har båda sina föräldrar födda i Sverige uppgår till 88 procent. Ungefär 8 procent har en förälder som är född i ett annat land och ungefär 4 procent har båda sina föräldrar födda i ett annat land. Majoriteten av de som har utländsk bakgrund kommer från övriga Norden eller något land i Europa. Det är sålunda en etniskt mycket homogen grupp av medarbetare som är verksamma inom MK-området, i alla fall mot bakgrund av de som svarade på enkäten inför *Vårmetet 2014*. Särskilt tydligt blir det i jämförelse med att Sverige, utanför musei- och kulturarvsinstitutionerna, är ett mångkulturellt land.⁹

Även när enkätfrågorna söker svar på erfarenheter vad avser närhet till mångkulturalitet är det endast 3 procent av de som besvarat enkäten som har vuxit upp i ett område med många nationaliteter. I grundskolan mötte respondenterna inte heller så många elever med invandrarbakgrund, drygt 4 procent instämmer helt i att man gjorde det. Det betyder att både egen bakgrund och erfarenhet karaktäriseras av en etnisk svensk homogenitet.

Att vara verksam i MK-området kräver i hög grad en högskole- eller universitetsutbildning. Detta är dock inte något som personer med invandrarbakgrund i Sverige saknar. Beträffande rekryteringen till högre studier finns inga uppgifter som tyder på att personer

⁹ De anställda vid länsstyrelserna tycks vara en än mer etniskt homogen grupp. Här är 98 procent födda i Sverige, 89 procent har båda sina föräldrar födda i Sverige.

med utländsk bakgrund som grupp betraktad skulle vara mindre intresserade av högre studier. Av 25-åringar med svensk bakgrund påbörjar 44 procent en högskoleutbildning. För 25-åringar födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar är motsvarande andel 45 procent. Av 25-åringar som invandrade vid sex-ålderns eller tidigare är den senaste siffran för högskolestudier 46 procent. Om invandringen skett i 7-årsåldern eller senare är det i nuläget 35 procent som startar en högskoleutbildning. (Universitetskanslersämbetet och SCB, 2014, s. 2) Det betyder helt enkelt att utbildningar inom kulturarvsområdet inte söks av utrikesfödda eller att de inte får arbete inom sektorn i samma utsträckning som svenskfödda. Universitetskanslersämbetet och SCB skriver att det område som hade högst andel ”högskolenybjörjare med utländsk bakgrund vid studier mot generell examen var medicin och odontologi, med 35 procent. Lägst andel med utländsk bakgrund hade konstnärligt område med 12 procent.” (2014, s. 12)

En norsk studie av personer med utländsk bakgrund inom konstsektorn (där informanterna eller deras föräldrar har fötts i annat land än Norge) visar att det kan finnas en stark strävan från föräldrar med invandrarbakgrund att deras barn bör utbilda sig inom en sektor som kan leda till en ekonomiskt trygg framtid och där det finns möjligheter för föräldrarna att inför andra i olika nätverk uppleva stolthet för sina barns utbildnings- och yrkeskarriärer. Även utvandringslandets institutionella kulturlandskap har betydelse. Kommer personer från länder eller regioner i länder där kulturutövande i högre grad har varit aktiviteter som personer deltagit i eller utövat på fritiden istället för som yrkesverksamma har även kännedomen om och kunskaper om invandringslandets professionella kulturliv som ett möjligt yrkesliv varit mindre. Konstnärerna i studien ger uttryck för att valet att arbeta inom konstsektorn för deras föräldrar kom att betyda att deras barn valt att ta ”ett steg tillbaka” (Vassenden & Bergsgård, 2012). Detta är inget som enbart har med migrationserfarenheter att göra. Jag har intervjuat skådespelare från övre medelklassmiljö där deras föräldrar har varit tveksamma inför att deras barn, utifrån föräldrarnas perspektiv, valt att göra en nedåtgående social resa. Det kan också ha med arbetarbakgrund att göra. Att planera för en karriär inom kultur- och konstsektorn kan vara ett stort steg att ta för en ung person med ett begränsat kulturellt kapital, även om personen i fråga har svenskfödda föräldrar (Lund, kommande). Det är inte heller orimligt att tänka sig att personer som är nya i Sverige i hög grad vill göra det som har värde i det nya samhälle de har flyttat till. Man gör det som förväntar sig av en på en integrationsnivå, man ser sig omkring och funderar, vad ska man göra för att bli integrerad och få ett erkännande i samhället? Här är medicin och

naturvetenskap självklara val för samtliga invånare i Sverige. Bristen på personer med invandrarbakgrund inom MK-området kan sålunda vara ett tecken på en bristande integration i Sverige i en mer generell mening. På ett omedvetet plan kan en karriär inom konst- och kulturfältet framstå som en för stor osäkerhet för individer och grupper som ännu måste tampas med ett samhälle som stigmatiserar och exkluderar, vissa utrikes födda mer än andra. Därmed kan yrkesområden som är erkända, respekterade och som har mening för många även för de som inte är verksamma inom yrkesområdet bli ett sätt att nå erkännande.

Det kan också finnas inkluderings- och exkluderingsmekanismer inom MK-området som öppnar och stänger dörrar för olika människor och erfarenheter. Detta vet vi i nuläget för lite om. Det behövs mer forskning om personer med utländsk bakgrund som valt en yrkeskarriär inom MK-området, med hänsyn tagen till deras familjers sociala, ekonomiska och kulturella kapital såväl i utvandrings- som i invandringslandet (Sayad, 2004).

Det kan även finnas en nätverkseffekt. Vassenden & Bergsgard (2012) visar att personer med utländsk bakgrund som inte bott i områden med många andra personer med utländsk bakgrund i högre grad än de som gjort det väljer en konstnärlig bana. Det tyder på att bostadssegregation och säkert även kännedom om arbetsmarknadens mer eller mindre diskriminerande strukturer skapar olika yrkeskarriärer. Det har visat sig att personer med utländsk bakgrund, i detta fall från Somalia, planerar för att vara attraktiva på en internationell arbetsmarknad och därigenom gör val inom medicinska och naturvetenskapliga områden (Osman, 2012). Delvis på grund av förväntad diskriminering på svenska arbetsplatser och delvis som en följd av att deras sociala nätverk är globala till sin karaktär. Och en yrkeskarriär i till exempel England kan kännas lika, och kanske till och med ibland mer, naturlig än en i Sverige. En av de studenter med somalisk bakgrund som Osman intervjuat, berättar:

“To succeed in Sweden you have to be better than Magnus. I chose an education with status to make that point. What I know is that I will never be accepted as Magnus - you know there is a big difference between Mohammed and Magnus in Sweden. I have relatives in many countries, I can always move to the United States, England or Canada. All my relatives in these countries have good work. Here, the relatives I have are either unemployed or work as cleaners. I do not want to become like them.” (Osman, 2012, s. 10-11)

Det är även viktigt för verksamma inom MK-området att fundera över om det institutionella innehållet och sätt att värdera kompetens skapar "identity threats" (Steele, 2011), det vill säga en upplevelse av att man inte tillhör. Det kan bidra till att personer som inte tillhör normen får en känsla av att deras: "abilities are under suspicion" och att de konstant behöver bevisa att de duger. Som i student-citatet ovan. Helt enkelt att ens professionella engagemang är ifrågasatt (aa., 74). Vilka så kallade "cues", det vill säga signaler för tillhörighet (s. 248), som finns i ett institutionellt landskap avgör hur stort identitetshotet blir. Dessa signaler berättar om en person kommer att avkrävas "identity contingencies", det vill säga en anpassning till omständigheter som en individ behöver hantera för att åstadkomma det hen vill eller behöver i en situation (s. 31). Det handlar med andra ord om identiteters (sociala) responsivitet, i avseende att nå mål och/eller göra sitt arbete i ett spänningsfält mellan möjligheter och begränsningar. Kallar dessa signaler till delaktighet eller till att avstå från deltagande? Behöver en individ hantera förväntade identitetshot på grund av sin sociala och kulturella identitet, som kön, sexualitet, social bakgrund, hudfärg, religion, språk, politiska uppfattningar med mera (s. 31)? Signalerna pekar på eventuell förekomst av identitetshot och i vilken grad som en ständig social responsivitet avkrävs i förhållande till en norm där individen i fråga inte är en fullvärdig medlem. Det sociala rummets hinder påverkar val och beteenden, man kan till exempel välja att vara tyst på ett möte eller att inte söka en utbildning eller en anställning som man redan känner sig bortvald från. Men den sociala responsiviteten kan också vara ett obestämbar hot som ligger i luften. Det betyder att signaler som talar för att det finns plats för olikhet, och att olika erfarenheter är ett önskemål, är viktiga för att arbetsplatser ska kunna representera befolkningen i stort. Vissa signaler talar mer om marginalisering än deltagande. Steele skriver:

"If no powerful people in a setting have your identity, it tells you something. Perhaps your aspirations will be frustrated there. Perhaps you'll be pressured into marginal roles." (2011, s. 252)

En kritisk massa av personer som representerar olika sociala och kulturella identiteter och erfarenheter är sålunda betydelsefullt för att en individ inte ska behöva känna sig utpekad eller som gisslan för olikhet på en arbetsplats. En person i det empiriska material som denna rapport vilar på skriver:

”Det finns alltid en risk att fokus på minoriteter innebär förstärkning av det exotiska – dvs motverkar det tänkta syftet. [Jag] tillhör en etnisk minoritet – men är inte ett jävla dugg intresserad av att lyftas fram som ett spännande inslag i den svenska kulturen.”

Det Steele pekar på är att det inte bara är hot om fördomsfullhet som skapar icke-demokratiska institutioner, det är också rädsla för ständig, men samtidigt oförutsedd, påtvingad social responsivitet som påverkar individens val av, i detta fall, yrkeskarriär. Precis som i föregående citat visar forskning att minoritetsgrupper kan uppleva följande:

”When they were in situations where those stereotypes could apply to them, they understood that one false move could cause them to be reduced to that stereotype, to be seen and treated in terms of it. That’s stereotype threat, a contingency of their identity in these situations.” (Steele, 2011, s. 36)

För det kan bli så som teaterregissören Farnaz Arbabi berättar i en intervju. Hon säger: ”Kärnan är en känsla av utanförskap” när hon får frågan om vad erfarenheten från att ha växt upp i förort och ha en invandrarbakgrund betyder för henne. I det svenska medelklasspräglade teater- och medielivet får hennes uppsättningar ofta en invandrarproblematik-stämpel. Och även om hon menar, som hon uttrycker det, att invandrare, trots dess heterogenitet, i viss mening är ”den nya underklassen” så pekar hon på att tolkningarna av hennes verk ofta stannar i ett särskilt invandrarfack istället för att också andra aspekter av de sociala relationer som hon iscensätter uppmärksammas (Arbabi, intervjuad av Sunesson, 2004). Det finns helt enkelt en risk för att individer som kan kopplas samman med samhällsligt underordnade grupper förstås genom kategorier och deras uttryck och skapande placeras därmed i särskilda fack. Det kan skapa osäkerhet hos de som förväntar sig att ”identity contingencies” kan komma att påverka deras sociala bekvämhet inom ett institutionellt landskap. Frågor som har att göra med om de skulle värderas i en specifik social miljö och om deras sociala och kulturella identiteter skulle ses som värdefulla och önskvärda.

Om det är så som en person skriver i de öppna svarsalternativen att personer med utländsk bakgrund har arbeten som är okvalificerade kan det skapa en signal om att de inte är önskvärda på alla nivåer inom en organisation. Personen i fråga skriver: ”Icke-svenskfödda arbetar mest i stället eller andra icke-publika verksamheter.” Ett citat som pekar på att den arbetsdelning som finns inom ramen för en arbetsplats inom MK-området representerar

samhällets etniska arbetsdelning i stort. Även om urvalet egentligen är för litet för att det skulle gå att uttala sig med säkerhet så tycks det finnas en tendens till att svenskfödda är överrepresenterade som chefer i det material som samlades in i samband med *Vår mötet 2014*, bland svenskfödda synes andelen chefer sålunda vara större än bland utrikes födda.

En annan person reflekterar: "Frågan är hur man får 'nya' grupper att vilja söka sig till vår bransch. Det är ju inte direkt för lönen man söker sig hit." Mitt intryck är att det verkar finnas en önskan bland de anställda inom MK-sektorn om arbetsplatser som i högre grad borde signalera heterogenitet än homogenitet. En person uttrycker: "Vi kan inte bara göra utställningar med mångfaldsperspektiv, vi måste anställa människor från andra kulturer för att få genomslag inom organisationen." Det finns en medvetenhet bland de anställda om MK-områdets etniska homogenitet, och en självkritik formuleras som handlar om att denna homogenitet kan få negativa konsekvenser för verksamhetsutveckling och mångfaldsarbete.

Symboliska och sociala gränser

Steele har i sin forskning sett att "both critical mass and an approach that values what diversity can bring to a setting may go some distance in making minority identities feel more comfortable" (2011, s. 261). När Steele talar om vikten av "critical mass" handlar det om att det bör finnas en representation av samhällets befolkning i olika institutionella landskap men också om att de narrativ som omgärdar en organisation bör tala för erkännande och att det man kan dela, trots olika sociala och kulturella identiteter, är en gemensam tro på att olikhet är värdefullt och önskvärdt (Alexander, 2006). Vad den symboliska meningen av olika platser uttrycker blir oerhört betydelsefullt, inte minst eftersom symboliska gränser kan skapa och reproducera sociala gränser (Lamont & Molnár, 2002).

Här kan det vara av vikt att reflektera över gapet mellan vad de anställda vill och vad som kan hända i relation till signaler om delaktighet och förväntad risk för påtvingad social responsivitet visavi ett individuellt och institutionellt habitus. Det som möter mig, den 9 december 2014, när jag besöker några svenska museers och kulturarvsorganisationers hemsidor (Nationalmuseet, Kulturparken Småland, Jamtli, Kalmar läns museum, Historiska museet) är att olikhet inte är det första, visuella, intrycket. Snarare vithet, Europa, det finkulturella, inte det samtida, väpnad konflikt (slaget om Gotland 1361), traditioner (nära jul) och det agrara. Ett intressant exempel på det senare är en ny verksamhet som är ett

samarbete mellan Kalmar läns museum och Linnéuniversitetet om tillämpat kulturarv. Här är målet: ”att använda kulturarv på ett sätt som stärker demokratin och samhällsutvecklingen. Kulturarv som gör skillnad!” (Tillämpat kulturarv, 2014). I skrivningarna om vad kulturarv är, under en av länkarna, definieras det som dynamiskt, med politiska och ideologiska spänningar. Men bilden som ackompanjerar texten är vita svenska, framförallt äldre, män och kvinnor, varav några bär kläder från tidigt 1900-tal. Samspråkandes vid en faluröd låg mangårdsbyggnad, som är minst 100 år äldre än klädedräkterna, en solig sommardag på landet. Detta är en betydande del av svenskt kulturarv, men de signaler bilden sänder ut stämmer inte överens med definitionen av kulturarv. Vad jag vill peka på är att professionellas individuella habitus kan tala för ett kulturarv som är mångfaldigt och i rörelse medan det parallellt kan finnas institutionella habitus som, kanske omedvetet, har rutiner och gör val som de alltid gjort. I detta exempel ett bildval som representerar homogenitet och föreställd svenskhet. Sådana signaler för delaktighet skulle kunna bidra till att upplevelser av påtvingad social responsivitet förstärks. Vem är kulturarv till för? Ska man lita till bilden eller texten? Pripp visar att det finns ”ett slags svenskhet” hos kulturinstitutionerna och deras företrädare. ”Detta svenska beskrevs indirekt som något kulturlöst, eller i alla fall som något mer neutralt i förhållande till de andras subjektivitet och kulturbundenhet.” (Pripp i SOU 2006:73, s. 212) De senare värderas också lägre i en hierarkisk struktur samtidigt som nätverksrekrytering bygger in orimliga svårigheter för personer med utländsk bakgrund att bli anställda (aa., 213). Här påminns jag av vad Stuart Hall har skrivit:

”The nation-state was never simply a political entity. It was always also a symbolic formation – a ‘system of representation’ – which produced an ‘idea’ of a nation as an ‘imagined community’, with whose meanings we could identify and which through this imaginary identification, constituted its citizens as ‘subjects.’” (Hall, 1999)

Det behövs fördjupad kunskap i Sverige om hur kulturarv kan bidra till en ’imagined community’ som karaktäriseras av mångkulturell inkomponering (Alexander, 2006). Holtorf (m.fl., 2014) talar om vikten av att musei- och kulturarvsområdet och den forskning som bedrivs, i och om den, tar sig an arbetsuppgiften att: ”Re-negotiating the national past.” Detta mot bakgrund av:

”... given increasing diversity of collective identities in society, what is the role of national heritage and how can it be developed to facilitate actively cultural integration rather than (inadvertently) promote cultural division?” (s. 4)

Forskning pekar på flera problemområden avseende mångfaldsintegrering. Att kultursektorn, exemplet konst, kan bära på kvalitetskriterier som inte är globala utan nordiska. Studenter vid Konstfack, 2004, beskriver det dominerande konstspråket som ”Swedish grace” (Furumark, 2004, s. 21). Att det kan finnas symboliska gränser inom kulturarvssektorn som skapar sociala gränser. Att föräldrar med invandrarbakgrund som önskar sina barn en trygg framtid inte ser kultursektorn som ett självklart alternativ (Vassenden & Bergsgard, 2012) och ungdomar med utländsk bakgrund som känner till arbetsmarknadens diskriminerande strukturer väljer en utbildning där världen är deras arbetsmarknad (Osman, 2012). Pripp visar att det finns diskriminerande strukturer som bygger på föreställningar om överlägsen svenskhet och nätverksrekrytering inom kultursektorn som exkluderar och som håller den ”etniska och kulturella mångfalden utanför” (2006, p. 213). Det finns även forskning som visar att individer väljer bort sig själv från sammanhang där man redan upplever sig vara bortvald (Steele, 2011; Lund, 2008). Dessa självkonfirmerande praktiker leder till en dubbel differentiering – en reproduktionsordning inskriven i tankar och kroppar och i en institutionell miljö (jfr Lund, 2006, s. 198–199). Bourdieu (1996) menar att social reproduktion bygger på förkroppsligade skiljelinjer:

”Samhällsordningen präntas gradvis in i människors medvetanden. Sociala åtskillnader blir till principiella åtskillnader, vilka formar föreställningen om den sociala omvärlden. Objektiva gränser blir till en känsla för gränser, ett praktiskt föregripande av objektiva gränser som man erhåller genom sin erfarenhet av objektiva gränser, en ’känsla för var man hör hemma’ som får en att exkludera sig själv från ägodelar, personer, platser och så vidare från vilka man är exkluderad. *Känslan* för gränser innebär att *glömma* gränserna” (1996, s. 471, författarens översättning).

Aktörers val handlar ofta om att exkludera sig själv från platser där de inte ”per automatik” känner sig hemma som i ett museum, i en hockeyrink eller på ett universitet. Möjliga alternativ fördunklas av de sociala villkorens förkroppsligade objektiva begränsningar – levda som en känsla av vad som är ”för mig” och ”oss” eller inte – och som förstärks av symboliska gränser av identitets- och stereotypot (Lund, 2008).

Om kulturarv idag definieras som något som är i rörelse och som ständigt omdefinieras så borde Sveriges mångkulturella historia och samtid vara något som ges plats i ordinarie verksamhet, också som visuella signaler, snarare än som Fugelängs rapport *Museerna och mångfalden* (2014) pekar på, som i allt för hög grad beroende av tidsbegränsade projekt och enskilda anställda. Det mångkulturella Sverige är inte ett tillfälligt projekt utan en del av en vardagsverklighet som i högre grad borde synas i MK-sektorns levda verklighet. Även om det finns ett flertal skrifter om kulturarvsområdet, kultursektorn och mångfald (se bl.a. Agenda Kulturarv slutrapport 2004; *Mångfald i kulturlivet*, 2004; *Tid för mångfald*, 2005; Högberg, 2013; Fugeläng, 2014) så är det kanske dags för en större forskningsinsats, alternativt en SOU-utredning, av liknande karaktär som *Plats på scen* (SOU 2006:42). Den senare belyste, problematiserade och gav förslag till scenkonstsektorn för en ökad genusmedvetenhet och könsmaktbalans. Men denna gång bör det ske med fokus på MK-sektorn och dimensioner av över- och underordning i frågor om signaler för delaktighet, identitets- eller stereotypot, påtvingad social responsivitet, relationen mellan texter och visuella representationer, rekryteringsmönster, utbildningsinsatser, individuella och institutionella habitus med mera i relation till ett mångkulturellt Sverige som tar sig an uppgiften att verka för social och kulturell inkludering. För det ligger mycket i följande konstaterande:

”Diversity is not the problem. Diversity exists. It does not have to be created – it is all around us. But it only has meaning and value, and becomes an active force, when it is linked to the drive for greater equality.” (Arts Council England, s. 9)

Samhällelig integration och socialt kapital

Så här långt har vi tittat närmare på medarbetarnas bakgrund i termer av bland annat klass, kön och etnicitet. Jag har också gett mina kultursociologiska reflektioner om hur vi kan förstå de tendenser som skisserats. I detta avsnitt belyses samhällelig integration och medarbetarnas sociala kapital (resurser i form av t.ex. släktskap, vänner eller kontakter).

Av respondenterna är 87 procent medlem i någon förening. De föreningar som dominerar är Facklig, Internationella intresseföreningar, Kulturföreningar. Därefter kommer idrott samt natur- och friluftsliv. Dagstidningar läser 93 procent regelbundet, och i de öppna svarsalternativen anges att övriga tar sig an dagsaktuella händelser via andra medier. Övervägande störst intresse ges Kultursidorna (85 procent) därefter kommer Inrikes (68

procent), Utrikes (65 procent), Lokala nyhetssidor (50 procent). Det finns sålunda en ganska stor lokal förankring hos de verksamma, som kan ha yrkesrelaterade skäl. Minst intresse får: familjesidor, sport, ekonomi- och näringslivsdelarna och populärkultur och nöje.

Detta resultat tolkar jag som en indikator på att medarbetarna känner tillhörighet och upplever sig vara delaktiga i såväl lokalsamhällen som i riket och i en internationell gemenskap. Deras föreningsaktivitet kan tyda på en upplevd förmåga att påverka egna och andras livsvillkor både innanför och utanför yrkeslivet. Medarbetarna är helt enkelt uppdaterade och väl integrerade i samhället.

MK-området tycks dock vara tämligen slutet. I alla fall mot bakgrund av en analys av kärleks- och vänskapsrelationer. Dessa finns relativt ofta inom kultur-medie- och universitetsvärlden. Övriga områden där partner och vänner ofta är verksamma är inom vård och omsorg samt inom existentiella och pedagogiska yrkesfält. Knappt någon uppger att deras partner och/eller närmaste vänner är långtidssjukskrivna/sjukpensionärer eller arbetslösa. Majoriteten är också välutbildad. MK-områdets anställda rör sig inom en kulturell pol. Här kan det kulturella kapitalet (resursinnehav i form av utbildning, bildning, smak och sätt att föra sig) utgöra ett självklart värde. Men frågan är om den makt som finns inom denna kulturella sfär även sträcker sig utanför sfären? Den frågan kan jag tyvärr inte svara på. Den enda indirekta data som skulle tala för att makten *inom* MK-områdets kulturella sfär är större än utanför är att ungdomar med utländsk bakgrund som vill bli en del av det som räknas i Sverige, och i andra länder, i högre grad väljer en yrkeskarriär inom medicin och naturvetenskap än inom konst och humaniora. I nästa avsnitt ska jag presentera hur det gick till när MK-områdets medarbetare fick sina första jobb i sektorn.

Att få ett jobb och att uppleva arbetstillfredsställelse

Det sociala kapitalet som ovan presenterades, där det inte är ovanligt att vänner till de verksamma inom MK-området verkar inom samma eller liknande fält kan leda till att det sociala kapitalet kan bytas in till ett ekonomiskt kapital. Att känna (eller lära känna) någon som har inflytande inom MK-området skulle helt enkelt kunna ge en månadsinkomst. De

tre olika sätten som har använts, och som enkäten har undersökt, för att erhålla ett arbete är relativt jämnt fördelade¹⁰:

- Privata nätverk eller individuella initiativ (sociala kontakter inom det privata nätverket, eller genom att själv ta kontakt med arbetsplatsen i fråga). 32 procent fick sitt arbete via dessa kanaler.
- Professionella nätverk (via praktikplacering under högskolestudier eller via kontakter inom ett professionellt nätverk) är relativt vanligt. 35 procent fick sitt första arbete inom MK-sektorn på det sättet.
- Formella vägar (annons i dagspress, branschtidning, arbetsförmedling) uppgår även till 35 procent.

Om de två översta kategorierna slås samman så visar det sig att nästan 70 procent hade användning av ett nätverk, eller av att själva skapa detta nätverk, och detta vid sidan av de formella vägarna. Sålunda, nästan sju av tio har använt sig av ett nätverk.

Kulturarv som passion

Det finns en stor hängivenhet för yrkesområdet. Hos medarbetarna kommer det till uttryck i att de kan värdera arbete och fritid som lika viktiga i livet. Hela 80 procent instämmer (antingen delvis eller i hög grad) till påståendet att arbetet är lika viktigt som fritiden. För en tredjedel av respondenterna är arbetet till och med mer betydelsefullt än fritiden. Det visar sig att jobbet är en värdefull del av ens identitet. Det är en livsstil att vara engagerad i frågor om kulturarvens roll och betydelse.

När medarbetarna är lediga är det dock mer än hälften som tycker att det är viktigt att skilja arbete från fritid, 64 procent. Men många tänker ändå på sitt arbete under fritiden, det gör 79 procent av personerna. 91 procent upplever, i hög grad, att arbetet ger mycket tillbaka. Att jobbet ger de som är verksamma inom området stor arbetstillfredsställelse blir också synligt när de får frågan om vad som är viktigare: arbetsområde eller lön. Mer än hälften håller med om att få vara verksamma inom MK-området är viktigare än lönevillkoren.

Även om en övervägande majoritet aldrig eller i stort sett aldrig tänker på att lämna området (närmare 72%) så finns det personer som ofta tänker på att lämna (cirka 9%) och

¹⁰ Här var det möjligt att kryssa i fler än ett alternativ, man kan t.ex. både ha använt privata och professionella nätverk och då blir det följaktligen över 100 %.

några som då och då tänker på det (19%). Har det med social bakgrund, kön, år i branschen, typ av anställning, utbildningsbakgrund etcetera att göra? Det vill säga för vilka ger inte MK-området den arbetstillfredsställelse som området ger för så många andra? Det visar sig att det främst är manliga 70-talister som kommer från tjänstemanna-, akademikerfamiljer och kombination av olika familjebakgrunder som funderar på att lämna. Bland de som funderar på att lämna arbetet, menar nästan 60 procent att karriärmöjligheterna inom MK-området är begränsade. Jobbet ger dock mycket tillbaka för flertalet. Det symboliska i den självrespekt och självmotivation det ger att arbeta inom MK-området tycks överskugga att enbart 16 procent instämmer helt i att arbetet ger goda karriärmöjligheter.

Intrycket av enkätsvaren är att det inte är de som är visstidsanställda som funderar på att lämna. Det är minst lika vanligt bland de som har en tillsvidareanställning. Det kan tyda på att flertalet som väljer att söka sig till sektorn är målmedvetna och har valt det av ett genuint intresse, och de är beredda att offra en del för att stanna kvar.

Frågor som kan vara relevanta i sammanhanget är om det kan finnas risk för ”honungsfällor” (Ulfdotter Eriksson & Flisbäck, 2011) inom MK-sektorn? Är verksamheten ett gränslöst arbete (Allvin m.fl., 2006) ”där sötman från arbetets inre belöningar riskerar att leda till att man fastnar i så kallade honungsfällor” (Ulfdotter Eriksson & Flisbäck, 2011, s. 201) där man aldrig är ledig. Men samtidigt som det kan finnas fällor i passionerade yrkesidentiteter (Bloch, 2007) ger det också en kraft att ha ett arbete som är självmotiverande. Det är inte bara vår lön som ger oss energi i vardagen. Ett yrkesliv som skapar mening, där arbetsuppgifterna har ett värde, ger självrespekt (Ashfort & Kreiner, 1999, s. 423; Ulfdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). Men att vara passionerad i sitt arbete kan också bidra till att man tänker sig att ett visst individuellt habitus, sätt att vara och ta sig an arbetsinnehållet på, är mer rätt än andra. Vilket också omedvetet kan komma att reproducera organisationers habitus och bidra till att det känns mer ”rätt” att anställa en person via ett nätverk än via de formella vägarna (jfr Fugeläng, 2014, s. 35).

3. Vad vill man berätta om?

En av de frågor som rapporten söker svar på är vad undersökt yrkesgrupp *vill* berätta om. I detta avsnitt redovisas de svar som enkätaterialet bär på gällande denna fråga. MK-sektorns viktigaste uppdrag uppges vara att berätta för andra om relationen mellan dåtid och nutid. Yrkesgruppen är, kanske föga överraskande, överens om att kulturarv ska bevaras. Men hur länge, vilket kulturarv det bör handla om och på vilket sätt det ska göras finns det lite olika uppfattningar om. Men att kulturarv är något som är dynamiskt i betydelsen i rörelse, i ständig förändring och bör så också vara verkar medarbetarna vara överens om. I stort sett finns det en överensstämmelse mellan svaren i enkäten och hur Robert Palmer identifierar kulturarv.

”Heritage is not simply about the past; it is vitally about the present and the future. A heritage that is disjoined from ongoing life has limited value. Heritage involves continual creation and transformation. We can make heritage by adding new ideas to old ideas. Heritage is never something to merely be conserved or protected, but rather to be modified and enhanced.” (2009, s. 8).

Det dynamiska kulturarvet kommer till uttryck i de öppna svarsalternativen som finns i enkäten. En person skriver att kulturarv ”löpande omformas genom den samtid det är en del av”. Samtidigt så är yrkesgruppen också överens om att kulturarv, i plural, ska bevaras. Nästan 100 procent tycker att det är viktigt. Övervägande majoritet svarar, när man får välja mellan olika tidsalternativ, för alltid (67 procent). Så här pågår med all sannolikhet en förhandling mellan att å ena sidan arbeta med bevarande och å andra sidan reflektera över vad som i vår samtid som bör förändra eller modifiera arbetet med kulturarv. Det finns ett flertal, längre, beskrivningar över att det i realiteten är svårt att tidsbestämma kulturarvens värde och att det är en svår fråga att ha en klar uppfattning om. Det är också en kontextuell fråga. Vissa saker bör bevaras medan andra saker kanske inte kan sparas eller kan av olika anledningar få falla i glömska. Däremot har denna fråga väckt många reflektioner hos respondenterna över kulturarvens olika roller i samhället och i samhällsutvecklingen. Forskning har pekat på att det finns grundläggande skillnader mellan verksamma inom kulturarvsområden vad gäller enskilda uppfattningar om vad som är fältets kärna. Är det förvaltning och kunskap om förhistoriska och historiska lämningar eller är det vad vi gör

med dessa lämningar och denna kunskap som ska vara i fokus för verksamheterna? Skillnaderna mellan dessa perspektiv kan vara stora:

“One of the often unstated themes of any discussion of issues in cultural resource or heritage management is the difference between those who understand the object of concern to be “stuff”, comprising objects, monuments, landscape, and ideas about such things from the past, and those who think of it as a field of “practices” in the present” (Carman, 2005, s. 43).

Det finns också organisatoriska rutiner och samlingar som kan komplicera arbetet med samtida kulturarv. En person menar att MK-sektorns resurser framförallt prioriterar ”arkeologiska lämningar från förr”. Här finns en risk, påpekar samma person, för att ”vi kommer att sitta med samlingar som inte kommer att visa någonting av den samtid som vi har nu”. Ytterligare en person menar:

”Ett gemensamt kulturarv måste vara relevant. Därför måste samlingar gallras och inte bara växa ohämmat. Det arkeologiska materialet är absurt stort och kostsamt i förhållande till dess betydelse för förståelsen av vår samhällsutveckling (jag är utbildad arkeolog). Det svåra kulturarvet från 1900-talets industrisamhälle blundar vi samtidigt för.”

Så kulturarv bör vara dynamiskt, samtidigt som bevarandemålet har en stark ställning och tidigare beslutade institutionella prioriteringar och praktiker kan bidra till att reproducera det forntida snarare än det samtida, även om det strider mot vad vissa inom sektorn tror på och vill göra. Här kan också ett institutionellt habitus tala för reproduktion medan ett individuellt habitus betonar förändring.

MK-sektorns medarbetare understryker att deras arbete inte är oskyldigt. Det finns ideologiska, politiska och moraliska aspekter av att arbeta med kulturarv. Kulturarv handlar om *makt och konventioner*. Bland annat lyfts frågor om vem som ska representera vem och vad på vilka grunder. En respondent menar: ”Oftast representerar det [kulturarv] det offentliga samhällets professionella urval och framlyftande av enskildheter (kanon).” Hur länge något bevaras beror i sådana fall på ”hur länge man vill odla en viss tankestil inom sektorn”. En annan person lyfter fram vikten av att förändra vad som betraktas som kulturarv genom en kritisk genomlysning av vilka som är inkluderade och exkluderade. Kulturarv ska i det perspektivet arbetas med utifrån ”en pågående diskussion kring vad kulturarvet är, och vilka som är inkluderade i det, som också kan förändras över tid”.

Samtidigt menar ytterligare en MK-medarbetare att det kan finnas ett värde att också bevara repressiva kulturarv. Det kan påminna oss om institutionaliserade strukturer av diskriminerande karaktär.

”Kulturarv som bevarats på grundval av rasistiska, sexistiska och liknande skäl kan i vissa fall vara värda att bevara som en påminnelse om tidigare förtryckande ideologier inom kultursektorn, men det kan också finnas skäl att sluta bevara detta kulturarv.”

Så, det finns en stor medvetenhet om det allvar som ett kulturarvsuppdrag bär på. Förutom att lyfta maktaspekter så finns det också förhoppningar om att den enskilda individen ska växa och få stöd i sitt identitetsarbete i mötet med kulturarvsinstitutioner och praktiker. I de slutna svarsalternativen är procentandelarna vad avser att vilja bidra till att visa individers möjligheter att skapa sitt eget liv och att peka på kollektiva styrkor lika viktiga för de som besvarat enkäten. En person uttrycker det på följande sätt:

”Jag tycker att det ska finnas minne och kulturarv som ger perspektiv på demokrati, människorätsfrågor samt ger ett bejakande av människors behov av kulturarv. Kulturarv ger människan ett värde.”

Målet tycks vara att framtidens människor ska kunna ha ett historiskt djup i sin förståelse av sig själva i samtiden mot bakgrund av de kulturarv som bevarats och som i mötet med besökare/publik kan brukas. En person skriver: ”Syftet med verksamheten är att människor skall känna igen sig eller att få aha-upplevelser som gör att man börjar fundera och ge ett längre tidsperspektiv på frågor.” En hypotes som skulle kunna vara värd att undersöka är att när MK-medarbetarna lyfter kulturarvens mörka sidor, som en ideologisk, politisk och moralisk maktfaktor att vara medveten om, talas det i kollektiva termer. En kritisk analys utförs som tar sin utgångspunkt i en medvetenhet om förtryckande ideologier och dess negativa konsekvenser. Medan kulturarvens positiva sidor i högre grad relateras till en värdeordning som refererar till individens utveckling och värdet av existentiella frågor. En person menar att frågan om vikten av att bevara ett specifikt kulturarv hänger samman med frågor om dess betydelse för just människors existentiella vara, hen skriver. ”Så länge det är relevant för att skapa tankar för livet, då, nu och i framtiden och överallt.” Kanske är det så att problembeskrivningar av kulturarv i termer av dominansrelationer är kollektiva och bygger på kritisk teori och konfliktperspektiv. Kulturarvens värde, som medarbetare identifierar och aktiveras av, relateras istället till individens behov. Kanske kan vi förstå

den eventuella tendens till att argumentera för individens möte med kulturarv som det värdefulla i nuet, snarare än att kulturarv kan bidra till samhällelig omvandling, i ljuset av att det saknas tydliga samhällliga narrativ i dagens Sverige som talar om en bättre framtid för alla på en kollektiv nivå, en slags samhällelig mobilitet. Det leder, på gott och ont, till ett ökat fokus på individen och individens möjligheter (Trondman, 2013, s. 177).

Kulturarvens värde ska, enligt respondenterna, i hög grad förmedlas via *nyfikenhet*. De människor som kommer som besökare, publik eller som man möter i sin yrkesvardag ska i mötet med MK-sektorns verksamhet bli nyfikna. Medarbetarna uppger att de vill arbeta på ett sådant sätt så *eftertanke och reflektion* väcks. De vill i lägre grad arbeta med kulturarv med hjälp av underhållning, och i betydligt lägre grad genom att få människor att fly tid och rum eller genom att berätta om hur man *bör* leva. Det är i nuet man ska vara och där ska människor själva bilda sig en uppfattning om betydelsen av relationen mellan då och nu. MK-sektorn vill sålunda inte uppfostra besökare/publik, snarare ska de på egen hand upptäcka värdet av kulturarv.

4. Till vem vill man berätta?

I detta avsnitt skisseras resultat som berättar om vem MK-området vill nå och varför, det rör sålunda studiens tredje och avslutande fråga. Medarbetarna problematiserar även förutsättningarna för detta mål mot bakgrund av sin egen sociokulturella bakgrund och position samt föreslår några lösningar. Upplevda kunskapsluckor avseende mångfaldsdimensioner och angivna behov av fortbildning redovisas även. Avsnittet avslutas med en problematisering av att det som medarbetarna i retoriken värderar i praktiken kanske får stå tillbaka för andra, institutionaliserade och internlogiska (Lund, 2004), prioriteringsordningar.

Det vi så långt kan konstatera är att kulturarv ska bevaras, för många gäller det för alltid, *och* samtidigt befinna sig i en dynamisk förändring med sin samtid. Det betonas att kulturarv också bär på negativa aspekter vad avser historiska processer av förtryck och exkludering, på en strukturellt kollektiv nivå av underordnade grupper, men att kulturarv också kan ha ett stort värde för samtidens och framtidens medborgare. Kanske särskilt på en individuell nivå. Men för vem är kulturarv till för? Svaret är *alla*. Oavsett sociala villkor och bostadsort. Så även om kulturarvens värde kan uttryckas i individuella termer så ska kulturarv i samtiden demokratiseras och vara en angelägenhet för många. Det finns sålunda en stark vilja att möta en sociokulturellt varierad publik. Även om det inte alltid i praktiken är så lätt. Vad som framkommit i tidigare forskning (Kilsberger, 2013) är att personal inom MK-området kan uppleva ett ”misslyckande med att nå ut till en bred publik” (s. 49). Den problematik som lyfts bland respondenterna i *Vår mötets* enkätundersökning är att viljan att nå alla kan vara svår att realisera i en institution där inte dessa alla upplevs vara representerade i personalgruppen. En person, vars träffande ord får återkomma då och då i rapporten, skriver att det som karakteriserar arbetet inom musei- och kulturarvsområdet är:

”Att arbeta med MK är att arbeta för samhället men där samhällets bredd inte avspeglas inom institutionerna.”

En förutsättning för att nå alla som tonar fram är sålunda behovet av en ökad sociokulturell heterogenitet i yrkesgruppen. Ett dilemma som fördjupas i nästa avsnitt.

Samhällsrelevans och representation

Att vara relevant för andra, särskilt nya grupper, det vill säga en sociokulturellt varierad målgrupp, är något som MK-områdets medarbetare eftersträvar. Yrkesgruppen anser därtill att MK-området borde öka sin samverkan med andra samhällssektorer samt vara en större aktör i samhällsdebatten. Att MK-sektorn *är* en del av samhällsdebatten instämmer en fjärdedel av de svarande helt i medan så många som 8 av 10 menar att den *borde* vara det.

Några andra önskningsområden som medarbetarna ger uttryck för är att den kritiska massan av olikhet borde öka inom ramen för sektorn. MK-området bör enligt de anställda i högre grad arbeta för en breddad rekrytering. Det anges till exempel vara viktigt att studenter som går akademiska utbildningar för att utbilda sig inom musei- och kulturarvsområdet och som i framtiden ska befolka MK-områdets olika positioner representerar samhället i stort med avseende på kön, social bakgrund, etnicitet, nationella minoriteter, sexualitet och funktionsförmågor. Uppemot 72 procent håller *helt och hållet* med om det och 21 procent håller *delvis* med i ett sådant påstående. Vilket innebär att drygt 90 procent menar att det är en viktig fråga att arbeta med. Liknande svarsfördelning ges även på frågan om det är viktigt att personalen som verkar inom MK-området representerar samhället i stort. Det konstateras av en av de svarande i enkäten: "Museivärlden är med [några] undantag homogen både avseende innehåll och utbildning av personer som arbetar med MK-frågor."

Den orsak som anges för att det är av vikt att MK-sektorn tar frågan om representation på allvar handlar i hög grad om legitimitet. Att stärka sin betydelse för andra i samhället, det vill säga att kunna fullfölja sitt uppdrag och verka för ett kulturarv som är angeläget för en sociokulturellt varierad befolkning, i samklang med sin samtid.

Den yrkesgrupp som idag arbetar vid MK-institutioner behöver helt enkelt, enligt en majoritet, bli mer socialt heterogen. En av orsakerna uppges vara att musei- och kulturarvsarbetets blinda fläckar skulle kunna bli synliga: "Jag tror att vi är en alldeles för homogen grupp som gör oss blinda för många frågeställningar." En breddad rekrytering uppfattas kunna "bredda och berika en arbetsplats." Förhoppningen är att en heterogen yrkesgrupp kan stärka MK-områdets angelägenhetsgrad såväl inåt, arbetsplatsen, som utåt, det omgivande samhället. Eller som en person skriver: "Om vi ska vara angelägna för samhället måste vi också spegla samhället utanför institutionen." En annan person menar att det till och med kan handla om en överlevnadsfråga för MK-sektorn. "Sker inte detta [en

bättre representation] kommer vi att marginaliseras.” Representation blir till en legitimitetsfråga för MK-sektorn, särskilt i förhållande till en demokratisk värdeordning om vikten av att nå alla.

Andra är mindre oroade och menar: ”Det finns viktigare kriterier – till exempel bör en persons kompetens (erfarenhet/utbildning) vara viktigare än samhällsursprung.” Det finns en oro hos några att arbetet med breddad rekrytering kan bli viktigare än den kompetens som medarbetare kan komma att bära på. De menar att det som bör hålla en personalstyrka samman är ett gemensamt intresse för kulturarv. ”Det viktiga är intresset för området, via det kan vi förenas över genus/klass/etnicitetsgränserna.” Ytterligare en person betonar ”Det ska inte spela någon roll VEM som förmedlar kulturarvet, det viktiga är att det görs.” Det finns härvidlag ett dilemma. Även om en övervägande majoritet är positiv till att arbeta för en breddad rekrytering finns det även röster som är oroliga för att det skulle kunna få negativa konsekvenser för kvaliteten i kulturarvsarbetet. Tankar om en särskild, och kanske förutbestämd, kvalitet sätts i första rummet. Det handlar å ena sidan om att en breddad rekrytering i sig kan bidra till bättre kvalitet och därmed legitimitet. Medan breddad rekrytering, å andra sidan, även väcker oro om att det skulle kunna leda till bristande kvalitet och därigenom svikande legitimitet.

Det som, i en mer generell mening, lyfts fram som en problematik är att studentgruppen som utbildar sig för MK-området inte, enligt respondenterna, är tillräckligt socialt varierad. En person skriver: ”Problemet med mångfaldig rekrytering idag är att även studenter och nyutbildade är ganska lika varandra. Kvinnor, vita ...” Beskrivningen av yrkesområdet som homogent leder till att medarbetare betonar vikten av kompetensutveckling i mångfald. De menar att det behövs kunskaper i hur man kan arbeta för att representera heterogenitet, särskilt så när yrkesgruppen är homogen. En av respondenterna menar: ”Så länge alla vi som jobbar på museum är stöpta i samma form kommer mångfald vara en fråga vi behöver utbildning i, istället för att vara en naturlig del.” Även arbetsplatsernas storlek har betydelse, en person påtalar: ”Många arbetsplatser är så små att man inte kan förvänta sig ’fullständig representation’. Man behöver också träna på att representera något annat än sig själv (som norm).” Här aktualiseras frågor om kunskaper och behov av fortbildning i just mångfald.

Mångfald, kunskap och kunskapsluckor

Mångfaldsfrågor kan stå för flera olika saker. Det kan handla om representation av olika sociala och kulturella erfarenheter i yrkesgruppen liksom i arbetet med att nå nya, sociokulturellt varierade, grupper. Det finns det, med vissa undantag, ett starkt stöd för. I alla fall i retoriken. Det finns även ett starkt stöd för att arbeta med mångfald på en innehållslig nivå. Här påtalar medarbetarna att de önskar mer kunskaper i *hur* det kan göras. Men det finns också särskilda kunskapsområden som medarbetarna vill veta mer om. Cirka 55 procent av respondenterna önskar en ökad kunskap i frågor om betydelsen av social bakgrund. Nästan hälften av respondenterna vill också utvecklas vad avser kunskaper om nationella minoriteter (47 procent) och etnicitet (47 procent), men även i frågor om normkritisk pedagogik och analys som i hög grad handlar om just *hur* mångfald som perspektiv kan integreras i en verksamhet. I generell mening anser de tillfrågade att mångfaldsperspektiv behövs i kulturarvsarbetet.

- 56 procent tycker att det verkligen stärker kärnverksamheten
- Nästan 42 procent tycker att mångfaldsfrågor har ett egenvärde
- Endast 2 procent tycker att mångfald förhindrar fokus från det viktiga i kärnverksamheten

Knappt en fjärdedel instämmer helt eller delvis i att mångfaldsfrågor är en övergående trend (24 procent). Den kritik som riktas mot ett aktivt mångfaldsarbete rör en känsla av mångfaldskrav i relation till arbetsuppgifter och uppdrag. Det kan låta så här:

”Ibland kan det uppstå konflikter där man avstår att göra saker för att de inte är mångfaldsaktiga nog.”

”Jag väljer att svara lite provocerande. Mångfaldsarbete är en förutsättning för framgång så självklart stärker det kärnverksamheten. Ska man som museum vara relevant så måste man lyfta blicken, men om minoriteten förvandlas till norm så förloras samtidigt trovärdigheten. Man VILL att det SKA VARA – och kanske inte minst viktigt – ha VARIT annorlunda.”

”Det kan hindra ett konstnärligt tänkande ibland. Åtminstone *wild and crazy*. PK-tänkandet kan ta övertaget. Ska man tänka på alla delar av funktionshinder i en utställning ibland blir det nästan motsatser och låsningar.”

Även om en övervägande majoritet är överens om vikten av att arbeta med mångfald så finns det personer som inte fullt ut är lika övertygade. De är en minoritet. Men i en konkret vardagsverklighet skulle spänningar kunna uppstå mellan yrkesutövare som ser det som en självklarhet att bidra till att integrera mångfaldsperspektiv i verksamheten medan några få är skeptiska. Dessa spänningar kan vara produktiva, och öppna upp för nödvändiga och också kritiska samtal om mångfaldsarbete i praktiken, men spänningar kan också negativt påverka arbetsklimat och förutsättningar för mångfaldsarbete.

De två områden som medarbetare i störst utsträckning har fått fortbildning i uppges vara genus och funktionsförmågor (50 respektive 47 procent). När medarbetarna får ange i vilken grad som de arbetar i stor utsträckning med ett särskilt mångfaldsområde motsvarar det utbildningens innehåll. I störst utsträckning pågår kulturarvsarbete med aktiv hänsyn tagen till kön/genus, därefter kommer funktionsförmågor och sedan etnicitet. Social bakgrund har endast 15 procent fått utbildning i. Mot bakgrund av det kanske det inte är så konstigt att mer än hälften av de svarande efterlyser utbildning i social bakgrund. Etnicitet och nationella minoriteter ses också som områden där medarbetarna uppger att de är i behov av mer kunskap, knappt hälften har angett att det. Normkritisk pedagogik och analys som är ett sätt att såväl i teori och i praktik arbeta med mångfald är något som 56 procent av de tillfrågade gärna skulle vilja ha utbildning i. Fördjupad kunskap inom ovanstående områden skulle ge redskap för att utveckla arbetet med mångfaldsfrågor, enligt respondenterna. Däremot lyfts inte frågor om sexualitet fram lika mycket som ett område där det finns behov av utbildning, även om det är ett område som MK-områdets medarbetare i lägre grad arbetar med.

I samma anda som vikten av att bli en mer heterogen arbetsplats i termer av vilka det är som arbetar med mångfald så är även intrycket att det är en fråga om *legitimitet* för musei- och kulturarvsområdet att arbeta med en innehållslig medvetenhet om mångfald. En person skriver: "Vi kan inte arbeta utan mångfaldsfrågor, då arbetar vi inte tillsammans med medborgarna, och därmed uppfyller vi inte vårt demokratiska uppdrag." Här åberopas vikten av att bidra till samhällets demokratiska utveckling. Men det finns även upplevelser av att det finns hinder. Som jag redan påtalat uppger respondenterna att det finns kunskapsbehov, särskilt i några områden. En person skriver: "Det vi dessvärre pratar mindre om är klass, även om det är minst lika viktigt som de andra mångfalderna." Medarbetarnas efterfrågan om att lära mer om socialt ursprung kan visa sig vara av hög relevans vad avser mötet och arbetet med kulturarv för, och tillsammans med, en

sociokulturellt varierad publik. Det Pierre Bourdieu (1996) har visat i sin inflytelserika bok *Distinction* är att frågor om kulturellt kapital (social bakgrund och utbildning) har större betydelse för hur människor närmar sig till exempel museiverksamhet än vad många professionella inom kultursektorn aktivt erkänner och i praktiken arbetar med (Lund, 2008). Det finns även personer som reflekterar över varför samtal om betydelse av socialt ursprung kan saknas: ”Jag skulle önska att vi arbetade mer med social bakgrund, men upplever att det har varit trögt på de ställen jag arbetat [tre olika museer], kanske för att vi alla kommer från en gemensam socialgrupp som klarat sig riktigt bra i livet.” Sålunda kan den egna självförståelsen för varför ett vardagligt samtal saknas om över- och underordningsmekanismer i samhället handla om gruppens sociala och kulturella sammansättning. De befinner sig i en social värld där de själva vill vara och inom denna värld har de giltiga sociala och kulturella kapital.

Medarbetarna efterfrågar även vardagliga samtal, på en kontinuerlig basis, om mångfald i praktiken. Arbetsmiljöer som i vardagen, återkommande, initierar samtal om mångfald lyfts fram som ett utvecklingsområde, och att det bör ske på ett sätt som inte skapar en situation där det, som en person skriver, ”alltid redovisas som ett särintresse”. Det handlar om att i vardagen omsätta teoretiska kunskaper i praktisk handling. Det vill säga att *göra* mångfald snarare än att teoretiskt reflektera över det. Någon skriver: ”Jag anser inte att det är fortbildning som behövs nu. Det är konkret och mod att pröva, misslyckas, tänka och experimentera som behövs.” En annan person skriver: ”Tycker att jag redan har kunskap i sakfrågorna, men kanske behövs utbildning om hur man skall föra in dessa perspektiv i museet.” Detta, praktiska görande och hur man i vardagen kan arbeta för social inkludering av till exempel nya medarbetare liksom utmana de symboliska signaler som skapar sociala gränser efterfrågas av MK-områdets medarbetare.

En motsägelsefull logik?

I stort vill de som besvarat enkäten nå alla oavsett boendeort och socioekonomisk bakgrund, men själva har de vuxit upp i villa, är infödda svenskar, är välintegrerade i det svenska samhället och har ett rikt socialt och kulturellt kapital. Problematiserande beskrivningar som har förts fram i tidigare studier kan till exempel låta så här:

”Föga överraskande kan man konstatera att arkiv, kulturmiljövård och museer, trots talet om kulturarv i demokratins och jämställdhetens tjänst, i väsentliga delar präglas av

kulturhistoriska experter och deras praktiker, perspektiv och svårigheter att bredda sina sociala synvinklar till grupper som varken är representerade på institutionerna eller finner någon mening i att besöka dem” (Jönsson et al 2008 i Högberg, 2013).

Jag vill även problematisera mångfaldsarbetet i termer av arbetet med att nå alla, och särskilt en sociokulturellt varierad grupp, utifrån vad respondenterna upplever har status på sin arbetsplats. För det vi har sett är att MK-områdets personal är eniga om att kulturarvet ska vara dynamiskt och samhällsrelevant och kunna nå ut till alla och vara angeläget för individers existentiella vara och utveckling. Samtidigt kan de vara självkritiska i relation till det institutionaliserade kulturarv som dominerar, sådant som inte har fokus på samtiden, till yrkesgruppens homogena sammansättning och att de skulle kunna vara bättre på att integrera mångfaldsperspektiv i vardagen. Det betyder att MK-områdets personal har en tydlig målsättning med vad de vill åstadkomma (nå alla med ett dynamiskt kulturarv). De har en problembeskrivning för det som sätter upp hinder för att uppnå målet (icke dynamiskt kulturarv, homogen yrkesgrupp och delvis bristande kunskaper rörande vissa mångfaldsperspektiv och hur dessa skulle kunna omsättas i praktiken). Slutligen har de även lösningar för hur målet i högre grad skulle kunna uppnås (t.ex. ökad heterogenitet bland medarbetarna, en ökad sensitivitet för hur mångfald på en symbolisk och faktisk nivå omsätts i yrkesvardagen och att bli synligare i samhällsdebatten). Frågan som infinner sig är varför det tycks vara som att tidigare val och praktiker reproduceras? En möjlig orsak skulle kunna finnas i förekomsten av institutionella habitus som prioriterar andra yrkespraktiker än att nå alla med ett dynamiskt kulturarv. För vad innebär det, om det stämmer, som en person skriver i enkäten att det pågår en inom-professionell förhandling mellan att vara sensitiv inför publik/besökare och deras behov samtidigt som professionsstyrda ideal sätter agendan. Hen skriver: ”Vi försöker lyssna utåt”, och fortsätter med att peka på att det är ”människor inom branschen som påverkar” utvecklingen.

I nedanstående tablå redovisas de tre arbetsuppgifter som respektive individ som besvarat enkäten angett som yrkespraktikens högstatusområden (Jag tycker) samt vad de uppfattar att övriga aktörer (chef, kollegor, politiker/tjänstemän samt publik/besökare) bedömer som statusfyllda arbetsuppgifter. Detta kan ses som indikatorer på *vad* som ges status, eller värde, och *av vem* inom MK-området. Rutorna i tablå är rangordnade i storleksföljd, det med högst status kommer först och så vidare.

Status inom MK-området

Jag tycker	Chefen tycker	Kollegorna tycker	Politiker/ tjänstemän	Publik, besökare tycker
Utställnings- produktion	Organisation och utveckling	Utställnings- produktion	Utställnings- produktion	Utställnings- produktion
Projektledning	Utställnings- produktion	Forskning/ kunskapsuppbyggnad	Ekonomi/ Organisation och utveckling	Pedagogisk verksamhet
Organisation och utveckling inom kultursektorn & tätt inpå följer forskning/kunskaps- uppbyggnad	Ekonomi & tätt inpå följer projektledning	Projektledning	Upplevelse- produktion	Upplevelse- produktion

Här kan vi se att utställningsproduktion är något som respondenten själv uppger är viktigt och som hen också uppfattar att andra aktörskategorier tycker. Projektledning är något som MK-institutioners aktörer uppfattar som centralt medan forsknings- och kunskapsuppbyggnad är ett professionsnära område som framförallt de tillfrågade och deras kollegor uppfattar som statusfyllt, medan chefer, politiker och publik/besökare tänker mindre på det. Organisation och utveckling inom kultursektorn är ett område som uppges vara statusfyllt för såväl den som besvarat frågan som hens chef samt för politiker och tjänstemän. Medan frågor som är extern-logiska (Lund, 2004) och som har med pedagogisk verksamhet och publikarbete att göra framförallt lyfts fram som betydelsefulla utanför professionen (det betyder dock inte att de är utan betydelse inom professionen, men inte på topp-tre-listan)¹¹. Upplevelseproduktion och pedagogisk verksamhet lyfts fram som något som framförallt tillmätts betydelse hos politiker, tjänstemän och publik.

Relevant att fundera över är vad detta resultat kan betyda för mångfaldsmål om att tillgängliggöra kulturarv för sociokulturellt varierade grupper. Man vill nå alla, väcka nyfikenhet och eftertanke samt reflektion, men pedagogisk verksamhet och publikarbete prioriteras inte lika högt som andra dimensioner i det institutionella meningslandskapet.

¹¹ Pedagogisk verksamhet kommer på femte plats bland det som upplevs ha hög status på arbetsplatsen hos respondenten och hos kollegor. Däremot upplever de svarande att chefen prioriterar pedagogisk verksamhet lägre, ungefär på åttonde plats. De alternativ som respondenterna kunde ta ställning till var: Pedagogisk verksamhet, Utställningsproduktion, Upplevelseproduktion, Projektledning, Samhällsplanering, Organisation och utveckling inom kultursektorn, Ärendehandläggning, Administration, Ekonomi, Personalansvar, Kunskapsuppbyggnad/forskning, Samlingar, Marknadsföring, Publikarbete och Annat (öppet svarsalternativ).

Kan det finnas en logik inom MK-sektorn som är motsägelsefull? Det finns ideal som talar om vikten av demokratiseringsprocesser, samtidigt som det finns professions-, eller yrkesgruppsburna, ideal som i högre grad är internlogiska (jfr Lund, 2004). Där det är verksamhetens egendefinierade kärnverksamhet och dess institutionella habitus som verkar. Kanske kan det få konsekvenser för arbetet med att kommunicera utåt på ett socialt och kulturellt sensitivt sätt och indirekt kan det komma att negativt påverka utvecklingen av att stärka den kritiska massan av olika sociala och kulturella identiteter och erfarenheter bland MK-områdets medarbetare. Så även om demokrati är en central värdeordning och legitimeringsprincip för MK-områdets institutioner så kan internlogikens institutionella habitus stå för andra, och kanske konkurrerande, värden.

Kulturpolitiska studier som rör legitimeringsretorik och hur denna ofta står och väger mellan elitistiska och demokratiska ideal har synliggjorts av kultursociologiska forskare såväl i Norge som i Sverige (Larsen, 2010, 2013; Lund, 2008). Larsen (2010, 2013) visar till exempel i en jämförande studie mellan Norge och Sverige att Norge oftare betonar demokrati och jämlikhet medan Sverige har en kulturpolitisk legitimeringsretorik som oftare stödjer sig mot elitistiska värden. Det finns sålunda historiskt skapade kulturella repertoarer i olika länder (Lamont, 1992; Lamont & Thévenot, 2000). Så sättet man ska och vill arbeta med kulturarv på, säger också något om en kulturell repertoar vad avser de kulturella värdesystem som ges företräde framför andra. Detta förändras över tid och påverkas av samtidens samhällsliga utmaningar. Men, olikheter i betonade värden och ideal kan ses i perspektivet av länders historiskt formade kulturella repertoarer (Larsen, 2013). Det kan även finnas skillnader mellan vad som markeras i talet om kulturarv och de prioriteringar som görs i vardagen.

5. Sammanfattande diskussion

En av rapportens avsikter var att belysa vad som kännetecknar, socialt och kulturellt, de som har valt en yrkesbana inom musei- och kulturarvsområdet. Rapporten visar att de som berättar om kulturarv inte motsvarar befolkningen i stort. Medarbetarna inom musei- och kulturarvsområdet menar själva, i de öppna svarsalternativen, att de är en för homogen grupp. Mitt intryck är dock att personer som själva upplever att de har vuxit upp i arbetarhem, eller i ett hem där arbetaridentitet har varit en av två familjebakgrunder, är relativt väl representerade inom MK-området, särskilt i jämförelse med andelen högskolenyborjare med arbetarbakgrund som söker sig till konst och humaniora. Vid en jämförelse med de som har vuxit upp i en tjänstemanna- eller akademikerfamilj är det dock något ovanligare att medarbetare med en arbetarbakgrund, särskilt kvinnor, är chefer. Personer med arbetarbakgrund är inte heller verksamma i storstad i samma utsträckning som personer med tjänstemanna- och akademikerbakgrund. Rapporten har även visat att kvinnor är överrepresenterade i antal, men inte i förhållande till vilka som har chefspositioner. Personer med utländsk bakgrund är kraftigt underrepresenterade inom MK-området och har framförallt en europeisk bakgrund.

MK-sektorns yrkesgrupper vill arbeta med ett dynamiskt kulturarv för, och med, alla, oavsett bostadsort och socioekonomisk bakgrund. Men medarbetarna har själva, i grova drag, vuxit upp i villa, saknar migrationserfarenheter, är välintegrerade i samhället och har ett kulturellt och socialt kapital. Som tidigare citerats: ”Att arbeta med MK är att arbeta för samhället men där samhällets bredd inte avspeglas inom institutionerna.” De vill helt enkelt gärna nå alla men representerar inte dessa alla själv.

I resultaten om vad MK-sektorns medarbetare vill berätta om finns det en överenskommelse om vikten av att ha en kritisk hållning till det kulturarv som bevaras, det är inte socialt eller politiskt oskyldigt. Kulturarvens dynamiska karaktär handlar om att bevara, tillgängliggöra och förmedla det på ett sätt som gör det relevant för, och i samspel med, samtiden. De normativa principer som yrkesgruppen identifierar sig med och aktiveras av är demokrati, rättvisa och individens möjligheter att utvecklas i termer av identitet och i relation till historiska, sociala och existentiella frågor. Det finns dock ett spänningsfält mellan prioriteringar om det förhistoriska och det samtida kulturarvet – i

termer av vad som ska bevaras och tillgängliggöras, och även gallras, men också, som tidigare forskning pekat på (Carman, 2005), hur det ska tillgängliggöras? Ska det förmedlas och förstås i termer av processer och praktiker eller som objekt, landskap och monument? Något som jag har funderat på är också innehållet i tanken, eller diskursen, om ett gemensamt kulturarv. En av personerna som svarade på enkäten lyfter vikten av att ett relevant kulturarv behöver vara "gemensamt". Här, menar jag, är det av betydelse att beakta samhällets mångkulturella utveckling. Olika kulturella och sociala erfarenheter behöver kanske än mer explicit formuleras, förstås och omsättas som just ett gemensamt kulturarv. Där poängen är att det är just olikhet som är det gemensamma. Vår delade mänsklighet består av förekomsten av olika erfarenheter och berättelser – och att utmaningen för musei- och kulturarvssektorn, samt för samhället i stort, är att se dessa erfarenheter och berättelser i termer av makt- och dominansrelationer men också som historiskt formbara och föränderliga.

På samma sätt skriver Jeffrey C. Alexander fram styrkan med en öppen och fungerande civilsfär i demokratiska samhällen. En sådan civilsfär handlar om en universell ambition för inkludering av alla människor som även tar ansvar för kollektiva mål samtidigt som individens autonomi försvaras (2006, s. 34). Detta, så att säga, välfärdsstatliga mål pekar på ett symboliskt plan ut en förhoppning om en musei- och kulturarvssektor som talar för ett samhälle för alla. Denna mångkulturella inkorporering "vilar på solidaritet, på känslor för andra som vi inte känner men som vi respekterar av princip, inte av erfarenhet..." (Alexander 2006, s. 4). Mångkulturell inkorporering förenar så att säga *betoningen av olikhet* och *betoningen av likhet* där individens rätt till autonomi alltid har "varit osäker men fundamentalt sammanflätad med en känsla av att alla individer hör till samma mänsklighet buren av gemensamma solidaritetskänslor för såväl det olika som det gemensamma" (Trondman m.fl., 2011, s. 22).

Hos de verksamma inom MK-sektorn som har besvarat den enkät som föreliggande rapport vilar på finns det en stark önskan om att vara samhällsrelevant. De är kritiska till sin nuvarande roll, eftersom de menar att de inte fullt ut lever upp till detta mål. De lösningar som de anger som viktiga förutsättningar för att kunna bevara, tillgängliggöra och förmedla ett levande kulturarv till alla handlar bland annat om att fördjupa sina kunskaper i särskilda mångfaldsdimensioner. Här lyfts särskilt social bakgrund, nationella minoriteter och etnicitet fram samt vikten av att i vardagen kunna omsätta sina kunskaper i en praktik. Kanske kan medarbetarnas önskan om att vidareutbilda sig i frågor om normkritisk

pedagogik vara ett uttryck för behovet av att stärka arbetet med mångfald i vardagen. Medarbetarna önskar även att i högre grad samverka med andra samhällssektorer samt att i större utsträckning bli synliga och ta plats i samhällsdebatten. Inte minst ger de uttryck åt ett behov av att skapa en större sociokulturell variation bland medarbetarna inom MK-området. Så, medarbetarna riktar kritik mot, det som jag förstår som, ett nuvarande läge där de upplever att de riskerar att förlora i legitimitet. Samtidigt har de förslag på lösningar om hur de kan stärka MK-områdets samhällsrelevans. Frågan som återstår är vad som skulle kunna fungera som hinder för en utveckling som medarbetarna både vill och har förslag till? I nästa avsnitt skisseras några möjliga svar till denna fråga.

Internlogik, passion och nätverk

Enkäten visar, som sagt, att yrkesgruppen inte representerar en samhällelig mångfald. De värderar inte heller pedagogisk verksamhet och publikarbete lika högt, i termer av status, som till exempel utställningsproduktion, projektledning och forskning/kunskapsuppbyggnad. Tendenser till att agera enligt dominerande institutionella habitus finns även återgivna i enkäten. För även om det finns en vilja att vara öppen för medborgarna och samtiden finns det kommentarer i de öppna svarsalternativen som talar för att tidigare institutionella prioriteringar leder till att det är enkelt att göra som man tidigare alltid har gjort. Andra studier har visat att en sådan hållning kan få reella konsekvenser över tid (Thaler & Sunstein, 2008; Ferguson, 2012). Internlogik som institutionellt habitus, det vill säga att arbetsuppgifter som tillmätts status, i högre grad riktar sig inåt än utanför MK-institutionernas väggar kan i viss grad försvåra den verksamhetsutveckling som medarbetarna vill och tror på, samtidigt som det så klart är viktigt att fortlöpande arbeta med forskning och kunskapsuppbyggnad etcetera.

Honungsfällor, som Ulfdotter Eriksson & Flisbäck (2011) pekat på, det vill säga att uppleva en stor passion för sitt yrke, kan i min tolkning även bidra till att reproducera såväl inkluderings- som exkluderingsprocesser inom MK-området. I yrken med stark yrkesidentitet kan personen och yrket flätas ihop till en gemensam roll (Ulfdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). Passion och stark yrkesidentitet kan så att säga bidra till att arbetet med att bredda rekryteringen, liksom att nå en sociokulturellt varierad publik, kan vara behäftad med en risk. För om inte alla vill vara en del av eller ta del av vad MK-området har att erbjuda är det inte bara medarbetarnas uppdrag och arbetsuppgifter som blir ifrågasatta utan hela deras vara och existens. Så på så sätt, för att inte öppna upp för oro över det egna

livsvalet eller att riskera att få sin identitet ifrågasatt kan det, på ett omedvetet plan, vara klokt att i högre grad kommunicera inåt än utåt. Det ger även en omedelbar bekräftelse (jfr Lund, 2008).

Nätverksrekrytering blir i denna analys också ett sätt att finna nya medarbetare som överensstämmer med medarbetarnas egen självuppfattning om hur man ska vara i sektorn. Via sådana kanaler kan personer väljas ut som motsvarar den bild av lämplighet, i termer av till exempel engagemang, som yrkessocialiseringen inom MK-området har skapat hos de verksamma. En stark yrkesidentitet kan bidra till att reproducera ett specifikt professionshabitus.

Sålunda kan det vara i samspelet mellan en stark yrkesidentitet, nätverksrekrytering och ett internlogiskt institutionellt habitus som utvecklingsmöjligheter kan försvåras. MK-områdets möjlighetsrum rymmer dock olika tendenser, å ena sidan finns det individuella habitus som vill förändring medan det å andra sidan finns institutionella habitus som kan verka för reproduktion.

Framträdandegap och legitimeringsstrategier

Ett antal dilemman, eller framträdandegap, kan synliggöras. Dessa är a) yrkesgruppens homogenitet och en önskan om heterogenitet; b) arbetets innehåll, riktning och praktik som kan hamna i rutinmässiga fåror och en vilja till att förändra arbetsinnehållets innehåll och praktik i riktning mot en ökad samhällsrelevans bortom rutinernas makt; c) olika uppfattningar och interna motsägelsefullheter om vad som är viktigt att prioritera. Dessa framträdandegap behöver fortsatt studeras vad avser orsaker, verkan och konsekvenser för kulturarvsarbete.

Den tolkning jag gör är att de framträdandegap som MK-områdets medarbetare ger uttryck för bland annat kan relateras till ett nytt kultur- och samhällspolitiskt landskap (jfr Flisbäck & Lund, 2015). Inom kulturarvsområdet handlar det om: En förskjutning från en centraliserad till en decentraliserad kulturarvspolitik, att kulturarv i allt högre grad formuleras i termer av att vara en aktör i samhällsutvecklingen, att kulturen kan bidra till samhällsutveckling och att betoningen på att representera mångfald snarare än en homogen nationalstat (Harding, 2008; Högberg, 2013; Pettersson, 2003) numera tillhör den i hög grad dominerande hållningen. Detta nya samhälleliga landskap har förändrat

förutsättningarna för arbetet och legitimeringsarbetet i de offentliga musei- och kulturarvsinstitutionerna på ett sätt som också kräver fortsatt forskning.

I och med att MK-områdets medarbetare inte i första hand identifierar sig med ett kundrelaterat perspektiv där medarbetare ska vara aktörer på en marknad så kan legitimeringsarbetet också hamna i konflikt med en nyliberal ideologi och praktik, *New Public Management*, som bland annat kommer till uttryck via en avpolitisering av den offentliga sektorn, införande av marknadslogik, decentralisering och rationalisering i termer av måluppfyllelse, nytta och effektivisering med uppföljande resultatrapporter (Power, 1997). Kulturarvssektorn har så att säga att hantera en position mellan såväl av- som re-politisering. Kultur ska inte vara en avgränsad del av samhället utan genomsyra livet och flera olika sektorer som hälsa, utbildning och ekonomi samt uppfylla ökade krav på att vara tillgänglig för och kommunicera med nya, kundmedvetna, grupper. Det kan betyda att MK-sektorns yrkesgrupper behöver förhandla om sin position i relation till ett flertal olika sociala världar, som besökare/publik, ekonomi, politik, media, utbildningssektorn, forskningsverksamhet etcetera på ett sätt som kan bidra till att förstärka observerade framträdandegap eftersom olika kontexter kan behöva olika legitimeringsstrategier (jfr Larsen, 2013).

Jag har lyft några negativa konsekvenser som bland annat en stark yrkesidentitet i samspel med ett internlogiskt institutionellt habitus kan ha för verksamheten, till exempel vad avser arbetet för en breddad rekrytering. Jag vill dock betona att det i enkätaterialet framkommer en medveten och reflekterad självkritik hos de verksamma och en betonad vilja att utveckla MK-området. Drivkraften för att stärka områdets samhällsrelevans, och därigenom legitimitet, i tider av social och kulturell förändring är stark, inte minst kan det förklaras av medarbetarnas passion för yrkesområdet och tro på kulturarvsarbetets sociala och kulturella betydelse.

6. Referenser

Abbott, A. (1988) *The System of Professions. An essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.

Agenda Kulturarv, Slutrapport – (2004) Stockholm. Riksantikvarieämbetet.

Alexander, J. C. (2006) *The Civil Sphere*. Oxford: Oxford University Press.

Allvin, M. m.fl. (2006) *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Andersen, G. (2007) *Maten som er trygg nok. En studie av legitimeringsarbeid i stortingsdebatter*. Masteroppgave. Bergen: Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.

Anderson, B. R. (1991) *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. London: Verso.

Arbetsliv i omvandling. (2010) "Konst- och kultursektorn – ett pionjärområde för ett arbetsliv i omvandling?" M. Flisbäck & A. Lund (red.).

Arts Council England. *What is the Creative Case for diversity?*

Ashforth, B. E. & Kreiner, G. E. (1999) "How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *The Academy of Management Review*, Vol. 24(3), s. 413-434.

Becker, H. (1998) *Trick of the Trade*. Chicago: Chicago University Press.

Bloch, C. (2007) *Passion og Paranoia. Følelser og følelseskultur i Akademia*. Odense: Syddansk universitetsforlag.

Boltanski, L. & Thévenot, L. (2006) *On Justification: Economies of Worth*. Princeton: Princeton University Press.

Bourdieu, P. (1992) *Texter om de intellektuella*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.

Bourdieu, P. (1995). *Praktiskt förnuft. Bidrag till en handlingsteori*. Göteborg: Daidalos.

Bourdieu, P. (1996) *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge

Bourdieu, P. (2000) *Konstens regler. Det litterära fältets uppkomst och struktur*. Stockholm: Symposion.

Broady, D. (1991) *Sociologi och epistemologi. Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS Förlag.

Broady, D. & Börjesson, M. (2005) *Arkeologin som fält. Rapportering av uppdrag för Riksantikvarieämbetet*. Stockholm: Riksantikvarieämbetet.

Carman, J. (2005) Good citizens and sound economics. The trajectory of archaeology in Britain from “heritage” to “resource”. I: C. Mathers, T. Darvill, & J. B. Little (red.) *Heritage of Value, Archaeology of Renown. Reshaping Archaeological Assessment and Significance*. Tampa: University Press of Florida, s. 43–57.

Crane, D. (1994) *The Sociology of Culture*. Cambridge: Blackwell.

Departementsserien 2003: 61 *Genus på museer*.

Elias, N. (1992) *Mozart: sociologiska betraktelser över ett geni*. Malmö: Aldebaran.

Ferguson, N. (2012) *The Great Degeneration. How institutions Decay and Economies Die*. London: Allen Lane.

Flisbäck, M. (2006) *Att lära sig konstens regler. En studie av osäkra framtidsinvesteringar*. Studies in Sociology NO 30. Göteborg: Göteborgs universitet.

Flisbäck, M. & Lund, A. (2010) Konst- och kultursektorn - ett pionjärområde för ett arbetsliv i omvandling? *Arbetsliv i omvandling*, 2010:04, s. 1–13.

- Flisbäck, M. & Lund, A. (2015, kommande) "Artists' autonomy and professionalization in a new cultural policy landscape", accepterad för publicering i *Professions and professionalism*.
- Forsman, A. (2008) Konstnärspolitiska dilemman. I: S. Beckman & S. Månsson (red.) *KulturSverige 2009. Problemanalys och statistik*. Swedish Cultural Policy Observatory.
- Fugeläng, E. (2014) *Museerna och mångfalden. En analys av hur den svenska museisektorn kan stödja och ta vara på utvecklingspotentialen i det mångkulturella Sverige*. Visby: Riksställningar.
- Furumark, A. (2004) *Varför blir det så snett? En rapport om konst och makt år 2004*. Mångkulturellt centrum.
- Gustavsson, M. m.fl. (2012) *Konstens omvända ekonomi. Tillgångar inom utbildningar och fält 1938-2008*. Göteborg: Daidalos.
- Hall, S. (1999) Culture, Community, Nation I: D. Boswell & J. Evans (red.) *Representing the Nation: A Reader*. London: Routledge.
- Harding, T. (2008) En mångkulturell kulturpolitik? I: S. Beckman & S. Månsson, (red.) *Kultur Sverige 2009. Problemanalys och statistik*. SweCult/Linköpings universitet. Linköping, sid. 31–36.
- Heian Torvik, M, Løyland, K & Mangset, P (2008) *Kunstnernes aktivitet, arbeids- og inntektsforhold, 2006*. Rapport nr 241, Revidert utgave 2008. Telemarksforskning-Bø.
- Heinich, N. (1996) *The Glory of van Gogh. An Anthropology of Admiration*. Princeton: Princeton University Press.
- Hodder, I. (2004a) Dialogical archaeology and its implications. I: I. Hodder (red.) *Archaeology Beyond Dialogue*. Salt Lake City: University of Utah Press, s. 1–7.
- Hodder, I. (2004b) Who to listen to? Integrating many voices in an archaeological project. I: I. Hodder (red.) *Archaeology Beyond Dialogue*. Salt Lake City: University of Utah Press, s. 23–28.

Holmström, O. & Nilsson-Lindström, M. (2008) *Efter doktorsexamen – en alumnistudie*. Utvärderingsenheten: Lunds universitet.

Holtorf, C. (2005) *From Stonehenge to Las Vegas. Archaeology as Popular Culture*. Walnut Creek: Altamira Press.

Holtorf, m.fl. (2014) Ansökan GRASCA. Linnéuniversitetet.

Högberg, A. (2013) *Mångfaldsfrågor i kulturmiljövården. Tankar, kunskaper och processer 2002-2012*. Lund: Nordic Academic Press.

Högskoleverket. (2008) *Vilka är studenter? En undersökning av studenterna i Sverige*. Rapport 2008:33. Stockholm.

Högskoleverket & SCB. (2012) Universitet och högskolorHögskolenybörjare 2011/12 och doktorandnybörjare 2010/11 efter föräldrarnas utbildningsnivå. UF 20 SM 1204.

Jordansson, B. (2006) Kultureliten. I: Anita Göransson (red.) *Maktens kön*. Nora: Nya Doxa, s. 435-454.

Kilsberger, E. (2013) Kan *många* bli *vi*? Tre läns museer ger perspektiv på mångfaldsarbete. Examensarbete (30 högskolepoäng) i Museologi för masterexamen inom ABM- masterprogrammet: Lunds universitet.

Lagerqvist, C. (2012) *Näringsförändringar i Sverige, åren 1750–2010*. Kungliga Myntkabinettet: Papers in Economic and Social History.

Lamont, M. (1992) *Money, Morals and Manners. The Culture of the French and American Upper-middle Class*. Chicago: University of Chicago Press.

Lamont, M. & Thévenot, L. (2000) *Rethinking Comparative Cultural Sociology: Repertoires of Evaluation in France and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lamont, M. & Molnár, V. (2002) The study of boundaries in the social sciences. *The Annual Review of Sociology*. 28, s. 167-195.

Larsen, H. (2010) Legitimation Strategies of Public Service Broadcasters: The Divergent Rhetoric in Norway and Sweden. *Media, Culture and Society*, 32(2), s. 267–283.

Larsen, H. (2013) *Den nye kultursosiologien: kultur som perspektiv og forskningsobjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lund, A. (2004) *Iscensättningar och upplevelser. Om barn- och ungdomsteater och dess möte med en ung publik*. Lic.avhandling. Växjö: Växjö universitetet.

Lund, A. (2008) *Mellan scen och salong. En kultursociologisk analys av ungdomsteater*. Lund: Arkiv.

Lund, A. & Sarstrand Marekovic, A. (2009) *I väntan på ... En studie av jämställdhet och genusperspektiv vid en samhällsvetenskaplig universitetsinstitution åren 2006-2008*. Rapport nr 3. Institutionen för samhällsvetenskap: Växjö universitet.

Lund, A. (2010a) *Att utbildas för kultur. Om "Programmet för kulturledare" och kultursektorns arbetsgivare*. Växjö: Linnaeus University Press.

Lund, A. (2010b) Kapital för kulturfältets mellanpositioner. *Arbetsliv i omvandling*, no 4.
Lund, A. (kommande) *Den konstnärliga klassresan*.

Lund, S. (2006) *Marknad och medborgare. Elevers valhandlingar i gymnasieutbildningens integrations- och differentieringsprocesser*. Växjö: Växjö University Press.

Mark, E. (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Menger, P-M. (2006) Artistic Labor Markets: Contingent Work, Excess Supply and Occupational Risk Management. I: V.A Ginsburgh & D. Throsby (red.) *Handbook of the Economics of Art and Culture, Volume 1*. North-Holland.

Mångfald i kulturlivet. (2004) Tumba: Mångkulturellt centrum.

Osman, A. (2012) In search of Green pastures: The onward immigration of Somali – Swedes to Britain. *Nordic Journal of Immigration*, 2(2), s. 133-140.

Palmer, R. (2009) Preface I: *Heritage and Beyond*. Council of Europe: Council of Europe Publishing.

Pettersson, R. (2003) *Den svenska kulturmiljövårdens värdegrunder: En idéhistorisk bakgrund och analys*. Skrifter från forskningsprogrammet Landskapet som arena, 7. Umeå universitet.

Power, M. (1997) *The audit society: Rituals of verification*. Oxford: University Press.

Pripp, O. (2006) Den kulturbundna kulturen Om strukturell uteslutning i kulturlivet , I: SOU 2006: 73 *Den segregerade integrationen. Om social sammanhållning och dess hinder*, s. 195-218.

Professions and Professionalism (2015, forthcoming) Temanummer om konstnärliga och kulturella karriärer, ”Artists and professionalism”.

Regeringens proposition 2009/10:3. *Tid för kultur*.

Rennehed, M. (2013) *Studentbarometern Konstnärliga fakulteten*. Lunds universitet: 2013: 269.

Sayad, A. (2004) *The suffering of the immigrant*. Cambridge: Polity.

Skeggs, B. (1997) *Formations of class and gender: becoming respectable*. London: Sage.

SOU (2006:46) *Plats på scen*.

Statistiska centralbyrån. (2013) Utrikes födda samt födda i Sverige med en eller två utrikes födda föräldrar efter födelse/ursprungsland.

Steele, C. M. (2011) *Whistling Vivaldi: How Stereotypes Affect Us and What We Can Do*. New York: W.W. Norton & Company.

Stenberg, H. (2010) Konstnären som inspiratör i arbetslivet. *Arbetsliv i omvandling*, no 4.

Sunesson, O. (2004) Mångfald och mångkultur. I: Oscar Pripp (red.) *Mångfald i kulturlivet*. Mångkulturellt centrum.

Sverigedemokraterna (2015) Vår politik. Kulturpolitik. <http://sverigedemokraterna.se/var-politik/> (11 januari 2015).

Thaler, H. R. & Sunstein, R. C. (2008) *Nudge. Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. New York: Penguin Books.

Tid för mångfald: en studie av de statligt finansierade kulturinstitutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald. (2005) Tumba: Mångkulturellt centrum

Tillämpat kulturarv. (2014) <http://tillampatkulturarv.kalmarlansmuseum.se> Hämtad: 2014-12-09.

Trigger, B. G. (1984) Alternative archaeologies: Nationalist, colonialist, imperialist. *Man*, 19, 355–370.

Trondman, M., Lund, A. & Mast, J. L. (2011) *Kulturell sociologi: program, teori och praktik. Jeffrey C. Alexander*. Göteborg: Daidalos.

Trondman, M. (2013) Opbruddet i lærerautoriteten. I: N. Sørensen m.fl. *Unge motivation og læring: 12 eksperter om motivationskrisen i uddannelsessystemet*. Köpenhamn: Hans Reitzel, s. 162-187.

Trondman, M. & Lund, A. (2014) Vad i helsike är kultur? En introduktion till *Den nya kultursociologin*. I: Larsen, H. *Den nya kultursociologin. Kultur som perspektiv och forskningsobjekt*. Lund: Studentlitteratur.

Ulfdotter Eriksson, Y. & Flisbäck, M. (2011) *Yrkesstatus: Erfarenhet, identitet och erkännande*. Malmö: Liber.

Universitetskanslerämbetet. (2014) Pressmedelande: Snedrekryteringen till forskarutbildningen består (2014-04-23).

Universitetskanslersämbetet och SCB. (2014) Universitet och högskolor. Svensk och utländsk bakgrund för studenter och doktorander 2012/13. UF 19 SM 1401.

Vassenden, A. & Bergsgard, N. (2012) «Et skritt tilbake?» Valg av kunstnerkarriere blant unge med innvandrerbakgrunn og familiens aspirasjon om sosial mobilitet. *Nordisk*

kulturpolitisk tidskrift. Vol 15(01), s. 97-120.

Voyer, A. (kommande) Wisdom of the Market? School Choice, Principals, and the Ethnification of Education in Sweden.

Winell-Garven, I (2010) Astri och Evert – två konstnärer under yrkesutövning. *Arbetsliv i omvandling*, no 4.

Witkin, R. W. (1995) *Art & Social Structure*. Cambridge: Polity Press.

Zolberg, V. (1990) *Constructing a Sociology of the Arts*. Cambridge: Cambridge University Press.