



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2013-3040133

Projektnamn More Colour in Media Syd	Diarienummer 2013-3040133
---	------------------------------

Slutrapport förprojektering

Sammanfattning

Beskriv kortfattat projektiden och de framsteg som gjordes i förprojekteringen (från början till slut). Beskriv vilka som varit involverade (organisationer, företag myndigheter etc.) och hur ni har arbetat, vilka metoder ni valt (till exempel intervjuer, studier etc.):

Förstudien syftar till att klargöra sambandet mellan etnisk bakgrund och möjligheter respektive hinder att medverka i medierna för unga med utländsk bakgrund. Problem och behovsanalys ska utgå från tidigare utvecklingsarbete och följa upp de faktorer som kan stödja en mer balanserad utveckling i medielandskapet. Det har skett genom att:

- Undersöka programbolagens rekrytering av utlandsfödda, intervju HR chefer och programbeställare.
- Utredda produktionsstödens utformning
- Undersöka målgrupperna, vad händer efter medieskolorna, vart tar de vägen sedan?
- Undersöka i vilken mån etniska minoriteter arbetar inom produktionsbolag och programbolag, eller som entreprenörer.
- Kartlägga andel invandrare bland elever på filmskolor, folkhögskolor och medielinjerna.
- Följa upp utvecklingsarbete stött av ESF i andra EU-länder
- Workshops med berörda aktörer

Vi som har ingått i styrgruppen för arbetet är Face Europe, konsulten Ragna Wallmark samt Arbetsförmedlingen Kultur Media genom Anita Eriksson. Förberedelser och kontakter togs redan i juni 2013. Efter beslut om stöd från Svenska ESF-rådet Sydsverige, samt sonderingar i olika medienätverk startade arbetet i januari 2014. Formellt är namnet More Colour in Media Syd, efterhand blev arbetsnamnet på studien Zebra II, efter Zebraprojektet som tidigare bedrevs inom public service-bolagen inom radio och television. Som stöd har vi haft en fokusgrupp, Arbetsförmedlingens branschråd och Nordicom vid Göteborgs universitet,

Vårt arbete har samlat ny kunskap kring skärningspunkten mellan en bransch i snabb omvandling och mångfaldsutvecklingen. Vi har också tydliggjort ett utanförskap som tidigare anats men inte bekräftats. Vidare har vi i kontakter med aktörer för kulturdrivet utvecklingsarbete i regionen, funnit en aspekt- entreprenörskap i nya medier och mångfald. Vi anser att det är angeläget att i ett genomförandeprojekt ta med genusaspekter i alla utbildningsinslag och aktiviteter. Efter medverkan på en nordisk konferens i Bergen (Nordicom) samt intervjuer med forskare gör vi bedömningen att det behövs ökad kunskap kring skärningspunkten mellan jämställdhetsintegrering och etnisk mångfald. Både genusaspekterna och tillgänglighetsperspektiv kan enligt förstudien stärka entreprenörskap och matchning i branschen.

Studien har genomförts med intervjuer, kontaktmöten med aktörer, workshops och studiebesök. Tidplanen har följts i sin helhet, en del justeringar har skett under arbetets gång.

I takt med att förstudien har vuxit fram har flera saker hänt i branschen, så som nedläggningar och omstruktureringar. Den snabba tekniska utvecklingen i kombination med allt mer kommersiell media skapar nya yrkesroller inom den förändrade branschen. Händelserna har förstärkt uppfattningen att ett helhetsgrepp på branschen bör tas vid ett



genomförandeprojekt. Vi bör:

- Bredda arbetsfältet till att omfatta radio, TV, film, webbplattformer och sociala medier
- Koppla mångfalden till den pågående omstruktureringen- färre tidningar och nyhetsredaktioner, mer sändningar och nya kanaler på nätet
- Erbjuda kurser i frilansverksamhet, multikompetens och entreprenörskap

Insatser som kan bidra till måluppfyllelse

I förstudien har en rad olika stödjande aktiviteter belysts:

- Matchningskompetens och vidareutveckling av metoder
- Entreprenörskap och kompetensutveckling
- Forum/center för kontakter, manusstöd, pitchning , speed dating etcetera
- Mentorskap (för direktkontakt med mediebolagen)
- Ytterligare arbete med strukturer i bolagen
- Praktik och korttidsanställningar

Vi har i styrgruppen kommit fram till att det finns ett stort intresse i branschen och berörda organisationer att förbättra matchningen för utlandsfödda på arbetsmarknaden inom media. Vidare har kontakter med aktörer i Skåne lyft tanken om en satsning på medieentreprenörer med utländsk bakgrund. I rapporten beskrivs kartläggning, intervjuer och våra överväganden. Efter kartläggningen har vi landat i två huvudspår för insatser som skulle kunna prövas med hjälp ifrån EUs strukturfonder: Socialfonden och Regionalfonden. Det första spåret handlar om kompetensutveckling i ett nationellt matchningsprojekt, det andra tar sikte på omställning och entreprenörskap i Sydsverige.

1: Nationellt projekt kring matchning för mediebolagen och personer med utländsk bakgrund
Via Arbetsförmedlingens branschråd etableras tre utvecklingsarenor:

- Rekrytering
- Mentorskap
- Praktik

På varje område etableras en arbetsgrupp som genomför en serie workshops med deltagande från organisationerna i branschen och arbetsförmedlingen. Parallellt genomförs kompetensutveckling och nätverksaktiviteter med målgruppen från de tre utvecklingsområdena. En kunskapsbank byggs upp genom att följa och utvärdera processerna kring anställningar, mentorer och praktik. Arbetet bedrivs inom fyra geografiska områden. Projektetid tre år. I styrgruppen bör ingå: Arbetsförmedlingen Kultur Media, Medieinstitutet och Face Europe.

Projektet bör redan från starten arbeta mot etablering av ett forum/center för mångfald i medierna med branschen och relevanta aktörer.

2: Sydsvenskt projekt inklusive transnationellt lärande

"Genom historien kan vi se att nyskapande ofta sker i inspirerande kluster där en grupp människor på olika sätt och under olika omständigheter interagerar och utbyter idéer " Stina Westerberg (Det nyskapande kulturlivet och samhället) i antologin Framtidsutmaningar – Det nya Sverige (Framtidskommissionen, 2013)

Ett genomförandeprojekt i Sydsverige som inkluderar andra Östersjöländer, kan leda till nya företagsbildningar, samarbetsforum och ökad sysselsättning i mediesektorn för målgruppen. Vidare ska projektet leda till att öka kompetensen och en integrerad syn på mångfald i medier bland inblandade aktörer. Följande aktiviteter bör ingå i utvecklingsarbetet:

- Kurser i entreprenörskap och datajournalistik
- Ledarskapskurser och mentorsprogram
- Medieprojekt mellan olika länder interregionalt
- Plattform för samverkan mellan aktörer i flera länder
- Inkubatorstöd regionalt och interregionalt
- Mikrokrediter till medieprojekt med mångfaldsinriktning



- Validering av nyanländas utbildningsbevis och arbetsintyg
- Regelbundna avstämningar och lärande utvärdering

Ett utbyte av erfarenheter med tre andra EU-länder kan ingå i projektet: Storbritannien, Holland och Tyskland. Utbytet koncentreras till ett av områdena med möjlighet att ta fram en kunskapsbank för utveckling av mångfaldsarbetet inom media.

Projektägande och styrning

Ett partnerskap i Sydsverige kan bestå av Skurup Folkhögskola, Media Evolution, Film i Skåne, Region Skåne, Face Europe samt AF Kultur Media. En referensgrupp med Malmö Högskola, SVT och Sveriges Radio kan vara ett bra stöd för projektet.

För det interregionala arbetet bör samarbete sökas med städerna/regionerna Köpenhamn, Hamburg, Berlin och Warsawa. Berörda medie- och filmorganisationer i länderna måste engageras. I det regionala spåret kan finansiering sökas från både Social- och regionalfonden, två delprojekt. Ett annat alternativ är att stöd sökes från Socialfonden med en del aktiviteter av regionalfondskaraktär. Inriktningen på ansökan kan bestämmas efter det att insatserna som nämnts ovan har prioriterats.

Om både ett nationellt och regionalt projekt skulle genomföras bör även det regionala projektet kunna medverka till bildandet av forum/center för mångfald i medierna.

Förprojekterings resultat

Redogör kortfattat för det arbete som förprojekteringen avsåg att fokusera kring. Besvara frågan om och/eller hur ni bidragit till att förbättra möjligheterna för ett eventuellt genomförandeprojekt? Beskriv också vilka nya kunskaper ni bidragit med:

Vårt arbete har samlat ny kunskap kring skärningspunkten mellan en bransch i snabb omvandling och mångfaldsutvecklingen. Vi har också tydliggjort ett utanförskap som tidigare anats men inte bekräftats. Vidare har vi i kontakter med aktörer för kulturdrivet utvecklingsarbete i regionen, funnit en aspekt- entreprenörskap i nya medier och mångfald. En samverkansmodell med Arbetsförmedlingen Kultur Media och branschen har utvecklats.

Vi har intervjuat 30 stycken journalist-/medieutbildade personer med utländsk bakgrund som jobbar eller har jobbat mediebranschen. En förutsättning för att genomföra intervjuerna, det vill säga få personerna att vara så öppna som möjligt, var att garantera anonymitet. Omständigheterna innebär att vi inte har intervjuerna med som bilagor. Den ena gruppen är inskriven på Arbetsförmedlingen Kultur Media, alltså helt eller delvis arbetssökande personer. Handläggarna har informerat personerna om förstudien och sedan har personerna själva kontaktat Face Europe för en intervju. Den andra gruppen tillhör kategorin "före detta journaliststudenter med utländsk bakgrund". En betydande majoritet av dem vi har intervjuat har jobb som journalister men en minoritet har fast anställning. Vi ville veta vad som hänt gruppen efter studierna, vägen till ett eventuellt jobb och hur man upplever det att arbeta i mediebranschen. Vi har även genomfört ett stort antal intervjuer med:

- HR avdelningarna på SVT, UR, Sveriges radio och TV4
- Beställare på programbolagen samt med produktionsbolagen som underleveratörer
- Experter på jämställdhet i medierna

Vi träffade BBC och stiftelsen Creative Skillset i London för att göra uppföljning av mångfaldsprojekt i Storbritannien utvecklingen av mångfaldsfrågorna. Vi har också studerat och följt upp Holländska mångfaldssatsningar i mediebranschen, bland annat Equalprojektet Mediashakers.

En nordisk konferens i Bergen om medier och jämställdhet ordnad av Nordicom erbjöd möjligheter för diskussion om jämställdhetsintegrering och presentation av förstudien. En slutsats från konferensen är att det behövs ökad kunskap om kopplingen mellan etnisk



mångfald och jämställdhet.

Kontakten med Arbetsförmedlingen Kultur Medias nationella branschråd Ord och Media har varit mycket värdefullt.

Den 23 maj anordnade vi en workshop i Stockholm där vi samlade mediebolag, journalist-/medieskolorna, forskare, målgruppen samt Arbetsförmedlingen. Här medverkade också Elonka Soros som är mångfaldsrådgivare till generaldirektören för brittiska BBC. Konferensen bekräftade förstudien anstagande om behovet av fortsatt utvecklingsarbete kring matchning i branschen.

Under förstudiens genomförande har vi utöver löpande avstämningar samlat förstudiens fokusgrupp vid två tillfällen för att få respons på idéer på vårt arbete. Vi har bland annat diskuterat vad bolagen behöver göra för att öka mångfalden men främst om vad gruppen journalister med utländsk bakgrund behöver för att lättare ta sig fram på mediearbetsmarknaden.

Studien har genomförts med intervjuer, kontaktmöten med aktörer, workshops och studiebesök. Tidplanen har följts i sin helhet, en del justeringar har skett under arbetets gång. I takt med att förstudien har vuxit fram har flera saker hänt i branschen, så som nedläggningar och omstruktureringar. Den snabba tekniska utvecklingen i kombination med allt mer kommersiell media skapar nya yrkesroller inom den förändrade branschen. Händelserna har förstärkt uppfattningen att ett helhetsgrepp på branschen bör tas vid ett genomförandeprojekt. Vi bör:

- Bredda arbetsfältet till att omfatta radio, TV, film, webbplattformar och sociala medier
- Koppla mångfalden till den pågående omstruktureringen- färre tidningar och nyhetsredaktioner, mer sändningar och nya kanaler på nätet
- Erbjuda kurser i frilansverksamhet, multikompetens och entreprenörskap

Vi har i styrgruppen kommit fram till att det finns ett stort intresse i branschen och berörda organisationer att förbättra matchningen för utlandsfödda på arbetsmarknaden inom media. Vidare har kontakter med aktörer i Skåne lyft tanken om en satsning på medieentreprenörer med utländsk bakgrund. I rapporten beskrivs kartläggning, intervjuer och våra överväganden. Efter kartläggningen har vi landat i två huvudspår för insatser som skulle kunna prövas med hjälp ifrån EUs strukturfonder: Socialfonden och Regionalfonden. Det första spåret handlar om kompetensutveckling i ett nationellt matchningsprojekt, det andra tar sikte på omställning och entreprenörskap i Sydsverige. Skurup Folkhögskola och föreningen Media Evolution är viktiga aktörer i det perspektivet.

1: Nationellt projekt kring matchning för mediebolagen och personer med utländsk bakgrund
Via Arbetsförmedlingens branschråd etableras tre utvecklingsarenor: Rekrytering, mentorskap och praktik. På varje område etableras en arbetsgrupp som genomför en serie workshops med deltagande från organisationerna i branschen och arbetsförmedlingen. Parallellt genomförs kompetensutveckling och nätverksaktiviteter med målgruppen från de tre utvecklingsområdena. En kunskapsbank byggs upp genom att följa och utvärdera processerna kring anställningar, mentorer och praktik. Arbetet bedrivs inom fyra geografiska områden. Projektid tre år.

Projektet bör redan från starten arbeta mot etablering av ett forum/center för mångfald i medierna. I styrgruppen bör ingå: Arbetsförmedlingen Kultur Media, Medieinstitutet och Face Europe.

Den samverkan som redan etablerats via Arbetsförmedlingens branschråd är en bra utvecklingsarena som kan bli en naturlig referensgrupp.

2: Sydsvenskt projekt inklusive transnationellt lärande

"Genom historien kan vi se att nyskapande ofta sker i inspirerande kluster där en grupp människor på olika sätt och under olika omständigheter interagerar och utbyter idéer " Stina Westerberg (Det nyskapande kulturlivet och samhället) i antologin Framtidsutmaningar – Det



nya Sverige (Framtidskommissionen, 2013)

Ett genomförandeprojekt i Sydsverige som inkluderar andra Östersjöländer, kan leda till nya företagsbildningar, samarbetsforum och ökad sysselsättning i mediesektorn för målgruppen. Vidare ska projektet leda till att öka kompetensen och en integrerad syn på mångfald i medier bland inblandade aktörer. Följande aktiviteter bör ingå i utvecklingsarbetet:

- Kurser i entreprenörskap och datajournalistik
- Ledarskapskurser och mentorsprogram
- Medieprojekt mellan olika länder interregionalt
- Plattform för samverkan mellan aktörer i flera länder
- Inkubatorstöd regionalt och interregionalt
- Mikrokrediter till medieprojekt med mångfaldsinriktning
- Validering av nyanländas utbildningsbevis och arbetsintyg
- Regelbundna avstämningar och lärande utvärdering

Ett utbyte av erfarenheter med tre andra EU-länder kan ingå i projektet: Storbritannien, Holland och Tyskland. Utbytet koncentreras till ett av områdena med möjlighet att ta fram en kunskapsbank för utveckling av mångfaldsarbetet inom media.

Ett partnerskap i Sydsverige kan bestå av Skurup Folkhögskola, Media Evolution, Film i Skåne, Region Skåne, Face Europe samt AF Kultur Media. En referensgrupp med Malmö Högskola, SVT och Sveriges Radio kan vara ett bra stöd för projektet.

För det interregionala arbetet bör samarbete sökas med städerna/regionerna Köpenhamn, Hamburg, Berlin och Warsawa. Berörda medie- och filmorganisationer i länderna måste engageras. I det regionala spåret kan finansiering sökas från både Social- och regionalfonden, två delprojekt. Ett annat alternativ är att stöd sökes från Socialfonden med en del aktiviteter av regionalfondskaraktär. Inriktningen på ansökan kan bestämmas efter det att insatserna som nämnts ovan har prioriterats.

Om både ett nationellt och regionalt projekt skulle genomföras bör det regionala projektet kunna medverka till bildandet av forum/center för mångfald i medierna.

Jämställdhetsintegrering

Hur genomförde ni er jämställdhets-SWOT eller liknande kartläggning? Har ni viktiga slutsatser inför genomförandeprojektet? Har ni genomfört utbildningar i jämställdhetsintegrering?

Gruppen bakom rapporten har dels gått igenom jämställdhetsarbetet i branschen, dels tittat övergripande på forskning med hänseende på kopplingen mellan jämställdhetsintegrering och mångfaldsarbete kring etnicitet. Fokus har legat på arbetet i bolagen i första hand, inte hur kvinnor framställs eller representeras i program etc. I forum som NIKK, (fakta och forskning och kunskap om kön och jämställdhet) har kritiker hävdade att trots att hälften av journalisterna är kvinnor, så har jämställdhetsintegreringen stannat av. Enligt Nätverket Allt är möjligt kan en förklaring vara att det finns en ytlig uppfattning om att jämställdhet finns i medierna, men de rådande normerna finns kvar. Istället för att se förändringsarbete för mångfald som en börda borde organisationerna se det som ett sätt att stärka hållbarhet OCH konkurrensförmåga.

Vi har gått igenom könsuppdelad statistik för medierna och särskilt uppmärksammat public service eftersom de bolagen är de största arbetsgivarna och dessutom har ett särskilt ansvar som licensfinansierade. I SVT sägs det i jämställdhetspolicyn att:

”Medellönen för kvinnor respektive män sett över hela företaget och i varje yrkeskategori ska vara lika eller avvika från varandra med högst 3 procent”

Företaget har 44 procent kvinnor anställda av drygt 2000 anställda, enligt årsberättelsen för 2013. I Sveriges Radio utgör kvinnor 47% av personalstyrkan. Utbildningsradion har en större andel kvinnor anställda, men med en betydligt mindre organisation, cirka 250 personer. I brist på en samlad statistik över sambandet mellan etnicitet och kön ifråga om



anställningsvillkor, har vi tittat på jämställdhetsarbetet. Den tillgängliga statistiken från medierna gäller framför allt antal anställda kvinnor och män. Av årsredovisningar framgår att man har uppnått en ganska jämn balans totalt sett. Det finns däremot ingen heltäckande statistik över könsfördelning bland mellanchefer eller strategiska befattningar.

På Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida säger informationen om lönekartläggning: "För att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader ska arbetsgivaren analysera löneskillnader och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män med lika arbeten. Om arbetsgivaren har fler än 24 anställda ska resultatet av kartläggningen presenteras skriftligt i en handlingsplan, enligt diskrimineringslagen."

Lönekartläggningar är ett specifikt och konkret uttryck för jämställdhetsarbetet och de stora organisationerna genomför regelbundet en sådan översyn. Lagen kräver kartläggning minst var tredje år. Resultaten är inte offentliga och det finns ingen rapporteringsskyldighet till DO.

DO har gett förstudien en sammanfattande kommentar kring den senaste granskningen av lönesättningar där medieföretag ingick i urvalet. Här fanns både tidnings- och etermedia, men inte public service. IT- och finansbranschen ingick också i granskningen, Det framkom bland annat att lönekartläggningar skedde i samarbete med facket. Medieföretagen hade dock svårigheter att beskriva hur analysen gjorts, noterade DO och endast två av de granskade företagen fick godkänt ifråga om analyserna av löneskillnader. Slutsatsen vi kan dra av DO:s meddelande är att arbetet mot lönediskriminering är osystematiskt i såväl mediebranschen som andra delar av näringslivet. Vi har i kartläggningen kontaktat HR-ansvariga på public service-bolagen för information om arbetet med lönekartläggningar. Bolagen lämnar inte ut rapporter men SVT har svarat att företaget gör lönekartläggningar vartannat eller vart tredje år och endast en gång under 2000-talet konstaterades ett fall av osakliga löneskillnader härledda till kön. Sveriges Radio hävdar att man har identifierat väldigt få osakliga löneskillnader vid sina kartläggningar.

"Intersektionalitet är ett begrepp som används för att beskriva hur flera normer samverkar med varandra och påverkar en individs möjligheter i ett givet sammanhang." (TemaLikabehandling)

Under förstudien har vi stött på olika exempel på hur diskrimineringsgrunder kan samverka. I intervjuer med kvinnor som upplevt sig bli särbehandlade på grund av etnisk bakgrund finns exempel på att könstillhörighet har förstärkt en utsatt situation. Däremot finns det i Sverige inte mycket forskning kring dubbel diskriminering i anställningar i medieorganisationer. Forskaren Maria Edström från Nordicom anser att "gender never comes alone". I samband med en nordisk konferens i Bergen, där vi medverkade, fanns frågan om kulturell mångfald och klass med i diskussionen som en beröringspunkt. Vår förstudie presenterades och i en workshop konstaterade deltagarna att arbetet för bättre etnisk mångfald i organisationerna bör integreras med andra rättighetsbaserade strävanden. Förändringar måste ske ur ett helhetsperspektiv.

Maria Edström menar att det finns svårigheter att få tillstånd en samlad diskussion om olika diskrimineringsgrunder i medierna, men Norden och Östersjösamarbetet kan vara en bra plattform för att komma vidare. Ett färskt exempel på Nordicom's kartläggningar är rapporten om gender bland filmregissörer. Bara 15 procent av alla spelfilmer i Norden regisserades av kvinnor. I Sverige var siffran sex procent.

En genomgång av tidigare ESF-projekt inom mediebranschen visar att det finns intressanta erfarenheter och resultat inom avgränsade områden. Men det saknas en sammantagen bild av hur jämställdhets- och mångfaldsfrågan interagerar. Några av de projekt som tagit upp intersektionaliteten är:

- Zebraprojektet – kartläggning av jämställdhetsarbetet i public service
- Paraplyprojektet – delprojekt om "vidsynt rekrytering"
- EqualFair - kvalitetssäkring av kompetensbaserad rekrytering
- Kulturkraft – kompetensutveckling kring mångfald i framförallt scenkonst och film



-Toolkit for diversity in public service television – en handbook för Europeiska Radiounionen

Storbritannien har mångfald inkluderat olika diskrimineringsfrågor och jämställdhetsintegrering. På BBC är det en självklarhet att arbeta integrerat med frågorna. I rapportering och uppföljning finns de olika diskrimineringsgrunderna alltid med. I Nederländerna verkar jämställdhet inte ha en lika stark framtoning som etnicitet i public service-bolagens kommunikation. Men detta kan också bero på den intensiva debatt som har rått kring invandring och islam. I Tyskland har de stora TV-bolagen ett långsiktigt arbete med gender mainstreaming, men först på senare år har detta arbete börjat kopplas samman med hela mångfalden.

Det finns ett intresse i både forskar- och medievärlden att ta ett samlat grepp på jämställdhet och etnisk mångfald. Det finns i medieorganisationerna kritik mot att jämställdhetsintegrering inte uppfattas som en central fråga i det praktiska arbetet. Det finns i intervjuer uppgifter om att kvinnor med utländsk bakgrund har svårare att hävda sig i konkurrensen. Men i praktiken finns det inte många hållpunkter i forskning eller statistik för så kallad dubbel diskriminering. Lönesättning är en väldigt konkret aspekt av arbetsvillkoren, men de uppgifter vi tagit del av, säger ingenting om lönediskriminering på grund av etnisk bakgrund. En viktig fråga för ett genomförandeprojekt är att se vilka konkreta jämställdhetsaspekter som kan ingå i sammanhang som entreprenörskap, ledarskap och nätverk.

Vi anser att det är angeläget att i ett genomförandeprojekt ta med genusaspekter i alla utbildningsinslag och aktiviteter.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Vilka åtgärder har ni vidtagit för att säkra tillgänglighetsarbetet i ett eventuellt genomförandeprojekt?

Vid sidan av den dominerande debatten om etnisk bakgrund har tillgänglighet, funktionshinder och funktionsnedsättningar hamnat mer i fokus under de senaste tio åren. Handikapprörelsens samverkan med public service är det tydligaste exemplet. Under en rad år har möten och seminarier ordnats. I förstudien har vi undersökt några resultat efter projektverksamhet och opinionsbildning.

I sändningstillstånden för public service krävs att programbolagen ska beakta behoven hos personer med funktionsnedsättning. Vidare åläggs bolagen att föra en dialog med handikapprörelsen. Sedan flera år arrangerar Sveriges Radio, SVT, UR och Handikappförbunden ett möte mellan public service-företagen och funktionshindersrörelsen. Olika teman tas upp på konferenserna

Handikapprörelsen har genom projekten Med i medier och Paraplyprojektet samt Zebraprojekt drivit på både tillgängligheten i medieutbudet och gestaltningen – alltså beskrivningen av personer med funktionsnedsättningar. I Zebraprojektet lades tonvikten på att allmänt öka kompetensen om funktionshinder som del av begreppet likabehandling.

Europeiska socialfonden har sedan Sverige blev medlem i EU bidragit till att öka kompetensen kring tillgänglighet i arbetslivet och i medierna. Som ett led i alla ESF-finansierade projekt går vi igenom tillgänglighet och möjligheter för personer med olika funktionsnedsättningar att bli delaktiga i aktiviteter och utbud. I våra intervjuer ser vi ibland kopplingar mellan etnicitet och psykisk ohälsa vid arbetslöshet.

”Jag har inte bara låg självkänsla nu, jag har förlorat min identitet också. Det är därför jag har gett upp. Jag går och pratar med psykolog nu.”

Erfarenheterna och uppföljning har också påvisat att det finns synergieffekter mellan mångfaldsområden när kompetensen ökar och strukturer förändras. Framgångsrikt förändringsarbete kring bemötande och attityder till personer med utländsk bakgrund kan öka möjligheterna att öppna nya perspektiv på andra grupper som riskerar att diskrimineras. Tillgängligt projekt har via myndigheten Handisam varit en del av ESF:s utbud som en kvalitetssäkring i projektutveckling. Efter att programmet avslutats finns fortfarande en kunskapsbank som ett redskap för att föra tillgängligheten vidare. I ett genomförandeprojekt



bör följande parametrar finnas med för att garantera att alla personer kan delta i aktiviteter, oavsett funktionsnedsättningar:

- skapa ett lärande i projektet som dels tar tillvara rättighetsperspektivet utifrån FN- och EUs regelverk, dels de kreativa resurser som finns bland grupper i handikapprörelsen. Oftast handlar det om att tillföra kompetens och öppna nya perspektiv på kommunikation
- anpassa projektlokalerna fysiskt för deltagare och medverkande med eventuella funktionshinder
- utforma utbudet av information och anpassa kommunikation efter olika gruppers behov med tanke på funktionsnedsättningar
- kartlägga kompletterande kompetensutvecklingsbehov bland berörd personal inom frågor som rör funktionsnedsättning
- i samband med utveckling av entreprenöriellt tänkande kan tillgänglighet ingå som ett inslag för att berika utbudet av nya affärskoncept
- Särskilda inslag i form av workshops eller seminarier kan utforska överlappning mellan områden som etnicitet och funktionsnedsättning

Programkriterier (samverkan, strategisk påverkan, lärande miljöer och innovation)

Hur har ni arbetat med relevanta programkriterier för ert projekt? Hur har det hjälpt er att förbereda er inför ett eventuellt genomförandeprojekt?

Vi har arbetat efter modellen att framgångsrik samverkan i ett genomförandeprojekt kräver styrning, struktur och samsyn. Under den nyss avslutade programperioden har temagrupper och processtöd i analysarbetet lyft fram exempel på hållbar samverkan. Förstudien startade med antagandet att Arbetsförmedlingen Kultur Media var ett nödvändig aktör i ett projekt, därtill behövdes samverkan med en utbildningsorganisation. För att förankra utvecklingsarbetet skulle medieföretag inbjudas till en styr- eller referensgrupp.

Under arbetets gång har vi försökt skapa intresse och engagemang för en plattform för ett genomförandeprojekt. Arbetsförmedlingen har här bidragit med en viktig del genom tillgång till det branschråd som myndigheten initierat. Det kallas Nationellt Branschråd Ord och Media – ett dialogforum kring arbetsmarknad och kompetensförsörjning. Projektet har presenterats i och diskuterats i detta forum. Vi har därmed haft möjligheter att fördjupa en del frågeställningar med public service och produktionsbolag. För Arbetsförmedlingen har branschrådet varit en kunskapsbas och samverkansmodell för ett genomförandeprojekt. I ett utvecklingsarbete med strukturfonderna kan även Arbetsförmedlingens branschråd för film ingå.

För ett nationellt projekt bör Arbetsförmedlingen och Medieinstitutet som har en omfattande utbildningsverksamhet, kunna vara en styrgrupp med stöd av Face Europe för spridning och påverkan. I en referensgrupp bör Stockholms universitet och något av bolagen i public service ingå.

Ett regionalt projekt för Sydsverige med fokus på entreprenörskap, borde drivas med en styrgrupp via Skurup Folkhögskola, föreningen Media Evolution och eventuellt Film i Skåne. Strategisk påverkan och spridning har redan startat upp i förstudiearbetet med branschen och utbildningsorganisationer. Detta har skett genom kontakter, intervjuer och workshops. En workshop som ordnades med brittiska BBC och Göteborgs universitet, Nordicom befäste intresset för projektet, liksom de möten som ordnades regionalt och nationellt med berörda aktörer. Presentationen av projektet på ett nordiskt medieseminarium i Bergen, var ytterligare en spridningspunkt. En enkät som genomfördes i maj bekräftade att branschen och utbildningsorganisationer ansåg det angeläget att genomförandeprojekt kom tillstånd. Vi har tagit fram en mer branschpassad version av slutrapport för spridning, där vi mer i detalj har gått igenom frågorna. Rapporten har spridits till personerna som deltagit eller medverkat till förstudiens genomförande.



Vi har utgått från tidigare erfarenheter i Socialfonden kring lärande miljöer. I ett genomförande projekt tror vi att det förutom formellt lärande behövs insatser kring icke formellt lärande som gör det möjligt för underrepresenterade grupper att få fotfäste i medierna. Dessutom bör insatser göras för lärande inom organisationerna. Vi har i förstudien fått gehör för tanken att en gemensam ansats mellan Arbetsförmedlingen och branschen kan förstärka lärmiljöer både i mediebolagen och i myndigheten. Deltagarna, arbets sökande och praktikanter kan bli både ett föremål för och en tillgång i bygget av bättre matchning på den här arbetsmarknaden. En utvärderingsplan är en viktig del av ett genomförandeprojekt. För att skapa ett lärande som ger hållbara effekter måste projektidé, upplägg och genomförande vara förankrat i alla avseenden bland de organisationer och strukturer som berörs av förändringsarbetet. Styrgruppens sammansättning är en kritisk faktor, enligt ESFs processtöd för Strategisk påverkan och lärande:

Några viktiga kriterier för att bygga ett lärande projekt:

- En övergripande bedömning av projektets resultat, exempelvis om individens kompetens eller anställningsbarhet ökat
- Bedöma metoder och aktiviteter i förhållande till mål och syfte
- Undersöka hur samverkan mellan berörda organisationer fungerat
- Bedöma projektorganisationens uppbyggnad och funktion
- Bedöma hur projektet arbetar med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet
- Bedöma förutsättningarna för att resultaten ger hållbara effekter, exempelvis om verksamheten förbättras, arbetsorganisationen utvecklas, individen får en fastare position på arbetsmarknaden, metoderna implementeras och överlever utan EU-medel

I ett genomförandeprojekt ser vi en möjlighet att lyfta sociala innovationer genom att koppla mångfald till entreprenörskap i nya medieplattformar. I den omställning som pågår inom medierna där traditionella roller med sändare och mottagare byts ut mot nätbaserad kommunikation kan etnisk mångfald ge nya perspektiv.

Tidigare ESF-projekt i medierna har visat att det går att koppla mångfald till kreativitet och bättre förståelse av publiken man vill nå. Förstudien har klarlagt att ett ytterligare steg är nödvändigt – mångfald, tillgänglighet och jämställdhetsintegration kan stärka entreprenörskap och förändringsvilja.

Uppföljning under förprojekteringen

Beskriv kortfattat hur ni arbetade med uppföljning under förprojekteringen:

Under förstudien arbetade vi med återkommande kontrollstationer, en per vecka. Detta genomfördes med arbetsgruppen och veckorapporter till styrgruppen.

Som underlag för uppföljningen har vi använt arbetsplanen som efter ansökan har operationaliserats. En checklista upprättades med de av ESF-rådet uppställda leveranspunkterna:

- Resultat av problem och behovsanalys med fokus på förstudiens tema och målgruppen arbetslösa unga med utländsk bakgrund och mediautbildning
- Resultat av omvärldsanalys kopplad till förstudiens tema och målgruppen arbetslösa unga med utländsk bakgrund och mediautbildning
- Beskrivning av samverkansparter och hur samverkansformen kommer att se ut under ett kommande genomförandeprojekt
- Identifiering av metoder och/eller behovet av nya metoder för målgruppen arbetslösa unga med utländsk bakgrund och mediautbildning
- Beskrivning av könsuppdelad statistik i kartläggningen och analyser som kopplas till behov, mål, tillgänglighetsarbetet och verksamheten
- Underlag som ligger till grund för slutrapporten

Tidplanen i ansökan låg till grund för den övergripande planeringen och har använts för de



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2013-3040133

regelbundna avstämningarna. Vid några tillfällen har vi avvikit från tidplanen. Det har framförallt gällt frågorna om jämställdhetsintegrering som varit mer omfattande och tidskrävande än planerat

Avvikelse från arbetsplanen och viktigare svårigheter togs upp för genomgång i styrgruppen som hade möte cirka en gång i månaden. Enstaka praktiska frågor löstes underhand per telefon eller mail. Under förstudien har vi också tittat på hur ett utvärderingsarbete kan läggas upp i nästa steg. Vi har här haft kontakt med utvärderingsföretaget Oxford Research.

En förstärkning av uppföljningen har skett genom regelbundna kontakter med en fokusgrupp bestående av personer med utländsk bakgrund som är eller har varit aktiva i mediebranschen. Samtalen där har understrukt komplexiteten i mångfaldsfrågan, en del antaganden om ett stort kompetensbehov bland utlandsfödda har korrigerats. Istället har förstudien gått in närmare på begreppet matchning mellan utbud och efterfrågan på mediemarknaden.

Vår workshop 23 maj med deltagare från BBC, public service, produktionsbolag och universitet var en viktig kontrollstation för projektet. En preliminär analys och redogörelse för arbetet presenterades. Mötet gav viktig återföring från branschen, inte minst underströks behovet av fortsatt dialog med medieföretagen kring mångfald i rekrytering och HR-frågor. I en uppföljande enkät fick vi positivt gensvar ifråga om konferensens kvalitet och bekräftelse av behovet av fortsatt utvecklingsarbete för mångfald i branschen.

Under arbetet har vi haft fortlöpande mailkontakt med ESFs handläggare. Vid två tillfällen har preliminär avrapportering skett skriftligt, i samband med möten i februari och juni 2014. Samtalen och återföringen har hjälpt projektet att aktualisera frågor som hållbarhet, förankring och tillgänglighet.

Andra erfarenheter som ni vill dela med er av

Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle ni vilja ge till framtida projekt?

Förstudien har lyckats med kartläggningen genom att vi fått ett stort antal intervjuer med målgruppen medieutbildade med utländsk bakgrund. Vi har också fått bra samarbete med branschen tack vare bra ingångar via styrgruppen. Erfarenheter från tidigare ESF-projekt i Sverige och utomlands har fångats upp som planerat. Kontakterna med brittiska BBC gav dessutom ytterligare skjuts åt projektet genom att bredda synen på vad mångfald kan innebära för utvecklingen av medieföretagen.

Ett uppenbart metodproblem i förstudien är definitioner av gruppen med utländsk bakgrund. Vi har använt SCBs terminologi, där gruppen omfattar utlandsfödda eller med en förälder är född utomlands. Kartläggning via intervjuer och möten med branschen var grundläggande i förstudien. Men att fokusera på personer med utländsk bakgrund medför svårigheter. Gruppen personer med utländsk bakgrund är oerhört heterogen. Det går inte att jämföra Daria som är andra generationens invandrare och uppvuxen i Limhamn med Maria som kom till Sverige vid 8 års ålder och bott i Rosengård sedan dess. Ännu mindre med Amir som kom som flykting till Sverige för två år sedan. Med denna erfarenhet skulle vi eventuellt ha behövt klargöra definitioner av målgruppen tidigare i processen.

En framgångsfaktor för goda kontakter med branschen beror antagligen på bra förankringar via styrgruppen och genomgången av tidigare ESF- och EU-projekt med bäring på medier. Främsta källor till information har varit Zebraprojektet, den europeiska lärplattformen för mångfald i medier (Equal) samt det transnationella projektet Immediate med holländska, franska och brittiska medier (Equal).

Vidare har projektet nationell matchning (Arbetsförmedlingen) temagrupperna Likabehandling samt de olika processtöden utgjort en kunskapsbank i förstudien.

Förstudien utgick ifrån arbetsområdet rörliga medier: journalistik och fakta, i slutskedet med kartläggning och intervjuer breddades fokus till att också omfatta film och fiktion. Vi såg att det finns många beröringspunkter och möjlighet att få mera kraft i ett eventuellt



fortsättningsprojekt. Breddningen av fokus på projektet borde ha kommit tidigare, En inneboende strukturell svårighet som ligger i regelverket försvårar en helhetssyn på matchningsproblematiken. Målgruppen är inriktad på försörjning och sysselsättning, oavsett verksamhetsform. Samtidigt finns det olika system som hanterar anställning respektive näringsverksamhet eller föreningsarbete. Begreppet anställningsbarhet borde ha problematiserats tidigare i ansökan.

Kontakter och intervjuer har gjort att vi i styrgruppen beslutade i ett senare skede att korrigera tre saker.

- att bredda målgruppen till att omfatta också film och rörlig bild vid sidan av journalistik och kommunikation.

- att ta upp matchningsproblematiken som ett gemensamt utvecklingsområde för Arbetsförmedlingen och branschen

- att lyfta upp entreprenörskap som en bärande del i ett Sydsvenskt perspektiv med transnationell förlängning

Anledningen till korrigeringarna är att möten med målgrupp och branschen har klargjort problem och behov som accentuerats i den snabba omvandlingen i medielandskapet.

Som helhet har förstudien lyckat i föresatserna att utreda möjligheter för att stödja medieutbildade att komma fram till sysselsättning. Eftersom regelverket för det nya programmet inte varit helt färdigt har vi behövt laborera med ett par olika modeller, ett nationellt projekt och ett regionalt. Detta har inneburit ett merarbete men det har troligen också ökat värdet av förstudien.

Kontaktpersoner

Vem ska man kontakta om man är intresserad av mer information?

Jacob Schulze

Face Europe

jacob.schulze@faceeurope.se

Ragna Wallmark

ragna.wallmark@gmail.com

Anita Eriksson

Arbetsförmedlingen Kultur Media

anita.e.eriksson@arbetsformedlingen.se