

# JMG

Kandidatuppsats i journalistik

2019-05-28

Institutionen för journalistik,  
medier och kommunikation

[www.jmg.gu.se](http://www.jmg.gu.se)

## ”Här är det rätt homogent och svennigt liksom”

En kvalitativ studie av SVT-medarbetares syn på etnisk  
mångfald i det journalistiska arbetet

Författare: Mathilda Alveflo och Hannah Frejdeman  
Handledare: Bengt Johansson och Emil Östlund  
Kursansvarig: Marina Ghersetti



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
JOURNALISTIK, MEDIER OCH KOMMUNIKATION

## Abstract

Title: “Här är det rätt homogent och svennigt liksom” – en kvalitativ studie av SVT-medarbetares syn på etnisk mångfald i det journalistiska arbetet  
Authors: Mathilda Alveflo and Hannah Frejdeman  
Level: Bachelor thesis in Journalism  
Term: Spring 2019  
Supervisor: Bengt Johansson and Emil Östlund

**Aim:** The aim of this thesis entails investigating how public service journalists at three distinct newsrooms view ethnic diversity and its effects on the reporting process and the audience. This was achieved by examining the following four aspects; (i) The level of ethnic diversity in the newsrooms; (ii) Public service journalists’ opinion on ethnic diversity within newsrooms; (iii) The impact of ethnic diversity within newsrooms on the selection of news; (iv) Public service journalists’ opinion on the editorial composition and its effect on the audience.

**Theoretical framework:** The methodology used to analyse the results of our study is rooted in the framework of ethnocentrism, the representation theory, postcolonialism, orientalism, the agenda-setting theory and the theory of “we and them” in media.

**Method:** In accordance with the overall aim of the thesis, a qualitative research method was adopted. In-depth interviews were conducted on thirteen co-workers at three different Swedish television newsrooms across the nation and covered reporters, editors and editors-in-chief respectively.

The results of the study suggest that two-thirds of the newsrooms had a very limited representation of ethnicities among their staff - the most predominant are ethnic Swedes. One particular newsroom, however, showed a greater level of ethnic diversity. Nonetheless, they were very much dependent on interns to reach their desired level of ethnic representation at work. Furthermore, the interviewees unanimously agreed that ethnic diversity in the newsroom is paramount to the understanding and representation of their respective audiences. It enables a wide array of people to better resonate and relate to the content covered in the news. Moreover, the analyses suggest that recruiting staff solely based on the intentions of creating an ethnically diverse environment was not a top priority. The composition of employees at the editorials in terms of ethnicity had a significant impact on the selection of news. This was particularly evident in the interview sessions where the reporters explained that they are usually given authority regarding the decision of what content is to be covered. Thus, they argued that their choices are somewhat influenced by their background, upbringing, culture and personal experiences. Ultimately, the interviewees agreed that the composition of employees at the editorials did have an effect on the content covered and the audience in terms of identification, representation, and whether or not stereotypes were being amplified.

**Key words:** Ethnic diversity, public service, representation, identification, media, journalism

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b>	<b>3</b>
<b>2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR</b>	<b>4</b>
2.1 FRÅGESTÄLLNINGAR	4
2.2 BEGREPPSFÖRKLARING	5
2.3 VARFÖR SVT?	5
<b>3. PROBLEMATISERING</b>	<b>6</b>
3.1 INOMVETENSKAPLIG PROBLEMATISERING	6
3.2 UTOMVETENSKAPLIG PROBLEMATISERING	7
<b>4. TIDIGARE FORSKNING OCH TEORI</b>	<b>8</b>
4.1 TIDIGARE FORSKNING	8
4.1.1 MÅNGFALD PÅ ARBETSPLATSEN	8
4.1.2 MÅNGFALDSARBETE PÅ REDAKTIONEN	9
4.1.3 DEN HOMOGENA REDAKTIONEN - ETT VITT PERSPEKTIV	10
4.1.4 PUBLIC SERVICE OCH MÅNGFALD	12
4.1.5 REPRESENTATION I MEDIA	13
4.1.6 TIDIGARE FALLSTUDIER	14
4.2 TEORIER	15
4.2.1 POSTKOLONIALISM, ORIENTALISM OCH ETT "VI- OCH DEM"	16
4.2.2 MEDILOGIKEN OCH DAGORDNINGSTEORIN	17
4.2.3 ETNOCENTRISM	17
4.2.4 REPRESENTATIONSTEORIN	19
<b>5. METOD OCH URVAL</b>	<b>20</b>
5.1 VAL AV METOD	20
5.2 MATERIAL	21
5.2.1 INTERVJUGUIDE	22
5.3 URVAL OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	23
5.3.1 INTERVJUSITUATIONEN	23
5.3.2 TRANSKRIBERING	24
5.3.3 PROBLEM OCH HUR VI LÖSTE DEM	24
<b>6. VALIDITET OCH RELIABILITET</b>	<b>26</b>
6.1 BEGREPPSVALIDITET OCH RESULTATVALIDITET	26
6.2 OPERATIONALISERING	26
6.3 RELIABILITET	26
6.4 INTERN VALIDITET	27
6.5 EXTERN VALIDITET OCH GENERALISERBARHET	27

<b>7. RESULTAT OCH ANALYS</b>	<b>29</b>
7.1 FRÅGESTÄLLNING 1	29
7.1.1 VAD BETYDER DET UR ETT TEORETISKT PERSPEKTIV?	30
7.2 FRÅGESTÄLLNING 2	31
7.2.1 VAD BETYDER DET UR ETT TEORETISKT PERSPEKTIV?	34
7.3 FRÅGESTÄLLNING 3	35
7.3.1 VAD BETYDER DET UR ETT TEORETISKT PERSPEKTIV?	38
7.4 FRÅGESTÄLLNING 4	39
7.4.1 VAD BETYDER DET UR ETT TEORETISKT PERSPEKTIV?	42
<b>8. SLUTSATSER OCH DISKUSSION</b>	<b>44</b>
8.1 SLUTSATSER	44
8.1.1 VAD KAN VI SÄGA?	46
8.2 DISKUSSION	47
8.3 FRAMTIDA FORSKNING	49
<b>9. REFERENSLISTA</b>	<b>51</b>
10.1 INTERVJUGUIDE	55
10.2 BILDBILAGOR	57
10.2.1 JOBBANNONS	57
10.2.2 STYRDOKUMENT	58

## 1. INLEDNING

2009 påbörjades ett EU-finansierat projekt med namnet *Zebraprojektet* av Sveriges Television, Sveriges Radio, Utbildningsradion och JMK vid Stockholms Universitet. Syftet med projektet var att göra medarbetarna mer bildade om mångfald, likabehandling och diskriminering. Projektet avslutades 2012 och då hade bland annat SVT skrivit en ny mångfaldspolicy och inrättat en HR-funktion med mångfald som arbetsområde (Europeiska socialfonden, 2012).

Trots detta gick ett antal medarbetare och tidigare medarbetare på SVT för snart två år sedan ut med en debattartikel i Expressen (Kovacevic et al. 2017) som kritiserade företagets mångfaldsarbete. I debattartikeln menar författarna att man som medarbetare snabbt märker att begreppet mångfald ofta återkommer på företaget men att de inte lever upp till sina mångfaldsmål – varken i tv-rutan eller bland redaktionsmedlemmarna.

Artikeln kommenterades därefter av både SVT:s divisionschef och HR-direktör (Lagercrantz & Rasiwala, 2017) som menade att kritiken var för hård och att företaget aktivt arbetar med mångfald (även om man inte uppnått sina mål än). Bland annat pekade de på de nyöppnade redaktionerna i så kallade utsatta områden i Sveriges två största städer.

Den svenska journalistkåren har tidigare beskrivits som homogen (Djerf-Pierre 2007, 24) något som man befärrar leder till att man skadar samhället då det kan bidra till skev rapportering och porträttering av människor (Hultén 2009, 7).

Fem år har gått sedan *Zebraprojektet* avslutades och två år sedan debattartikeln i Expressen skrevs. Vi ville därför undersöka hur inställningen till mångfald på redaktionerna ser ut i dag bland SVT:s medarbetare. Vi har därför valt att i denna uppsats utföra en fallstudie på tre lokala SVT-redaktioner där journalisterna har fått bidra med sina tankar kring mångfaldsarbetet inom journalistiken.

## 2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Vi syftar att undersöka public service-journalisters syn på etnisk mångfald inom redaktionen och i nyhetsarbetet. Detta tänker vi göra genom att intervjua medarbetare på tre lokala SVT-redaktioner.

SVT har ett public service-uppdrag att förhålla sig till – något som gör dem unika jämfört med övrig press i Sverige. De drivs inte av kommersiella intressen och har i uppdrag att spegla och finnas i hela landet (SVT, 2019). I uppdraget står även att de ska präglas av mångfald i rapporteringen och deras nyheter ska vara tillgängliga för alla.

Då tidigare liknande fallstudier gjorts på redaktioner med kommersiella intressen runt om i landet, vill vi bidra med en studie som undersöker ett icke-kommersiellt mediebolag.

I en allt mer global värld präglas våra samhällen av en större etnisk mångfald. År 2018 hade drygt 2,5 miljoner personer i Sverige utländsk bakgrund, vilket är en ökning med 104 413 personer jämfört med år 2017 (SCB, 2019). Tidigare studier har visat att en homogen journalistkår kan innebära en obalanserad bevakning av minoritetsfrågor (SOU 2006:21, 184) men trots en intensiv debatt om den etniska mångfalden inom yrkesgruppen verkar det vara svårt att förändra de homogena redaktionerna (Hultén, 2009, 120-121).

Journalister som arbetat på public service-redaktioner som satsat på att producera mångfalds- och integrationsrelaterat utbud har även beskrivit att deras redaktioner nedvärderats och isolerats inom företaget (SOU 2006:21, 59).

Vi anser det därför vara både relevant och intressant att undersöka nuvarande public service-journalister och deras syn på mångfaldsarbetet inom sitt yrke.

### 2.1 FRÅGESTÄLLNINGAR

För att kunna besvara vårt syfte har vi formulerat fyra frågeställningar:

1. Hur ser den etniska mångfalden ut på redaktionerna?
2. Vad är public service-journalisternas syn på mångfald på redaktionerna?
3. Hur resonerar public service-journalisterna kring hur sammansättningen på redaktionen påverkar nyhetsurvalet?
4. Hur resonerar public service-journalisterna kring den redaktionella sammansättningen och dess effekt på publiken?

## 2.2 BEGREPPSFÖRKLARING

I denna uppsats kommer vi använda oss av begreppet mångfald. Då mångfald kan betyda och innefatta olika saker väljer vi därför här att förklara hur vi i denna studie väljer att tolka och definiera begreppet. När vi använder oss av begreppet mångfald pratar vi om en etnisk mångfald, vilket definieras som en samexistens mellan flera etniska grupper eller kulturella och religiösa grupperingar (UNESCO, 2017).

## 2.3 VARFÖR SVT?

SVT skriver tydligt i sitt styrdokument *Policy för Sverigespeglning och likabehandling* (Sveriges Television AB, 2017) om den mångfaldspolicy som finns och som medarbetarna ska ta hänsyn till inom företaget. I dokumentet läser man: “SVT är till för alla. Alla människor är lika mycket värda. Sveriges befolkning ska avspeglas i såväl utbud som i sammansättning av vår personal. SVT:s program ska spegla befolkningens olika behov, intressen, perspektiv och åsikter. Alla ska känna igen sig i SVT:s utbud” (Ibid).

Något som också tas upp är vilka kriterier den rekryteringsansvarige bör förhålla sig till vid anställning av ny personal. “När vi anställer personal ska vi alltid tänka på att ha ett brett spektrum av kompetenser och erfarenheter” (Ibid).

I det tredje och fjärde stycket skriver SVT att: “Alla ska känna sig trygga på SVT, diskriminering i alla former ska motverkas. SVT välkomnar olikheter med hänsyn till ålder, kön, könsidentitet eller annat uttryck, etnicitet, religion eller andra övertygelser, sexuell orientering, funktionsnedsättning och behov av tillgänglighet. Hänsyn ska också tas till sociala och regionala aspekter” (Ibid).

Förutom detta externa dokument som gäller för hela företaget, finns även interna dokument med metoder kring hur den enskilda redaktionen ska arbeta för att inkludera fler i sin bevakning. I dokumentet, som av anonymitetsskäl och i samråd med intervjuperson inte kommer publiceras i denna uppsats, punktas information upp som anses vara viktig i mångfaldsarbetet. Bland annat finns demografisk fakta om bevakningsområdet och ett språkråd med syfte att stoppa reproduceringen av redan befintliga stereotyper i samhället.

Alla dessa mål – både externt och internt – tyder på att mångfald är en till synes viktig aspekt i det alldagliga arbetet på företaget. I och med det tydliga, explicita styrdokumentet finner vi SVT vara en intressant organisation att studera närmare. Detta för att se huruvida man förhåller sig till policyn, hur medarbetare resonerar kring och reflekterar över den egna redaktionens mångfald och höra deras tankar och åsikter kring om/hur dessa mångfaldsmål implementeras i de vardagliga arbetsrutinerna.

### 3. PROBLEMATISERING

I detta kapitel avser vi att presentera vår inom- och utomvetenskapliga problematisering och vi kommer här att motivera vår studies relevans. Vi redogör här för den vetenskapliga lucka vi strävar efter att fylla, kopplingen till tidigare forskning inom detta fält och vi förklarar på vilket sätt studien är förankrad i ett aktuellt samhällsfenomen.

#### 3.1 INOMVETENSKAPLIG PROBLEMATISERING

Vi har funnit forskning om mångfald inom ämnet för mångfald och journalistik som sträcker sig tillbaka till början av 2000-talet. Att detta varit en aktuell fråga för forskningen är tydligt då bland annat regeringen genom Kulturdepartementet genomfört utredningar kring ämnet.

Både svenska medieforskare som Gunilla Hultén, Ylva Brune och Leonor Camauër har forskat och skrivit avhandlingar och böcker kring ämnet mångfald och journalistik. Likaså hittas studier gjorda i andra länder av forskare så som Stuart Allan, Katsuo A. Nishikawa och Dwight E. Brooks.

I Camauërs studie beskriver hon hur man på senare tid explicit börjat efterfråga medarbetare med utländsk bakgrund på redaktionerna. Att ha så pass specifika krav så som en annan etnisk bakgrund, kan enligt Camauër ligga till grund för att man senare placerar dessa journalister i ett speciellt fack. Dessa journalister kan komma att enbart få rapportera om exempelvis invandring (SOU 2006:21, 62). Journalisterna vittnar om att deras kompetens inte används fullt ut (SOU 2006:21, 61).

Tyngdpunkten i svensk forskning kring etnisk mångfald och journalistik har under senare år alltmer kommit att beröra produktionsprocesser kring frågor om journalistikårens mångfald och medieföretagens policyfrågor (Graf, 2015, 344).

När Kulturdepartementet 2006 gjorde sin utredning kring mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen beskrevs mångfaldspolicies som ett hyfsat nytt tillskott på redaktionerna i Sverige. Camauër hävdade dock att det trots allt ändå inte anställdes fler med utländsk bakgrund och att dessa policies ser bra ut på papper men inte förverkligas på redaktionerna (SOU 2006:21, 72). En intervjuperson i studien definierar public service-bolagens policies som något som enbart finns till för att "uppfylla pappersmål" (SOU 2006:21, 74).

Vi anser därför detta vara en ytterst relevant studie då SVT som vi tidigare nämnt har en tydlig mångfaldspolicy. Vi anser att det finns en forskningslucka kring hur medarbetare, speciellt inom public service, själva ser på mångfald inom nyhetsarbetet och på den egna



redaktionen. Sedan SVT upprättade sin nya mångfaldspolicy har ingen forskning gjorts för att se om synen bland medarbetarna har förändrats. Då tidigare kandidatuppsatser gjort liknande undersökningar som den vi tänker genomföra fast bland kommersiella redaktioner, anser vi det vara relevant att vi genomför en studie på tre icke-kommersiella redaktioner. Vi hoppas att vår forskning tillsammans med tidigare och kommande forskning ska kunna bidra till att kartlägga journalisters syn på sitt eget arbete och sina arbetsplatser utifrån mångfald.

### 3.2 UTOMVETENSKAPLIG PROBLEMATISERING

Att undersöka en arbetsplats mångfald anses vara viktigt, inte minst ur ett demokratiskt perspektiv enligt Monika Djerf-Pierre (Djerf-Pierre, 2012, 15). Hon hävdar att det är ett demokratiskt problem om man inom ett visst yrke – journalistyrket inkluderat – är helt homogen, oavsett om det gäller kön, klass eller etnicitet.

I ett växande mångkulturellt samhälle är det allt viktigare att reflektera över hur vi reproducerar stereotypiska bilder av andra kulturer. Då tidigare forskning visat att det råder ett "vitt perspektiv" på redaktionerna (Hultén 2009, 125) är medieföretagens satsningar på etnisk mångfald ytterst relevant för att kunna spegla det verkliga samhällets sammansättning.

I public service-företagens uppdrag står det att man ska finnas över hela landet och att man ska spegla dess invånare (SVT, 2019). Public service-företagen ska bedriva tv och radio i allmänhetens tjänst där deras centrala uppgift är att erbjuda publiken ett mångsidigt programutbud som ska vara tillgänglig för alla (Regeringskansliet, 2018). Dessa företag finansieras även av den så kallade public service-avgiften, vilket avser alla över 18 år som har en beskattningsbar förvärvsinkomst (Ibid). På grund av deras uppdrag och avgiften, anser vi att det bör vara i allmänhetens intresse att studera hur SVT-journalister resonerar och arbetar med just frågor om mångfald och huruvida de följer det uppdrag de blivit tilldelade.

Hur saker och ting framställs i media är av stor betydelse, då många har nyhetsjournalistiken och medier som deras främsta källa till information (SOU, 2006; 9). Att det som produceras och skildras i nyheterna inte blir missvisande eller ger en skev bild av samhället är av ytterst vikt. Om redaktionernas homogena sammansättning bidrar till att journalisterna själva känner att de inte kan ge den helhetsbild för att spegla alla invånare i samhället som public service strävar efter, är detta problematiskt och därför något som är värt att undersöka.

Av de tre redaktionerna vi har valt att studera är två belägna i mindre städer i Sverige och en i en av Sveriges större städer. Befolkningssammansättningen i dessa tre städer ser olika ut, både till antal människor som bor där men också till etnisk bakgrund. Vi tycker därför att det är intressant att höra hur medarbetare på tre olika redaktioner ser på och resonerar kring mångfalden inom sitt eget arbete. Då redaktionerna även skiljer sig i storlek och storlek på bevakningsområde hoppas vi kunna ge en mer representativ bild av SVT som helhet.

## 4. TIDIGARE FORSKNING OCH TEORI

I detta kapitel kommer vi att presentera tidigare forskning och teorier som är relevanta för vår studie.

### 4.1 TIDIGARE FORSKNING

Vi har haft svårt att hitta forskning på ämnet mångfald och journalistik som gjorts senare än tio år tillbaka i tiden. Heike Graf (2015, 347) skriver att forskningen i början av 2010-talet nådde en kulm då flera avhandlingar som rör textanalyser lades fram. Att hitta nyare forskning däremot som har rört mångfaldsarbetet inom nyhetsmedia och public service har vi funnit svårt. I sin genomgång av mångfaldsforskning refererar Graf (2015, 346) till en studie genomförd 2014. I den beskrivs tidigare forskning med fokus på mångfaldsinriktning och diversity management i medieorganisationer som nästan obefintlig. Något som vi menar gör vår studie ännu mer relevant.

Mycket av den forskningen vi har tittat på och presenterar här under har över 10 år på nacken. Trots detta menar vi att den är aktuell, dels då vi inte hittar senare forskning och dels då den behandlar det forskningsområde vi undersöker. Den berör både områden som mångfaldsarbete bland företag och organisationer, mångfaldsarbete på redaktionen, mångfald inom public service och representation i media. Vi har även tittat på tidigare kandidatuppsatser där fallstudier gjorts på redaktioner i syfte att undersöka tankar kring mångfald.

#### 4.1.1 MÅNGFALD PÅ ARBETSPLATSEN

Svante Leijon och Vedran Omanovic skriver i sin rapport *Mångfaldens mångfald – olika sätt att se på och leda olikheter* om utmaningar för företagsledningar i ett mer globalt samhälle. Författarna menar att frågor som rör hur företag och organisationer ska kunna dra nytta av den alltmer tilltagande mångfalden kommer bli allt mer aktuella (Leijon & Omanovic 2001, 4). Att forska kring mångfald ur ett ledningsperspektiv blir relevant med utgångspunkten att det finns anledning till oro över ett ineffektivt utnyttjande av mänsklig kompetens. Genom att utnyttja mångfalden bland företag och organisationer kan man skapa större kunskap och kreativitet (Leijon & Omanovic 2001, 5).

Enligt Leijon och Omanovic (2001) finns det framförallt tre faktorer som nämns i samband med mångfaldsarbete bland organisationer och företag. De demografiska faktorerna som befolkningens och arbetsmarknadens sammansättning, de lagmässiga faktorerna med lagar mot diskriminering på arbetsmarknaden och ett internationaliserat näringsliv. Dessa faktorer

menar dem gör det nödvändigt för företag att arbeta med mångfald i sin personalpolitik (Leijon & Omanovic 2001, 6-10).

Något som kan ha betydelsefulla effekter på gruppens funktion är variationer i grupp sammansättningen. Företagen måste dock hantera möjligtvis uppkomna konfliktladdade situationer och få bort diskriminering, segregering och fördomar inom organisationerna. Tidigare forskning understryker att mångfaldsarbete måste ledas av en specifik person för att satsa på långsiktiga och systematiska lösningar. Människor tenderar att vara antingen etno- eller egocentrerade och att det i första hand tar sig uttryck i indelningar av "vi och dem" (Leijon & Omanovic 2001, 12-13).

#### 4.1.2 MÅNGFALDSARBETE PÅ REDAKTIONEN

En etniskt homogen journalistkår innebär en obalanserad bevakning av minoritets, flykting- och integrationsfrågor (SOU 2006:21, 184). Då nyhetsmedia, precis som vi redogjort för tidigare i denna uppsats, är en viktig källa för medborgare att skapa sin bild av verkligheten och samhället är det ytterst viktigt att dessa medier inte diskriminerar och att de faktiskt speglar den verklighet som råder.

Efter ett regeringsbeslut år 2004 tillsattes utredningen om *Makt, integration och strukturell diskriminering* med syftet att bland annat kunna jobba mot att skapa ett samhälle där alla medborgare ska kunna delta på lika villkor och där alla ska ha samma möjligheter. En del av utredningen bestod av att undersöka om det förekom diskriminering av utlandsfödda journalister i majoritetsmedia. Leonor Camauër utförde en kvalitativ intervjuundersökning med tio medarbetare med utländsk bakgrund för att höra berättelser ur deras synpunkt (SOU 2006:21, 20).

I utredningen av Leonor Camauër beskriver hon hur medieföretag i början på 2000-talet börjat söka efter medarbetare med just utländsk bakgrund explicit i sina jobbansökningar. Något som även syns i bland annat flera av Sveriges Televisions jobbannonser i dag (Sveriges Television AB, 2019). Camauër förklarar vidare att detta kan låta positivt medans det samtidigt kan visa sig vara negativt att fokusera på just denna egenskap hos en potentiell medarbetare. Att kolla efter specifika egenskaper, så som etnisk bakgrund, kan placera journalisten i ett visst fack enligt Camauër (SOU 2006:21, 62). Detta kan i sin tur leda till att denna journalist enbart får bevaka frågor kring invandring, integration och så vidare vilket så småningom kan kategorisera journalisten så att denna tillskrivs en kompetens som för arbetsgivaren kan betraktas som snäv. Detta kan sätta käppar i hjulet för framtida karriärmål (Ibid).

Mångfald på svenska nyhetsredaktioner har diskuterats sedan över 20 år tillbaka i tiden. Under åren har flera satsningar gjorts av olika medieföretag. I en undersökning från 2008 där

100 nyhetsmedieföretag tillfrågades om mångfald konstaterades det att mångfald värderas högt på redaktionerna. I studiens resultat beskrevs det dock finnas en osäkerhet kring hur de positiva effekterna ska uppnås. Flertalet företag tyckte också att mångfald gav dem bättre konkurrenskraft och anseende. Majoriteten av alla tillfrågade medieföretag instämde i att mångfald skapar ett bättre arbetsklimat och gjorde det lättare att möta publikens behov (Hultén 2009, 120).

I boken *Journalistik och mångfald* av Gunilla Hultén (2009) tas tre exempel upp på satsningar från redaktioner på ett bredare mångfaldsarbete. De redaktionella satsningar som gjorts för att åstadkomma mångfald i innehållet har inneburit att man fokuserat på att anställa journalister med utländsk bakgrund. Satsningarna gjordes av både tidningar, radio och tv. Redan 1993 släppte Sydsvenska Dagbladet en gratis lokaltidning som spreds i stadsdelen Rosengård i Malmö. Trots satsningen hade tjänsten som redaktör för tidningen låg status och det var lågt intresse bland medarbetarna att söka jobbet och tidningen lades ner 2002. 1999 startade Dagens Nyheter en mobil redaktion där målet var att nå ut till nya läsargrupper som bodde i Stockholmsförorternas miljonprogramsområden (Hultén 2009, 115-119). Denna typen av satsningar ses även på senare år då bland annat SVT öppnade nya redaktioner i Angered och Rinkeby. Två förortsområden till Sveriges två största städer (Lagercrantz & Rasiwala 2017).

#### 4.1.3 DEN HOMOGENA REDAKTIONEN - ETT VITT PERSPEKTIV

I boken *Journalistik och mångfald* från 2009 skriver Gunilla Hultén att trots att det vid den tidpunkten pågått en intensiv debatt i flera år kring den etniska mångfalden, verkar det vara svårt att förändra de homogena redaktionerna. I de medieföretag Hultén undersökt hade 5 procent eller färre av alla anställda utländsk bakgrund. När undersökningen gjordes fanns cirka 1300 utlandsfödda journalister anställda i Sverige. Av dessa var en tredjedel från andra nordiska länder, en tredjedel från ett europeiskt land och en tredjedel hade sitt ursprung utanför Europa (Hultén 2009, 120-121).

Även i den utredning som tillsattes av staten 2004 kom man fram till att personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade inom mediebranschen, speciellt utomeuropeiska medarbetare (SOU 2006:21, 35). Samma resultat går även att hitta i andra länder där liknande undersökningar gjorts såsom Nederländerna, Storbritannien och USA (Hultén 2009, 123-124).

Vikten av att ha en bred etnisk mångfald på redaktionen är något som diskuteras i Monika Djerf-Pierres kapitel *Journalisternas sociala bakgrund* (Djerf-Pierre, 2007). Hon hävdar att det finns en slags ambivalens när det kommer till tankar i journalistkåren kring hur viktigt det är med mångfald och representation på redaktionen. Å ena sidan menar man att det är viktigt att man på redaktionen speglar sin publik, och å andra sidan hävdar man att man vid

rekrytering ska prioritera personens meriter snarare än etnicitet (Djerf-Pierre, 2007, 30). Hon fortsätter med att public serviceföretagen har större krav på sig när det gäller invandrarrepresentation. Trots dessa krav visar det sig att man inte lyckats när det gäller representationen av personer med utländsk bakgrund i sina kanaler (Djerf-Pierre, 2007, 31). Denna typ av underrepresentation syns i alla typer av medier, inte bara public service-kanaler och underrepresentationen är framförallt tydligast när det kommer till journalister som vuxit upp utanför Europa.

Djerf-Pierre gör en jämförelse med andra professioner som till exempel advokater där det finns fler formella meriter att ta hänsyn till vid en rekrytering. Då det inte finns några legitimerade journalister utan journalistiken räknas som en semi-profession sker ofta rekryteringen genom personliga kontakter och nätverk. Detta menar hon kan missgynna personer med annan bakgrund än svensk då cheferna tenderar att anställa den med en bakgrund de känner igen sig själva i (Djerf-Pierre, 2007, 30).

Att en redaktion till sin sammansättning är etniskt blandad leder automatiskt inte till en mångfald av perspektiv. Detta eftersom det för enskilda journalister är svårt att gå emot det hierarkiska arbetssätt som råder på en redaktion (SOU 2006:21, 41). Enligt den engelska medieforskaren Stuart Allan är journalistiken formad efter ett "vitt perspektiv". Det som anses vara rätt och objektivt bestäms utifrån en vit social och kulturell erfarenhetsbakgrund (Hultén 2009, 125). Dessa aspekter gör att man som journalist med en minoritetsbakgrund anpassar sig efter den rådande redaktionella kulturen vilket gör det svårt att förändra yrkesrutiner och mönster i rapporteringen (Ibid). Även Ylva Brune menar att etniskt blandade redaktioner inte behöver innebära att journalistiken får fler perspektiv då det för enskilda journalister är svårt att gå emot de ritualiserade och hierarkiska arbetssätt som råder (SOU 2006:21, 41).

Det har gjorts flera fallstudier där journalister med minoritetsbakgrund i olika länder intervjuats angående sin position på den egna redaktionen. I *Mediernas Vi och Dom - Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen* beskrivs intervjuer gjorda med journalister med utländsk bakgrund som vittnar om att redaktionsledningen och kollegor försöker tvinga på dem en syn på verkligheten som sedan ska gestaltas i arbetet. Det kunde till exempel handla om problematiseringen kring invandrare. De beskriver även att det finns förväntningar på dem från vissa chefer vid anställningen att en viss typ av jobb ska göras som handlar om rapportering kring invandring. Det finns dock hinder från redaktionellt håll som gör att medarbetarna inte kan lägga upp rapporteringen utifrån egna mallar, utan det finns en förväntan på hur rapporteringens huvudpersoner ska framställas och strikta mallar för arbetets tillvägagångssätt. Något som medarbetarna inte vågar gå emot med rädsla att riskera sin anställning eller framtida karriär inom branschen (SOU 2006:21, 63-66).

Dessa typer av svar från journalister med minoritetsbakgrund återfinns även i forskning från andra länder. I en studie från USA intervjuades 18 journalister med minoritetsbakgrund som alla arbetade inom etablerade medier. Författarna till studien menar att det finns en konflikt mellan att vara förespråkare för sin etniska bakgrund och att upprätthålla de journalistiska normerna med objektivitet och saklighet. De menar också att etablerade medier utger sig för att arbeta för att anställa fler journalister med minoritetsbakgrunder. Trots detta förväntas även dessa journalister anpassa sig till rådande normer på arbetsplatsen och behöver därmed ta avstånd från sitt etniska ursprung och de sociala och kulturella erfarenheter som det innebär (Nishikawa et al. 2009).

Författarna till studien påpekar dock att de också finner stöd i att trots att journalister med minoritetsbakgrunder tenderar att acceptera de normer som råder bland redaktionerna är det flera som försöker hitta någon balans mellan sitt etniska ursprung och de professionella normer som finns. De bidrar också med perspektiv och erfarenheter som inte finns hos deras kollegor (Ibid).

#### 4.1.4 PUBLIC SERVICE OCH MÅNGFALD

Leonor Camauër beskriver en nedvärdering och isolering av mediearbetare vid public serviceföretag som arbetat eller arbetar vid redaktioner där det satsats på att producera ett mångfalds- och integrationsrelaterat utbud (SOU 2006:21, 59). De förklarar att de isoleras på det vis att de inte har mycket kontakt alls med de andra, svenska kollegorna på andra redaktioner. De gånger de kontaktades av andra redaktioner ville de oftast ha hjälp med att tolka eller översätta, hur man uttalar vissa ord och liknande problem. En intervjuperson ger exempel på hur en kollega ropade in henom till sändningsrummet och bad hen att tolka det som sades på ett annat språk i klippet. Intervjupersonen menar att det inte alltid är de journalistiska kvalitéerna som efterfrågas av journalisterna med utländsk bakgrund, och att detta är ett problem inom mediebranschen (SOU, 2006:21, 61).

Camauër förklarar detta med att journalisterna vid de så kallade "mångfaldsredaktionerna" upplever att de inte kan skapa meningsfulla kontakter med andra redaktioner just på grund av att de jobbar på en mångfaldsredaktion, och att deras kompetens inte används fullt ut utan att de kan få arbetsuppgifter så som att då till exempel få tolka. Att journalisterna vid mångfaldsredaktioner marginaliseras och att deras kompetens inte används fullt ut får konsekvenser för deras framtida karriärmöjligheter, samtidigt som det bidrar med känslor av uppgivenhet och frustration hos journalisterna (Ibid).

Mångfaldsmål och mångfaldspolicies var vid tidpunkten för Camauërs studie något relativt nytt i mediehusen i Sverige och något som intervjupersonerna i studien hade delade tankar om. De intervjupersoner som arbetat eller arbetar vid public service säger att det inte fungerar i verkligheten men att de låter bra i teorin. Flera intervjupersoner uppfattar diskrepansen mellan de uppsatta målen och förverkligandet av dessa mål som stor. Studien påvisar problem

så som att det inte anställs fler med utländsk bakgrund trots mångfaldsmål och policier, samt att hur ett projekt med målet att anlita medarbetare med en icke-svensk etnisk tillhörighet i slutändan valde att anlita medarbetare som hade flest likheter med majoritetskulturen (SOU 2006:21, 72). Något som även beskrivs vara ett problem i debattartikeln från 2017 som skrevs i Expressen av dåvarande och tidigare SVT-medarbetare (Kovacevic et al. 2017).

När det gäller skillnaden mellan privata företag och public service-redaktioner anses de privata företagen vara mindre fixerade vid att anställa journalister utifrån ett mångfaldsperspektiv, där de istället prioriterar egenskaper så som kompetens bland jobbansökningarna. I ett citat ur studien beskrivs detta som att ”de ena vill tjäna pengar och de andra vill uppfylla pappersmål” (SOU 2006:21, 74).

#### 4.1.5 REPRESENTATION I MEDIA

I början på 2010-talet gjordes flera avhandlingar kring medietextanalyser. Den största delen av den forskningen genomfördes med postkoloniala teorier och delvis genusteorier som grund. Det sammantagna resultatet har visat att medierapporteringen anses reproducera stereotyper och konstruera en negativ bild av invandrare och etniska minoriteter. De gånger invandrare nämns i positiva sammanhang beskrivs det ofta som ett undantag från regeln (Graf, 2015, 347).

Frågor så som huruvida stereotypiska och stigmatiserande bilder minskar om man anställer fler personer med invandrarbakgrund i mediehusen, är ett relativt outforskat fält i Sverige (SOU 2005:56, 139). Ylva Brune är en av de som forskat kring detta, och kommer fram till att det sätt på vilket nyhetsredaktionerna arbetar bidrar till att man inte ifrågasätter tillvägagångssätt och invanda tankemönster, och hon förskjuter därmed problemet från journalisterna själva och skyller snarare på nyhetsproduktionen och journalistiken i stort (Brune i SOU 2005:56, 139).

Någon som också är inne på samma spår som Brune är brittiska forskaren Stuart Allan (SOU 2005:56, 139). I sin studie menar han att alla mediearbetare formas av en viss typ av journalistik, oavsett etnisk tillhörighet, i och med att det är den typ av journalistik som är önskad och väntad av publiken (SOU 2005:56, 139). Sammanfattningsvis konstaterar författarna att på grund av att journalisterna till stor del tillhör den svenska majoritetsbefolkningen, sker rapporteringen och skildringen av verkligheten ur ett ”vitt” majoritetsperspektiv (SOU 2005:56, 140).

I *Handbook of Gender and Communication* skriver Dwight E. Brooks och Lisa P. Hébert om hur medieexponeringen formar en människas sociala identitet. De berör även vikten av att känna sig representerad i media (Brooks & Hébert, 2006, 297). De förklarar hur bilder, symboler och berättelser i olika medier ligger till grund för vilken kunskap publiken har om

olika saker och ting. I denna studie har man tittat närmare på representation i olika typer av medier i USA. I sin slutsats skriver Brooks och Hébert om hur medierna oftast visar upp liknande, ensidiga berättelser när det kommer till etnicitet och kön (Brooks & Hébert, 2006, 312). Om man däremot visar upp en bredare mångfald där fler är representerade, utmanar detta de stereotyper som finns kring bland annat etnicitet, enligt författarna (Ibid).

En annan studie pekar också på vikten av representation i media. I en studie gjord av Avraham och First om de nationella mediernas rapportering om byar/stadsdelar i den så kallade "periferin" i Tel Aviv framkommer tydligt problemet med mediernas val av vinklar och perspektiv i den egna rapporteringen (Avraham & First, 2006, 71). De nationella mediernas rapportering om dessa områden beskrivs begränsa synen på områdena och människorna som bor i de nämnda områdena, och bilden som målas upp blir inte representativ.

På grund av bristfällig rapportering om vardagliga saker, tenderar medierna att enbart skriva om saker så som fattigdom och brott utan tillräckliga förklaringar kring varför denna fattigdom uppkommer eller varför brott begås (Avraham & First, 2006, 83).

I studien framkommer att de perifera områdena beskrivs som "det andra" i förhållande till de centrala delarna (Ibid). Detta görs på många olika sätt, menar författarna. Delvis genom att bara integrera stereotyper i sina nyhetsberättelser och genom generaliseringar. Man lägger betoning på de skillnader som finns i stadens centrala och icke-centrala delar. Detta görs då man beskriver invånarna i de icke-centrala delarna nedlåtande och genom att beskriva de perifera områdena som våldsamma, farliga och som ett ställe där enbart människor med olika kulturella värderingar och normer bor. Beskrivningen av dessa värderingar och normer som något främmande och ovanligt bidrar till ett starkare "vi-och-dem" perspektiv (Ibid).

Rapporteringen av dessa områden är otillräcklig för att någon läsare/tittare/lyssnare ska kunna skapa sig en så representativ bild som möjligt. Det farliga med detta, menar författarna, är att genom undermålig rapportering av de perifera områdena formar man de läsare som bor i de centrala delarna. Deras uppfattning om dessa områden formas av det som de läser i medierna, då medierna beskrivs vara den enda källa till information som dessa människor har till dessa områden (Ibid). Slutsatsen som dras här är att underrepresentation och onyanserade bilder av minoritetsgrupper/områden i media bidrar med starka, stereotypa föreställningar bland publiken.

#### 4.1.6 TIDIGARE FALLSTUDIER

De tidigare fallstudier vi tittat på och inspirerats av är Leonora Toplica och Ida Oscarssons *The white point of view* och Carl Lindbergs *Den homogena redaktionen*. De båda har använt sig av liknande frågor i sin intervjuguide och det var också här vi fick inspiration till de



frågor vi valde att ställa till våra intervjupersoner. Vi använder liknande frågor främst för att enklare kunna bidra till forskningen med ännu en liknande fallstudie.

*The white point of view* är en fallstudie där tre lokaltidningar och deras syn på etnisk mångfald undersöks. De har genomfört 12 intervjuer, där semistrukturerade intervjufrågor och en intervjuguide använts (Toplica & Oscarsson, 2018, 1).

Toplica och Oscarssons huvudsakliga resultat visar att journalisterna vid dessa lokala redaktioner anser att bilden som ges av de utsatta områdena är negativ trots deras försök att neutralisera denna skeva bild. De intervjuade journalisterna uppger också att en etnisk mångfald på redaktionen är viktig, men att den i nuläget är låg eller helt obefintlig. Resultaten analyseras med hjälp av gestaltningsteorin, etnocentrismen och representationsteorin.

I *Den homogena redaktionen* genomför Lindberg en fallstudie där samtliga av tidningen Direktpress Stockholms redaktionsmedlemmar intervjuas för att besvara frågor kring hur de resonerar kring mångfaldsfrågor, varför större mångfald behövs inom journalistyrket samt hur man resonerar och arbetar med att ge plats åt mångfald i sin egen rapportering (Lindberg, 2014, 2).

Lindberg använder sig av den kvalitativa forskningsintervjun som metod, där semistrukturerade frågor används för att få svar på de fem frågeställningarna som han ställer.

I slutsatsen kommer Lindberg fram till följande resultat: Redaktionen är etniskt homogen där samtliga har gått en journalistutbildning, de var ungefär i samma ålder och alla bodde antingen i Stockholms innerstad eller i en närförort. Redaktionens medlemmar är medvetna om mångfaldsproblematiken i yrkeskåren och eftertraktar en större mångfald på arbetsplatsen, enligt Lindberg. Detta för att en större mångfald, enligt respondenterna, genererar i olika perspektiv på saker och ting. På frågan om hur man arbetar och resonerar kring större mångfald i sin rapportering, svarade de intervjuade att man låter olika människor komma till tals (Ibid).

## 4.2 TEORIER

Här presenteras det teoretiska ramverk som vi kommer använda oss av för att analysera våra intervjuer och därmed besvara våra frågeställningar.

Forskningen kring journalistiken och den etniska mångfalden har i sig inte utvecklat egna teorier utan tar istället avstamp i olika samhällsteorier och modeller. Det har blivit allt mer accepterat att anta att medierna konstruerar en verklighet och inte speglar den som den är. Något som medierna ofta själva hävdar (Graf, 2015, 335). Vi har därför valt att kortfattat nämna teorier som ligger till grund för en stor del av den forskning som redan finns inom

fältet mångfald och media. Vi presenterar sedan lite mer utförligt de teorier som vi finner relevanta för vår analys och studie.

#### 4.2.1 POSTKOLONIALISM, ORIENTALISM OCH ETT "VI- OCH DEM"

En stor del av den tidigare forskningen kring produktionsförhållanden inom majoritetsmedier använder sig av postkoloniala teorier. På senare tid har även systemteoretiska ansatser använts (Graf, 2015, 347). Den senare förklarar skillnader mellan journalistiken i olika länder främst utifrån skillnader i det politiska systemet och i hur samhällsorganisationer är organiserade och historiskt har uppkommit (Örnebring & Nygren, 2015, 25).

Trots att Sverige inte var någon kolonialmakt fanns ett kolonialt tänkande. I medierapporteringen om migranter finns fortfarande ett kolonialt perspektiv kvar i sättet att definiera och rangordna etniska grupper och kulturer. Då postkolonialismen står till grund för en stor del av den tidigare forskning som pekar på en "andrafiering" och diskrimineringsfrågor både på en medierepresentationsnivå och på produktionsnivån (Graf, 2015, 336) tycker vi att teorin är viktig att nämna.

Man började prata om postkolonialism under slutet av 80-talet där forskning ingick som rörde koloniala relationer och dess efterverkningar. När Edward Saids bok *Orientalism* släpptes på slutet av 70-talet inleddes också en typ av koloniala studier. Han beskriver i boken hur idéerna om Orienten och idéerna om Europa präglas av systematiska skillnader där Europa ses som rationellt, utvecklat och överlägset medan Orienten ses som outvecklat, stillastående och ojämnt (Hultén 2009, 29-30).

I journalistikens skildringar om invandrare visas maktrelationer mellan dem som beskriver och de som blir beskrivna. Detta bidrar till ett skapande av ett kollektivt nationellt medvetande och en känsla av gemenskap. Främlingen i rapporteringen kan då stå i ett polariserat förhållande till svenskheten (Hultén 2009, 21-22).

En rad studier som gjort sedan 80-talet har bekräftat bilden av invandrare i medier som negativ där minoritetsgrupper kommer till tals mindre ofta och mindre utförligt än majoritetsgrupper. De exotiseras och beskrivs med stereotypiska adjektiv vilket i nyhetsmedia kan konstruera ett "vi" och ett "dem" (Graf, 2015, 340-343).

Även i dag kan texter i nyhetsmedia konstruera ett "vi" och ett "dem". "Dem" är då föremål för gestaltningar som utgår från diskurser som "vi" känner oss hemma i. "Dem" har inte heller något inflytande över hur texten konstruerar "dem". Även om nyhetsjournalistiken också behöver motsatser, konflikter och polariseringar för att formulera sig behöver inte texter där "vi" beskriver "dem" representera "dem" på ett negativt sätt. Skillnaderna som beskrivs kan vara till "deras" fördel. Även om dessa enskilda texter oftast inte framstår som

främlingsskapande blir de som permanenta inslag i nyhetsdiskursen en bidragande faktor till att skapa kategorierna 'invandrare' och 'flyktingar' som annorlunda och eventuellt bristfälliga (SOU 2006:21, 90- 91).

#### 4.2.2 MEDIELOGIKEN OCH DAGORDNINGSTEORIN

Trots att en stor del av tidigare forskning som rör mångfald i nyhetsmedia utgår från postkoloniala teorier har också en del senare teorier med avstamp i systemteorin blivit allt mer relevanta för forskningen kring en balanserad rapportering och mångfaldsarbete i medieföretagen (Graf, 2015, 336-337, 347).

Mer tillämpade medieteorier som beskriver medias nyhetsurval och arbetssätt är i dag relevanta när man studerar nyhetsmedia. En av dessa teorier är dagordningsteorin. I en studie som gjordes i början av 70-talet analyserade man samspelet mellan de frågor som dominerade mediernas nyhetsbevakning och den allmänna opinionen. Sambanden var starka och resultatet av studien ledde till att det banades väg för en mängd studier de följande årtiondena. Den huvudfråga som ställs i forskningen handlar om vilken uppmärksamhet som ägnas åt olika frågor. Trots att det finns olika teorier kring hur detta samband, som genom en stor mängd forskning hittats mellan medieras nyhetsbevakning och den allmänna opinionen, har dagordningsteorin fått omfattande empiriskt stöd. Slutsatsen att är därför tydlig inom teorin att journalistiken påverkade opinionen genom att lyfta fram vissa sakfrågor i sin rapportering och tona ner andra (Shehata, 2015, 354-357).

En annan av de teorier som rör den redaktionella processen och nyhetsurvalet är medielogiken. Teorin grundar sig i att ett mediums innehåll beror på vilket innehåll som passar yrkesmässiga normer, behov av uppmärksamhet, dess organisation och format. Det är andra faktorer än verkligheten i sig som styr vad medierna rapporterar om. Faktorer så som graden av journalistisk professionalism, marknadsorientering och de tillämpade medieteknikerna. Mediernas egna format och behov kan därför bli styrande när det kommer till nyhetsvärdering och nyhetsurval (Strömbäck, 2015).

#### 4.2.3 ETNOCENTRISM

Begreppet etnocentrism kommer från grekiskans 'ethnos' som betyder nation, och 'kentron' som betyder center och innebär att man sätter sin egen nation och därmed även sin egen kultur i centrum (Gudykunst & Kim, 2003, 137). William G Sumner definierar etnocentrism och beskriver att folket inom den egna nationen tenderar att överdriva och även förstärka saker och ting som är specifika för den egna nationen. Folket tenderar att göra den egna kulturen och nationen till referens vid jämförelser och värderingar av andra kulturer (Ibid).

Gudykunst och Kim fortsätter med att förklara att vi enligt etnocentrismen ser våra egna kulturella värderingar som de rätta värderingarna och att de är bättre än andra kulturers värderingar (Ibid). De förklarar att vi tenderar att identifiera oss själva med en så kallad 'ingroup' (alltså de man delar samma kultur med) och att det finns en motpol till denna grupp, en så kallad 'outgroup'. Dessa inne- och utegrupper kan ha positiva konsekvenser för innegruppen, men negativa konsekvenser för utegruppen. För innegruppen kan etnocentrismen bidra med bättre sammanhållning inom gruppen, men det kan också bidra med ökad fientlighet gentemot utegruppen (Gudykunst & Kim, 2003, 139).

Författarna klargör även att det finns en skillnad mellan xenofobi och etnocentrism, i och med att xenofobi definieras som en typ av rädsla för främlingar (Kleg i Gudykunst & Kim, 2003, 138) vilket inte är samma sak som att sätta sin egen nation först.

Ett exempel på hur etnocentrism utspelar sig är till exempel hur kartan ritas upp olika i olika världsdelar där Kina ritas sig själva i mitten, USA ritas sig själva i mitten och Europa likaså. Detta är en indikation på hur man själv ser på sitt land som världens centrum (Ibid).

Motsatsen till etnocentrism kallas för kulturell relativism (Gudykunst & Kim, 2003, 138). Kulturell relativism är en filosofi där man tolererar och försöker förstå alla kulturer – även om de skiljer sig från sin egna (Gudykunst & Kim, 2003, 401).

I en rapport skriven på uppdrag av Utrikesdepartementet använder Ylva Brune Nationalencyklopedins definiering av begreppet etnocentrism – att bedöma andra människors kulturer utifrån sin egen kultur som ses som en slags överlägsen kultur (Brune, 2000, 23). Hon citerar även Åke Holmberg som beskriver en nära besläktad filosofi till etnocentrismen, nämligen eurocentrismen (Holmberg i Brune, 2000, 23). Enligt Holmberg är eurocentrismen definieringen på det fenomen där det stereotypiska Europa beskrivs med positivt laddade ord så som frihet, framsteg, intelligens och skönhet. I motsats till detta beskrivs den stereotypiska övriga världen med ord som slaveri, stagnation, inskränkthet och avskyvärdhet (Ibid).

Då medierna är de som för väldigt många är en stor källa till information, anser vi att det är av stor vikt att undersöka hur redaktionerna förhåller sig till etnocentrismen (och även eurocentrismen). Hur journalister och arbetsledare ser på en etnisk mångfald på redaktionen och i nyhetsutbudet är av betydelse då de arbetar med att just rapportera om och reflektera kring andra nationer och andra kulturer som skiljer sig från sin egen. Vi vill, med hjälp av denna teori, undersöka hur och till vilken grad man på de tre redaktionerna sätter den egna nationen och kulturen i centrum.

#### 4.2.4 REPRESENTATIONSTEORIN

Representation beskrivs som det som knyter samman mening och språk med hjälp av kultur, enligt sociologen och kulturteoretikern Stuart Hall (Hall, Evans, & Nixon, 2013, 1). Hall menar att saker som till exempel objekt, personer och händelser saknar en fast och sann innebörd och att det är genom kultur som dessa saker får mening. Därför, fortsätter han, finns det ingen garanti att samma objekt i en kultur har samma innebörd i en annan kultur. Detta på grund av att olika kulturer tillskriver olika meningar till olika objekt (Hall, Evans, & Nixon, 2013, 14).

Hall förklarar detta fenomen genom att använda begreppen 'coding' (koda) och 'decoding' (avkoda). Att skapa mening till ett objekt, en person eller händelse kräver att avsändaren kodar sin tolkning och att mottagaren avkodar med samma tolkning för att avsändarens initiala budskap ska komma fram (Hall, Evans, & Nixon, 2013, 45).

Forskaren Jostein Gripsrud fortsätter på Halls representationsteori genom att i sin definition även omfatta medierna (Gripsrud, 2002, 11). I sin bok menar Gripsrud att representation är en fråga om vem och på vilket sätt personer kommer till tals i medierna (Ibid).

Hur media skapar mening till ett objekt, en person eller händelse genom sina tolkningar blir därför avgörande för hur mottagaren uppfattar dessa. Om media enbart reproducerar de redan befintliga samhällsnormerna och alltid 'kodar' utifrån samma kultur, blir det ingen mångfaldig rapportering. Alltså – om en redaktion enbart består av medarbetare från en och samma kultur, blir det ett problem med representationen av andra synvinklar än den egna kulturens. Detta kan leda till ett "vi" och "dem"-tänk, vilket redovisades i första avsnittet.

## 5. METOD OCH URVAL

I denna kandidatuppsats har vi använt den semistrukturerade intervjun som metod. Här nedan kommer vi redogöra för valet av metod och motivera vår användning av just semistrukturerade intervjuer för att bäst besvara studiens syfte samt redogöra för det material som ligger till grund för vår studie.

### 5.1 VAL AV METOD

Vi anser att den kvalitativa forskningsintervjun är den metod som skulle fungera bäst för att kunna besvara vårt syfte. Kvalitativa intervjuer är det som oftast används när man undersöker människors olika erfarenheter och deras sätt att förstå olika typer av förhållanden antingen i vardagslivet eller yrkeslivet. Den kvalitativa intervjun är praktisk när det gäller att förstå intervjupersonens åsikter och uppfattning om specifika händelser och situationer (Ekström & Johansson, 2019, 102), vilket är det vi ämnar att göra i denna uppsats.

Dessutom menar Ekström och Johansson att kvalitativa intervjuer fungerar bäst när vi vill komma runt de mest uppenbara svaren och tankarna – när man vill åt reflektioner, värderingar och normer – och därför är detta ett bra metodval för vår studie (Ekström & Johansson, 2019, 103).

Att välja den kvalitativa samtalsintervjun som metod istället för exempelvis en enkätundersökning där svarspersonerna själva fyller i ett frågeformulär skriftligt som sedan analyseras, har sina fördelar för vår studie. Genom en kvantitativ enkätundersökning hade vi inte kunnat besvara våra frågeställningar då vi inte hade kunnat komma ner på djupet med hjälp av svaren från en sådan undersökning (Ekström & Johansson, 2019, 102).

Följdfrågor är en stor, värdefull del av samtalsintervjun – något som inte heller är möjligt i en enkätundersökning. I samtalsintervjun får forskaren möjlighet att fråga vidare efter de svar som kräver en längre utläggning av intervjupersonen, till exempel svaren vid öppna frågor (Esaiasson, et al., 2017, 260).

Intervjuer skiljer sig åt genom att vara olika mycket strukturerade. En intervju som är strikt strukturerad och som har strikt formulerade och avgränsade frågor, är en metod som vanligtvis används vid kvantitativa surveystudier (Ekström & Johansson, 2019, 115). Med denna metod finns också oftast färdiga svarsalternativ och förväntade svar från intervjupersonen, något som vi inte var ute efter i denna studie. I en kvalitativ studie är istället relativt ostrukturerade och semistrukturerade intervjuer vanligt förekommande (Ibid). I den typ av metod som vi valt – den semistrukturerade intervjumetoden – styrs intervjun främst av olika teman. I vårt fall har vi delat upp frågorna efter fyra teman: Personliga frågor

om journalisten/uppvärmningsfrågor, på arbetet, mångfald på redaktionen och slutligen: journalistiken utåt.

Vi har valt att titta närmare på tre specifika fall, nämligen tre lokala SVT-redaktioner och studien blir därför en fallstudie. En fallstudie förklaras, enligt Nationalencyklopedin, som en typ av datainsamlingsmetod inom olika forskningsfält där man detaljerat undersöker ett särskilt fenomen i ett större sammanhang (Nationalencyklopedin). En fallstudies syfte är att bland annat fördjupa och utveckla teorier om de specifika fallen (Ibid).

Resultaten från en fallstudie kan inte sägas vara statistiskt representativa för en större population, då man enbart kollat på mindre fall och inte kan uttala sig om många (Ekström & Larsson, 2010, 18). De generaliseringar som kan göras från en fallstudie är snarare teoretiska generaliseringar, där många fallstudier inom samma forskningsområde kan hjälpa till att skapa större förståelse för vad som finns gemensamt för dem (Ibid). Då vi på grund av vår givna tidsram endast hade möjligheten att genomföra studien på tre av SVTs 21 lokala nyhetsredaktioner väntade vi oss inte att kunna dra stora generaliseringar varken för alla journalister inom public service eller alla journalister som arbetar på SVTs nyhetsredaktioner. Däremot hoppades vi att vår fallstudie, tillsammans med tidigare studier som genomförts på samma eller liknande sätt kring samma eller liknande ämne, kan bidra till att ge vetenskapen en bättre bild av public service-journalisters syn på mångfalden inom sitt eget arbete.

Att gå från det specifika till det generella är en förenklad bild av en studie med induktiv ansats (Trost, 2014, 21). Det är när forskaren börjar i sin data för att sedan utveckla idéer och teorier utifrån den, som forskaren har antagit en induktiv ansats i sin studie (Ekström & Johansson, 2019, 19). Många forskare menar dock att endast renodlade teoriutvecklande studiers existens är en illusion. Detta då man alltid har någon typ av förhandsuppfattning om var man skall leta efter förklaringar till ett fenomen (Esaïasson et al., 2017, 113). Detta kan även sägas om vår studie då vi på förhand utgår från vetenskapen att SVT ställt upp mångfaldsmål och att deras medarbetare i största mån delar företagets värderingar. Något som eftersöks i SVTs jobbbannonser där man bland annat skriver "vårt uppdrag är att spegla hela Sverige och därför söker vi medarbetare med olika bakgrund som kan tillföra olika perspektiv [...] SVT har ett public service-uppdrag och det är viktigt att du delar vår värdegrund om det demokratiska samhället och allas lika värde." (SVT, 2019).

## 5.2 MATERIAL

Det material som ligger till grund för denna studie är 13 semistrukturerade intervjuer vi genomfört på SVT-redaktioner i olika delar av landet under våren 2019. Av anonymitetsskäl skriver vi inte ut vilka redaktioner vi har varit och genomfört intervjuer på, något som förklaras nedan. De intervjuade på varje redaktion har rollerna redaktionschef/ansvarig

utgivare, redaktör eller reporter. Våra intervjupersoner har varit i olika åldrar, kön och med olika bakgrunder men även dessa egenskaper namnges ej på grund av anonymitetsskäl.

Intervjuerna, som var cirka 30 minuter långa, transkriberades efteråt för att lättare kunna analyseras.

### 5.2.1 INTERVJUGUIDE

I vår uppsats har vi skrivit frågor och utgått från intervjuguiden som finns att läsa om i *Metodpraktikan* (Esaiasson et al, 2017, 273). Intervjuguiden innefattar att man strukturerar sina frågor efter olika teman, vilket är det vi gjort. För att öka studiens replikerbarhet och transparens har vi bifogat vår intervjuguide som en bilaga i denna uppsats.

Grundregeln är att alla frågor som man ställer ska vara korta, ej komplicerade och ska inte vara skrivna på ett akademiskt språk (Esaiasson et al, 2017, 274). Detta är helt enkelt för att det inte ska gå någon intervjutid till att behöva sitta och förklara olika ord och begrepp. Ett annat kännetecken för en lyckad intervjuguide är att frågorna ska vara korta och svaren långa – något som stämmer överens med våra frågor och de svar vi fick.

Vi valde att dela in våra frågor i fyra olika teman där vi började med ett par uppvärmningsfrågor så som “Hur gammal är du?”, “Vad har du för utbildning”, “Hur länge har du jobbat som journalist”. Detta för att, precis som *Metodpraktikan* förespråkar, skapa en god stämning i början av intervjun (Ibid). Intervjuguiden finns att läsa som en bilaga till uppsatsen.

De följande tre temana var *På arbetet*, *Mångfald på redaktionen* och *Journalistiken utåt*. Under dessa tre teman ställdes de frågor som hade mest betydelse för vår studie och som vi behövde ha svar på för att kunna besvara våra fyra frågeställningar. *Hur ser den etniska mångfalden ut på redaktionerna* besvarades med tema 2, *Vad är public service-journalisternas syn på mångfald på redaktionerna* och *Hur resonerar public service-journalisterna kring hur sammansättningen på redaktionen påverkar nyhetsurvalet* besvarades med tema 3 och *Hur resonerar public service-journalisterna kring den redaktionella sammansättningen och dess effekt på publiken* besvarades genom tema 4.

Intervjuguiden ska fungera som en guide, en vägledning, och är inte något man behöver följa slaviskt, enligt *Metodpraktikan* (Esaiasson et al, 2017, 276). Det viktigaste är att alla teman och dess frågor tas upp och besvaras, något som de gjorde under intervjuerna vi höll. För att samtalet skulle flyta på bättre hände det ibland att vi frångick ordningen på frågorna i intervjuguiden, men såg alltid till att alla frågor besvarades.



## 5.3 URVAL OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Vi valde att utföra vår fallstudie på tre lokala SVT-redaktioner – på en redaktion i en större stad och på två redaktioner i två mindre städer. Att kolla på en stor och två mindre redaktioner hoppades vi skulle leda till att de svar vi fick kan anses vara mer representativa än om vi till exempel enbart hade intervjuat journalister vid en redaktion. Vi valde att undersöka SVT dels på grund av att de med sitt public service-uppdrag har tydliga mångfaldsmål som vi ville titta närmare på, och dels då SVT arbetar med tv och således inkluderar både ljud och rörlig bild. Kombinationen av ljud och rörlig bild anser vi gör nyhetskonsumenter mer medvetna om vilka som förekommer i nyheterna då även journalisterna syns, både i inslag (även om det i vissa fall bara är genom en namnskytt) och som programledare.

Dessa tre redaktioner kommer senare i analysen att benämnas redaktion A, B och C där redaktion A är redaktionen belägen i en större stad och där redaktion B och C är två redaktioner belägna i två mindre städer.

Vi valde att kontakta de högsta cheferna på vardera redaktion via mejl och telefon som vi sedan bad föra vår förfrågan vidare till de andra medarbetarna. Detta blev vårt urval. Vår ambition var att intervjua runt fyra till fem personer på vardera redaktion, beroende på redaktionell storlek. Vi ville ha en bredd bland våra intervjupersoner både i arbetsuppgifter, ålder, kön och bakgrund, detta för att få ta del av så många olika perspektiv som möjligt och för att öka våra chanser att kunna identifiera skillnader bland grupperna.

Valet av redaktioner berodde på vilka redaktioner vi fick tillgång till och tillåtelse att intervjua på, något vi redovisar mer under *Problem och hur vi löste dem*. En av de tre redaktionerna har gjort en aktiv mångfaldssatsning och var därför intressant för vår studie just på grund av detta.

### 5.3.1 INTERVJUSITUATIONEN

För att undvika missuppfattningar och lättare kunna tolka det intervjupersonerna sa med bland annat kroppsspråk valde vi att besöka varje redaktion för att genomföra intervjuerna på plats. Telefonintervjuer fanns som alternativ om någon intervjuperson absolut inte skulle kunna träffa oss på plats, vilket var fallet med en av de 13 intervjuerna.

Alla vi intervjuade utlovades anonymitet då det inte var relevant för våra resultat att ha med respondenternas namn eller arbetsplats. Löftet om anonymitet hoppades vi skulle få intervjupersonerna mer bekväma med att svara öppet på frågorna. En av våra intervjupersoner uttryckte dock att anonymiteten inte spelade någon roll och att vi gärna fick skicka vår

inspelning till dennes chef. Men då vi i början av studien utlovat våra intervjupersoner anonymitet förblev de allihopa anonyma i uppsatsen.

### 5.3.2 TRANSKRIBERING

Alla intervjuer spelades in på bådars mobiltelefoner för att sedan transkriberas. Detta för att underlätta analysarbetet. Vi antecknade även på våra datorer under intervjusituationen ifall inspelningarna inte skulle fungera. Att spela in intervjuerna gör det möjligt för oss att även i efterhand lyssna efter bland annat intonation, pauser och tempo, vilket är viktig information för vår analys (Ekström & Johansson, 2019, 118).

Vi frågade alltid om tillstånd för att få spela in intervjun men tydliggjorde att det bara var för att underlätta vårt analysarbete och att ingen annan än vi som satt i rummet skulle få höra inspelningarna. Vi hade i åtanke det faktum att intervjupersonens medvetenhet kring att hen spelas in kan ha en viss påverkan på interaktionen (Ekström & Johansson, 2019, 82). Vi hoppades dock att eftersom vi använde oss av våra mobiltelefoner för att spela in skulle detta inte störa något nämnvärt då en mobiltelefon som ligger på bordet i dag inte drar särskilt mycket uppmärksamhet till sig.

Vi valde att dela upp transkriberingen mellan varandra, och vi transkriberade därför varannan intervju. Detta för att spara tid och för att jobba effektivt. Att transkribera hela intervjuerna gjorde att vi inte gick miste om någon information som kunde vara viktig för det slutgiltiga resultatet. För att undgå systematiska fel valde vi dock ett antal intervjuer slumpmässigt som vi lyssnade på tillsammans samtidigt som vi läste transkriberingen. Detta för att se om vi kunde upptäcka några eventuella brister.

Efter att alla intervjuer transkriberats delades de fyra frågeställningarna upp efter varsin färg. Vi har sedan läst igenom alla intervjuer och tematiserat svaren genom att färgmarkera de stycken som är relevanta för vardera frågeställning. När vi sedan analyserade och skrev vårt resultat var detta till stor hjälp då det underlättade arbetet med att besvara våra frågeställningar. Färgkodningen gjorde att vi lätt kunde välja citat från våra intervjuer för att konkretisera både likheter och skillnader i resonemang bland våra intervjupersoner. Vi har även fört en tabell på vilka citat vi använt oss av för att se till att alla våra intervjupersoner fick komma till tals och för att undvika att studiens resultat enbart skulle baseras på ett fåtal intervjuer.

### 5.3.3 PROBLEM OCH HUR VI LÖSTE DEM

Under arbetets gång har vi stött på problem i form av urval och tillgång till olika SVT-redaktioner. Det var inte helt enkelt att få tillgång och tillstånd att genomföra intervjuer med medarbetare på vissa SVT-redaktioner. Vårt tillvägagångssätt var att kontakta

redaktionschefen vid varje redaktion och att med dennes godkännande senare gå vidare och kontakta reportrar och redaktörer för att berätta om vår uppsats. Detta eftersom vi hoppades att redaktionschefen då skulle kunna meddela sin redaktion om vår uppsats och därigenom få fler att vilja delta i vår studie. Denna strategi fungerade inte på en av de kontaktade redaktionerna då redaktionsledningen var långsamma med att ge svar och till sist svarade att de inte ville hjälpa oss med att komma i kontakt med intervjupersoner till vår studie. Något vi inte hade räknat med då de initialt lät väldigt positiva till vår studie. Detta gjorde att vi fick tänka bort vår originalidé och arbeta fram en ny genom att kontakta reportrarna direkt. Som vi befarade gjorde detta att endast ett fåtal återkopplade och visade intresse för att delta i studien. Vi genomförde även intervjuer med de som ville ställa upp från den redaktionen men valde sen att inte ha med dessa för vårt resultat då vi kände att vi inte kunde uttala oss om den redaktionen baserat på de få intervjuer vi gjort där.

Då vi initialt räknat med att kunna undersöka denna redaktion, blev det lite knappt om tid när vi insåg att vi behövde hitta en ny redaktion att genomföra studien på. Ännu en gång fick vi omarbeta vår idé något och istället för att undersöka två större SVT-redaktioner valde vi två mindre redaktioner som vi sedan kontaktade. Vi förklarade vår situation för redaktionscheferna vid båda dessa redaktioner och bad om snabba svar. Något som vi också fick och redan veckan därefter kunde vi besöka båda redaktionerna för att genomföra våra intervjuer. Vi hade önskat, både för vår egen skull och för intervjupersonernas skull, att vi hade kunnat boka intervjuerna i ett tidigare skede. Två av de redaktioner vi genomfört intervjuer på fick ställa upp med hyfsat kort varsel – något som vi inte hade planerat – men något vi är väldigt tacksamma för att de gjorde.

## 6. VALIDITET OCH RELIABILITET

I detta kapitel redogör vi för och resonerar kring vår studies validitet och reliabilitet, i termer av begrepps- och resultatvaliditet, operationalisering, intern och extern validitet och generaliserbarhet.

### 6.1 BEGREPPSVALIDITET OCH RESULTATVALIDITET

För att få god begreppsvaliditet och då även resultatvaliditet innebär det att det ska finnas frånvaro av systematiska fel samt att reliabiliteten ska vara hög (Esaiasson et al. 2017, 64). Vi har under rubriken reliabilitet beskrivit och motiverat vår studies reliabilitet och varför den kan anses vara hög.

Genom att ha en noga konstruerad intervjuguide strävar vi att undvika systematiska fel, så som att missa en viktig frågeställning under någon utav våra intervjuer. Trots att våra intervjuer är semistrukturerade och andra frågor än de som står nedskrivna i intervjuguiden uppkom på plats under intervjun, fanns våra förutbestämda frågeformuleringar som stöd för att genomföra samtliga intervjuer på så likvärdigt sätt som möjligt. Intervjuguiden hjälpte oss även att operationalisera vår undersökning och kan dessutom finnas som grund för framtida fallstudier inom samma ämne. Vi menar därför att vi uppnått en relativt god resultatvaliditet i vår studie.

### 6.2 OPERATIONALISERING

Operationalisering går ut på att omvandla den teoretiska definitionen till operationella indikatorer, det vill säga mätbara indikatorer (Esaiasson et al., 2017, 56). I denna studie blir våra mätbara indikatorer de intervjuer som genomförts med journalisterna på respektive redaktion. Genom semistrukturerade intervjuer anser vi oss ha fått fram mätbara och jämförbara svar som vi sedan på ett systematiskt sätt har analyserat. Genom att ha vår frågeställning med oss i analysprocessen kunde vi identifiera teman som i slutändan hjälpte oss att besvara vår frågeställning.

### 6.3 RELIABILITET

Reliabilitet syftar till att en studie har en hög frånvaro av slumpmässiga fel (Esaiasson, et al., 2017, 64). Det syftar också till studiens noggrannhet och transparens. Till skillnad från kvantitativa studier, kan det i kvalitativa undersökningar vara mer problematiskt med

intersubjektiviteten – alltså att resultatet ska vara högst oberoende av den forskare som genomför studien (Esaiasson, et al., 2017, 25).

På grund av att vi bifogar vår intervjuguide anser vi att studien får hög reliabilitet. Detta då vi tror att intervjuguiden bidrar till en ökad möjlighet att någon annan kan göra om vår studie och komma fram till samma resultat. Ju högre reliabilitet, desto större chans att studien går att replikera och ge samma resultat.

I *Metodpraktikan* ges exempel på så kallade intervjuareffekter, vilket innefattar samspelet mellan den som intervjuar och den som blir intervjuad (Esaiasson, et al., 2017, 243). Författarna diskuterar problem så som att intervjupersonen ibland anpassar sina svar utefter intervjuarens synliga egenskaper, vilket kan vara allt från kön och ålder till etnicitet (Ibid). Dessa intervjuareffekter är något vi har haft i åtanke när vi genomfört denna studie, men är ändå något som kan tänkas vara ett möjligt problem när det gäller replikerbarheten i en kvalitativ studie. Olika intervjuare kan komma att få olika svar beroende på synliga egenskaper, enligt författarna (Ibid).

#### 6.4 INTERN VALIDITET

En studies interna validitet baseras på att man ska kunna dra välgrundade slutsatser inom ramen för just de analysenheter man studerat i sin studie (Esaiasson et al., 2017, 59). Hög intern validitet blir därför inte lika med hög extern validitet, vilket är något som är typiskt för en fallstudie precis som vår. Genom att ha transkriberat, färgkodat och därefter tematiskt och systematiskt analyserat våra intervjuer menar vi att studien uppnått en hög intern validitet.

#### 6.5 EXTERN VALIDITET OCH GENERALISERBARHET

Eftersom att en fallstudie inte gör anspråk på att kunna dra generella slutsatser kring annat än just det studerade fallet, får studien låg extern validitet. Den externa validiteten i en studie baseras på möjligheterna som finns att kunna generalisera sina slutsatser och applicera dem på en större population än det studerade fallet (Esaiasson et al., 2017, 59). Med hjälp av de intervjuer vi gjort på de tre olika SVT-redaktionerna kunde vi dra grundade slutsatser för just dessa tre redaktioner inom forskningsfältet. Men att kunna dra slutsatser om och göra generaliseringar för hela Sveriges Television (eller för den delen – hela public service) har vi inte gjort anspråk på i och med denna studie. Vi har genomfört alldeles för få intervjuer för att kunna dra andra slutsatser än de vi nämnt inom ramen för våra analysenheter.

Att göra en studie, som i vårt fall enbart baserats på tre stycken redaktioner av 21, gör att resultaten inte är statistiskt generaliserbara. Men vi hävdar ändå studien att vara av stor vikt för framtida forskning, för forskning inom samma område, som slutligen kan leda till

framtida generaliseringsanspråk (Ekström & Larsson, 2010, 76). En fallstudie är inte av mindre betydelse bara för att det är en djupdykning i en eller flera fall i ett mycket större område. Tvärtom är det viktigt med fallstudier, då de bidrar till kumulativitet inom det specifika forskningsområdet (Ibid).

Med det sagt, kan fortfarande studiens resultat påvisa vissa trender på de berörda redaktionerna som har en möjlighet att även kunna ses vid fler redaktioner utöver de tre som denna studie grundar sig på. Dessa trender kan i sig ligga till grund för fortsatt forskning inom detta område. Genom den inom- och utomvetenskapliga problematiseringen motiverar vi hur denna studie kan vara relevant och av vikt inom detta forskningsområde och att den ger värdefull kunskap och insikt i hur medarbetare på tre SVT-redaktioner ser på representationen av etnisk mångfald på den egna redaktionen. Detta i sin tur utökar den kunskap vi redan har om hur journalister i andra mediehus ser på den etniska mångfalden.

## 7. RESULTAT OCH ANALYS

Vi har här valt att presentera vår analys och resultaten av vår undersökning. Detta gör vi genom att besvara våra fyra frågeställningar en för en. Först endast genom de svar vi fått under våra intervjuer och sedan genom att koppla frågeställningarna till tidigare teorier och forskning. Våra fyra frågeställningar är:

1. Hur ser den etniska mångfalden ut på redaktionerna?
2. Vad är public service-journalisternas syn på mångfald på redaktionerna?
3. Hur resonerar public service-journalisterna kring hur sammansättningen på redaktionen påverkar nyhetsurvalet?
4. Hur resonerar public service-journalisterna kring den redaktionella sammansättningen och dess effekt på publiken?

Som vi tidigare nämnt använder vi oss av alias på de olika redaktionerna för att bevara anonymiteten och för att texten ska bli enklare att läsa. Vi kallar alltså den större redaktionen vi besökt, redaktion A. De två mindre redaktionerna får benämningarna redaktion B och redaktion C.

### 7.1 FRÅGESTÄLLNING 1

#### **Hur ser den etniska mångfalden ut på redaktionerna?**

Vi började med att be alla intervjupersoner definiera vad mångfald på arbetsplatsen innebär för dem. Detta för att se om de hade någon aspekt vi kanske inte tänkt på innan vi ställde en rakare fråga om just den etniska mångfalden.

Intervjupersonerna definierade till stor del ordet mångfald på ett liknande sätt, oavsett redaktion. Ett genomgående svar var att mångfald på arbetsplatsen innebär att man har en stor blandning av människor som tänker olika, ser saker ur olika perspektiv och som har olika erfarenheter. När intervjupersonerna konkretiserade detta handlade begreppet mångfald om att ha en bredd bland personalen när det gäller ålder, könsidentitet, sexualitet, funktionsvariation, socioekonomisk bakgrund, religion, kultur och etnicitet.

Både på redaktion B och redaktion C fanns knappt någon etnisk mångfald alls. På en av de mindre redaktionerna fanns vid tillfället för intervjun en person med föräldrar födda i ett annat europeiskt land. Förutom att den etniska mångfalden ansågs som bristfällig av de vi intervjuade på både redaktion B och C, påpekade även flera av intervjupersonerna på en av redaktionerna att de var en homogen grupp även på andra sätt.

*I nuläget är vi en alldeles för homogen grupp. Det är många som är i 40-årsåldern, har barn i skolåldern, lever i en heterosexuell relation, bor i hus och har bil. Vi är ganska lika och aa, det är en utmaning.*

Det finns inte enbart en bristande mångfald bland reportrarna på de olika redaktionerna. Även på chefsnivå finns en etnisk homogenitet. En intervjuperson som jobbar på redaktion A berättar om hur man på chefsnivå inte alls har någon variation vad gäller etnisk mångfald. Detta kunde även ses vid de två mindre redaktionerna, redaktion B och C.

Vad gäller andra former av mångfald bortsett från den etniska fanns det en större variation av människor på redaktion A. Här fanns det en större blandning av personer med olika kön, ålder, sexualitet, och även till en viss grad etnicitet.

Huruvida bred den etniska mångfalden på redaktionen var hade våra intervjupersoner på redaktion A lite olika tankar om. Vissa menade på att speciellt när vikarier och praktikanter var inräknade såg den etniska mångfalden "bra" ut. Andra menade dock det motsatta och en person vid redaktion A med annan etnisk bakgrund än den svenska beskrev det som att om hen hade varit ansvarig för rekryteringsprocessen hade den etniska mångfalden sett annorlunda ut på redaktionen. De flesta var dock överens om att om målet var att redaktionens etniska sammansättning ska spegla hur Sveriges befolkning ser ut, så fanns det inte på någon redaktion tillräckligt många fastanställda med annan etnisk bakgrund än den svenska.

*Vi har inte en enda svart människa på det här bygget. Vi har det bland städ. Det ser jag som ett problem [...] Sen har jag en upplevelse av att cheferna här är rätt homogena själva och har nog rätt homogena bekantskapskretsar. Man funkhar ju så att man kanske anställer det man är van vid.*

Även på de andra två mindre redaktionerna så var det just vikarier och praktikanter som tidigare varit de som i viss mån bidragit till en bredare etnisk mångfald på dessa arbetsplatser. En intervjuperson på redaktion B beskrev att det på senare tid börjat komma in fler ansökningar från personer med annan etnisk bakgrund än svensk vilket hen ansåg vara positivt.

### 7.1.1 VAD BETYDER DET UR ETT TEORETISKT PERSPEKTIV?

Den tidigare forskning som gjorts kring hur journalistkåren ser ut och hur den etniska mångfalden ser ut på svenska redaktioner har i dag rätt många år på nacken. Trots detta kan vi se att på de redaktioner där vi har genomfört intervjuer finns det en brist på journalister med annan etnisk bakgrund än svensk.



Gunilla Hultén skriver i *Journalistik och mångfald* (2009) om antalet utlandsfödda journalister som bor i Sverige. När boken skrevs fanns det cirka 1300 anställda utlandsfödda journalister i landet där en tredjedel var från nordiska länder, en tredjedel från europeiska länder och en tredjedel från länder utanför Europa. Precis som Hultén hävdar i denna bok verkar det vara svårt att förändra homogeniteten på redaktionerna runt om i landet, något vi själva märkt av på de redaktioner vi besökt.

På en redaktion, redaktion A som har betydligt många fler medarbetare än vid redaktion B och C, fanns det en större etnisk mångfald. Trots detta menade flera medarbetare även här att det inte fanns tillräckligt många fastanställda på arbetsplatsen med annan etnisk bakgrund och att man förlitade sig på praktikanter och vikarier för att nå upp till de mål man på redaktionen hade.

Även i de tidigare fallstudierna *The white point of view* (Oscarsson & Toplica, 2018), och *Den homogena redaktionen* (Lindberg, 2014) kommer författarna fram till att de redaktioner som undersökts har varit väldigt homogena.

## 7.2 FRÅGESTÄLLNING 2

### **Vad är public service-journalisternas syn på mångfald på redaktionerna?**

Alla vi intervjuat, oavsett redaktion, är noga med att påpeka vikten av etnisk mångfald på redaktionen. Enligt dem handlar det om att kunna nå, förstå och vara representativa för en så stor del av befolkningen som möjligt. Många var överens om att ens egna erfarenheter och bakgrund spelar stor roll när det kommer till att värdera nyheter, tolka samhällsfrågor och bidra med nya perspektiv. Därav menar de att en mer heterogen grupp skulle gynna redaktionen. Majoriteten av våra respondenter var överens om att andra aspekter, så som olika kontaktnät och socioekonomisk bakgrund är av betydelse, men att en blandning av etniciteter på redaktionen var det som ansågs vara viktigast för mångfaldsarbetet.

Dock föreslår även flera intervjupersoner att man inte ska stirra sig blind på just personers etnicitet. De menar att ens kontaktnät och socioekonomiska bakgrund också kan spela en stor roll. Enstaka personer vi intervjuat menade att detta kunde ha större betydelse än att det finns olika etniciteter på en redaktion.

*Det viktigaste skulle jag säga är att man har en stor variation av just erfarenheter och bakgrund snarare än etnicitet. Du kan ju vara, ja vad man nu ska kalla det, helsvensk men kanske vara uppvuxen i förorten och då ha mer erfarenhet av det än en med annan etnicitet som är uppvuxen i ett typiskt medelklassområde.*

Alla våra intervjupersoner var överens om att en bredare etnisk mångfald skulle gynna redaktioner men som vi tidigare nämnt upplever alla vi intervjuat även att det mer eller mindre finns en brist på etnisk mångfald på redaktionerna. I alla fall om man ser till de som är fastanställda. Varför det ser ut på detta sättet och hur det skulle kunna förändras fanns det bland våra intervjupersoner delade åsikter om.

Flera av de personerna vi intervjuat på alla redaktioner påpekade att det kan finnas en allmän brist på journalister med annan etnisk bakgrund än svensk. De reflekterade över sin egen tid på olika journalistutbildningar och menade på att det även där var i stora drag homogent. Något de menade kanske skulle kunna ändras om utbildningarna själva prioriterade frågan.

*Att journalistutbildningarna, både högskolor och folkhögskolor kanske aktivt går ut och letar studenter också. Marknadsför sig. Så att det börjar ju redan där.*

Ett problem som flera intervjupersoner på redaktion B och C berättade om var svårigheterna att överlag hitta personer som var kvalificerade för jobben. De menar att få en bredare mångfald är svårare när man arbetar på en mindre redaktion. Ansvarig för rekrytering på både redaktion B och C påpekade att de kollar extra på jobbansökningar som kommer in där man kan se att personen har en annan etnisk bakgrund än svensk och att den typen av bakgrund eftersöks i jobbannonserna. Dock menar de att då gruppen är så liten och resurssvag är yrkeserfarenheten en faktor som väger tyngre och såldes sällas många bort som söker jobben enbart för att de inte har den erfarenheten som behövs för jobbet. En intervjuperson beskrev det såhär:

*Du måste kunna göra research, filma, klippa inslaget, ha en journalistutbildning, veta dina rättigheter och skyldigheter som journalist [...] Du måste kunna sitta själv på ett pass, antingen morgon eller kväll och göra bedömningar, skriva texter som funkas och publicera på webben.*

Våra respondenter som är ansvariga för rekryteringen på det två mindre redaktionerna, redaktion B och C, menar att det kanske är enklare på en större redaktion att få en bredare mångfald då det finns mer utrymme för olika typer av kompetenser och där det redaktionella arbetet inte hänger lika mycket på enbart en persons prestationer.

Flera av de vi intervjuat på alla positioner menar dock att en stor fördel som personer med annan etnisk bakgrund än svensk kan bidra med är kunskaper i ett annat språk än svenska och engelska. Något som de menar kan gynna det redaktionella arbetet både vid intervjuer och vid research. Dock påpekar även flera att just språkkunskaper också kan vara ett hinder när det kommer till att anställa personer som har en annan etnisk bakgrund än svensk, speciellt om personen inte har svenska som modersmål. Flera påpekar att framförallt när publicering på webben är något som redaktionerna satsar mer på, krävs det att det skriftliga språket är

korrekt. Något som gör att rekryteringsansvariga, speciellt på de mindre redaktionerna, kan tveka inför att anställa någon där man känner sig det minsta osäker på personens svenskspråkiga kompetens.

*Om man hårdrar det så har vi inte råd att misslyckas när vi är så få. Det låter brutalt när jag säger det men vi kan inte ta ut svängarna hur mycket som helst. Det blir att man safe:ar lite grann. Man skulle önska att vi kunde ta chansen och se det som en långsiktig utveckling men med så få reportrar blir det kännbart om det skulle bli fel. Det tror jag rent allmänt håller tillbaka mindre redaktioner och det är synd men det är den krassa verkligheten.*

Precis som de rekryteringsansvariga, menade även flera av de reportrar vi intervjuat att det är viktigt att erfarenheten är en faktor som ska prioriteras högre än den arbetssökandes etniska bakgrund. Personer från alla redaktioner, både reportrar, redaktörer och rekryteringsansvariga har pratat om inkvotering. Något som alla ställer sig tveksamma inför.

*Jag tycker som sagt inte att man ska kvotera in men jag önskar liksom att det fanns fler i urvalet med en annan bakgrund så hade ju chansen ökat att just den personen fått tjänsten. Jag förutsätter att cheferna anställer den som är bäst lämpad för jobbet så därför hade jag önskat att fler med andra bakgrunder söker sig till branschen så att säga.*

Andra faktorer som intervjupersoner har tagit upp och menat kan vara en bidragande faktor till att de redaktionella sammansättningarna inte är så varierade när det gäller etnisk bakgrund är att det kan finnas en oro att gruppdynamiken ändras om man anställer någon som inte passar in i de normer som råder på redaktionen. En intervjuperson på redaktion A uttrycker det som att cheferna kanske kan bli skrämda av att anställa någon som skiljer sig från normen på redaktionen, trots att det vore en viktig tillgång för mångfaldsarbetet. Hen säger att cheferna kanske resonerar att det kan förstöra gruppdynamiken som finns på arbetsplatsen.

*Här är det rätt homogent och svennigt liksom. Man ska följa normen och det ska vara en i taget och man ska prata tyst och det ska vara si och så.*

Att det på en redaktion skulle finnas rådande normer som för en enskild reporter skulle vara svåra att bryta, är det även flera intervjupersoner som nämner. En rekryteringsansvarig på en av redaktionerna menar att man ibland kan tvingas brottas med sina egna fördomar om man vill ha en levande diskussion och en öppenhet på en arbetsplats. Dock påpekar hen att det finns en stor risk att man som ny på jobbet vill smälta in och att det därför måste finnas en viss kritisk massa för att rådande normer ska förändras.

*Det räcker inte med en eller två praktikanter med mångfaldsbakgrund. Det måste vara fler personer som är tongivande och vågar stå upp för det här (att förändra rådande normer).*

Det rådande mångfaldsarbetet på de tre redaktionerna vi har gjort intervjuer på ser i dag ganska olika ut. På alla tre arbetsplatser menar man att mångfaldsarbete är prioriterat och något som ofta diskuteras. Både när det gäller den redaktionella sammansättningen och hur man i arbetet ska vara så representativa som möjligt. En av de tre redaktionerna, redaktion A, har sedan en tid tillbaka en mångfaldssatsning där man fokuserar på att vara närvarande i ett av stadens förortsområden. Något som de menar gör att det är lättare att nå ut till en större del av befolkningen.

*Det blir en kontinuitet att vi är där hela tiden. Att folk vet om det och att vi lär känna människor och börjar få tips och sådär. Sen tar det ju tid.*

Samma redaktion har även arbetat fram metoder som flera redaktioner har fått ta del av där det finns konkreta tips och råd på hur man i sitt dagliga arbete ständigt ska jobba för att få en bredare mångfald i sin rapportering.

### 7.2.1 VAD BETYDER DET UR ETT TEORETISKT PERSPEKTIV?

Tidigare forskning visar på att personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade inom mediebranschen (SOU, 2006) vilket stämmer överens med svaren från våra respondenter.

Att arbeta med mångfald på större företag är i dag en allt mer viktig aspekt. Företag och organisationer har möjligheter att dra nytta av den mer tilltagande mångfalden och det har tidigare inom företagskultur funnits en oro över att man inte tagit vara på den mänskliga kompetensen som kommer med en bredare mångfald (Leijon & Omanovic, 2001). SVT som företag har under senare år arbetat aktivt med mångfaldsfrågor och våra intervjupersoner är väl medvetna om det mångfaldsarbete som pågår på redaktionerna och menar att det är en viktig aspekt. Alla är överens om att en bredare mångfald bland redaktionsmedlemmarna skulle gynna nyhetsarbetet.

På alla tre redaktioner uppger man att man i sina jobbansökningar har etnisk mångfald som en kvalifikation som kan ge en jobbsökande en fördel vid rekryteringsprocessen. Detta är dock något som också problematiseras av både rekryteringsansvariga och andra på redaktionerna som menar att yrkeskompetens ska värderas högre än etnisk bakgrund.

Denna problematik är något som även kan ses i tidigare forskning. I Monika Djerf-Pierres kapitel i *Svenska journalistkåren* (2007) beskrivs en typ av ambivalens som kan ses bland

journalister och på redaktioner i landet när det kommer till representation och mångfaldens betydelse. Å ena sidan menar man att det är viktigt att ha en mångfaldig redaktion och att spegla det samhälle som tar del av ens nyheter. Å andra sidan hävdar både journalister och mediechefer att man inte ska anställa någon enbart utifrån mångfalds- eller representationsmål. Hon fortsätter att beskriva hur grunden i en professionell meritokrati är att den som har bäst meriter och bäst förutsättningar för att klara av det uppdrag som erbjuds, ska få jobbet. Precis denna ambivalens är något som vi uppfattat finns hos personerna vi intervjuat. Man vill gärna uppnå mångfaldsmålen, men många ställer sig undrande till strävan efter ökad etnisk mångfald och undrar om det verkligen är det man ska fokusera på vid rekryteringstillfället.

Djerf-Pierre beskriver också public service som en organisation med större krav på jämställdhet och invandrarrepresentation. Trots detta har inte public service-företagen, enligt 2005 års journalistundersökning som hon refererar till, varit lika framgångsrika när det just kommer till ökad representation och mångfald. Hon skriver att underrepresentationen av personer med utländsk bakgrund är lika i alla medier, där underrepresentationen i synnerhet gäller journalister som har vuxit upp utanför Europa.

I samma kapitel visar Djerf-Pierre även att rekryteringar inom journalistiken ofta sker genom nätverk och personliga kontakter. Detta tenderar att missgynna personer som har en annan bakgrund än den "vanliga" som cheferna känner igen sig själva i.

Flera av våra respondenter nämner att det på redaktionen finns underliggande normer och hierarkier, och att det krävs fler än en person som går emot dessa normer för att det ska ske en förändring. Detta är något som även tidigare forskning från både Sverige och USA också pekar på. Det kan för enskilda journalister vara svårt att gå emot de hierarkiska arbetssätt som råder på en redaktion och att man då som journalist med en annan bakgrund än den mest normativa på redaktionen tenderar att anpassa sig efter gruppens perspektiv (SOU 2006:21) (Nishikawa et al. 2009).

### 7.3 FRÅGESTÄLLNING 3

#### **Hur resonerar public service-journalisterna kring hur sammansättningen på redaktionen påverkar nyhetsurvalet?**

Att den redaktionella sammansättningen skulle ha påverkan på hur nyhetsurvalet ser ut är alla våra intervjupersoner överens om. På alla tre redaktioner kommer reportrarna med egna nyhetsuppslag och flera vi intervjuar menar att ens egna erfarenheter, bakgrund och umgängeskrets har stor betydelse för hur man själv arbetar fram idéer. En intervjuperson på redaktion A beskriver det som att man arbetar för att göra nyheter som är relevanta och intressanta för tittarna och samhället men att vad man tror skulle intressera den stora massan

skiljer sig beroende på vilken person det är som definierar vad den stora massan är intresserade av.

*Alltså det säger ju sig självt. Jag kom hit som flykting och jag växte upp i en förort så jag har ju det med mig hela livet. Det är samtal jag har haft med mina kollegor. De säger att det här och det här intresserar en stor massa men frågan är då vilken stor massa pratar vi om. Är det den du definierar eller den jag definierar? För det är ju två helt skilda.*

Många vi intervjuar menar dock att det även är viktigt att ha ett brett kontaktnät för att få till ett nyhetsurval som blir relevant för så många människor som möjligt. En av våra respondenter på redaktion A säger att man inte behöver ha och vara allt för att kunna vara representativa, utan att har du ett kontaktnät med folk av olika bakgrunder kan även detta ge dig insikter i problematik och frågor som sedan kan bli nyheter. Detta eftersom hen menar att storleken på redaktionen hen jobbar på i dag gör det omöjligt att kunna representera alla kulturer som finns i Sverige. Dock är detta inget som hen tycker bör sättas i motsättning till att ändå ha en bred etnisk mångfald på redaktionen. Att både ha detta och ett brett kontaktnät skulle bara ge redaktionen fler möjligheter att vara så representativa och breda i sitt nyhetsarbete som möjligt.

Flera av de vi intervjuar på redaktion B och C, både reportrar och chefer, uttrycker en oro över att de med sin nuvarande redaktionella sammansättning missar frågor som hade varit intressant ur ett nyhetsperspektiv för att de på redaktionen är en för homogen grupp.

*Vi är ganska många som har en liknande livssituation och att man då snappar upp frågor som man själv är engagerad i. Det kan vara skolfrågor, hälsa, idrott. Det märker man ju att då blir det ett ämne som ofta dyker upp på våran agenda liksom för att man har många idéer om det i gruppen.*

Förutom risken att missa nyheter eller inte vara tillräckligt breda i sitt nyhetsurval på grund av den redaktionella sammansättningen så påpekar även en av våra intervjupersoner på redaktion B att man kan värdera nyhetstips och saker som är självklara inslag i den lokala journalistiken olika. Hen menar att en sådan sak som kommunens diarie, som är en klassisk nyhetskälla för en lokalredaktion, läses och tolkas olika av olika personer. De rubriker hen reagerar på och väljer att gå vidare med kanske skiljer sig från vad någon annan på redaktionen med helt andra erfarenheter hade intresserat sig för.

Att en så heterogen redaktion som möjligt skulle gynna just den delen av nyhetsarbetet var alla våra intervjupersoner överens om. En av de vi intervjuat pratade om att det också hade varit bra om redaktionsledningen, framförallt på större redaktioner där det finns en större

ledningsgrupp, hade sett mer heterogen ut än vad den är och har varit på tidigare redaktioner hen har arbetat på. Hen menar att trots att reportrarna kommer med mycket idéer och kan påverka nyhetsvärderingen är det ändå redaktörerna som har sista ordet. De flesta vi har intervjuat menade dock att det är den hela redaktionella sammansättningen som har mest betydelse. En redaktör på en av redaktionerna sa bland annat såhär:

*Alla vet att de jobbar på ett opartiskt medieföretag där man ska ta upp alla sidor och det gör man. Men det är inte så himla lätt att hitta nyheter utanför sitt eget intresseområde. Man får ju reda på saker utifrån sina egna preferenser. Har du massa olika människor då med skilda preferenser så får du bredare upptagning. Om någon kommer med en historia så kan jag tycka att den är jätteintressant även om jag inte berörs så mycket av den och det är där min professionalism kommer in.*

På redaktion A berättar en av cheferna att man sedan flera år tillbaka arbetat strategiskt med att bli mer inkluderande i sin nyhetsrapportering och försöka se frågor från flera perspektiv. Tillsammans har de bland annat arbetat fram workshops som man sedan hållit på redaktionen som både rört hur fler personer ska inkluderas i deras bevakning och hur man rapporterar om vissa frågor. Något som redaktionschefen menar har ökat medvetenheten på redaktionen.

*Det behöver nötas mer i vardagen. När man sitter på morgonmötet så behöver man fundera på vilka ämnen bevakar vi idag, finns det risk att det bara blir gubbar som experter som syns och sådär. Där tycker jag att medvetenheten på redaktionen har blivit mycket mycket mycket högre.*

Samma person påpekade också att hen upplevt att många journalister tänker att de är mer vidsynta och har bättre koll på samhället än vad de har. Hen menar att man ska vara ödmjuk inför det faktum att alla är en slags produkt av det man vuxit upp med och att det är viktigt att ibland kanske acceptera att man inte alltid förstår att något är en nyhet som berör andra bara för att det inte riktigt berör ens eget liv.

Flera av de vi intervjuar på alla redaktioner menar också att man ibland upplever att det finns vita fläckar på kartan där man som redaktion missar att rapportera ifrån. Det kan handla både om geografiska fläckar eller vissa specifika samhällen. Trots att alla tre redaktioner har olika storlek på sina bevakningsområden så menar de att eftersom att redaktionerna är belägna i en stad blir det lätt att man ser allt annat som "det andra". Detta blir synligt både när det kommer till att prioritera dessa områden i sin rapportering och hur man rapporterar kring området. En person från redaktion A berättar till exempel att man i rapporteringen kan säga "här borta i xxxx" när de som bor där egentligen ska vara lika mycket inkluderade i rapporteringen som de som bor i staden där redaktionen är belägen.

Trots att det står i SVTs styrdokument att man ska vara representativa menar en av redaktörerna vid en mindre redaktion att tidsbrist kan göra att man ibland väljer den lätta vägen när det kommer till val av intervjupersoner för sina nyhetsuppslag. Har man då en homogen sammansättning på redaktionen finns risken att de som hörs och syns i dessa nyheter tenderar att ha samma bakgrund som de som arbetar på redaktionen.

*Jag kan ju se att, även om det kan låta enkelt att skylla på det, så handlar det relativt ofta om tid. Ska man prata med en förälder (exemplet gällde en nyhet om skolfrågor) så går man på sina egna kontakter. Är det så att det är få här som känner folk med utländsk bakgrund som man lätt lyfter luren till så blir det istället att man tar de kontakter man har. Det ska gå fort och vi hinner inte leta efter någon i flera dagar. Så att resurserna är ju en faktor man inte kan blunda för men sen kan man inte skylla allt på det.*

### 7.3.1 VAD BETYDER DET UR ETT TEORETISKT PERSPEKTIV?

Respondenternas tankar om att man på grund av sina personliga egenskaper missar frågor och vinklar som är intressanta för människor som inte liknar sig själv kan tolkas i enlighet med etnocentrismen. Enligt teorin sätts den egna nationen, och därmed den egna kulturen, i första rummet och man tenderar att överdriva och försköna den egna kulturens normer och värderingar (Gudykunst & Kim, 2003). Den redaktionella homogenitet som vi sett på våra tre undersökta redaktioner kan utifrån etnocentrismen leda till att man inte fångar upp nyheter som i andra kulturer anses vara viktiga. En etnisk homogen redaktion där medarbetarna själva upplever att de kan missa nyheter och nyhetsvinklar kan med etnocentrismen som utgångspunkt göra det problematiskt att rapportera neutralt kring andra människors kulturer och nationer. Något som kan leda till en ökad fientlighet mot "de andra" (Ibid).

Våra intervjupersoners svar kan även analyseras med hjälp av eurocentrismen, ett nära besläktat begrepp till etnocentrismen, där man uppfattar Europa som positivt medan övriga världen beskrivs negativt (Holmberg i Brune, 2000). En intervjuperson med icke-europeisk bakgrund berättar att man på redaktionen pratar om en "stor massa" man ska rapportera för men att hen kanske definierar den massan annorlunda än sina kollegor. Med eurocentrismen i åtanke kan därför en redaktion utan utomeuropeiska journalister vara problematiskt när det kommer till urvalet av vilka nyheter redaktionen ska rapportera om och hur man vinklar dessa nyheter.

Respondenter har även beskrivit att man tenderar att säga "här borta i" när man rapporterar från ställen som inte är belägna i de centrala delarna av staden där redaktionen ligger. Denna problematik beskriver även Avraham och First (2006) när de undersökt rapporteringen av de centrala och perifera delarna i Tel Aviv, Israel. De menar att en redaktionell sammansättning



med brist på mångfald kan leda till stereotypa skildringar av områden som man på redaktionen inte har någon personlig erfarenhet av (Ibid). Något som också ses i forskning med avstamp i postkoloniala teorier där man visat att media har en tendens att konstruera ett "vi" och ett "dem" i sin rapportering. Trots att våra intervjupersoner uppger att det finns en medvetenhet kring bristen på etnisk mångfald vid redaktionerna så leder denna bristen till att man går miste om perspektiv och kan därför upprätthålla ett "vi" och "dem"-perspektiv i sin rapportering. Något som teorier och tidigare forskning visat kan leda till en begränsning av synen på "de andra" och skapar därmed bilden av andra etniciteter som annorlunda och eventuellt bristfälliga (SOU 2006:21).

Precis som vi nämnt i tidigare stycken har forskning visat på att det inom redaktionerna finns hierarkier och normer som journalisterna på redaktionen tenderar att anpassa sig till, oavsett om de har en minoritetsbakgrund eller inte (SOU 2006:21). Att den redaktionella ledningen är homogen kan som en av våra intervjupersoner befarade leda till att de normer som finns på redaktionen upprätthålls. Även om reportrarna själva kommer med idéer till nyhetsuppslag är det redaktörerna som har sista ordet.

Enligt medielogiken grundar sig innehållet efter vad som passar de yrkesmässiga normerna, behovet av uppmärksamhet, organisationen och dess format (Strömbäck, 2015). Flera av våra respondenter pratar om en tidsbrist som en faktor när det kommer till deras förmåga att kunna rapportera på ett så representativt sätt som möjligt. I detta läget menar de att det handlar om frågor som behöver uppmärksammas, som till exempel skolfrågor, och att dessa därför prioriteras i nyhetsurvalet. Enligt yrkesmässiga normer vill journalisten intervjua en förälder som berörs av frågan. På grund av organisationens utformning och format så behöver personen som intervjuas synas i tv, då redaktionen arbetar med tv-nyheter. Då man sänder nyheter varje dag behöver det gå snabbt att hitta intervjupersoner. Om ens kontaktnät då ser ut på ett visst sätt på grund av att redaktionen är homogen, menar intervjupersonen att det skulle ta längre tid att hitta personer med till exempel annan etnisk bakgrund som skulle få gestalta frågan. Formatet för organisationen blir därför styrande när det kommer till urvalet av det man väljer att rapportera om och därav kanske även hur man vinklar rapporteringen.

#### 7.4 FRÅGESTÄLLNING 4

##### **Hur resonerar public service-journalisterna kring den redaktionella sammansättningen och dess effekt på publiken?**

Att den redaktionella sammansättningen har någon slags effekt på publiken är något som alla våra intervjupersoner håller med om. Flertalet av intervjupersonerna vid alla redaktioner trodde att en homogen personalgrupp kunde leda till att publiken uppfattar hela samhället som homogent.

Något som diskuterades bland flera intervjupersoner var vikten av representation och vikten av att kunna identifiera sig med de personer man ser i nyhetsinslagen. En reporter vid en av de mindre redaktionerna pratade om att det var betydelsefullt för framförallt de unga tittarna att se någon som liknar sig själv i nyheterna, oavsett om denna person var någon som intervjuas eller en reporter. Hen menar att journalistik är en typ av representation och tror att en brist på mångfald i tv-rutan kan leda till svårigheter med identifikationen bland tittare med bland annat utländskt påbrå. Detta, menar intervjupersonen, är något som i det långa loppet kan påverka allt från vilka tips som kommer in till redaktionen, till förtroendet till medierna och hur man ser på journalister i just den gruppen.

Vikten av representation har varit en tydlig röd tråd när intervjupersonerna svarat på frågan om betydelsen av att spegla publiken i sina nyhetssändningar. Flera av intervjupersonerna vid alla redaktioner diskuterar vikten av att se någon som liknar sig själv i rutan och hur dessa personer kan komma att bli förebilder för tittarna.

*Det är bra att ha en bred bild för att det handlar om förebilder liksom. Det handlar om att småtjejer som kommer från andra länder kan se att "shit, har hon blivit doktor". Det handlar om förebilder och att se att det liksom finns, att det inte bara är gubbar som blir någonting och får maktpositioner.*

En av intervjupersonerna med utländsk bakgrund berättar om hur hen fått höra att när människor ser hen i rutan och läser henoms namn, så tänker dem att de också kan bli journalister. Hen menar på att den redaktionella sammansättningen och de reportrar som syns i rutan har en påverkan på publikens verklighetsuppfattning.

En av intervjupersonerna vid redaktion A ansåg inte att en homogen, redaktionell sammansättning nödvändigtvis behöver innebära en negativ effekt på publiken. Hen menade att det snarare var upp till varje enskild journalist att själv se till att man tar hänsyn till att visa upp ett mångfaldigt samhälle, oavsett sin egen bakgrund.

*Däremot kan jag tycka att det inte är en ursäkt att säga att vi inte har tillräckligt många med utländsk bakgrund på redaktionen och därför ser vår rapportering ut som den gör. Då är man en dålig journalist. Vårt jobb är ju att spegla samhället. Kommer du hem med en enkät med fyra gubbar, då har du inte gjort ditt jobb, då har du bara gått den lätta vägen. Då kan du lika gärna skita i att vara journalist. Alltså sitt i receptionen då.*

På alla tre redaktioner har intervjupersoner berättat att de mäter synlig mångfald i sina nyhetssändningar. Synlig mångfald mäter man, enligt en av intervjupersonerna, genom observation. Om man tydligt ser att någon har utländskt påbrå, uppfattar namnet som utländskt eller hör en persons brytning anses det vara faktorer som man baserar sina

mätningar på. På redaktion A strävade man efter att runt 20 procent av intervjupersonerna skulle ha annan, synlig, etnisk mångfald. Dessa mätningar gjordes inte enbart på etnisk mångfald, utan man kollade även på bland annat ålder och kön för att få en så jämlik rapportering som möjligt.

Mätningarna, som ansågs vara viktiga av flera av respondenterna vid olika redaktioner, sågs dock som ett problem av en chef på en av de mindre redaktionerna. Redaktionen i detta fall är inte belägen i någon av de städer som räknas som Sveriges största och man menade därför att man skiljer sig demografiskt från den statistik man jämför sig med och de siffror man har som mål. Chefen i fråga hade åsikter om just de mätningar som görs och menade att siffran man strävar efter att nå inte är representativ för redaktionens bevakningsområde, då man jämförde sina mätningar med SCB:s siffra för hur mångfalden ser ut i hela Sverige. Hen menar att detta var viktigt att ha i åtanke för att fortsätta vara relevanta som lokalnyheter. Hen fortsätter att förklara att om inte personerna i just deras bevakningsområde ser ut som SCB:s siffror så visar man heller inte en sann bild av verkligheten genom att gå efter dessa direktiv. Detta, menar intervjupersonen, kan påverka tittarna när det bland annat kommer till deras politiska uppfattning.

En annan aspekt kring vilken effekt den redaktionella sammansättningen har på publiken innefattar medarbetarnas språkkunskaper. En reporter vid en mindre redaktion svarade att det blir avsevärt mycket lättare att nå vissa grupper i samhället om någon på redaktionen behärskar ett annat språk – ett språk som talas i de grupper där SVT inte har så stor spridning. Hen ger exemplet arabiska och menar att det kan vara lättare när man ska göra intervjuer med personer som nyligen flyttat till Sverige, om man på redaktionen hade haft personer som kunde deras modersmål då denna kompetens kan användas i tolkningssammanhang.

*Det är bra om någon kan något annat språk. Det är jättebra. För det är ju en sån grej som är begränsande ibland när man är ute. Vi behöver ju tolk ibland och sådär, och det är alltid krångligt.*

Detta, menar intervjupersonen, skulle i sin tur ha en positiv effekt på publiken som då skulle få se en ännu större mångfald bland intervjupersoner, då även personer som inte är bekväma med det svenska språket skulle komma till tals.

Trovärdigheten för redaktionen är också en aspekt som tas upp kring frågan om sammansättningens effekt på publiken. En av redaktionscheferna menar att sättet en reporter eller programledare uttrycker sig på har effekt på publiken och det avgör om man anser reportern/programledaren vara trovärdig eller ej.

*För det är klart att om det är en person som man bara av namnet kan förstå att den här personen har en annan bakgrund med sig, då kanske den personen också är trovärdig att berätta om frågor kopplade till det.*

Om sammansättningen är homogen kan trovärdigheten brista i vissa frågor där publiken uppfattar att reportern inte vet vad hen rapporterar om. En reporter på samma redaktion förklarar trovärdighetsproblemet så här:

*Jag har svarta vänner men jag kan inte så mycket om det, när vi pratar om sådant är jag rätt lost också. Jag tänker att det är svinviktigt, sättet hur vi pratar om typ muslimer, flyktingar och islam och sådär. Har vi inte några människor som är det eller som känner de personerna, hur ska vi prata om det då?*

Att ha medarbetare med olika bakgrunder på redaktionen ansåg samma person också kunna ha en positiv effekt på tittarna i form av att det ökar toleransen av olikheter i samhället. Dessa olikheter, menar hen, kan till exempel vara folk som bryter eller som ser ut på ett annat sätt än det tittaren är van vid. Att visa upp en icke-homogen bild i tv har därför en betydande effekt på publiken när det gäller att öka tolerans och förhindra spridningen av fördomar. Detta är något som just denna intervjuperson ser som jätteviktigt i sin yrkesroll.

#### 7.4.1 VAD BETYDER DET UR ETT TEORETISKT PERSPEKTIV?

Intervjupersonernas svar på denna fråga kan ses och tolkas med hjälp av representationsteorin. Olika kulturer tillskriver olika meningar till olika objekt, enligt Hall (Hall, Evans, & Nixon, 2013). Det behövs, enligt representationsteorin, en mångfald i en grupp för att olika kulturer ska kunna representeras på rätt sätt. Eftersom att det enligt Hall inte finns någon garanti att samma objekt i en kultur har samma innebörd i en annan kultur blir vikten av mångfald stor. Intervjupersonernas tank går i linje med representationsteoriens idéer som säger att om man alltid ser allting utifrån samma perspektiv kan man inte rapportera på ett mångfaldigt sätt. Detta skulle i sin tur ha en negativ effekt på publiken, då de enbart matas med en ensidig bild av verkligheten.

Det farliga med att enbart matas med en ensidig bild av verkligheten genom medierna är något som Avraham och First diskuterar i sin studie (Avraham & First, 2006). Slutsatsen som de drar är att en underrepresentation och onyanserade bilder av minoritetsgrupper och förortsområden bidrar till en upprätthållning av de stereotypa bilder som redan finns bland publiken. Precis som intervjupersonerna i vår studie resonerar, kan en homogen redaktion leda till bevarandet av stereotyper och fördomar snarare än förhindrandet av dem.

Precis som Brooks och Hébert nämner i *Handbook of Gender and Communication* (2006) nämner även respondenterna vikten av att alla ska känna sig representerade i media. Publiken

skapar en stor del av sin uppfattning om olika saker och ting genom medierna. De bilder, symboler och berättelser de kan ta del av i media ligger senare till grund för hur de uppfattar dessa saker och personer. Forskarna menar att om man visar upp en bredare mångfald kan man hjälpa till att förhindra spridandet av stereotypa föreställningar, något som även våra intervjupersoner håller med om.

Flera av de tillfrågade journalisterna svarade att en bredare etnisk mångfald på redaktionen skulle vara till stor hjälp när språket är ett hinder. Denna aspekt tar Camauër upp som ett problem i sin forskning. Hon beskriver en nedvärdering och isolering av mediearbetare vid public serviceföretag, där bland annat risken av att journalisten kan bli en slags tolk tas upp. En intervjuperson i hennes studie menar att det vid dessa tillfällen då känns som om det inte alltid är just den journalistiska kompetensen som efterfrågats av journalister med utländsk bakgrund. Personen ser det snarare som att hen har anställts på grund av sin förmåga att kunna tolka i situationer där svenska inte räcker till.

Genom att se till dagordningsteorin som gestaltar hur mediernas nyhetsbevakning påverkar den allmänna opinionen (Shehata, 2015) kan även våra intervjupersoners svar om deras rapporterings påverkan på tittarnas politiska uppfattning tolkas utifrån teorin. Om inte rapporteringen på ett korrekt sätt gestaltar de människor som bor i området som rapporteringen berör kan detta enligt dagordningsteorin påverka opinionen. Huvudfrågan i forskningen som gäller dagordningsteorin handlar om vilken uppmärksamhet som ägnas åt olika frågor (Ibid). Den redaktionella sammansättningen kan därmed ha en stor påverkan på hur mycket uppmärksamhet en fråga får och genom sin rapportering kan man då lyfta fram vissa sakfrågor och tona ner andra och på så sätt påverka den allmänna opinionen.

## 8. SLUTSATSER OCH DISKUSSION

Vi kommer här sammanfatta och diskutera de svar vi fått på våra frågeställningar. Resultaten kommer sedan diskuteras utifrån våra uppställda teorier och till sist tar vi upp tankar som har väckts hos oss efter studien och ger förslag på vidare forskning.

### 8.1 SLUTSATSER

#### **Frågeställning 1: Hur ser den etniska mångfalden ut på redaktionerna?**

På den stora redaktionen, redaktion A, fanns det en bredare etnisk mångfald än på de mindre redaktionerna, redaktion B och C, där den redaktionella sammansättningen kan anses som väldigt homogen sett till etnisk mångfald. På en av de mindre redaktionerna ansåg även medarbetarna att de var homogena i andra aspekter så som socioekonomisk bakgrund och ålder. På chefs- och redaktörsnivå var det också homogent sett till etnisk mångfald på alla redaktioner.

Våra intervjupersoner definierade mångfaldsbegreppet på samma sätt. För dem innebar det inte bara etnisk mångfald utan inkluderade även andra aspekter så som ålder, könsidentitet och socioekonomisk bakgrund.

Detta liknar de resultat som tidigare forskning påvisat om hur den svenska journalistkåren ser ut och när det kommer till mångfald på svenska redaktioner.

#### **Frågeställning 2: Vad är public service-journalisternas syn på mångfald på redaktionerna?**

Den gemensamma synen på etnisk mångfald på redaktionerna är att den är viktig för kunna nå, förstå och vara representativa för sin publik. Heterogena redaktioner menar alla skulle gynna arbetet då man får fler ingångsvinklar och perspektiv när folk med olika bakgrunder arbetar tillsammans. Här påpekar också många vikten av ett brett kontaktnät och att socioekonomisk bakgrund är relevant, men de allra flesta värderar etnisk mångfald som den viktigaste aspekten för en heterogen redaktion.

Intervjupersonerna uppfattade att det fanns en brist på utbildade journalister med etnisk bakgrund. Redaktion A hade lite delade tankar då vissa menade att de med praktikanter och vikarier inräknat hade en bra representation av olika etniska bakgrunder på redaktionen. Andra påpekade däremot att ett fåtal praktikanter inte kunde förändra det redaktionella tänket utan att detta kräver en större kritisk massa, till exempel i form av flera fastanställda på redaktionen.

På redaktion B och C menade dock alla att det fanns en stor brist på journalister med annan etnisk bakgrund på redaktionerna. Både chefer och reportrar påpekade dock att detta var svårt att förändra på en liten redaktion då man på grund av resursbrist måste värdera yrkeskompetens högre än bakgrundskompetens vilket gör urvalet snävare vid nyanställningar.

Alla redaktioner menar dock att etnisk mångfald är något som diskuteras och arbetas med på redaktionerna. Redaktion A har dock kommit längre i sitt mångfaldsarbete genom att bland annat ta fram workshops för hur man ska bli mer inkluderande i sin rapportering.

Respondenternas svar angående en underrepresentation av journalister med utländsk bakgrund stämmer överens med tidigare forskning. Även de tankar om att det skulle finnas redaktionella normer som för ett fåtal medarbetare med annan etnisk bakgrund skulle kunna vara svåra att ändra på, är också i linje med vad tidigare forskning påvisat.

### **Frågeställning 3: Hur resonerar public service-journalisterna kring hur sammansättningen på redaktionen påverkar nyhetsurvalet?**

Alla intervjupersoner är överens om att den redaktionella sammansättningen påverkar nyhetsurvalet. Då man som reporter vid alla tre redaktioner kommer med egna idéer till nyhetsuppslag, ansågs det viktigt att ha en bred sammansättning, med olika erfarenheter och perspektiv, för att få till ett brett nyhetsurval. Man var överens om att en homogen personalsammansättning leder till ett snävare nyhetsurval.

På redaktion B och C uttrycker alla en oro att över att den nuvarande homogena redaktionella sammansättningen gör att man kan missa nyhetsperspektiv. Både bland reportrar och chefer på alla redaktioner är alla samstämmiga i att det är risken med en för homogen redaktion. Flera intervjupersoner vid alla redaktioner menar att man även intresserar sig för och finner relevans i olika typer av nyheter, beroende på vilken bakgrund man har.

Dessa svar kan ses i ljuset av etnocentrismen där man tolkar saker utifrån sina egna kulturella värderingar och en homogen redaktion kan då ha svårt att rapportera objektivt när det kommer till kulturer som inte liknar deras egna. Tidigare forskning visar även att den skeva nyhetsbilden som kan uppstå kan resultera i en "vi- och dem"-rapportering. Detta ser även vi exempel på från våra respondenter som påpekar att man ibland använder sig av ordval som "här borta i" när man rapporterar om platser som inte ligger i centrala delar av staden där redaktionen är belägen.

### **Frågeställning 4: Hur resonerar public service-journalisterna kring den redaktionella sammansättningen och dess effekt på publiken?**

Alla våra respondenter menar att den redaktionella sammansättningen i slutändan kan ha effekter på publiken. Genom att ta i beaktning att den redaktionella sammansättningen

påverkar innehållet (som vi nämnt ovan) menar våra respondenter att innehållet i sin tur påverkar publiken.

Flera av våra intervjupersoner på alla redaktioner i alla led påpekade vikten av att kunna känna igen sig i nyheterna. De menar att identifikation och representation är viktigt och en intervjuperson ger exemplet att det kan påverka allt från vilka tips som kommer till redaktionen till förtroendet till media. En annan intervjuperson menar att det handlar om förebilder. Att visa upp etnisk mångfald i media kan göra samhället mer tolerant och utmana fördomar.

Alla tre redaktioner mäter synlig mångfald i sina sändningar och på redaktion A hade man i dagsläget fasta siffror på hur många procent av alla man intervjuar som bör ha synligt utländskt påbrå. En chef på en mindre redaktion ansåg dock att detta kunde vara lite problematiskt på deras ort då man ofta gick efter hur hela Sverige ser ut demografiskt och att det kunde skilja sig med den del av landet som redaktionen bevakar.

Intervjupersonernas svar kring betydelsen av mångfald i den redaktionella sammansättningen kan bland annat ses och tolkas utifrån representationsteorin, som menar att vikten av olika kulturer är stor om man vill kunna tolka och se saker ur olika perspektiv. Annan forskning (Brooks & Hébert, 2006) talar om hur medieexponering påverkar publiken och formar dess sociala identitet, något som även våra intervjupersoner upplever.

### 8.1.1 VAD KAN VI SÄGA?

Precis som vårt syfte var – att få en bild av public service-journalisternas syn på etnisk mångfald på redaktionen och inom nyhetsarbetet – upplever vi att vi genom denna studie fått svar på just det.

Som vi tidigare nämnt har vi endast haft tid och möjlighet att genomföra studien på tre av SVTs lokala redaktioner. Detta gör att vi inte kan dra generella slutsatser som kan sägas gälla för varken alla journalister inom public service eller alla journalister på SVT.

Det vi kan säga är dock att sammantaget tycker alla journalister vi intervjuat (redaktionschefer, redaktörer och reportrar) att en etnisk mångfald på redaktioner är något som bör prioriteras och arbetas med. Alla menar att det gynnar nyhetsarbetet och den redaktionella processen om gruppen är så heterogen som möjligt. Med en för homogen grupp är det lätt att missa nyheter, vinklar och gör det svårare att uppfylla målet med att fler personer med annan etnisk bakgrund ska synas och höras i nyheterna.

Att det pratas mycket om mångfaldsarbete på redaktionerna är tydligt. Dels då alla vi intervjuar uttrycker att detta är en fråga som diskuteras mycket inom SVT och dels då alla har



lätt att prata om och dra analyser och slutsatser kring mångfaldsarbetet. Hade detta varit en fråga som aldrig diskuterats på arbetsplatsen tror vi inte att vi hade kunnat få så pass utförliga svar som vi fått under våra intervjuer.

Det som skiljer sig mellan de undersökta redaktionerna är hur långt man kommit i sitt mångfaldsarbete. Den större redaktionen, redaktion A, har kommit betydligt längre både när det kommer till att rekrytera journalister med annan etnisk bakgrund och när det kommer till att arbeta med mångfald i sitt nyhetsarbete. Genom satsningar där man försöker vara mer närvarande i stadens ena förortsområde och genom att man har arbetat fram workshops för att bli mer inkluderande i sin nyhetsbevakning. Detta är något de menar också gett resultat, både i hur medarbetarna tänker kring sitt arbete och vilka som syns och hörs i deras nyhetsinslag.

Däremot har inte de två mindre redaktionerna kommit lika långt varken när det gäller rekrytering av journalister med annan etnisk bakgrund eller när det kommer till vilka som syns och hörs i nyheterna. Dock är det ett ämne som diskuteras aktivt på redaktionerna och alla är medvetna om problematiken med att det i dag ser ut som det gör.

När det kommer till rekryteringsansvariga, redaktörer och reportrar ser vi inga större skillnader i tänket kring etnisk mångfald, varken på redaktionen eller i nyhetsarbetet. Alla menar på att det är viktiga aspekter men att ingen ska bli inkvoterad endast på grund av sin bakgrund utan yrkeskompetensen värderas högre. Ett undantag hittade vi på redaktion A där en medarbetare med annan etnisk bakgrund menade att hen hade varit mer benägen att anställa personer utifrån deras etnisk bakgrund och inte brytt sig om att de inte alltid följde alla redaktionella normer.

Vi vill dock utifrån de intervjuer som genomförts påstå att trots att alla redaktioner alltid i sina jobbbannonser har annan etnisk bakgrund som en av de listade önskvärda kompetenserna hos en ny medarbetare, är det inte alltid det som värderas högst. Rekryteringsansvariga vid de två mindre redaktionerna, redaktion B och C, uttrycker att detta såklart är en önskvärd kompetens men att yrkeserfarenheten värderas mycket högre då man har så få resurser att arbeta med på redaktionen. Detta är något som vi inte kan utesluta också är tankesättet hos redaktion A, men det har inte heller uttryckts att detta skulle vara fallet även där.

## 8.2 DISKUSSION

Utifrån de resultat vi fått fram genom vår undersökning vill vi här lyfta några aspekter som vi tycker kan diskuteras vidare. De tankar våra intervjupersoner har om att en etnisk homogen redaktion skulle innebära att SVT missar vissa nyheter, vinklar och inte kan vara representativa för den allmänhet de rapporterar för, är i linje med representationsteorin och etnocentrismen. Med tanke på att alla med beskattningsbar förvärvsinkomst i dag är med och betalar för SVTs tjänster kan man ifrågasätta hur snabbt arbetet på redaktionerna går för att få till redaktioner som speglar hur samhället faktiskt ser ut.

Två av de vi intervjuat pratade lite löst om att man för några år sedan diskuterade jämställdheten och representationen på redaktionerna utifrån ett genusperspektiv. Något de menar har resulterat i att redaktionerna i dag i största grad är jämställda när det kommer till könsrepresentation och att detta även syns i deras nyheter. Dessa två menar att det är samma typ av diskussion som i dag förs kring representation av olika etniciteter och bakgrunder på redaktionerna. De menar att detta i sig med största sannolikhet kommer leda till att man inom några år även kommer vara representativa i den aspekten också. De påstår att man på grund av den ständiga diskussionen långsamt skulle öppna upp för mer olikheter på redaktionerna och att det näst in till automatiskt skulle förändra hur redaktionerna och nyhetsarbetet byggs upp.

Detta är inget vi valt att ta upp tidigare i uppsatsen då vi inte har tillräckligt mycket belegg för att dra några slutsatser kring dessa kommentarer. Däremot vill vi nämna det här då vi upplever dessa kommentarer som aningen passiva. Speciellt om man ser till de explicita mål för representation och mångfald som SVT har.

En annan intressant aspekt som framkom när vi genomförde vår undersökning men som vi inte uppfattar att vi har tillräckligt stort empiriskt stöd för att kunna dra generella slutsatser kring är skillnaderna i tankar kring mångfaldsarbetet på redaktionerna. Vi har märkt av en skillnad när det kommer till intervju svaren från de med annan etnisk bakgrund än svensk och de med svensk etnisk bakgrund. Vi upplever generellt att de med annan etnisk bakgrund har haft starkare åsikter kring mångfaldsarbetet på redaktionerna. Vi upplever att de har riktat starkare kritik till dagens homogena sammansättning och utbud. De har alla uttryckt på ett eller annat sätt att ursäkter som redaktionell storlek, brist på yrkeserfarenhet och att den nuvarande redaktionella sammansättningen som gör att man i dag inte når de uppsatta mångfaldsmålen, inte är acceptabla. Detta är en aspekt som hade varit intressant att diskutera och undersöka vidare. Vi har själva inte kunnat göra detta då vi inte har tillräckligt många intervjuer med journalister inom SVT med annan etnisk bakgrund än svensk för att kunna dra slutsatser som kan sägas vara vetenskapligt tillförlitliga.

Då intervju personerna blev informerade minst en vecka innan om vår studie och dess syfte, fick vi inte helt spontana tankar och åsikter från dem. Vissa uttryckte explicit att de suttit och funderat kring potentiella frågor innan vi kom och genomförde intervjuerna. Detta tänker vi kan ha haft påverkan på vilken typ av svar vi fick. Dock ville vi ha välformulerade reflektiva svar från våra respondenter och det hade inte gått att få om de hade kommit helt oförberedda och ovetandes studiens syfte. Som vi nämnt tidigare dock märktes det i våra intervjuer att ämnet inte var helt okänt för dem och att det varit uppe för diskussion på redaktionerna tidigare.

Deltagandet i vår studie var också frivilligt, något som gjort att vi har reflekterat över att de röster som fick höras i vår studie var röster från personer som på ett eller annat sätt redan har ett intresse och åsikter i frågan. Ett fåtal av våra intervjuer genomfördes mer spontant på plats då flera personer som vi inte bokat intervju med innan valde att ställa upp när vi väl befann oss på redaktionen. Dock hade även dessa blivit informerade om syftet i förväg då ett mejl med deltagandeförfrågan gått ut till alla journalister på redaktionen.

Hade det funnits mer tid att genomföra intervjuer på hade vi önskat göra en större studie som kunde sägas vara med representativ för hela SVT. Vi hade då gärna sett till att intervjua flera på varje redaktion och på fler redaktioner runt om i landet. Detta var i dagsläget inte möjligt med det tidsutrymme som ges för en kandidatuppsats.

### 8.3 FRAMTIDA FORSKNING

Då forskningen kring etnisk mångfald i svenska medier är relativt tunn, anser vi att framtida forskning bör beröra just de frågor som vi gjort i denna uppsats – nämligen att undersöka hur journalister ser på den etniska mångfalden på sin redaktion samt höra deras reflektioner kring hur de tror att sammansättningen påverkar nyhetsurval och publik. Vi har hittat relativt lite forskning på detta område men tror att det kan vara av relevans och även intresse att kolla närmare på. Detta på grund av att bland annat två av våra intervjupersoner liknat dagens mångfalddiskussion med tidigare jämställdhetsdiskussioner kring andelen män och kvinnor på redaktionerna. De menar att det i dagens läge är förhållandevis jämställt på redaktionerna och att man i dag inte behöver påminna sina kollegor om att se till att intervjua både män och kvinnor för att få en jämn fördelning över vilka som syns och hörs i nyheterna. De menar därför att dagens diskussioner om en bredare etnisk mångfald på redaktionerna förhoppningsvis kan leda till att den etniska representationen blir lika självklar som könsfördelningen på redaktionerna i dag.

I samband med att ha genomfört vår studie och hört intervjupersonernas olika resonemang väcktes nya frågor och förslag på vidare forskning hos oss. Bland annat nämner flera av våra repondenter att de själva reflekterat över sina egna journalistutbildningar och att det även där varit rätt homogent. Flera uttrycker att detta kan vara en potentiell faktor till mångfalden, eller snarare den icke existerande etniska mångfalden på redaktionerna. Att det helt enkelt inte finns tillräckligt många utbildade journalister med annan etnisk bakgrund än svensk för att redaktionerna ska kunna nå sin önskade sammansättning. Detta är något man skulle kunna undersöka vidare. Både genom att se över kraven för anställningar, vad räknas som en journalistutbildning (behöver det vara en svensk utbildning), upplever journalistutbildningarna att deras studenter är homogena och ser man det i så fall som ett problem eller inte? Om man ser det som ett problem; Vad gör man isåfall åt saken?

I flera av intervjuerna nämndes Sveriges Radio och deras mångfaldsarbete som en slags förebild. I de fall där detta nämndes blev det tydligt att intervjupersonerna hade uppfattningen att Sveriges Radio har kommit längre i sitt mångfaldsarbete än vad SVT har. Vi vet inte om detta är fallet, men anser att på grund av det faktum att yrkesverksamma journalister har berättat det för oss, kan vara något som är intressant att undersöka närmare. Stämmer det? Och i så fall: Varför är det skillnad mellan de olika bolagen? Både SR och SVT lyder under samma public serviceuppdrag och har både liknande mångfaldsmål vid nya rekryteringar och uppsatta mångfaldsmål som innefattar nyhetsinnehållet. Om nu så är fallet: Varför skulle det ena vara bättre än det andra när det kommer till mångfaldsarbete på arbetsplatsen?

## 9. REFERENSLISTA

### BÖCKER

Brooks, E. Dwight., & Hébert, P. Lisa. (2006). *Gender, race and media representation*. Dow, J. Bonnie., & Wood, T. Julia (Red.), *The SAGE Handbook of Gender and Communication*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.

Djerf-Pierre, Monika. (2007). *Journalisternas sociala bakgrund*. Asp, Kent (Red.), *Den svenska journalistkåren*. (s.17-31). Göteborg: Göteborgs Universitet, JMG.

Djerf-Pierre, Monika. (2012). *Journalisternas sociala bakgrund*. Asp, Kent (Red.), *Svenska journalister 1989–2011*. (s.15-19). Göteborg: Göteborgs Universitet, JMG.

Ekström, Mats., & Johansson, Bengt. (2019). *Metoder i medie- och kommunikationsvetenskap* (3. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Ekström, Mats., & Larsson, Larsåke. (2010) *Metoder i kommunikationsvetenskap* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Esaiasson, Peter., Gilljam, Mikael., Oscarsson, Henrik., Towns, Ann., & Wängnerud, Lena. (2017). *Metodpraktikan* (5. uppl.). Stockholm: Wolters Kluwer.

Graf, Heike. (2015). Journalistiken och den etniska mångfalden. I Karlsson, Michael., & Strömbäck, Jesper (Red.), *Handbok i journalistikforskning*. (s. 335-352). Lund: Studentlitteratur.

Gripsrud, Jostein. (2002). *Understanding Media Culture*. London: Hodder & Stoughton.

Gudykunst, B. William., & Kim, Y. Young. (2003). *Communicating with strangers*. Boston: McGraw-Hill.

Hall, Stuart., Evans, Jessica., & Nixon, Sean. (2013). *Representation* (2. uppl.). London: Sage Publications Ltd.

Shehata, Adam. (2015). Journalistikens dagordningar och gestaltning. I Karlsson, Michael., & Strömbäck, Jesper (Red.), *Handbok i journalistikforskning*. (s. 353-371). Lund: Studentlitteratur.

Strömbäck, Jesper. (2015). Journalistikens nyhetsurval och värderingar. I Karlsson, Michael., & Strömbäck, Jesper (Red.), *Handbok i journalistikforskning*. (s. 151-168). Lund: Studentlitteratur.

Trost, Jan. (2014). *Att skriva uppsats med akribi*. Lund: Studentlitteratur.

Örnebring, Henrik., & Nygren, Gunnar. (2015). Journalistiken i ett jämförande perspektiv. I Karlsson, Michael., & Strömbäck, Jesper (Red.), *Handbok i journalistikforskning*. (s. 23-40). Lund: Studentlitteratur.

## **RAPPORTER**

Avraham, Eli., & First, Anat. (2006). Media, power and space: ways of constructing the periphery as the 'other'. *Social & Cultural Geography*. 7(1), 71-86.  
doi:10.1080/14649360500451741

Brune, Ylva. (2000). *Stereotyper i förvandling – svensk nyhetsjournalistik om invandrare och flyktingar*. Stockholm: Norstedts Tryckeri AB.

Europeiska socialfonden. (2012). *Likabehandling i radio och television*. (Diarienummer 2009-3010011). Hämtad från  
<https://www.esf.se/PageFiles/2201180/2009-3010011%20Slutrapport%20Likabehandling.pdf>

Leijon, Svante. & Omanovic, Vedran. (2001). Mångfaldens mångfald – olika sätt att se på och leda olikheter (FE-rapport 2001-381) Göteborg: Handelshögskolan, Företagsekonomiska institutionen, Göteborgs universitet.

Nishikawa, Katsuo., Towner, Terri., Clawson, Rosalee., & Waltenburg, Eric. (2009). Interviewing the Interviewers: Journalistic Norms and Racial Diversity in the Newsroom. *The Howard Journal of Communications*, 20(3), 242-259. doi:10.1080/10646170903070175

## **WEBBSIDOR**

Förenta nationernas organisation för utbildning, vetenskap och kultur, UNESCO (2017) Cultural Diversity. Hämtad 2019-04-18 från  
<http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/cultural-diversity/>

Kovacevic, Aleksander., Pascalidou, Alexandra., Aziz, Amal., Månsson, Doreen., Daniel, Hiba., Stêrk, Nisti., Tatal, Nur., Karim, Osmond., Karttunen, Petteri., Haddad, Prescilia., Herrera, Pia., Zare, Shohreh., & Moshizi, Tara. (2017, 17 maj). SVT befinner sig i mångfaldens istid. *Expressen*. Hämtad från  
<https://www.expressen.se/debatt/svt-befinner-sig-i-mangfaldens-istid/>

Lagercrantz, Anne., & Rasiwala, Sabina. (2017, 17 maj) Det är islossning på SVT – inte istid. *Expressen*. Hämtad från <https://www.expressen.se/debatt/det-ar-islossning-pa-svt-inte-istid/>

Nationalencyklopedin. (u.å). Fallstudie. Hämtad 2019-04-25 från <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/fallstudie>

Regeringskansliet. (2018). Ny avgift ersätter radio- och tv-avgiften – frågor och svar. Hämtad 2019-04-18 <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/medier/ny-avgift-ersatter-radio--och-tv-avgiften--fragor-och-svar/>

Statistiska centralbyrån. (2019). Fler män än kvinnor fick svenskt medborgarskap 2018. Hämtad 2019-04-14 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/statistiknyhet/folkmangd-och-befolkningsforandringar-2018/>

Sveriges Television AB. (2019). Det här är SVT på 5 minuter. Hämtad 2019-04-14 från <https://kontakt.svt.se/guide/det-har-ar-svt>

Sveriges Television AB. (2017). Policy för Sverigespeglning och likabehandling. (Hittas under 10.2 Bildbilagor)

Sveriges Television AB. (2019). Reporter för vikariat. Hämtad 2019-04-16 från <https://candidate.hr-manager.net/ApplicationInit.aspx?cid=1209&ProjectId=144489&DepartmentId=18994&MediaId=5&SkipAdvertisement=False> (Hittas under 10.2 Bildbilagor)

## **STATLIGA OFFENTLIGA UTREDNINGAR**

Kulturdepartementet. (2005). *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*. (SOU 2005:56). Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

Kulturdepartementet. (2006). *Mediernas vi och dom – mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen*. (SOU 2006:21). Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

## **UPPSATSER**

Lindberg, Carl. (2014). *Den homogena redaktionen*. (Examensarbete, Stockholms universitet, Stockholm). Hämtad från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:721205/FULLTEXT01.pdf>

Toplica, Leonora., & Oscarsson, Ida. (2018). *The white point of view*. (Examensarbete, Mittuniversitetet, Sundsvall). Hämtad från:  
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1286675/FULLTEXT01.pdf>



## 10. BILAGOR

### 10.1 INTERVJUGUIDE

#### TEMA 1: Personliga frågor om Journalisten/Uppvärmningsfrågor

- Hur gammal är du?
- Var bor du?
- Vilket kön identifierar du dig som?
- Var är du född/uppvuxen?
- Vilken utbildning har du?
- Varför blev du journalist?
- Hur länge har du jobbat som journalist?

#### TEMA 2: På arbetet

- Vad är dina arbetsuppgifter?
- Vad upplever du som svårt?
- Vad upplever du som tillfredsställande?
- Vilken tycker du är din viktigaste uppgift som journalist?
- Vilka typer av frågor får du bevaka?

#### Till redaktör/chef:

- Hur många journalister jobbar på redaktionen?
- Hur ser sammansättningen av journalisterna ut på redaktionen?
- Har ni journalister som har en annan bakgrund än svensk som jobbar hos er?
- Har ni chefer/redaktörer med annan bakgrund? Varför/Varför inte?

#### TEMA 3: Mångfald på redaktionen

- Vad innebär mångfald på arbetsplatsen för dig? (innehållsmässigt, redaktionellt)
- Hur tänker du kring den etniska mångfalden på redaktionen?
  - Är den viktig eller oviktig?
  - Varför, varför inte? (Hur då? / Kan du utveckla? Konkretisera)
- Upplever du att det finns en brist på journalister med annan bakgrund än den svenska hos er? - **Om ja**, vad kan det isåfall bero på?
  - Tror du det påverkar det journalistiska arbetet? (T.ex. nyhetsvärdering, val av intervjupersoner, val av vinkel) - Varför, varför inte?
  - Varför ändras det inte?
  - På vilket sätt kan man förändra det?
- - **Om nej**, hur tror du det påverkar det journalistiska arbetet?
- Är det viktigt att en redaktion speglar publiken? Varför?

- Hur viktiga är mångfaldsfrågor för dig på din arbetsplats? Varför?
- Hur påverkar chefer/redaktörers mångfald nyhetsarbetet/innehållet?

**Till redaktör/chef:**

- Hur tänker ni när ni anställer nya journalister?
  - Tar ni hänsyn till etnisk mångfald? Varför?
  - Har ni en mångfaldspolicy? Hur ser den ut isåfall? Varför? Hur tillämpas den?

**TEMA 4: Journalistiken utåt**

- Vilken typ av samhällsfrågor är enligt dig viktigast att belysa som journalist?
- Hur tror du att er redaktionella sammansättning påverkar nyhetsprioriteringen?
- Hur tror du att er redaktionella sammansättning påverkar innehållet?
- Hur tror du det påverkar tittarna vem som syns och hörs i nyheterna?
  
- Har du någon synpunkt som vi inte tagit upp som du vill säga?

## 10.2 BILDBILAGOR

### 10.2.1 JOBBANNONS

SVT Nyheter Småland söker

## Reporter för vikariat

Med oberoende och engagemang för att du snabbt ska få hela bilden av det som är relevant nära dig!

På SVT Nyheter Småland vill vi ge en enkel och aktuell översikt för att kunna ge publiken en smidig orientering i nyhetsläget i Kalmar och Kronobergs län. Samtidigt vill vi skapa sammanhang och fördjupning kring aktuella frågor. Vår primära plattform är online, där vi strävar efter att berätta i rörlig bild, för att sedan sammanfatta nyhetsdagen med en noga utvald TV-sändning.

På SVT Nyheter Småland är vi 18 medarbetare i Växjö och 4 medarbetare i Kalmar och det är till redaktionen i Växjö vi nu söker en reporter för visstidsanställning under perioden 1 juni 2019 -15 januari 2020.

Vi söker dig som har en god journalistisk grund, ett stort intresse och en stor förståelse för lokal journalistik samt en förmåga att berätta nyheter på flera plattformar. Erfarenhet av rörlig bild är meriterande, liksom förkunskaper i Avid och Escenic.

Du tycker om att vara först med en nyhet, men är också trygg i nyhetsvärderingen utifrån vad som är av stort allmänintresse på lokal nivå. Arbetstidens förläggning innefattar såväl kvälls- som helgtjänstgöring och eftersom du förväntas göra självständig nyhetsvärdering och publicering på kvällar och helger är publicistisk erfarenhet meriterande. Körkort är ett krav och likaså en journalistutbildning från högskola eller motsvarande erfarenhet.

Vårt uppdrag är att spegla hela Sverige och därför söker vi medarbetare med olika bakgrund som kan tillföra olika perspektiv. Vi värdesätter kompetenser som går utanför det vi redan har på redaktionen. SVT har ett public service-uppdrag och det är viktigt att du delar vår värdegrund om det demokratiska samhället och allas lika värde.

Välkommen med din ansökan så snart som möjligt då vi arbetar med löpande urval, dock senast den 30 april 2019.

Har du frågor om tjänsten är du välkommen att kontakta redaktionschef Tomas Lundström, 0470-778813, tomas.lundstrom@svt.se. Fackliga frågor besvaras av Danijel Ivic (Unionen, 0470-778821) och Hanna Nilsson (SJF, 0480-458066).

Sök tjänsten



SVT är ett public service-företag. Vårt uppdrag är att arbeta för demokrati och alla människors lika värde. Vi ska spegla hela Sverige och vårt utbud är till för alla och om alla. Därför söker vi medarbetare med olika bakgrund och erfarenhet. SVT finns på 34 orter över hela landet och har 2 100 tillsvidareanställda samt en mängd visstidsanställda. Vår verksamhet bedrivs självständigt i förhållande till politiska, kommersiella och andra intressen i samhället och finansieras via tv-avgifter.

SVT i sociala kanaler

Du följer väl oss i sociala medier?



SVT har 2100 anställda och vi finns på 34 orter över hela landet, från Malmö i söder till Kiruna i norr.





### **Policy för Sverigespegling och likabehandling**

SVT är till för alla. Alla människor är lika mycket värda. Sveriges befolkning ska avspeglas i såväl utbud som i sammansättning av vår personal. SVT:s program ska spegla befolkningens olika behov, intressen, perspektiv och åsikter. Alla ska känna igen sig i SVT:s utbud.

När vi anställer personal ska vi alltid tänka på att ha ett brett spektrum av kompetenser och erfarenheter.

Alla ska känna sig trygga på SVT, diskriminering i alla former ska motverkas.

SVT välkomnar olikheter med hänsyn till ålder, kön, könsidentitet eller annat uttryck, etnicitet, religion eller andra övertygelser, sexuell orientering, funktionsnedsättning och behov av tillgänglighet. Hänsyn ska också tas till sociala och regionala aspekter.

#### **Ansvar för efterlevnad**

Efterlevnaden av denna policy är ett linjeansvar. Det innebär att programdirektörer ansvarar för att programutbudet på ett övergripande plan svarar mot policyn. Program- och redaktionschefer ansvarar för att utbudet i enskilda program svarar mot policyn. Chefer ansvarar för att ta hänsyn till behovet av ett brett spektrum av kompetenser och erfarenheter vid rekrytering. Varje enskild medarbetare ansvarar för att aktivt verka för en arbetsplats där olikheter välkomnas.

Antagen i FL 2017-04-25  
Ansvarig Sabina Rasiwala