Kulturanalys Norden

Nordisk kulturfakta

Kultur med olika bakgrund

Utländsk bakgrund bland anställda på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden

Postadress:
Box 188
101 23 Stockholm

Besöksadress:
Torsgatan 11, 4 tr

Telefon:
08-528 020 00

E-post:
norden@kulturanalys.se

Webbplats:
www.kulturanalysnorden.se

© Kulturanalys Norden 2017
Formgivning: Södra tornet kommunikation
Tryck: Taberg Media Group AB, 2017
ISBN: 978-91-87046-45-2

Kulturanalys Norden

Kultur med olika bakgrund

Utländsk bakgrund bland anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden

Innehåll

Förord 5

Sammanfattning 6
Huvudresultat 6
Slutsatser och rekommendationer 8

Summary 10
Main results 10
Conclusions and recommendations 13

Inledning 14
Material och urval 15
Definitioner 16
Rapportens disposition 17

Invandring till de nordiska länderna 18
Invandringen från 1950 till idag – en överblick 18
Nulägesbeskrivning 19

Utländsk bakgrund i kulturpopulationen – skillnader mellan länderna 25
Länderna fördelar sig i två grupper 25
Andelen anställda med utländsk bakgrund har blivit större 26
Sammanfattning 27

Utländsk bakgrund i kulturpopulationen – skillnader mellan konstområden 28
Orkestrar och scenkonst sticker ut 28
Allt fler med utländsk bakgrund i orkestrarna 32
Sammanfattning 38

Utländsk bakgrund och chefsyrken 39
Få chefer med utländsk bakgrund 39
I praktiken en försämring sedan 2001 41
Sammanfattning 42

Utländsk bakgrund och konstnärliga yrken 43
Utländsk bakgrund vanligt i konstnärliga yrken..... 43
Orkestrar och regionteatrar skiljer mest..... 44
Sammanfattning..... 50

Ursprungsländer för personer som är utrikes födda 51
Mest västeuropéer och engelsktalande bland utlandsfödda 51
Skillnader har utjämnats över tid 55
Sammanfattning..... 60

Avslutande diskussion och rekommendationer..... 61
Slutsatser..... 61
Bedömning och rekommendationer..... 63

Referenser 65

Bilaga I. Material och urval..... 66

Bilaga II. Kulturinstitutioner i populationen 72

Bilaga III. Tabellunderlag 80

Förord

Kulturanalys Norden har till uppgift att ta fram statistik och andra kunskapsunderlag som är av relevans för den nordiska kulturpolitiken. Syftet med Kulturanalys Nordens verksamhet är därmed att utveckla kunskap som är till nytta för beslutsfattare som vill utveckla den nordiska kulturpolitiken och stärka det nordiska kulturlivet.

I *Kultur med olika bakgrund* har vi undersökt hur stor andel av de anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna som har utländsk bakgrund och vilken sorts anställningar de har haft. Integration är ett prioriterat politikområde i de nordiska länderna, men det finns luckor i kunskapsunderlaget för situationen inom kulturområdet. Därför är vi glada att kunna bidra med denna jämförande studie av representationen av anställda med utländsk bakgrund vid de nordiska ländernas statligt finansierade kulturinstitutioner.

I arbetet med denna kartläggning har vi haft ett värdefullt samarbete med de nordiska statistikbyråerna och deras kulturstatistiker. Rapporten har tagits fram av Erik Peurell, Lovisa Sydén, Katharina Tollin, och Karolina Windell.

Stockholm, 18 december 2017

Sverker Härd

Myndighetschef vid Myndigheten för kulturanalys

Sammanfattning

Kulturanalys Norden har genomfört en studie av hur representationen av anställda med utländsk bakgrund ser ut vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden. Studien tar sin utgångspunkt i gemensamma nordiska målbeskrivningar och programformuleringar, att alla som bor i Norden ska känna sig kulturellt delaktiga samt att kulturinstitutioner spelar en viktig roll för ett dynamiskt kulturliv med en mångfald av kulturyttringar. I undersökningen har vi tagit fasta på andelen anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutionerna i förhållande till andelen personer med utländsk bakgrund i befolkningen i stort och motsvarande andel på den övriga arbetsmarknaden. Vi har undersökt andelen anställda med utländsk bakgrund i chefsyrken och i konstnärliga yrken inom olika konstområden i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige åren 2000–2015.

De fem nordiska ländernas skilda historia vad gäller invandring innebär att andelen personer i befolkningen med utländsk bakgrund, det vill säga utrikes födda och inrikes födda med två föräldrar födda i utlandet, varierar en del mellan länderna. Andelen med utländsk bakgrund i åldrarna 20–64 år var 2015 mer än tre gånger så stor i Sverige (25,3 %) som i Finland (7,6 %). Däremellan finns Norge, Danmark och Island, där andelen personer med utländsk bakgrund i befolkningen i åldersgruppen 20–64 år 2015 låg ungefär mellan 14 och 18 procent. De utlandsfödda utgör större delen av gruppen med utländsk bakgrund i alla länderna, medan personer med båda föräldrarna födda utomlands svarar för mindre andelar. I Sverige och Danmark är de utlandsfödda ungefär 75 procent av alla med utländsk bakgrund, medan de är ungefär 85 procent i Norge och i Finland och 90 procent på Island.

Huvudresultat

Kulturinstitutionerna speglar inte befolkningen

Andelen anställda med utländsk bakgrund vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden har ökat över tid, men ökningen har inte skett i samma takt som i befolkningen i stort. Detta innebär att representationen av anställda med utländsk bakgrund i praktiken har blivit sämre mellan 2000 och 2015. I Sverige och Norge var andelen anställda med utländsk bakgrund vid statligt finansierade kulturinstitutioner omkring 15 procent 2015, medan den var omkring 10 procent i Danmark och 6–7 procent i Finland och på Island. Det är nivåer som är under eller betydligt under nivån för andelen personer med utländsk bakgrund i befolkningen mellan 20 och 64 år.

Stora skillnader mellan konstområdena

Orkestrar i synnerhet, men även scenkonstinstitutioner, framstår som de områden där representationen av anställda med utländsk bakgrund är störst i alla länder. I

Danmark och Norge var andelen anställda med utländsk bakgrund bland orkestrarna över 30 procent 2015, i Sverige nästan 20 procent och i Finland och på Island omkring 11–12 procent, det vill säga över eller mycket över nivåerna för andelen anställda med utländsk bakgrund i hela undersökningspopulationen i respektive land. Andelen anställda med utländsk bakgrund är betydligt lägre vid museer och inom området Övriga kulturverksamheter.

Ett annat gemensamt drag är att de nationella institutionerna har en högre representation av anställda med utländsk bakgrund än de regionala institutionerna. Ytterligare ett mönster som kan skönjas är att museiområdet och gruppen Övriga kulturverksamheter[1] framstår som de områden där anställda med utländsk bakgrund är minst representerade.

Låg representation av inhemskt födda med två utlandsfödda föräldrar

En skillnad mellan länderna är att andelen anställda som är inhemskt födda med två utlandsfödda föräldrar är olika stor. I Sverige utgör denna grupp en, i jämförelse med de övriga länderna, stor andel av hela gruppen anställda med utländsk bakgrund. I Danmark och Norge är gruppen betydligt mindre, men finns representerad i alla kategorier av verksamheter. I Finland är det bara inom scenkonstområdet som några få anställda hör till denna grupp. På Island fanns ingen representant för denna grupp 2015.

Representation av utländsk bakgrund bland chefer utvecklas långsamt

I Sverige hade cirka 10 procent av de anställda cheferna utländsk bakgrund 2015, och andelen ökade under den senare delen av undersökningsperioden. Även i Norge (5,5 %) har utvecklingen varit svagt ökande sett till hela perioden. I Finland (3 %) och Danmark (1,5 %) har andelen däremot minskat under perioden. På Island finns endast en anställd med utländsk bakgrund med chefsyrke under ett enda av undersökningens år. I förhållande till befolkningen i respektive land har representationen av anställda med utländsk bakgrund bland med chefsyrken minskat även i Norge och Sverige, vilket gör att representationen avseende chefsyrken har försämrats över tid för hela Norden.

Representationen inom konstnärliga yrken varierar

Det finns både skillnader och likheter mellan länderna beträffande representationen av anställda med utländsk bakgrund inom konstnärliga yrken. Gemensamt är att anställda med utländsk bakgrund är mycket väl representerade bland anställda med ett konstnärligt yrke i alla länder, vilket hänger samman med

[1] *”Övriga kulturverksamheter” är en förkortning av ”Övriga kulturverksamheter med statligt stöd i populationen” och innefattar i första hand bidragsgivande och främjande verksamheter, som exempelvis Statens kulturråd i Sverige och Slots- og kulturstyrelsen i Danmark, men även ländernas nationalbibliotek, språknämnder och filminstitut.*

den höga andelen anställda med utländsk bakgrund vid orkestrar och scenkonstinstitutioner. I alla länderna pågår även en ökning av andelen anställda med ett konstnärligt yrke med utländsk bakgrund inom delområdet orkestrar, med reservation för att resultaten för Finland kan vara en effekt av vilka data som funnits tillgängliga olika år. Skillnaderna mellan länderna uppstår i resultaten för hela populationer: en jämförelsevis kraftig ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund inom alla delområden i Norge, där nivån ligger på 31 procent med utländsk bakgrund bland konstnärliga yrken 2015; en något svagare, men ändå skönjbar ökning i Sverige (20 % 2015); ökningar inom separata områden i Danmark (7 % 2015) och Finland (9 % 2014). Utvecklingen på Island (15 % 2015) är densamma för konstnärliga yrken som för hela undersökningspopulationen.

Västeuropéer och engelsktalande överrepresenterade bland utlandsfödda

Bland de utrikesfödda är personer från Asien, Afrika och Latinamerika underrepresenterade i undersökningspopulationen jämfört med befolkningen, medan utrikesfödda från Västeuropa och engelsktalande länder som Storbritannien, USA och Australien är överrepresenterade. Skillnaderna mellan ländergrupperna har dock jämnats ut över tid. Utlandsfödda från Norden var den största gruppen i alla länder utom Finland i början av undersökningsperioden. Vid periodens slut hade skillnaderna mellan ländergruppernas andelsstorlekar minskat, och utlandsfödda från Norden var inte den största gruppen i något land. I Danmark, Norge och Sverige är de fem gruppernas andelar samlade mellan 15 och 25 procent. I alla de tre länderna syns dessutom en tydlig ökning av andelen anställda med ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika. Finland skiljer sig genom en dominans av utlandsfödda anställda med ursprung i Övriga Europa, och en inte lika stor minskning av gruppen från Norden som i de andra länderna. I Finland, där andelen för Övriga Europa ligger på cirka 45 procent medan alla övriga ländergrupper samlas mellan 10 och 20 procent, finns nästan ingen ökning av andelen utlandsfödda anställda med ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika. Den isländska populationen lämpar sig inte för att analyseras avseende ursprungsländer, då antalet anställda med utländsk bakgrund är så begränsat.

Slutsatser och rekommendationer

Den i förhållande till befolkningen låga representationen av anställda med utländsk bakgrund inom de verksamheter vi har undersökt indikerar att det kan finnas hinder för integration vid statligt finansierade verksamheter i Norden. Länderna beskriver gemensamt att just kulturinstitutionerna har en viktig roll för integrationen. Om det då visar sig att de statligt finansierade verksamheter vi har undersökt inte lyckas uppnå en representation av personer med utländsk bakgrund som motsvarar den i stora delar av samhället i övrigt, finns det skäl att undersöka vilka eventuella hinder som står i vägen för detta, särskilt när det gäller chefsyrken.

Kulturanalys rekommenderar

- att de nordiska kulturministrarna samlat och de enskilda länderna var för sig, utifrån sina generella integrationsstrategier, aktivt arbetar för att identifiera eventuella hinder som står i vägen för att de statligt finansierade kulturinstitutionerna i de nordiska länderna på sikt ska ge lika förutsättningar för alla att få anställning där.
- att Nordiska ministerrådet beslutar att utveckla den statistik som presenterats i denna rapport och regelbundet uppdatera denna som ett slags indikator för hur arbetet med ett integrerat kulturliv i Norden fortskrider.

Sammantaget menar Kulturanalys att det behövs fördjupad kunskap om

- den internationella arbetsmarknaden på orkester- och scenkonstområdena
- utvecklingen av hela arbetsmarknaden för kulturutövare, alltså även de delar som inte är offentligt finansierade
- orsakerna till att det tycks vara svårare för personer med utländsk bakgrund att bli chefer vid kulturinstitutioner
- vilka skilda förutsättningar som finns för personer med olika bakgrund när det gäller rekrytering till nationella respektive regionala institutioner
- hur rekryteringen ser ut till de konstnärliga högskolorna och andra utbildningar som är relevanta för arbete exempelvis inom museisektorn med avseende på utländsk bakgrund
- vilka skillnader som finns i kulturvanor och kulturutövande bland barn och unga med olika bakgrund, och vad som i så fall kan göras för att utjämna dessa skillnader och var detta utjämningsarbete kan ske.

Summary

The Nordic Agency for Cultural Policy Analysis (Kulturanalys Norden) conducted a study of how well employees with a foreign background are represented at government-funded cultural institutions in the Nordic region. The study is rooted in common Nordic goal descriptions and programme formulations, the idea that everyone living in the Nordic region should feel culturally involved, and the idea that cultural institutions play an important role in creating a dynamic cultural life with a variety of cultural expression. The study identified the percentage of employees with foreign background at the cultural institutions in relation to the percentage of persons with a foreign background in the general population and the corresponding percentage in the rest of the job market. We studied the percentage of foreign employees with a foreign background in a management role and in artistic professions in different art areas in Denmark, Finland, Iceland, Norway, and Sweden between 2000 and 2015.

With the differences in immigration history between the five Nordic countries, the percentage of persons with foreign background in the population, which is defined as being born in a different country or having two parents who were born in a different country, varies between the countries. The percentage with foreign background in the age range 20–64 years was more than three times larger in Sweden (25.3%) than in Finland (7.6%) in 2015. Norway, Denmark and Iceland lie between these two extremes, where the percentage of people with foreign background in age range 20–64 years in the population was between 14 and 18 per cent in 2015. Foreign-born people make up the largest proportion of the group with foreign background in all countries, while people with two foreign-born parents make up a smaller proportion. In Sweden and Denmark, foreign-born persons make up 75 per cent of all people with a foreign background, while the same group accounts for about 85 per cent in Norway and Finland, and 90 per cent in Iceland.

Main results

Cultural institutions are not a reflection of the population

The percentage of employees with foreign background in government-funded cultural institutions in the Nordic region has increased over time, but the increase has not been at the same rate as in the general population. In practical terms, this means that the representation of employees with foreign background has worsened between 2000 and 2015. In Sweden and Norway, the proportion of employees with foreign background at government-funded cultural institutions was around 15 per cent in 2015, while the figure was about 10 per cent in Denmark and 6–7 per cent in Finland and Iceland. These levels are below or significantly below the percentage of persons with foreign background in the population within the age rage 20 to 64 years.

Big differences between art areas

Performing arts institutions and orchestras seem to be the two areas where the representation of employees with foreign background is largest in all countries. In Denmark and Norway, the proportion of employees with foreign background in orchestras was over 30 per cent in 2015. In Sweden, it was almost 20 per cent, and in Finland and Iceland it was about 11–12 per cent. These percentages are above or far above the levels for the percentage of employees with foreign background in the entire study population in the respective country. The percentage of employees with foreign background is significantly lower at museums and within the area "Other cultural activities".

Another common characteristic is that the national institutions have a higher representation of employees with foreign background than the regional institutions. Another pattern that can be seen is that museums and the group "Other cultural activities"[2] appear to be the areas in which employees with foreign background are represented least.

Low representation of domestic-born persons with two foreign-born parents

One difference between the countries is that the percentage of employees who are born in the respective country but have two foreign-born parents differs in size. In Sweden, this group represents a comparatively high proportion of the entire group of employees with a foreign background. In Denmark and Norway, the group is significantly smaller, but is represented in all categories of activities. In Finland, it is only in the performing arts area that there is a small number of employees from this group. In Iceland, this group was not represented at all in 2015.

Foreign background in management has decreased

In Sweden, about 10 per cent of the employed managers had a foreign background in 2015, and the percentage increased during the latter part of the study period. In Norway (5.5%), there was also a slightly upwards trend over the course of the whole period. In contrast, the percentage decreased in Finland (3%) and Denmark (1.5%) during the period. In Iceland, there is only one employee with foreign background in a management position during a single year of the study. In relation to the population of the respective country, representation of employees with foreign background in management positions also reduced in Norway and Sweden, which means that representation in relation to management positions has worsened over time for the entire Nordic region.

[2] *"Other cultural activities" is a shorted name for "Other cultural activities with government support in the population" and primarily includes grant-awarding and promoting activities, such as the Swedish Arts Council in Sweden and the Agency for Culture and Palaces in Denmark, as well as the national libraries, language boards and film institutes of the respective countries.*

Representation in artistic professions varies

There are both differences and similarities between the countries in terms of representation of employees with foreign background in artistic professions. One similarity is that employees with a foreign background are very well represented among employees with an artistic profession in all countries, which is linked to the high percentage of employees with a foreign background in orchestras and performing arts institutions. In all countries, there is also an increase in the percentage of employees with an artistic profession who have a foreign background within the sub-area orchestras, with reservation for the fact that the results for Finland could be an effect of what data was available in different years. The differences between the countries occur in the results for entire populations: a comparatively large increase in the proportion of employees with foreign background within all sub-areas in Norway, where the level is 31 per cent with foreign background among artistic professions in 2015; a slightly weaker, yet apparent increase in Sweden (20% 2015); increases in separate areas in Denmark (7% 2015) and Finland (9% 2014). The development in Iceland (15% 2015) is the same for artistic professions as for the entire survey population.

Western Europeans and English-speakers overrepresented among foreign-born

Among foreign-born, persons from Asia, Africa and Latin America are underrepresented in the survey population compared with the regular population, while foreign-born persons from Western European and English-speaking countries like the UK, USA and Australia are overrepresented. However, the differences between country groups have evened out over time. Foreign-born people from the Nordic region was the largest group in all countries except Finland in the beginning of the study period. By the end, the differences between the country groups' proportion sizes had decreased, and foreign-born persons from the Nordic region was not the largest group in any country. In Denmark, Norway and Sweden, the proportions of the five groups were collectively between 15 and 25 per cent. In all three countries, there is also a clear increase in the proportion of employees who were born in Africa, Asia, and Latin America. Finland stands out in that there is a dominance of foreign-born employees who were born in a non-Nordic country of Europe and a smaller reduction of the group from the Nordic region than in the other countries. In Finland, where the percentage for a non-Nordic country of Europe is about 45 per cent compared to 10 to 20 per cent for all other country groups, there is almost no increase in the proportion of foreign-born employees born in Africa, Asia, and Latin America. The Icelandic population is not suitable for analysis with regard to countries of origin as the number of employees with foreign background is so limited.

Conclusions and recommendations

The low representation of employees with foreign background in the activities we studied when compared with the general population indicates that there may be barriers to integration in government-funded activities in the Nordic region. The countries all describe that cultural institutions play an important role in integration. If the government-funded activities we studied fail to achieve a representative level of persons with foreign background compared to that in the general population, there is reason to investigate whether there are any other obstacles to this, particularly in terms of management positions.

Kulturanalys Norden recommends

- that the Nordic Ministries of Culture collectively and the different countries individually, based on their general integration strategies, actively work to identify possible obstacles to government-funded cultural institutions in the Nordic countries in the long term being able to provide equal opportunities to everyone to get a job there.
- that the Nordic Council of Ministers decide to develop the statistics presented in this report and regularly update this as a type of indicator for how work with an integrated cultural life in the Nordic region is progressing.

Overall, Kulturanalys Norden believes that more in-depth knowledge is needed about

- the international job market in the orchestra and performing arts areas
- the development of the entire job market for cultural practitioners, including those who are not publicly funded
- the reasons why it seems to be more difficult for persons with foreign background to gain employment in a management position at cultural institutions
- what different conditions exist for persons with different backgrounds in terms of recruitment to national and regional institutions
- what recruitment looks like at the universities of the arts and other forms of education relevant for work in, for example, the museum sector with regard to foreign background
- what differences exist in cultural habits and cultural practice among children and young people with different backgrounds, what can be done to equalise any differences, and where this equalisation work can take place.

Inledning

Nordiska ministerrådet har utvecklat ett särskilt samarbetsområde kring integrationsfrågor med inriktning på invandrare och flyktingar. Målet är att stödja de nordiska ländernas arbete med integration. Flera av de nordiska institutionerna under Nordiska ministerrådet är inblandade, till exempel Nordens velferdssenter, Nordregio, Nordforsk och Nordisk kulturkontakt. Ett av de initiativ som tagits inom ramen för samarbetet är skapandet av en så kallad *clearingcentral*, i syfte att koordinera arbetet mellan statliga myndigheter, kommuner, frivilligorganisationer och departement. Nordens velferdssenter har huvudansvaret för clearingcentralen, med Nordregio som nära samarbetspart. Arbetet har inletts med en kunskapsinventering med sikte på att etablera ett nordiskt forskningsprogram kring integration.[3]

Inom ramen för detta nordiska samarbetsprogram för integrationsfrågor har initiativ tagits på ett flertal politikområden, och de nordiska kulturministrarna har gemensamt beslutat att prioritera frågan om hur kulturen kan bidra till integration och ett hållbart samhälle. I december 2016 arrangerades en nordisk konferens i Helsingfors kring frågan om kulturens och civilsamhällets roll som integrationsarena. Konferensen gav inspel till Norges ordförandeskap i Nordiska ministerrådet 2017, som initierat ett projekt om just kulturlivets och civilsamhällets bidrag till integrering och inkludering i Norden. Den norska regeringen lyfter i sin programförklaring särskilt fram betydelsen av ett tillgängligt kulturliv för integration: ”Et tilgjengelig og inkluderende kultur- og organisasjonsliv gir dermed innvandrere en viktig mulighet til å bli kjent med menneskene som bor i lokalsamfunnet, til å praktisere språk og bruke og vise sine ressurser, og til å føle tilhørighet”.[4]

Integrationsarbetet märks även i Nordiska ministerrådet strategi för samarbete på kulturområdet för åren 2013–2020. Strategin är indelad i fem teman, varav ett är *Det interkulturella Norden*. Målet för arbetet inom detta temaområde lyder: ”Alla som bor i Norden känner sig hemma och kulturellt delaktiga här.” I programtexten som följer efter målbeskrivningen talas om ”ett öppet Norden” som ”medför möjligheter till förnyelse, kreativitet och dynamik i nordiskt konst- och kulturliv.” Och vidare: ”Ett aktivt och dynamiskt kulturliv som manifesterar sig i en mångfald av kulturyttringar är en central del av ett inkluderande samhälle och ska värnas. Här spelar civilsamhället, public service, kulturinstitutioner och andra som skapar och förmedlar konst och kultur en viktig roll.”[5]

Med utgångspunkt i officiella och gemensamma nordiska målbeskrivningar och programformuleringar, samt resultaten från tidigare undersökningar av svenska

[3] *Nordiska ministerrådet 2017a.*
[4] *Nordiska ministerrådet 2017b, s. 27.*
[5] *Nordiska ministerrådet 2016, s. 8.*

förhållanden, har Kulturanalys Norden genomfört en undersökning av hur representationen av personer med utländsk bakgrund ser ut vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden. Det innebär att vi inte kan säga något om representationen av personer med utländsk bakgrund i privata kulturföretag eller ideella kulturverksamheter. Mot bakgrund av Nordiska ministerrådets mål att alla som bor i Norden ska känna sig kulturellt delaktiga samt att kulturinstitutioner spelar en viktig roll för ett dynamiskt kulturliv med en mångfald av kulturyttringar, tar undersökningen fasta på andelen anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutionerna i förhållande till andelen personer med utländsk bakgrund i befolkningen i stort och motsvarande andel på arbetsmarknaden i övrigt. Vi har undersökt andelen personer med utländsk bakgrund i chefsyrken och i konstnärliga yrken, inom olika konstområden inom kulturlivet i samtliga nordiska länder under åren 2000–2015. Vi har studerat chefsyrken och konstnärliga yrken närmare eftersom vi uppfattar att dessa områden har särskild betydelse för makt och inflytande inom kulturarbetsmarknaden. Vår ambition är att kunna redovisa data som kan bidra till det redan påbörjade nordiska samarbetet kring kulturens roll för integration, genom att ta fram underlag för fördjupade analyser av vilka hinder som står i vägen för en mer likvärdig representation av personer med inhemsk respektive utländsk bakgrund vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden.

Material och urval

Undersökningen utgår från könsuppdelade registerdata som beställts från de nordiska ländernas nationella statistikbyråer och inte finns tillgängliga på annat sätt. De data som beställts är uppgifter om antalet anställda kvinnor och män vid statligt finansierade kulturinstitutioner i respektive land. Populationerna har avgränsats till sådana verksamheter som får anslag från staten. Trots att det finns stora likheter mellan de nordiska ländernas kulturpolitiska infrastruktur, finns även många olikheter. Vi har gjort indelningen av populationerna för att skapa så stor jämförbarhet som möjligt mellan länderna, men det är viktigt att alla jämförelser görs med viss försiktighet.

För att ta fram en population för varje land har vi tagit hjälp av ett nätverk av kulturstatistiker med representanter från respektive nordiskt land. De verksamheter som har valts ut för undersökningen är statliga myndigheter under respektive lands kulturdepartement samt i fösta hand regionala men även lokala kulturinstitutioner med statlig finansiering, i den mån sådana har ingått i en viss statlig finansieringskategori. De olika verksamheterna har därefter delats in i fyra huvudkategorier i respektive land, kategorier som vi i denna rapport kallar konstområden: *Scenkonstverksamheter, Orkestrar, Museer* samt *Övriga kulturverksamheter*. ”Övriga kulturverksamheter” är en förkortning av ”Övriga kulturverksamheter med statligt stöd i populationen” och innefattar i första hand bidragsgivande och främjande verksamheter, som exempelvis Statens kulturråd i Sverige och Slots- og kulturstyrelsen i Danmark, men även ländernas nationalbibliotek, språknämnder och filminstitut. Scenkonstverksamheter och

museer har dessutom kunnat delas in i *nationella* och *regionala* verksamheter, vilket visat sig ha betydelse för analysen. När vi i denna rapport skriver om *de statligt finansierade kulturinstitutionerna* är det alltså de verksamheter som ingår i vår undersökningspopulation som åsyftas. I bilaga II finns en utförlig redovisning avseende urval och population.

Definitioner

I den här rapporten har vi undersökt *fördelningen av personer med inhemsk och utländsk bakgrund* i olika populationer i samhället. Definitionerna av *inhemsk och utländsk bakgrund* har vi hämtat från de nordiska ländernas statistikbyråer, och förklaras så att utländsk bakgrund har den som är född utomlands och den som är född i landet med båda föräldrarna födda utomlands – övriga personer har inhemsk bakgrund. Utifrån dessa definitioner har vi tagit fram uppgifter om fyra förhållanden avseende utländsk bakgrund vid de kulturinstitutioner som ingår i vår population i respektive land:

- Andel anställda med utländsk bakgrund totalt i undersöknings-populationen.
- Andel anställda med utländsk bakgrund av dem med konstnärliga yrken.
- Andel anställda med utländsk bakgrund av dem med chefsyrken.
- Ursprungsland för personer som är utrikes födda.

Vi har jämfört resultaten från våra undersökningar med statistik för andelen personer med utländsk bakgrund i hela befolkningen i respektive land. För att jämförelsen ska bli så relevant som möjligt har vi även tagit fram uppgifter om andelen personer med utländsk bakgrund i åldrarna 20–64 år, det vill säga i de åldersgrupper som personerna i våra undersökningspopulationer rimligen befinner sig i. Vidare gör vi vissa jämförelser med arbetsmarknaden i övrigt i de länder där vi kunnat ta fram sådana uppgifter. Statistik över anställda med konstnärliga tjänster och chefsyrken kan säga något om makt och inflytande för personer med utländsk bakgrund vid de undersökta kulturinstitutionerna. För att ytterligare fördjupa kunskapen om representationen av anställda med utländsk bakgrund, har vi även undersökt statistik över ursprungsland för utrikes födda i undersökningspopulationen och jämfört med nationella data.

Eftersom det råder vissa skillnader mellan de nordiska ländernas politik avseende invandring och integration ska jämförelser mellan länderna göras med försiktighet. I första hand presenterar vi utvecklingen över tid i de enskilda länderna och jämförelser mellan olika typer av kulturinstitutioner.

Rapportens disposition

Rapporten inleds med en kort överblick av hur invandringen till de nordiska länderna har sett ut sedan cirka 1950 och med en nulägesbeskrivning av hur stor andelen personer med utländsk bakgrund är i respektive land. Därefter beskrivs vår undersökningspopulation i fyra kapitel. Först i sin helhet per land och över tid, sedan utifrån olika konstområden på motsvarande sätt och därefter utifrån de två yrkeskategorierna chefsyrken och konstnärliga yrken. I ett särskilt kapitel beskriver vi sedan de utlandsfödda anställda mot bakgrund av varifrån i världen de har invandrat till de nordiska länderna. Rapporten avslutas med ett diskuterande kapitel där Kulturanalys Norden lämnar rekommendationer för fortsatta fördjupande studier.

Invandring till de nordiska länderna

Invandringen från 1950 till idag – en överblick

De nordiska länderna har haft olika förhållningssätt till invandring och framför allt till flyktingmottagning under tiden från andra världskriget och framåt. Det har påverkat hur mångfalden i de olika länderna ser ut idag.[6]

En viktig förutsättning för invandringen till de nordiska länderna är att Norden haft en gemensam arbetsmarknad sedan 1954 som har låtit medborgare i de nordiska länderna röra sig fritt mellan länderna. Flyttströmmarna har emellertid varit ojämnt fördelad mellan länderna under åren, vilket visar sig i statistiken.

Sverige, Norge och Danmark har en i stora drag likartad utveckling av invandring från 1960-talet till ungefär 1990, även om det finns individuella olikheter länderna emellan. Från mitten av 1960-talet och något decennium framåt präglades invandringen av arbetskraftsinvandring. Till Sverige kom 1960-talets arbetskraftsinvandring främst från Finland, Italien, f.d. Jugoslavien, Grekland och Turkiet.[7] Till Norge och Danmark kom arbetskraften främst från Marocko och Pakistan och till Danmark även från Jugoslavien och Turkiet.[8] Från 1970-talets mitt gjordes inskränkningar i mottagandet av arbetskraftsinvandrare (bland annat i Norge[9]), och invandringen fortsatte därefter framför allt i form av flyktinginvandring och familjeåterföreningar, för att i Sverige från cirka 1990 och framåt vara den helt dominerande invandrarkategorin.

Invandringen till Norge kom igång lite senare än till Sverige och Danmark och omfånget var till en början även mindre, åtminstone jämfört med Sverige. Men under årtiondena som gått har invandringens andel av totalbefolkningen blivit relativt stor även med europeiska mått mätt, medan Danmark alltmer styrt mot en restriktiv invandringspolitik, bland annat när det gäller familjeåterförening. Norge sticker ut genom att många invandrare kommit från vissa enskilda länder, exempelvis från de nordiska länderna och från Pakistan.

Sverige är det stora invandringslandet i Norden. Invandringen har pågått längre och varit av större omfattning. I förhållande till befolkningen har Sverige haft störst mottagande av såväl arbetskraftsinvandring som flyktingar, medan Danmark och framför allt Finland och Island haft mycket färre asylsökande.

[6] *Brochmann & Hagelund 2005, s. 65–78.*
[7] *SOU 2003:75, s.146.*
[8] *Djuve & Kavli 2007, s. 14. Brochmann & Hagelund 2005, s. 65, 76.*
[9] *NOU 2017:2, s. 41.*

Finland har på 1900-talet huvudsakligen varit ett utvandringsland utan en aktiv politik för arbetskraftsinvandring eller flyktingmottagande i större skala fram till 1990-talets början. En stor andel av invandrarna har istället kommit till landet genom att de gift sig med finländska medborgare. Antalet utländska medborgare och flyktingar i Finland är jämfört med Danmark, Norge och Sverige mycket litet. Många invandrare är finländska hemvändare eller kommer från Ryssland och Estland. Av dessa i sin tur är en betydande del ingermanländare, som med anledning av sin finländska bakgrund fick en särställning som returmigranter från det sammanfallande Sovjetunionen i början av 1990-talet.

Island hade fram till 1995 en negativ invandringskvot: det var fler som flyttade från Island än som invandrade. Av dagens invandrare utgör polacker den klart största gruppen följda av danskar, tyskar och filippiner. Mycket få av Islands invandrare är flyktingar, även om ett litet antal kvotflyktingar tas emot. Antalet asylsökande är mycket litet och ännu färre får uppehållstillstånd. Invandringen under de senaste 20 åren har huvudsakligen varit arbetskraftinvandring.

Nulägesbeskrivning

Konkret innebär de fem nordiska ländernas skilda historia vad gäller invandring att andelen personer med utländsk bakgrund, det vill säga både utrikes födda och inrikes födda med två föräldrar födda i utlandet, är ganska olika i de nordiska länderna nu, ett och ett halvt decennium in på 2000-talet. Andelen med utländsk bakgrund var 2015 nästan fyra gånger så stor i Sverige (22,2 %) som i Finland (6,2 %). Däremellan finns Norge, Danmark och Island där andelen personer med utländsk bakgrund i befolkningen 2015 låg ungefär mellan 10 och 15,5 procent. De utlandsfödda utgör större delen av gruppen med utländsk bakgrund i alla länder, medan personer med båda föräldrarna födda utomlands svarar för mindre andelar. I Sverige och Danmark är de utlandsfödda ungefär 75 procent av alla med utländsk bakgrund, medan de är ungefär 85 procent i Norge och i Finland och 90 procent på Island.

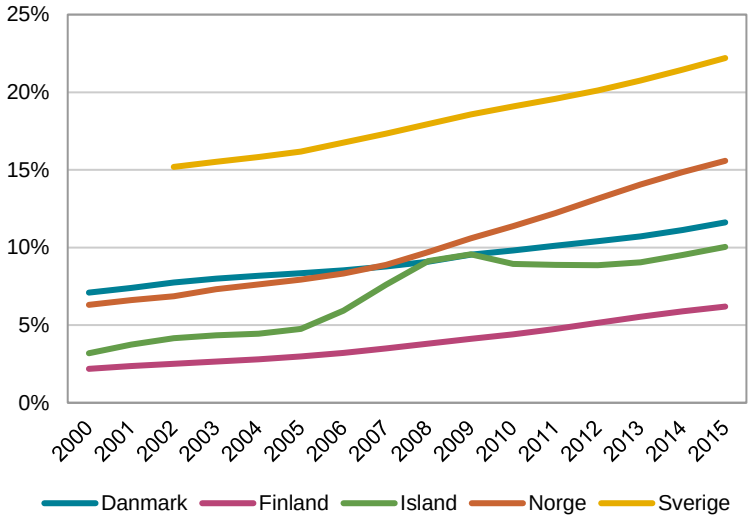
Tabell 1. Andel personer med utländsk bakgrund i riket 2015. Procent.

Table 1. *Proportion of persons with foreign background in the country 2015. Percent.*

År	Sverige	Norge	Danmark	Island	Finland
Utlandsfödda	17,0	13,0	8,9	8,9	5,2
Med två föräldrar födda utomlands	5,2	2,6	2,8	1,2	1,0
Summa utländsk bakgrund	22,2	15,6	11,7	10,1	6,2

Uppgifter från respektive lands nationella statistikinstitut.

Andelen personer med utländsk bakgrund har ökat i samtliga nordiska länder under 2000-talet. Den ökande invandringen har påverkats av krig och oroligheter på många håll i världen, men även av förändringar i de ekonomiska konjunkturerna och hur invandringspolitiken sett ut och förändrats i de olika länderna. En viktig faktor för ökad invandring till de nordiska länderna under 2000-talet har varit utvidgningen av EUs medlemsländer 2004 och 2007, framför allt 2004, då tio nya länder anslöts.[10] Detta avspeglas tydligast i kurvorna för Island och Norge i figur 1.



Figur 1. Andel personer med utländsk bakgrund i riket 2000–2015. Procent.

Figure 1. *Proportion of persons with foreign background in the country 2000–2015. Percent.*

Ett sätt att göra bedömningar av hur väl representerade personer med utländsk bakgrund är inom den statligt finansierade kultursektorn, är att jämföra andelen anställda personer med utländsk bakgrund vid kulturinstitutionerna med andelen personer med utländsk bakgrund i befolkningen och framför allt i den del av befolkningen som är 20–64 år, det vill säga den del som utifrån ålder till största delen motsvarar den som är sysselsatt vid de undersökta kulturinstitutionerna.

Det är ganska stora skillnader mellan andelen personer med utländsk bakgrund i hela befolkningen i respektive land å ena sidan och andelen med utländsk bakgrund

[10] *Nordisk fickfakta. 2013. Statistik om integration,* s. 24.

i åldern 20–64 år å andra sidan. Störst skillnad är det på Island, som har nästan dubbelt så stor andel personer med utländsk bakgrund bland dem i åldern 20–64 år som i hela befolkningen. I åldrarna 25–39 år är andelen utrikes födda 20–22 procent på Island.

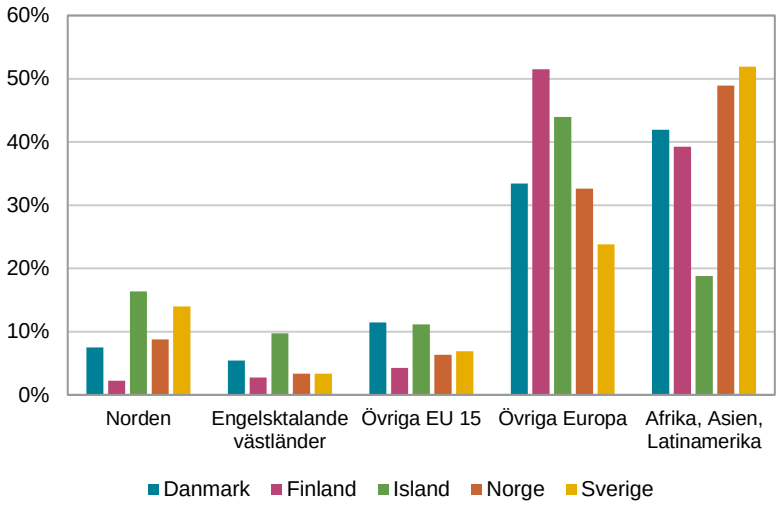
Tabell 2. Andel personer med utländsk bakgrund 20–64 (66) år. Procent.

Table 2. *Proportion of persons with foreign background age 20–64 (66). Percent.*

År	**Sverige**	**Norge**	**Danmark**	**Island**	**Finland**
Utlandsfödda	21,5	18,3*	12,6	15,4	7,5
Med två föräldrar födda utomlands	3,8	-	1,4	-	0,1
Summa utländsk bakgrund	25,3	18,3	14,0	15,4	7,6

Uppgifter från respektive lands nationella statistikinstitut.
* Uppgiften för Norge gäller utländsk bakgrund totalt och åldrarna 20–66 år.
- = Ingen uppgift

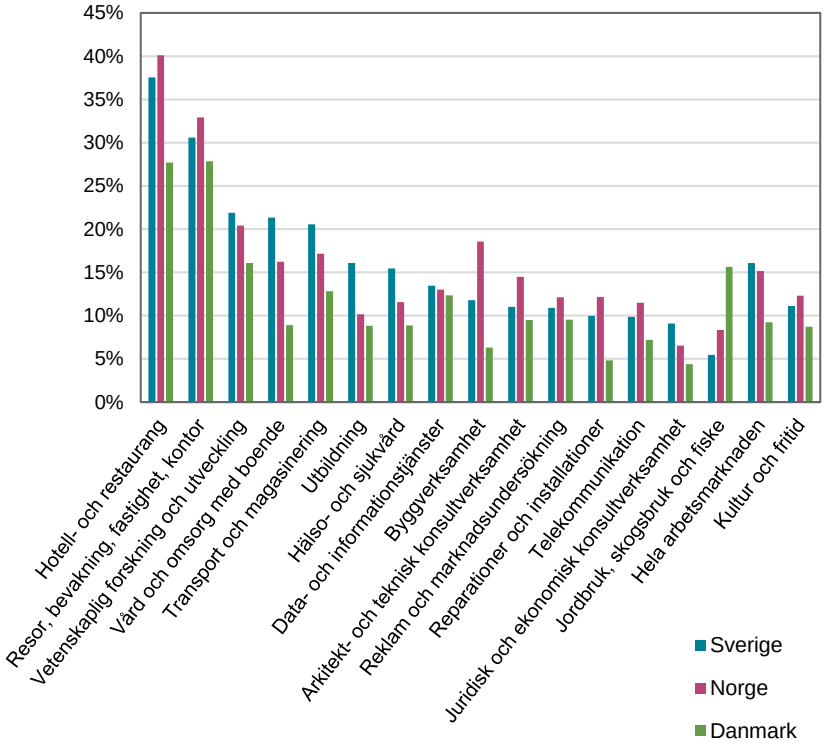
Vid en närmare analys av från vilka länder invandrarna till de olika nordiska länderna har kommit syns såväl gemensamma som nationella drag. Gemensamt är att andelen invandrare från Norden, engelsktalande västländer och de huvudsakligen västeuropeiska EU15-länderna är jämförelsevis små grupper. Många invandrare har kommit till Norden från Afrika, Asien och Latinamerika, och det hade i andra sammanhang kunnat vara intressant att se närmare på dessa världsdelar var för sig. Men dessa grupper utgör så små andelar av respektive lands undersökningspopulation att vi valt denna sammanslagna redovisningsgrupp för åskådlighetens skull. Några nationella särdrag är att Island inte tagit emot någon större andel flyktingar från Afrika, Asien och Latinamerika, medan Norge och Sverige har gjort det, samt att det till Finland kommit många invandrare från Övriga Europa. Invandringen till Danmark har inte någon tydlig särprägel i nordisk jämförelse.



Figur 2. Ursprung för personer med utländsk bakgrund i riket 2015. Percent

Figure 2. *Origin for persons with foreign background in the country 2015. Percent.*

Det finns vissa skillnader vid en begränsning av befolkningen till åldrarna 20–64 år jämfört med hela befolkningen. Gruppen med ursprung i EU-länder är större i arbetsför ålder i alla länder som det finns uppgifter för. På Island är skillnaden nästan 5 procentenheter. I Sverige och på Island är skillnaden 4–5 procentenheter. Gruppen med nordiskt ursprung är mindre i åldern 20–64 år i alla länderna. I övrigt är skillnaderna små, utom för gruppen Afrika, Asien och Latinamerika, som i Sverige är några procentenheter större i gruppen 20–64 år än i hela befolkningen.



Figur 3. Andel utlandsfödda anställda inom ett urval av näringsgrenar i Sverige, Norge och Danmark. 2015. Procent.

Figure 3. *Proportion of foreign born employees in a selection of economic activities in Sweden, Norway and Denmark. 2015. Percent.*

Den officiella sysselsättningsstatistiken från Danmark, Norge och Sverige[11] visar att andelen utlandsfödda är olika stor inom olika branscher, men att storleksförhållandena är ungefär densamma i de tre länderna. Det som sticker ut är att Sverige har tydligt fler utlandsfödda anställda inom utbildningsområdet och inom sjukvården, medan det i Norge är många fler utlandsfödda inom byggsektorn, och i Danmark betydligt fler invandrare som arbetar inom jordbruket.

[11] *Den officiella sysselsättningsstatistiken på branschnivå med uppgift om andelen utlandsfödda anställda är tillgänglig på statistikbyråernas webbplats i Danmark, Norge och Sverige, men inte i Finland och på Island.*

Från 2008 till 2015 är ett generellt mönster för arbetsmarknaden i stort att ökningen av utlandsfödda på arbetsmarknaden varit starkast i Norge och svagast i Danmark. Utvecklingen har sett ungefär likadan ut alla områden – andelen utrikesfödda anställda personer har ökat 2008–2015 med ett antal procentenheter. I alla tre länderna är det hotell- och restaurangbranschen som ökat mest: med 5–6 procentenheter i Danmark och Sverige och med så mycket som 15 procentenheter i Norge. Andra områden med gemensam stark ökning är Resor, bevakning, fastighet, kontor och Vetenskaplig forskning. I alla tre länderna hör Kultur- och fritidssektorn till de områden som har haft lägst ökningstakt. Andelen utlandsfödda är även lägre inom Kultur- och fritidsområdet än genomsnittet för hela arbetsmarknaden i alla tre länderna. Andelen utlandsfödda inom kulturområdet taget för sig är ännu lägre än den sammanslagna andelen för Kultur- och fritidssektorn. Slutsatsen är att kulturområdet inte svarat upp mot den ökade integrationen på arbetsmarknaden i övrigt under perioden 2008–2015.

Utländsk bakgrund i kulturpopulationen – skillnader mellan länderna

För att få en bättre uppfattning om detaljerna beträffande representationen av personer med utländsk bakgrund i den statligt finansierade delen av kultursektorn, redovisar vi i detta kapitel resultat från våra undersökningar av anställda vid de utvalda kulturinstitutionerna i respektive land. När vi diskuterar god eller dålig representation gör vi det i första hand utifrån hur stor andel personer med utländsk bakgrund det finns i varje enskilt land.

Länderna fördelar sig i två grupper

De nordiska länderna fördelar sig i två grupper när det gäller representation av personer med utländsk bakgrund i undersökningspopulationerna. I Danmark, Finland och Norge är andelen utlandsfödda bland de anställda vid de undersökta kulturinstitutionerna i princip lika stor eller till och med större (Norge) än i befolkningen i stort. På Island och i Sverige är andelen utlandsfödda vid kulturinstitutionerna tydligt mindre än deras andel av landets befolkning. Andelen personer med båda föräldrarna födda utomlands är betydligt mindre vid kulturinstitutionerna än av den totala befolkningen i respektive land. På Island är denna kategori av personer med utländsk bakgrund inte representerad med en enda person i undersökningspopulationen 2015. Minst relativ skillnad bland de nordiska länderna mellan befolkningen i stort och vår undersökningspopulation vad gäller personer med båda föräldrarna födda utomlands har Sverige, där andelen vid kulturinstitutionerna var ungefär hälften av andelen av hela befolkningen.

Om jämförelsen i stället görs med den del av befolkningen som är mellan 20 och 64 år visar sig alla länder ha en lägre representation av personer med utländsk bakgrund bland de anställda i kulturpopulationen än i den aktuella åldersgruppen i befolkningen. Men de två grupperna av länder är fortfarande urskiljbara. Utifrån denna jämförelse har Norge och Finland ungefär tre fjärdedelar så stor andel anställda med utländsk bakgrund i undersökningspopulationen som i befolkningen, medan Danmark har två tredjedelar så stor andel. Sverige och Island har grovt taget hälften så stor andel anställda i undersökningspopulationen som i befolkningen mellan 20 och 64 år. När det gäller personer som är inhemskt födda men med båda föräldrarna födda utomlands, är andelen lägre i befolkningen mellan 20 och 64 år än i befolkningen i sin helhet. Det innebär att skillnaderna mellan undersökningspopulationerna och befolkningen 20–64 år i respektive land blir mindre än i den tidigare jämförelsen med hela befolkningen.

Tabell 3. Andel personer med utländsk bakgrund vid statligt finansierade kulturinstitutioner 2015 och andelen personer med utländsk bakgrund 20–64 (66) år i riket (*i kursiv*). Procent.

Table 3. *Proportion of persons with foreign background in state funded cultural institutions 2015 and distribution of persons with foreign background age 20–64 (66) in the country (in italics). Percent.*

	Sverige		Norge		Danmark		Island		Finland	
Utlandsfödda	12,5	*21,5*	14,1	*18,3**	8,8	*12,6*	6,7	*15,4*	5,9	*7,5*
Med två föräldrar födda utomlands	2,7	*3,8*	0,7	-	0,7	*1,4*	0	-	0,1	*0,1*
Summa utländsk bakgrund	15,2	*25,3*	14,8	*18,3**	9,5	*14,0*	6,7	*15,4*	6,0	*7,6*

Uppgifter från respektive lands nationella statistikinstitut.
* Uppgiften för Norge gäller utländsk bakgrund totalt och åldrarna 20–66 år.
- = Ingen uppgift

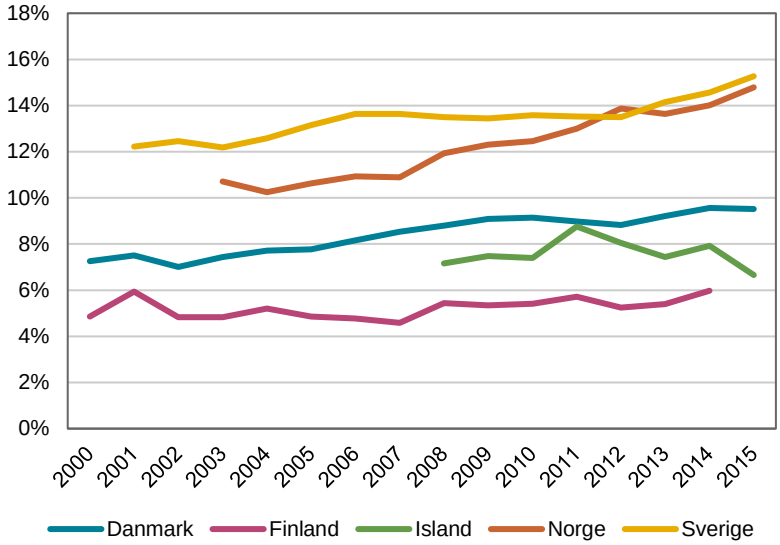
Utifrån dessa uppgifter ser det ut som att framför allt Norge men även Danmark och Finland sammantaget har en god representation av anställda med utländsk bakgrund, medan personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade vid de undersökta kulturinstitutionerna i Island och Sverige jämfört med hela befolkningen i respektive land.

Andelen anställda med utländsk bakgrund har blivit större

Vår undersökning visar att det, liksom i befolkningen i stort, har skett en ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund över tid vid de undersökta kulturinstitutionerna. Kraftigast och mest konsekvent har ökningen varit i Norge, medan ökningen gått långsammare i Danmark och Sverige. I Finland är ökningen ännu svagare. Därmed har representationen av personer med utländsk bakgrund i praktiken försämrats i alla dessa tre länder från början av 2000-talet till 2014/2015.

På Island är populationen mycket mindre än i de övriga nordiska länderna, och skillnaderna mellan enstaka år är bland annat på grund av detta också mycket större. Då vi har valt det gemensamma slutåret 2015 för uppgifterna i denna redovisning kan det tyckas att andelen personer med utländsk bakgrund visar en negativ utveckling över tid, men tillgängliga uppgifter för 2016 visar åter högre andelar och skulle ha gett kurvan en positiv utveckling. Tolkningen av uppgifter för Island måste därför göras med viss försiktighet.

Figurerna 1 och 4 synliggör utvecklingen i respektive land och möjliggör jämförelser mellan kulturinstitutionerna och befolkningen i stort. För Norges del syns det hur ökningen av andelen personer med utländsk bakgrund har tagit fart omkring 2007 såväl i befolkningen som vid kulturinstitutionerna. För de övriga länderna är utvecklingen vid kulturinstitutionerna inte lika entydigt ökande som i befolkningen.



Figur 4. Andel anställda med utländsk bakgrund vid statligt finansierade kulturinstitutioner 2000–2015. Procent.

Figure 4. *Proportion of employees with foreign background in statefunded cultural institutions 2000–2015. Percent.*

Sammanfattning

- Andelen anställda med utländsk bakgrund vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden har ökat över tid.
- Men ökningen har inte skett i samma takt som i befolkningen i stort, vilket innebär att representationen av anställda med utländsk bakgrund i praktiken har blivit sämre mellan 2000 och 2015.

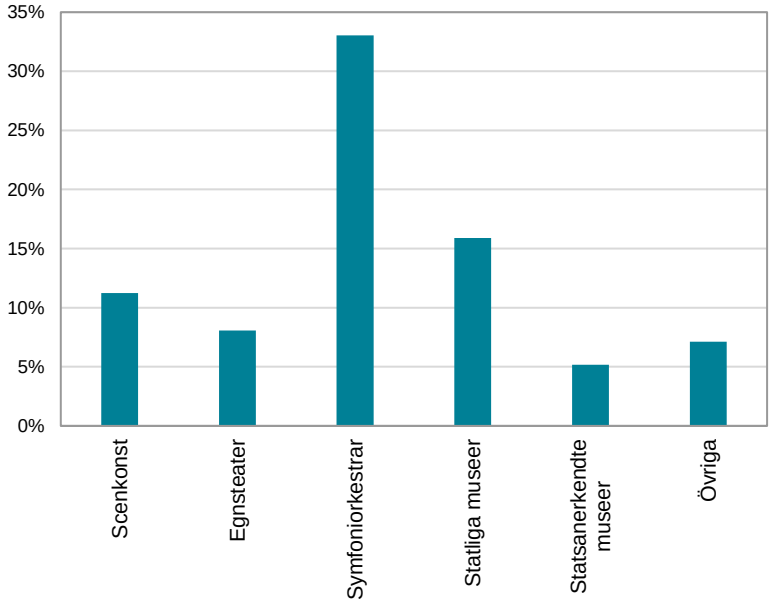
Utländsk bakgrund i kultur-populationen – skillnader mellan konstområden

Orkestrar och scenkonst sticker ut

När vi ser närmare på hur de anställda med utländsk bakgrund fördelas på olika typer av kulturinstitutioner i de nordiska länderna framträder vissa mönster och vissa skillnader. Gemensamt är att områden som innefattar orkestrar och scenkonst har en högre andel anställda med utländsk bakgrund än andra områden och att nationella institutioner har en högre andel anställda med utländsk bakgrund än regionala institutioner.

I Danmark är området Symfoniorkestrar det område där andelen personer med utländsk bakgrund är ojämförligt störst, 33 procent, jämfört med de andra delområden som den danska populationen kan delas in i. Även i jämförelse med de andra nordiska länderna är detta det enskilda delområde som har störst andel anställda med utländsk bakgrund. För övrigt har de statliga museerna betydligt högre andel anställda med utländsk bakgrund än de *statsanerkendte*,[12] som har mer regional och lokal prägel. De två scenkonstkategorierna har en liknande fördelning mellan å ena sidan storstadsscener från Köpenhamn, Frederiksberg, Odense, Århus och Ålborg som samlas i kategorin Scenkonst och å andra sidan andra scenkonstverksamheter som får stöd som *egnsteater*, vilka finns i alla andra delar av Danmark än just de fem storstadskommunerna. Och storstadsscenerna har en lite högre andel anställda med utländsk bakgrund än egnsteaterscenerna. Generellt om Danmark kan även sägas att andelen danskfödda med två utlandsfödda föräldrar inte är över 1,1 procent i någon grupp 2015.

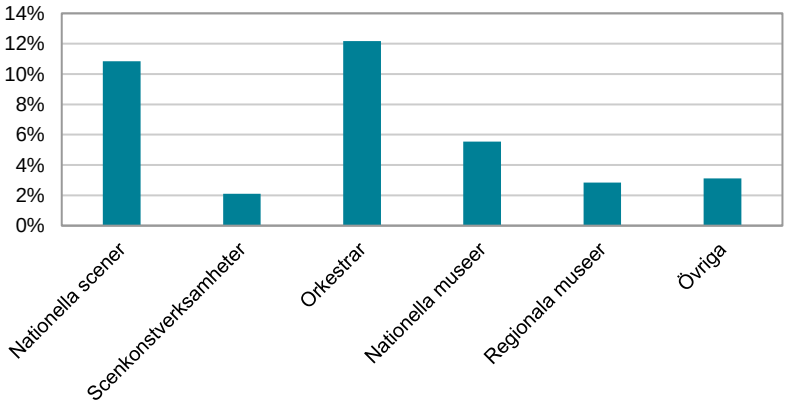
[12] *Statsanerkendte museer är privata eller kommunala museer som har statlig finansiering från Kulturministeriet. De gamla amtens regionala bidragsmedel till museiområdet överfördes i samband med den danska kommunreformen 2006 till staten, som därefter ensam svarar för bidragsutbetalningarna.*



Figur 5. Andel anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner i Danmark fördelat på delområden 2015. Procent.

Figure 5. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Denmark distributed on subareas 2015. Percent.*

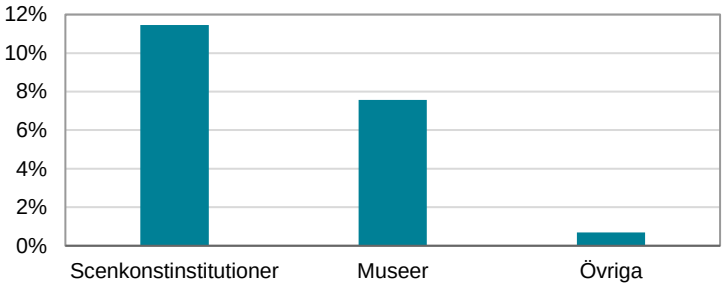
I Finland (uppgifterna gäller 2014) är representationen av anställda med utländsk bakgrund tydligt större vid orkestrar och nationella scenkonstinstitutioner än inom övriga delområden. Det går att se likheter med situationen i framför allt Danmark och Norge. Nationella museer har en större andel anställda med utländsk bakgrund än de regionala museerna. Nästan samtliga anställda med utländsk bakgrund i Finland är personer som är utrikes födda. År 2014 fanns totalt tre (3) anställda personer vars båda föräldrar är födda utomlands vid samtliga undersökta verksamheter. Dessa tre återfanns vid nationella scenkonstinstitutioner och övriga scenkonstverksamheter. I delområdena orkestrar, båda museikategorierna och gruppen Övriga kulturverksamheter fanns ingen enda anställd med båda föräldrarna födda utomlands under hela undersökningsperioden. Detta har delvis sin förklaring i det förhållande som visas i tabell 3, att andelen av den finländska befolkningen som är födda i landet men med båda föräldrarna födda utomlands är så liten som 0,1 procent i åldern 20–64 år.



Figur 6. Andel anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner i Finland fördelat på delområden 2014. Procent.

Figure 6. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Finland distributed on subareas 2014. Percent.*

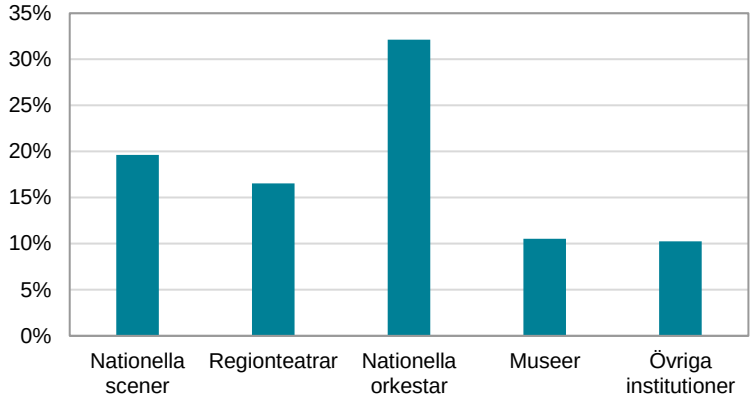
Den isländska populationen är så liten att den inte kan delas in i delområden på samma sätt som i de övriga nordiska länderna. Trots det är det möjligt att känna igen något av de mönster som synts i de övriga ländernas statistik: representationen av anställda med utländsk bakgrund är större på scenkonstinstitutionerna än på museerna, och vid de bidragsgivande och främjande verksamheterna är de anställda med utländsk bakgrund mycket fåtaliga. Samtliga med utländsk bakgrund är utlandsfödda.



Figur 7. Andelen anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner på Island fördelat på delområden 2015. Procent.

Figure 7. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Iceland distributed on subareas 2015. Percent.*

Även i Norge har orkestrar en särställning med 32 procent anställda med utländsk bakgrund. De nationella scenerna har något högre andel anställda med utländsk bakgrund än regionteatrarna. Museer och kategorin Övriga kulturverksamheter har lägre andel än både musik och teater. På motsvarande sätt som i Danmark är andelen norskfödda med två utlandsfödda föräldrar inte över 1,1 procent i någon grupp 2015.

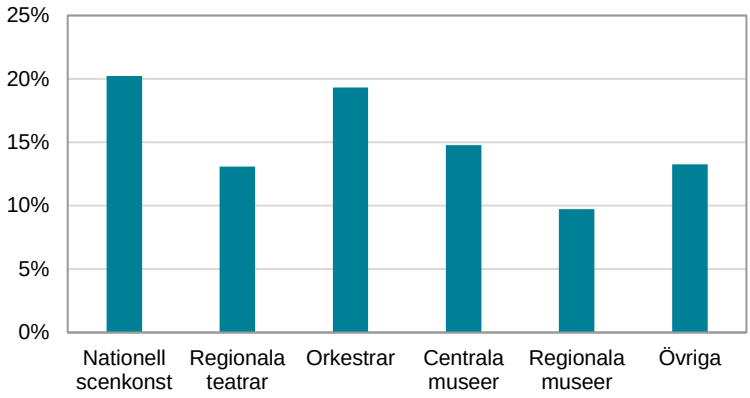


Figur 8. Andel anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner i Norge fördelat på delområden 2015. Procent.

Figure 8. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Norway distributed on subareas 2015. Percent.*

Skillnaderna mellan de olika delområdena är mindre i den svenska populationen än i Norge och Danmark, men mönstren är desamma. De båda delområdena Nationella scenkonstinstitutioner (bestående av Kungliga Operan, Dramaten, Riksteatern och Dansens hus) och Orkestrar är de största, alltså institutioner med inriktning på musik, musikteater och dans. Dessa har en större andel anställda med utländsk bakgrund än museer och Övriga kulturverksamheter. Inom områdena scenkonst och museer syns även tydliga skillnader mellan nationella och regionala verksamheter – nationella institutioner har en högre andel anställda med utländsk bakgrund än de regionala.

I Sverige utgör de anställda som är födda i Sverige med två utlandsfödda föräldrar en betydligt större grupp än i de övriga nordiska länderna. Andelen varierar mellan 2,3 procent och 3,3 procent inom de olika kategorierna. Det innebär till exempel att i kategorin regionala museer tillhör var fjärde anställd med utländsk bakgrund den här gruppen.



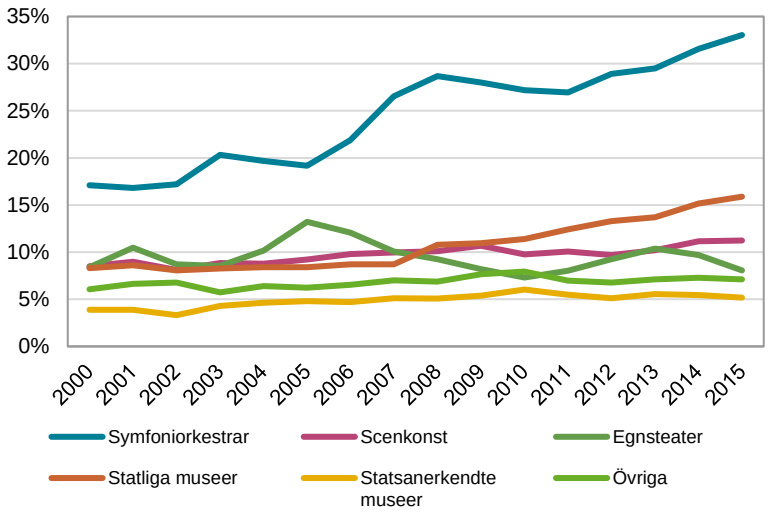
Figur 9. Andel anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner i Sverige fördelat på delområden 2015. Procent.

Figure 9. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Sweden distributed on subareas 2015. Percent.*

Allt fler med utländsk bakgrund i orkestrarna

En viktig fråga att besvara är hur utvecklingen sett ut över tid i de olika nordiska länderna område för område. Vi redovisar här vilka skillnader och likheter beträffande förändringar över tid som vi sett i resultaten, dels mellan områdena i respektive land, dels mellan de olika nordiska länderna.

I Danmark finns två områden där andelen anställda med utländsk bakgrund är högre än motsvarande andel av befolkningen i åldern 20–64 år. Dessa är områdena Symfoniorkestrar och Statliga museer. Andelen anställda med utländsk bakgrund har ökat i båda dessa områden under undersökningsperioden. Orkestrarna har en utveckling med perioder av stark ökning varvat med perioder av utplaning och svag minskning, men för hela perioden är andelsökningen dramatisk och utan motsvarighet i något annat nordiskt land.



Figur 10. Andel anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner i Danmark fördelat på delområden 2000–2015. Procent

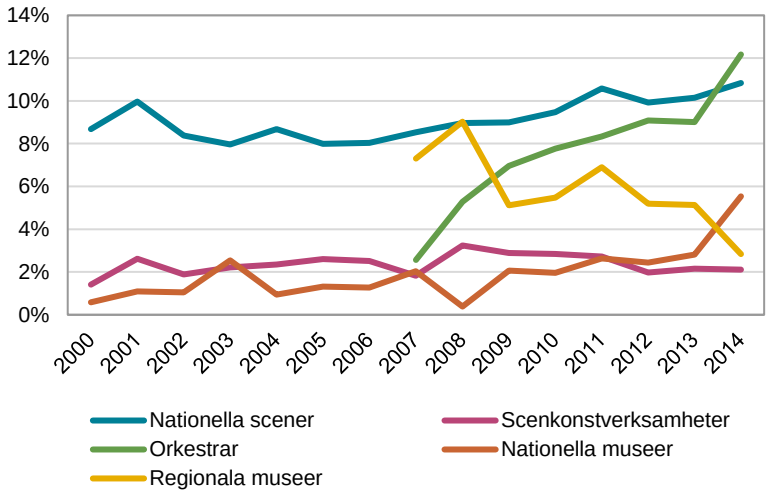
Figure 10. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Denmark distributed on subareas 2000–2015. Percent.*

Vid orkestrarna har andelen personer med utländsk bakgrund i det närmaste fördubblats under perioden, från 17 procent till 33 procent. Utvecklingen beror på att antalet personer med dansk bakgrund minskat med ungefär en fjärdedel, samtidigt som antalet personer med utländsk bakgrund närmast fördubblats. Ökningen av andelen anställda med utländsk bakgrund inom området Statliga museer tar fart från 2007, efter att ha legat på samma nivå under ett flertal år. Vid Statsanerkendte museer och Övriga kulturverksamheter syns ingen eller bara mycket svaga förändringar, medan utvecklingen har varit mycket varierande vid Egnsteatrar. Andelen med utländsk bakgrund har pendlat mellan cirka 8,5 procent och 13 procent under perioden, men det saknas en tydlig trend i utvecklingen. Detta kan delvis förklaras av att just det delområdet har förändrats mycket under den undersökta perioden genom att många nya institutioner har tillkommit. Med det sagt är det värt att notera att andelen med utländsk bakgrund bland de anställda vid Egnsteatrar 2015 är mindre än vid periodens början 2000, vilket i praktiken innebär en försämring av representationen.

Den finländska undersökningspopulationen genomgår stora förändringar under de år som vi har valt att ta fram uppgifter för. Det finns inte underlag för att göra tidsserier för alla delområden för hela undersökningsperioden. För åren 2001–2003 saknas data helt om yrken, och för de övriga åren fram till och med 2006 är

underlaget så litet för antalet anställda vid orkestrar och regionala museer att tidserierna måste starta 2007. Inom delområdet Övriga kulturverksamheter är antalet anställda i vårt urval så litet att vi har valt att bara redovisa uppgifter för 2014.

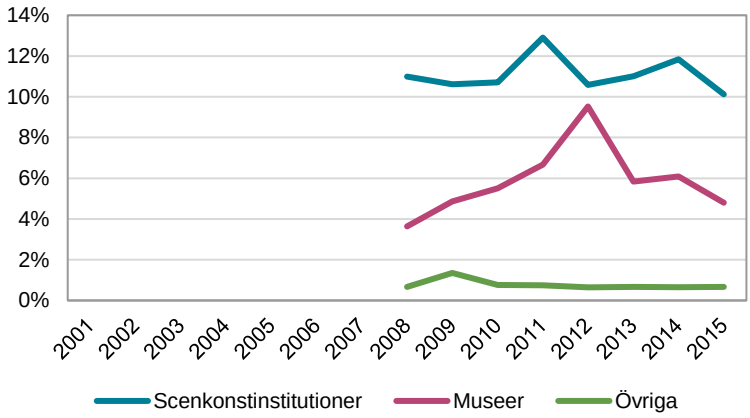
Antalet anställda som det finns uppgifter för ökar mycket från periodens början till dess slut. Det handlar sammanlagt om nästan en fördubbling, där hälften av ökningen sker mellan periodens näst sista år och det sista året. Detta återspeglas även i figur 13, där jämförelsevis kraftiga ökningar och minskningar sker för andelen anställda med utländsk bakgrund mellan 2013 och 2014 inom vissa delområden. Det gäller områdena orkestrar, nationella museer och regionala museer, men i samtliga dessa tre fall förstärker de större förändringarna under de sista undersökningsåren en utveckling som är synlig en längre följd av år för vart och ett av delområdena: framför allt vid orkestrar men även vid nationella museer ökar andelen anställda med utländsk bakgrund, medan utvecklingen är den motsatta vid regionala museer. Antalet anställda vid regionala museer mer än tredubblas från 137 personer år 2007 till 423 personer år 2014, samtidigt som antalet anställda med utländsk bakgrund varierar mellan 10 och 14 för samtliga dessa år. Att det totala antalet anställda ökar beror på att det finns uppgifter om anställda för allt fler regionala museiverksamheter, och den sjunkande andelen anställda med utländsk bakgrund beror på att de verksamheter som tillkommit har haft mycket få eller ingen anställd med utländsk bakgrund.



Figur 11. Andel anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner i Finland fördelat på delområden 2000–2014. Procent.

Figure 11. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Finland distributed on subareas 2000–2014. Percent.*

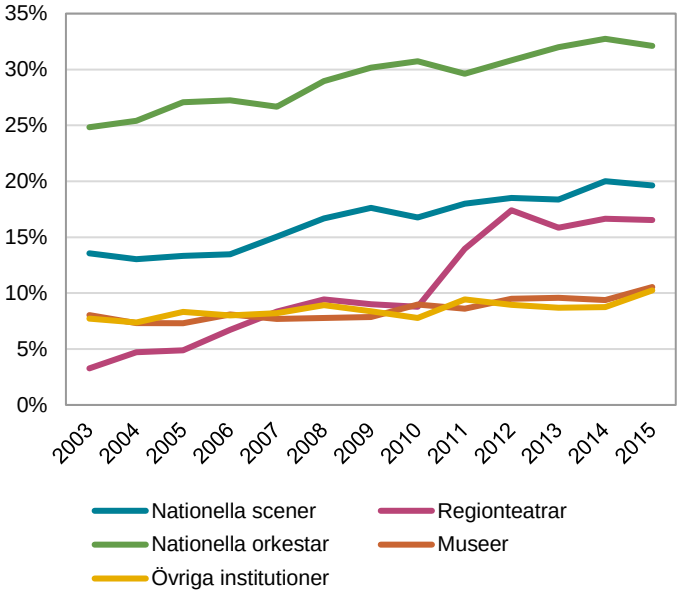
Situationen på Island är på flera sätt annorlunda än i de övriga nordiska länderna. Data finns för en kortare period än för de övriga, antalet områden som populationen kan delas in i är färre. Vidare är den totala populationen mycket mindre och därmed är antalet individer med utländsk bakgrund mycket begränsat. Det rör sig om ett femtiotal personer för vart och ett av de år som det finns tillgängliga data för. Ändå syns ett liknande mönster på Island som i flera av de andra länderna: scenkonstinstitutionerna har landets högsta andel anställda med utländsk bakgrund, museerna och framför allt kategorin Övriga kulturverksamheter har betydligt lägre nivåer.



Figur 12. Andel anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner på Island fördelat på delområden 2008–2015.

Figure 12. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Iceland distributed on subareas 2008–2015.*

I figur 13 över anställda med utländsk bakgrund vid de undersökta kulturinstitutionerna i Norge framgår att samtliga konstområden har fått en ökad andel anställda med utländsk bakgrund under perioden. Främst är det de nationella orkestrarna och scenerna som har haft en synlig ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund. Vid de norska orkestrarna har andelen med utländsk bakgrund ökat från en redan hög nivå på cirka 25 procent till cirka 33 procent och vid de nationella scenerna från 14 till 20 procent. Inte lika tydlig, men ändå skönjbar är ökningen av andelen i de två kategorierna Museer och Övriga kulturverksamheter. Dessa är också de två kategorier som har lägst andel anställda med utländsk bakgrund.



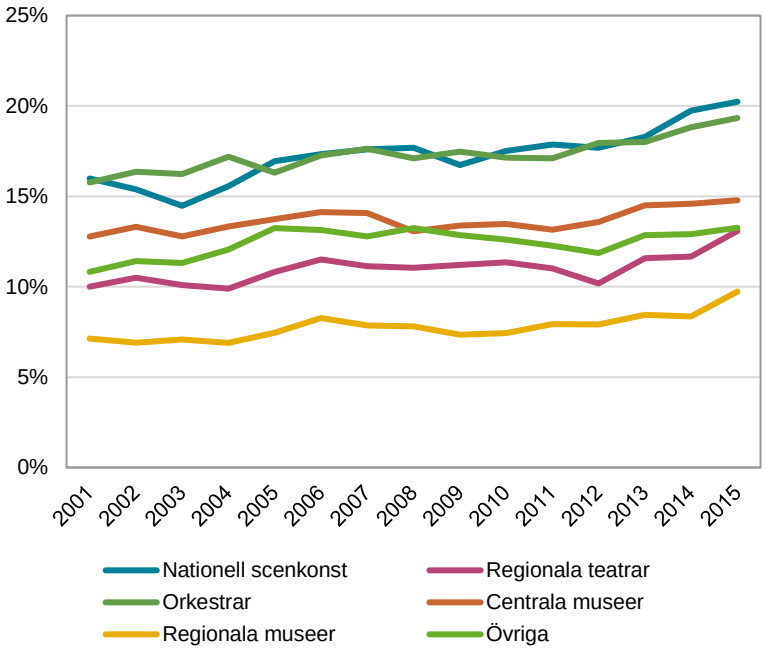
Figur 13. Andel anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner i Norge fördelat på delområden 2003–2015. Procent.

Figure 13. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Norway distributed on subareas 2003–2015. Percent.*

Utvecklingen vid regionteatrarna väcker särskilt intresse. Från 2003 till 2015 har andelen anställda med utländsk bakgrund ökat från cirka 3 procent till cirka 16 procent. Särskilt ökningen mellan 2010 och 2012 är anmärkningsvärd, då det även sker en markant ökning av det totala antalet anställda. Vår analys är att detta i första hand hänger samman med att data från den nya enheten Kilden teater og konserthus räknas in i statistiken från dessa år. Kilden är resultatet av en sammanslagning av Agder Teater, Opera Sør och Kristiansand symfoniorkester. Mot bakgrund av de övriga nationella orkestrarnas höga andel anställda med utländsk bakgrund, finns det skäl att tro att Kristiansands symfoniorkester starkt bidrar till den höjda andelen vid regionteatrarna. Det är även intressant att se hur andelen anställda med utländsk bakgrund ökade vid regionteatrarna i ungefär samma takt som vid de nationella verksamheterna fram till ungefär den punkt då Kilden kommer in i bilden.

I Sverige har alla områden fått en svag ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund under den undersökta perioden. Ökningen av andelen har varit ungefär lika stor inom alla de olika områdena (2–4 procentenheter), så förhållandet mellan områdena är ungefär detsamma i slutet av perioden som i början, och skillnaderna

är mycket mindre mellan områdena jämfört med i Danmark och Norge. Ytterligare en skillnad är att orkestrarna inte är det svenska delområde som har överlägset störst andel anställda med utländsk bakgrund, i motsats till Danmark och Norge. Delområdet nationell scenkonst har under hela perioden haft ungefär samma andel. Dessa båda delområden är de två som ökat sin andel anställda med utländsk bakgrund mest av alla delområden i Sverige, vilket gjort att gapet till de övriga blivit lite mer markerat vid undersökningsperiodens slut.



Figur 14. Andel anställda med utländsk bakgrund vid kulturinstitutioner i Sverige fördelat på delområden 2001–2015. Procent.

Figure 14. *Proportion of employees with foreign background in state-funded cultural institutions in Sweden distributed on subareas 2001–2015. Percent.*

Sammanfattning

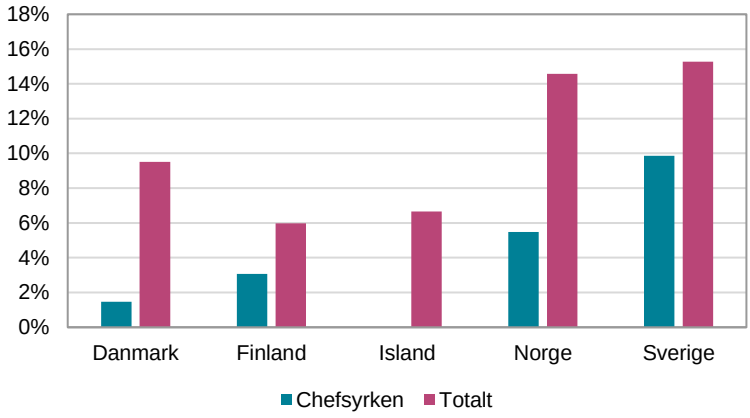
- Orkestrar och scenkonstverksamheter har jämförelsevis hög andel anställda med utländsk bakgrund i alla de nordiska länderna.
- Museer och området Övriga verksamheter har på motsvarande sätt relativt låg andel anställda med utländsk bakgrund.
- Nationella institutioner har generellt högre andel anställda med utländsk bakgrund än vad regionala institutioner har.
- Skillnaderna mellan olika konstområden är mindre i Sverige än i framför allt Danmark och Norge.
- Andelen anställda som är inhemskt födda med två utlandsfödda föräldrar skiljer sig mycket mellan länderna. I Sverige utgör denna grupp en jämförelsevis stor del av hela gruppen anställda med utländsk bakgrund. I Danmark och Norge är gruppen betydligt mindre, men finns representerad i alla kategorier av verksamheter. I Finland är det bara inom scenkonstområdet som några få anställda hör till denna grupp. På Island fanns ingen representant för denna grupp 2015.
- Orkestrarna är det område där andelen anställda med utländsk bakgrund har ökat mest över tid.
- Av dem med utländsk bakgrund utgör de utlandsfödda den helt övervägande gruppen – antalet anställda som är inhemskt födda men med två utlandsfödda föräldrar är mycket litet inom orkestrarna i alla länderna.

Utländsk bakgrund och chefsyrken

I analysen av hur arbetslivet erbjuder likvärdiga och jämställda förutsättningar för de anställda, är chefsyrken en viktig position att kartlägga för att undersöka hur makt och inflytande över arbetet fördelas mellan olika grupper. I det följande ska vi därför visa hur stor andel av de anställda med chefsyrken som har utländsk bakgrund vid de undersökta kulturinstitutionerna.

Få chefer med utländsk bakgrund

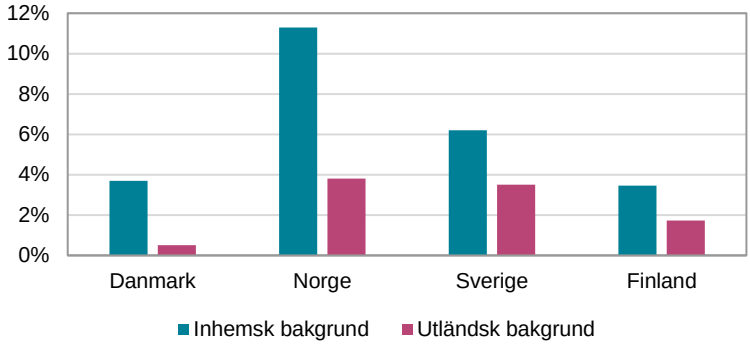
Figur 15 visar andelen personer med utländsk bakgrund med chefsyrken i de nordiska länderna. Underrepresentationen av personer med utländsk bakgrund inom kulturområdet blir särskild tydlig vid en granskning av de anställda med chefsyrken. I alla länderna är andelen med utländsk bakgrund bland anställda med chefsyrken mycket under nivån både för andelen anställda med utländsk bakgrund i hela den undersökta populationen och för andelen med utländsk bakgrund i hela befolkningen.



Figur 15. Andel med utländsk bakgrund bland anställda med chefsyrken, samt andel med utländsk bakgrund bland anställda totalt 2015 (Finland 2014). Procent.

Figure 15. *Proportion of employees with foreign background in managerial occupations, and proportion of employees with foreign background in total 2015 (Finland 2014). Percent.*

Sverige är det nordiska land som har minst skillnad mellan andelen personer med utländsk bakgrund med chefsyrken och motsvarande andel i hela undersöknings-populationen. På Island fanns ingen anställd med chefsyrke med utländsk bakgrund 2015, och eftersom det för den undersökta perioden finns endast en anställd med utländsk bakgrund med chefsyrke under ett enda år, är Island inte inkluderat i figurerna fortsättningsvis.



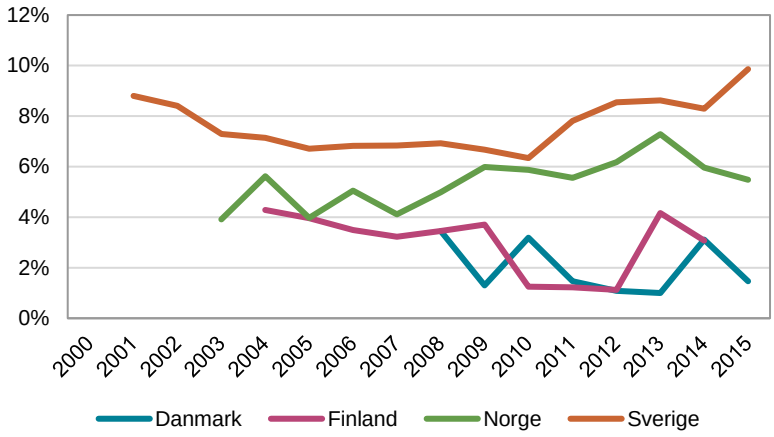
Figur 16. Andel anställda med chefsyrken av samtliga med utländsk bakgrund, samt av samtliga med inhemsk bakgrund 2015 (Finland 2014). Procent.

Figure 16. *Proportion of persons in managerial occupations among all employees with foreign background and among all employees with domestic background 2015 (Finland 2014). Percent.*

Även vid en jämförelse mellan de olika grupperna med inhemsk bakgrund och utländsk bakgrund i sin helhet i respektive land, visar det sig att det är större sannolikhet att anställda med inhemsk bakgrund har chefsyrken jämfört med anställda med utländsk bakgrund. Till exempel i Sverige har 6,2 procent av samtliga anställda med inhemsk bakgrund i vår population en anställning som chef, medan det bland dem med utländsk bakgrund i den svenska populationen är 3,5 procent som har ett chefsyrke. Som framgår av figur 16 är det ganska stora skillnader mellan länderna när det gäller hur stor andel av de anställda som har chefsyrken. Det är betydligt vanligare med yrken som klassas som chefsyrken i Norge än i Sverige och framför allt än i Danmark och Finland. Det är även stor skillnad på förhållandet mellan å ena sidan andelen anställda med inhemsk bakgrund som har chefsyrken och å andra sidan anställda med utländsk bakgrund: i Danmark är det en mer än sju gånger större andel anställda med inhemsk bakgrund som har chefsyrken än andelen anställda med utländsk bakgrund. I Norge är relationen tre gånger så många med inhemsk bakgrund, i Finland dubbelt så många och i Sverige knappt dubbelt så många med inhemsk bakgrund.

I praktiken en försämring sedan 2001

Det finns ett tidsseriebrott för uppgifter om arbetsställning i Danmark mellan år 2007 och 2008 som gör att data inte är helt jämförbara för tiden före och efter 2008.[13] Utifrån tillgängliga data tycks det som att flera av kulturområdena inte har haft en enda chef med utländsk bakgrund under hela perioden: egnsteater, musik, statliga museer och statsanerkendte museer. Bara inom scenkonst och kategorin övrigt har det funnits chefer med utländsk bakgrund.



Figur 17. Andel med utländsk bakgrund bland anställda med chefsyrken 2001–2015. Procent.

Figure 17. *Proportion of employees with foreign background in managerial occupations 2001–2015.*

Även i Finland är det flera delområden som inte haft en enda anställd med utländsk bakgrund i ledande ställning. Detta gäller båda museikategorierna samt gruppen Övriga kulturverksamheter. Orkestrarna har haft en enda anställd med utländsk bakgrund och det är under 2014, det sista året med uppgifter för Finland i undersökningsperioden. Men det är viktigt att minnas att både i Danmark och Finland är det generellt en låg andel av de anställda som har en yrkesbeteckning i ledande ställning.

I Norge är situationen nästan densamma. Det är mycket få personer i ledande ställning som har utländsk bakgrund inom alla delområden under perioden. Högst

[13] *I praktiken innebär detta att det saknas uppgift om arbetsställning för många anställda från 2008 och framåt och att det saknas uppgifter om ledande ställning före 2008 för flera kategorier. http://www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningsservice/Dokumentation/hoejkvalitetsvariable/befolkningens-tilknytning-til-arbejdsmarkedet--ras-*

andel med utländsk bakgrund i ledande ställning är det inom Museer, där andelen har pendlat mellan 3 procent och 8,5 procent.

I Sverige är situationen lite annorlunda. Alla delområden har anställda med utländsk bakgrund i ledande ställning under hela perioden. Andelen var ungefär 8,5 procent för hela populationen år 2013. (Data för åren efter 2013 är inte jämförbara med åren fram till och med 2013.) Nivån är några procentenheter högre för kategorierna nationella scenkonstinstitutioner (12,2%), orkestrar (9,9%) och Övriga kulturverksamheter (9,4%), medan andelen personer med utländsk bakgrund bland anställda i ledande ställning vid regionala sceninstitutioner och såväl centrala som regionala museer var mellan 7 och 7,5 procent 2013. Sett över tid är det egentligen bara delområdet Övriga kulturverksamheter som ökat sin andel av anställda med utländsk bakgrund i ledande ställning på ett sätt som någorlunda motsvarar utvecklingen i befolkningen i stort och på arbetsmarknaden. Övriga delområden har bara en svag ökning av andelen, ingen ökning alls eller en minskning av andelen, som inom delområdet regionala museer.

Sammanfattning

Statistiken är dessvärre osäker av flera skäl när det gäller chefsyrken. De olika länderna hanterar kategoriseringen av chefsyrken olika, vilket kan ge utslag i resultaten av vår undersökning.

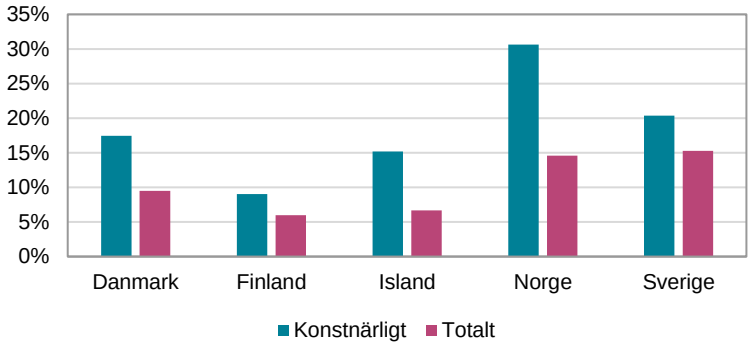
- Sverige har en positiv utveckling för andelen anställda med utländsk bakgrund i ledande ställning under den senare delen av undersökningsperioden.
- Även i Norge har utvecklingen varit, om än oregelbunden, svagt positiv sett till hela perioden.
- I Finland och Danmark däremot, har utvecklingen varit negativ när 2015 års siffra jämförs med respektive lands tidigaste tillgängliga uppgift.
- Ställt i relation till utvecklingen för befolkningen i stort i respektive land har representationen av personer med utländsk bakgrund bland anställda med chefsyrken försämrats även i Norge och Sverige, vilket gör att representationen avseende chefsyrken har försämrats över tid för hela Norden.

Utländsk bakgrund och konstnärliga yrken

För att undersöka vem som har makt och inflytande inom kulturområdet är det vid sidan av chefsyrken särskilt intressant att undersöka hur anställningar med konstnärlig inriktning fördelas på olika grupper. I det här kapitlet ägnar vi oss åt hur stor andel av de anställda med konstnärliga yrken vid de undersökta kulturinstitutionerna som har utländsk bakgrund.

Utländsk bakgrund vanligt i konstnärliga yrken

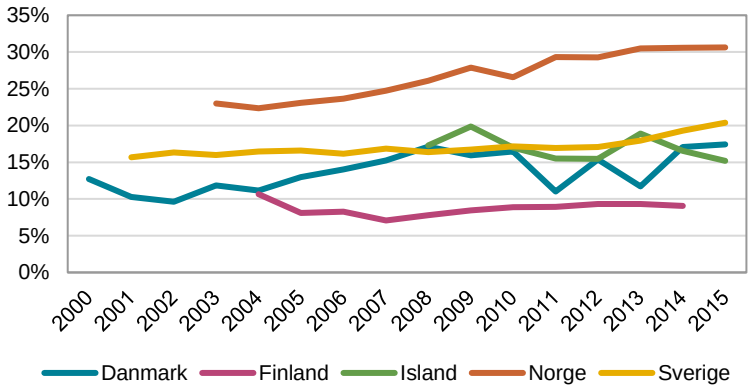
Figur 18 visar andelen personer med utländsk bakgrund som har konstnärliga yrken i de olika ländernas undersökningspopulationer. Här är bilden den omvända jämfört med den i föregående avsnitt om anställda med chefsyrken: i alla de nordiska länderna är andelen anställda med utländsk bakgrund med konstnärliga yrken över nivån för andelen anställda med utländsk bakgrund i hela den undersökta populationen, även om proportionerna varierar. Island, Norge och Danmark har tydligare skillnader än Finland och Sverige. För alla länder utom Sverige är andelen med utländsk bakgrund med ett konstnärligt yrke i populationen dessutom högre än andelen personer med utländsk bakgrund i hela befolkningen.



Figur 18. Andel anställda med utländsk bakgrund med ett konstnärligt yrke, samt andel anställda med utländsk bakgrund totalt 2015 (Finland 2014). Procent.

Figure 18. *Proportion of employees with foreign background in artistic occupations, and proportion of employees with foreign background in total 2015 (Finland 2014). Percent.*

I figur 19 visas andelen personer med utländsk bakgrund som har konstnärliga tjänster i de nordiska länderna över tid. Där framgår tydligt hur Norge skiljer sig från de övriga länderna, genom att under hela perioden ha en markant högre andel personer med utländsk bakgrund bland de anställda med konstnärliga tjänster – 2015 är andelen strax över 30 procent – medan nivån i de övriga länderna ligger mellan ungefär 10 och 20 procent. Även Sverige och Danmark visar en ökande andel anställda med utländsk bakgrund. De hack som syns i den danska kurvan beror snarare på omständigheter i den statistiska redovisningen än på verkliga förändringar.



Figur 19. Andel anställda med utländsk bakgrund bland anställda med konstnärligt yrke 2000–2015. Procent.

Figure 19. *Proportion of employees with foreign background among employees in artistic occupations 2001–2015. Percent.*

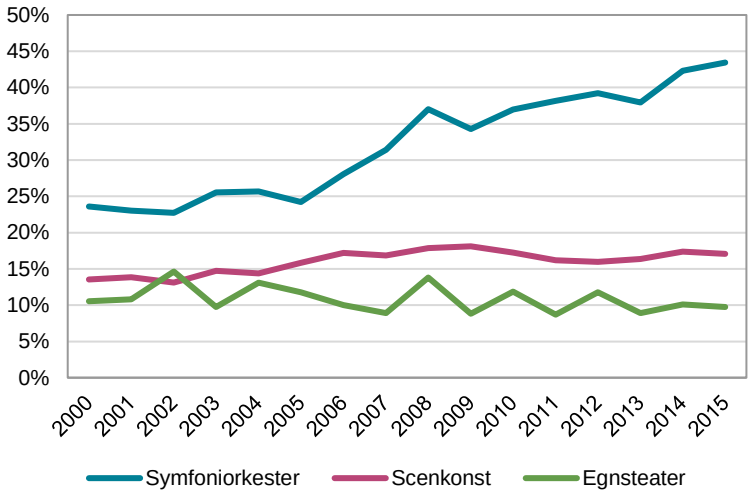
Orkestrar och regionteatrar skiljer mest

De flesta anställda med konstnärlig tjänst återfinns inom områdena Orkestrar och Scenkonst, och det är även inom dessa områden som andelen med utländsk bakgrund är som störst. De anställda med konstnärliga yrken är så få inom områdena Museer och Övrigt att vi avstår från att kommentera dem här.

I Norge är det 37,5 procent av de anställda med en konstnärlig tjänst inom området orkestrar som har utländsk bakgrund år 2015. I Danmark är motsvarande andel 29 procent och i Sverige 25 procent. Vid närmare granskning av de utrikes födda bland dessa anställda med utländsk bakgrund visar det sig att de till största delen är personer med bakgrund i Europa och engelsktalande länder i västvärlden. I Sverige utgör personer från Asien, Afrika och Latinamerika 15 procent av de utrikes födda vid orkestrar, att jämföra med 49 procent av de utrikes födda totalt i

Sverige 2015. I Norge är det 9 procent och i Danmark 3,5 procent, att jämföra med 43 procent totalt i Norge och 45 procent totalt i Danmark 2015. En tolkning av dessa förhållanden är, som vi har varit inne på tidigare, att de nordiska länderna tar emot många utländska professionella kulturutövare från Europa och övriga västvärlden. Andra delar av världen är underrepresenterade bland de anställda på de scenkonstinstitutioner och i de orkestrar med offentlig finansiering som ingår i denna undersökning.

Det är stora skillnader i representationen av anställda med utländsk bakgrund med ett konstnärligt yrke mellan de olika delområdena i Danmark. Inom området Orkestrar har stora förändringar skett under perioden 2000–2015. Antalet anställda med inhemsk bakgrund har minskat med mer än en tredjedel, samtidigt som antalet anställda med utländsk bakgrund har ökat med mer än hälften. Sammantaget innebär detta att andelen personer med utländsk bakgrund som har ett konstnärligt yrke inom området Orkestrar har ökat från 23,6 procent år 2000 till 43,4 procent år 2015.



Figur 20. Andel anställda med utländsk bakgrund bland anställda med konstnärligt yrke per delområde i Danmark 2000–2015. Procent.

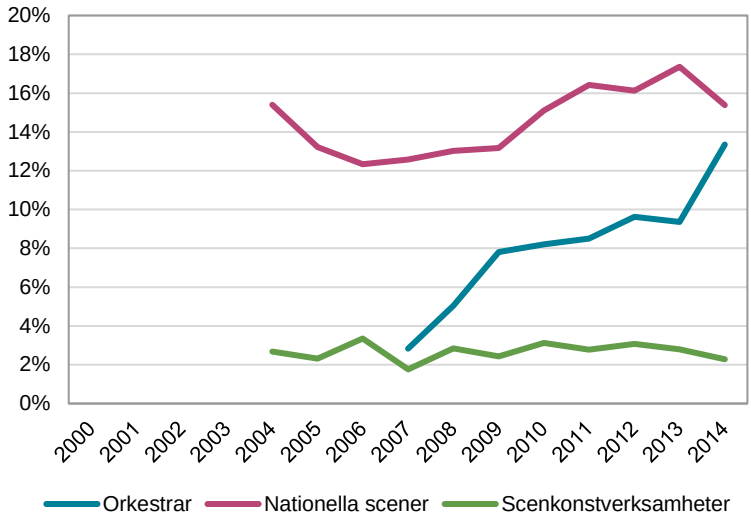
Figure 20. *Proportion of employees with foreign background among employees in artistic occupations, distributed on subareas in Denmark 2000–2015. Percent.*

Inom övriga områden är representationen inte lika stor. Inom området scenkonst har andelen med utländsk bakgrund inom konstnärliga yrken haft en betydligt lägre utvecklingstakt: den ökade från 13,5 procent år 2000 till 17,1 procent år 2015. Här

beror den ökade andelen på ett ökat antal anställda med utländsk bakgrund, samtidigt som antalet anställda med inhemsk bakgrund minskat något. Vid egnsteatrarna har antalet anställda med ett konstnärligt yrke ökat mycket under perioden, i takt med att allt fler teatrar fått status som egnsteater. Andelen anställda med utländsk bakgrund bland dem med ett konstnärligt yrke vid egnsteatrarna har pendlat mellan ungefär 9 och 15 procent under perioden, men med en svagt vikande utveckling, för att hamna på strax under 10 procent år 2015. Grupperna Statsanerkendte, Statliga museer och Övriga kulturverksamheter har så få anställda som kategoriserats med ett konstnärligt yrke att det inte är meningsfullt att mäta andelen anställda med utländsk bakgrund. Sammanlagt finns åtta anställda med utländsk bakgrund bland totalt 78 med ett konstnärligt yrke inom dessa tre grupper 2015.

De finländska delområdena visar 2014 samma grundmönster som de som beskrivits för Danmark, Norge och Sverige. Orkestrar och nationella scener har en högre andel personer med utländsk bakgrund med ett konstnärligt yrke än de regionala och lokala scenkonstverksamheterna. De båda med högre andel visar dessutom en stigande utveckling fram till 2014; för nationalscenerna är det frågan om en svag ökning, medan orkestrarna har haft en kraftigt ökande andel med utländsk bakgrund bland de anställda med ett konstnärligt yrke. För orkestrarnas del ökade antalet anställda för delområdet med 270 personer bara från 2013 till 2014, varav 220 har ett konstnärligt yrke. I ökningen med 270 personer utgör antalet anställda med utländsk bakgrund 40 personer, nästan samtliga med ett konstnärligt yrke. Vid de nationella scenerna däremot har det sammanlagda antalet anställda minskat med närmare 200 personer från 2005 till 2014, och hela minskningen syns bland dem med konstnärlig anställning. Bara mellan 2013 och 2014 minskade antalet med ett konstnärligt yrke med 110 personer, samtidigt som andra typer av anställningar ökade med 70 personer, vilket antyder att minskningen kan ha mer att göra med kategoriseringar av yrken än att den konstnärliga personalstyrkan minskats i realiteten.[14] Andelen med utländsk bakgrund av anställda med konstnärliga yrken minskar som synes mellan 2013 och 2014, men samtidigt ökar andelen anställda med utländsk bakgrund sammanlagt vid nationalteatern.

[14] Vid en jämförelse med den årliga teaterstatistik som publiceras av Tinfo – Teatterin Tiedotuskeskus RY, framstår förändringen mellan 2013 och 2014 som något märklig. Av den statistik som Tinfo gjort tillgänglig på sin webbplats framgår att Nationalteatern och Operan hade 916 årsarbetskrafter tillsammans 2009, att jämföra med de 968 anställda som Statistikcentralen har uppgivit som anställda vid de båda institutionerna samma år i vårt underlag. År 2014 har antalet årsarbetskrafter minskat till 892 enligt Tinfo, men antalet anställda är 886 i Statistikcentralens underlag. Siffrorna för Finland 2014 i vårt material bör användas med försiktighet.

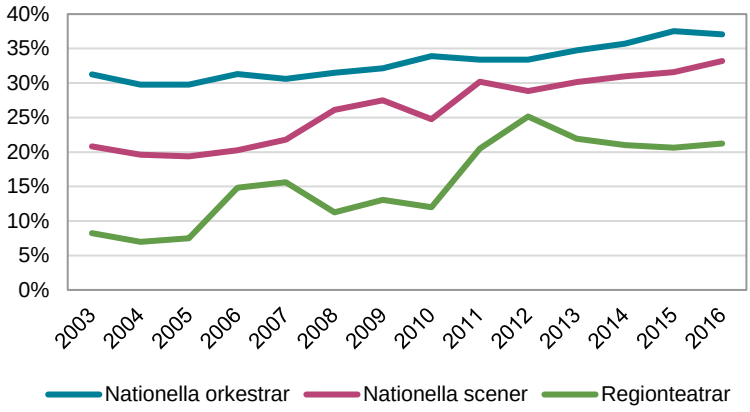


Figur 21. Andel anställda med utländsk bakgrund bland anställda med konstnärligt yrke per delområde i Finland 2004–2014. Procent.

Figure 21. *Proportion of employees with foreign background among employees in artistic occupations, distributed on subareas in Finland 2004–2014. Percent.*

På Island är i princip samtliga anställda som har ett konstnärligt yrke i undersökningspopulationen anställda inom scenkonstområdet. Det finns tre anställda med ett konstnärligt yrke i området Övriga kulturinstitutioner. Ingen av dessa har utländsk bakgrund. På museer finns inga anställda med ett konstnärligt yrke. Det finns därför ingen anledning att beskriva de anställda med utländsk bakgrund i konstnärliga yrken per delområde för Island.

I Norge är representationen av personer med utländsk bakgrund bland dem som har ett konstnärligt yrke hög i mer än ett område. På de nationella scenerna var det 2016 en tredjedel av de anställda med ett konstnärligt yrke som hade utländsk bakgrund och i de nationella orkestrarna var det 37 procent. Även på de regionala teatrarna är andelen anställda med utländsk bakgrund hög: 2016 utgjorde de 21 procent av de anställda med ett konstnärligt yrke. Alla tre delområdena har haft en ökande andel anställda med utländsk bakgrund bland dem med ett konstnärligt yrke under undersökningsperioden.

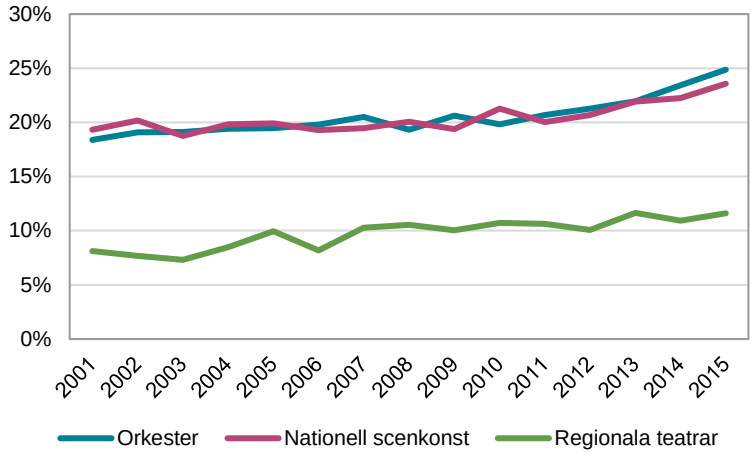


Figur 22. Andel anställda med utländsk bakgrund bland anställda med konstnärligt yrke per delområde i Norge 2003–2016. Procent.

Figure 22. *Proportion of employees with foreign background among employees in artistic occupations distributed on subareas in Norway 2003–2016. Percent.*

Vid regionteatrarna har antalet anställda med ett konstnärligt yrke trefaldigats under perioden, i takt med att allt fler teatrar räknats in i populationen, och samtidigt har andelen anställda med utländsk bakgrund ökat från under 10 procent till en nivå över 20 procent från och med 2011. Även inom de nationella scenerna har andelen anställda med utländsk bakgrund ökat med mer än tio procentenheter från kring 20 procent 2003–2005 till att stadigt ligga över 30 procent från 2013 och framåt. Även i de nationella orkestrarna har andelen anställda med utländsk bakgrund bland dem med ett konstnärligt yrke ökat under perioden, inte lika mycket som i de andra två delområdena, men ganska jämnt och stadigt från en nivå kring 30 procent vid periodens början till över 35 procent i slutet av perioden. Vid museerna har det först under de tre senaste åren i perioden, 2014–2016, funnits mer än bara ett fåtal anställda som kunnat kategoriseras ha ett konstnärligt yrke. Bland det 70-tal anställda det rör sig om under dessa tre år har mellan 10 och 15 procent haft utländsk bakgrund. Inom delområdet Övriga kulturverksamheter har antalet anställda med ett konstnärligt yrke varit så litet under perioden att det bara finns uppgifter för tre år, och har lämnats utanför analysen här.

Jämfört med de övriga nordiska länderna visar de svenska delområdena mindre skillnader sinsemellan och inte lika snabb ökning över tid av andelen anställda med utländsk bakgrund bland dem med konstnärliga yrken (Figur 22). Och liksom utvecklingen av den sammanlagda andelen anställda med utländsk bakgrund är andelarna för de två delområdena Orkestrar och Nationell scenkonst mycket lika över tid.

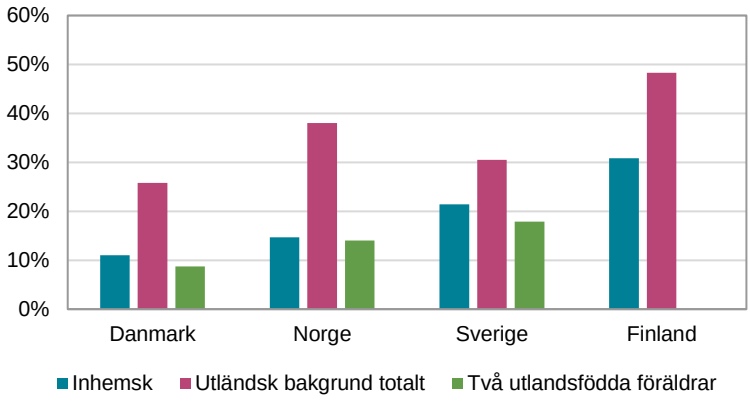


Figur 23. Andel anställda med utländsk bakgrund bland anställda med konstnärligt yrke per delområde i Sverige 2001–2015. Procent.

Figure 23. *Proportion of employees with foreign background among employees in artistic occupations distributed on subareas in Sweden 2001–2015. Percent.*

I början av perioden var nivån strax under 20 procent, och hade ökat till 25 procent 2015, med en lite snabbare ökningstakt från och med 2011. Utvecklingen för scenkonsten har varit ungefär densamma som för orkestrarna, men på lägre nivåer och med en ännu lägre ökningstakt. Mellan 2001 och 2015 har andelen anställda med utländsk bakgrund bland dem med ett konstnärligt yrke ökat från 14 till 17 procent. Därmed är andelen anställda med utländsk bakgrund lite högre i dessa båda grupper än snittet för hela populationen.

I Figur 24 visas hur skillnaderna mellan anställda med inhemsk bakgrund och anställda med utländsk bakgrund blir spegelvända vid en granskning av anställda med konstnärlig bakgrund jämfört med hur förhållandet var för anställda med chefsyrken (se figur 14). Här har vi dessutom brutit ut gruppen inhemskt födda men med två utrikes födda föräldrar för tre av länderna. I Finland fanns ingen anställd i den gruppen i populationen 2014. Det är fortfarande Danmark som har störst skillnader, men nu är det de anställda med utländsk bakgrund som har störst sannolikhet att ha en anställning med konstnärlig inriktning. Finland har störst andel anställda vars yrke klassificerats som konstnärligt – nästan varannan anställd med utländsk bakgrund i den finländska populationen har ett konstnärligt yrke, vilket beror på att så gott som alla anställda med utländsk bakgrund vid orkestrarna har ett konstnärligt yrke. Sverige är även här det land som har minst skillnad mellan staplarna.



Figur 24. Andel anställda med konstnärligt yrke av samtliga med utländsk bakgrund, av de med två utrikes födda föräldrar samt av samtliga med inhemsk bakgrund 2015 (Finland 2014). Procent.

Figure 24. *Proportion of persons in artistic occupations among all employees with foreign background, among all domestic born employees with two foreign born parents and among all employees with domestic background 2015 (Finland 2014). Percent.*

Sammanfattning

- Representationen av personer med utländsk bakgrund bland de anställda med konstnärliga yrken är den del i vår undersökning som visar störst variation mellan länder och delområden.
- Det sker en ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund bland dem med ett konstnärligt yrke inom delområdet orkestrar i alla länder.
- I slutet av undersökningsperioden är personer med utländsk bakgrund mycket väl representerade bland anställda med ett konstnärligt yrke.
- Detta hänger tydligt samman med den höga andelen anställda med utländsk bakgrund vid orkestrar och scenkonstinstitutioner.
- För alla länderna utom Finland speglar detta en verklig utveckling och är inte en effekt av vilka data som funnits tillgängliga olika år.
- Skillnaderna mellan länderna speglar i övrigt ganska väl de skillnader som kan ses i stort mellan dem: en jämförelsevis kraftig ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund inom alla delområden i Norge; en något svagare, men ändå skönjbar ökning i Sverige; ökningar inom separata områden i Danmark och Finland.

Ursprungsländer för personer som är utrikes födda

Vi har kunnat visa att vissa områden i de undersökta populationerna har en betydligt större andel anställda med utländsk bakgrund än såväl undersökningspopulationen som helhet som befolkningen i det aktuella landet. I det här avsnittet ska vi se närmare på vilka områden i världen de anställda har kommit ifrån. För att fördjupa analysen av mångfaldens bredd inom den undersökta populationen av anställda vid kulturinstitutioner i de nordiska länderna, har vi jämfört fördelningen av ursprungsländer för anställda som är födda utomlands med fördelningen av ursprungsländer i första hand i den del av befolkningen som är 20–64 år, och om den uppgiften saknats, med hela befolkningen. Vi har utgått från en indelning i länder som används av flera av de nordiska ländernas statistikbyråer, men har valt att bryta ut engelsktalande länder ur Europa och Övriga världen utifrån hypotesen att engelsktalande har en särställning på kulturarbetsmarknaden. Vår indelning av länder ser därför ut så här:

- Norden
- Engelsktalande länder: Storbritannien, Irland, USA, Kanada, Australien, Nya Zeeland
- EU 15+: EU:s 15 medlemsstater fram t.o.m. 30 april 2004 utom Norden, Storbritannien och Irland + europeiska småstater
- Övriga Europa: Övriga europeiska länder inom och utanför EU
- Asien med Oceanien (utom Australien och Nya Zeeland), Afrika och Latinamerika

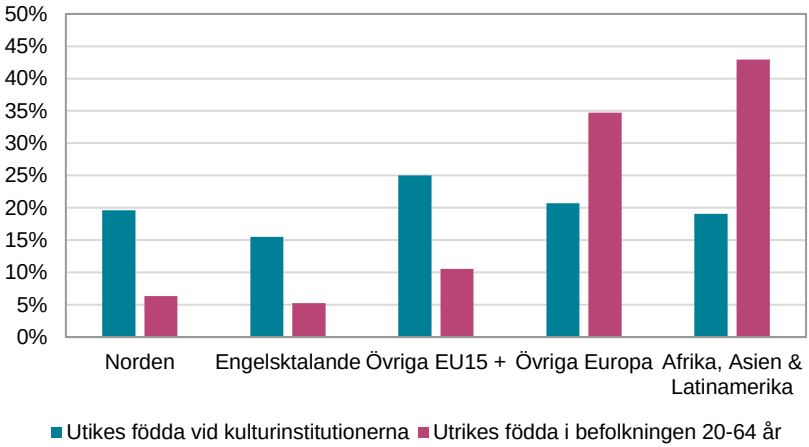
I undersökningen har vi skilt på länder från de olika grupperna Afrika, Asien och Latinamerika, men antalet personer i respektive grupp blev många gånger så litet att vi konsekvent har valt att slå samman dessa grupper till en enda i redovisningen.

Mest västeuropéer och engelsktalande bland utlandsfödda

Ett gemensamt mönster för alla länder är att utrikes födda utgör större andelar av de anställda i undersökningspopulationen än i befolkningen i åldrarna 20–64 år.

Bilden av förhållandena som syns i figur 25, som är hämtad från Danmark, är gemensam för alla de nordiska länderna. Vid de undersökta kulturinstitutionerna har de olika grupperna ungefär lika stora andelar utlandsfödda anställda. Men i relation till befolkningen är personer med ursprung i de nordiska länderna, engelsktalande västländer och övriga EU 15-länder överrepresenterade, medan

personer från Övriga Europa samt Afrika, Asien och Latinamerika är underrepresenterade. Inom vissa kulturområden förstärks skillnaderna, särskilt beträffande hur liten andelen personer med ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika är. Bland de många utlandsfödda vid de undersökta verksamheterna i orkestrarna i Danmark år 2015, fanns fem personer med födelseland i Afrika, Asien eller Latinamerika, vilket är 3,4 procent av samtliga utlandsfödda. Däremot var andelen personer med ursprung i ”Övriga Europa” nästan 35 procent.



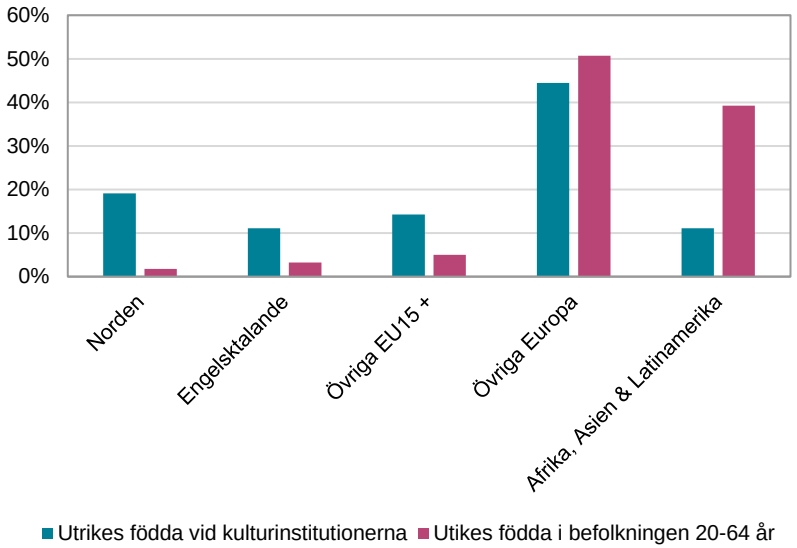
Figur 25. Ursprungsområden för utrikes födda i den danska undersökningspopulationen 2015 respektive i den danska befolkningen 20–64 år 2016. Procent.

Figure 25. *Areas of origin for foreign born in the Danish study population 2015 and in the Danish total population age 20–64 2016. Percent.*

I Finland är antalet utrikes födda i undersökningspopulationen litet jämfört med i de övriga länderna: antalet har legat mellan ungefär 100 och 150 personer åren 2000–2013. En kraftig ökning har sedan skett 2013–2014, då antalet anställda med utländsk bakgrund steg till 225 personer. Eftersom det sammanlagda antalet är så litet spelar enstaka förändringar i de fem ländergrupperna stor roll för den procentuella fördelningen av ursprungsländer. Även om mönstret med överrepresentation och underrepresentation i förhållande till befolkningen är detsamma som i de övriga nordiska länderna, går det att urskilja en viktig skillnad genom att gruppen personer med ursprung i Övriga Europa är den största gruppen i den finländska populationen.

Det är svårt att uttala sig om utvecklingen för de enskilda delområdena i den finländska populationen, eftersom antalet anställda blir så få inom varje område.

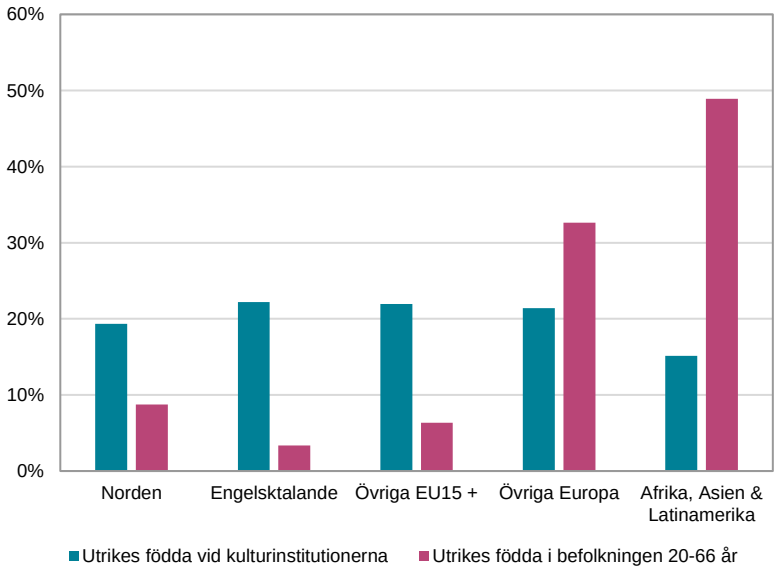
Det är egentligen bara för nationalscenen som det går att säga något, och det är i så fall bara att den europeiska dominansen är ännu tydligare där genom att EU-gruppen har en något större andel och den nordiska gruppen en något mindre andel.



Figur 26. Ursprungsområden för utrikes födda i den finländska undersökningspopulationen 2014 respektive i den finländska befolkningen i åldern 20–64 år 2015. Procent

Figure 26. *Areas of origin for foreign born in the Finnish study population 2014 and in the Finnish total population age 20–64 2015. Percent.*

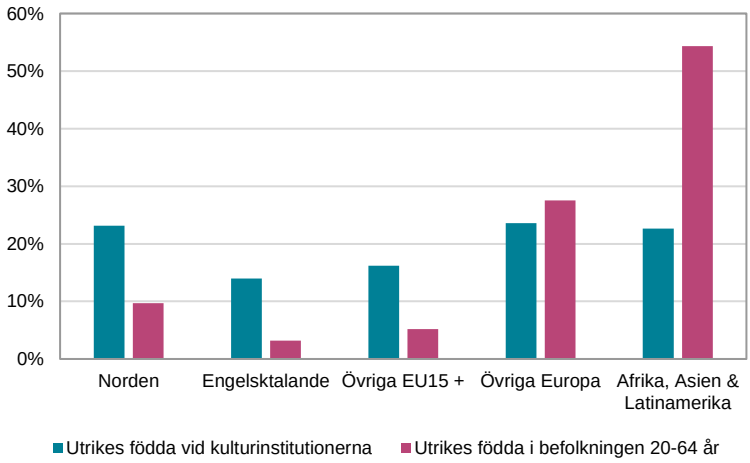
Samma mönster syns i den norska undersökningspopulationen. Av utrikes födda i orkestrarna kommer övervägande delen från just engelsktalande västländer och Västeuropa. Dessa utgör tillsammans hälften av alla med utländsk bakgrund som har ett konstnärligt yrke. Personer från Afrika, Asien och Latinamerika utgör 13 procent av alla utlandsfödda som har ett konstnärligt yrke i de nationella orkestrarna. Vid de nationella scenerna utgör den gruppen ungefär 19 procent 2016. Där är gruppen personer från de övriga nordiska länderna något fler än personer från Västeuropa och från Östeuropa. Många kommer även från engelsktalande västländer. Alla ländergrupper är representerade på regionteatrarna och även om de utrikesfödda huvudsakligen kommer från Europa och engelsktalande västvärlden utgör gruppen från Asien, Afrika och Latinamerika 23 procent, vilket i sammanhanget är en jämförelsevis hög andel, men vid museerna är andelen ännu högre, 24,9 procent.



Figur 27. Ursprungsområden för utrikes födda i norska undersökningspopulationen 2015 respektive i den norska befolkningen i åldern 20–66 2016. Procent.

Figure 27. *Areas of origin for foreign born in the Norwegian study population 2015 and in the Norwegian total population age 20–66 2016. Percent.*

Bilden är i stort sett densamma även i den svenska populationen. De största skillnaderna är att andelen med ursprung i engelsktalande länder inte är lika stor som i de övriga länderna, medan å andra sidan andelen med ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika är större i Sverige än i något av de andra länderna. Men störst andelar kommer från de övriga nordiska länderna och Övriga Europa. Dessa grupper är lika stora och utgör tillsammans nästan hälften av de utrikes födda.



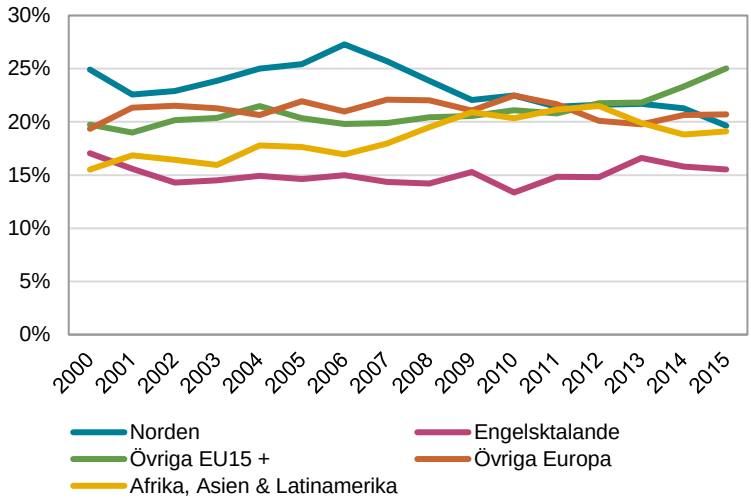
Figur 28. Ursprungsområden för utrikes födda i svenska undersökningspopulationen 2015 respektive i den svenska befolkningen i åldern 20–64 2016. Procent

Figure 28. *Areas of origin for foreign born in the Swedish study population 2015 and in the Swedish total population age 20–64 2016. Percent.*

Den isländska populationen lämpar sig inte för att analyseras avseende ursprungsländer för de anställda med utländsk bakgrund på samma sätt som de övriga nordiska länderna, då antalet personer är så begränsat. Mönstret är dock detsamma som för Danmark, Norge och Sverige: de flesta anställda som är utrikes födda i undersökningspopulationen har ursprung i engelsktalande västländer, Övriga EU15, Övriga Europa och Norden i nämnd ordning. Anställda med ursprung från andra delar av världen är mycket få och har inget år varit fler än sammanlagt sju stycken. Förändringarna över tid är mycket små och redovisas därför inte i nästa avsnitt.

Skillnader har utjämnats över tid

Andelen nordbor har minskat bland de utlandsfödda i den danska undersökningspopulationen under perioden 2000–2015, samtidigt som andelen från Övriga Europa samt Afrika har ökat i ungefär motsvarande omfattning. Att den sammanlagda ökningen för dessa gruppers andelar är något större än deras sammanlagda minskning under perioden beror på att det finns en liten andel anställda med okänt ursprung i början av perioden. I övrigt är fördelningen av andelar ungefär densamma i början och i slutet av perioden.

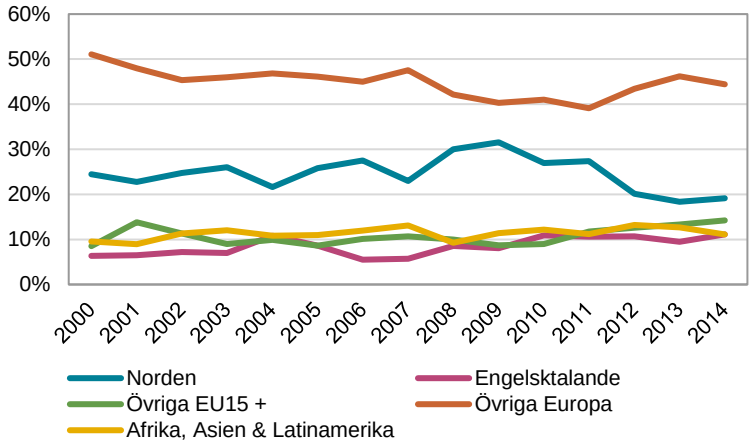


Figur 29. Ursprungsområden för utrikes födda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Danmark 2000–2015. Procent.

Figure 29. *Areas of origin for foreign born employees in Danish state-funded cultural institutions 2000–2015. Percent.*

Inom de danska symfoniorkestrarna har andelen med utländsk bakgrund (som helt utgörs av utlandsfödda) med konstnärligt yrke ökat från 23 procent till 44 procent mellan 2000 och 2015. Under hela den perioden har antalet anställda med bakgrund från EU-länder och övriga Europa ökat mycket. Båda grupperna har fördubblats i antal och svarar nästan ensamma för hela ökningen av antalet utlandsfödda under perioden. Det övriga tillskottet kommer från engelsktalande länder. Antalet utlandsfödda personer från Afrika, Asien och Latinamerika i danska symfoniorkestrar var 5 stycken år 2015. En stor andel anställda utländsk bakgrund behöver inte nödvändigtvis betyda att det finns en bred mångfald av bakgrunder. Den ökning över tid av andelen anställda från Afrika, Asien och Latinamerika som syns bland samtliga i undersökningspopulationen består till största delen av en ökning av anställda med ursprung i Asien vid museer.

En gemensam utveckling för alla de danska konstområdena är att andelen nordbor minskar utom på området Övriga kulturverksamheter. De olika utövande verksamheterna har istället det gemensamt att det framför allt är personer från EU 15-länderna som blivit många fler till antalet och därmed ökat sina andelar, och även i någon mån personer från övriga europeiska länder. Statsanerkendte museer skiljer sig på så sätt att det där istället är personer från Övriga Europa som ökat mest.

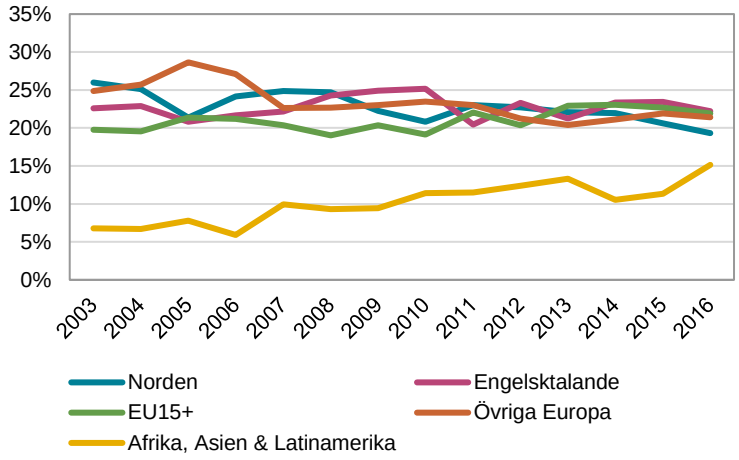


Figur 30. Ursprungsområden för utrikes födda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Finland 2000–2014. Procent.

Figure 30. *Areas of origin for foreign born employees in Finnish state-funded cultural institutions 2000–2014. Percent.*

I Finland har den största andelen av de utlandsfödda anställda vid de undersökta kulturinstitutionerna kommit från gruppen Övriga Europa. Andelen var lite över 50 procent vid periodens början, men hade sjunkit till ungefär 45 procent 2014. Även anställda med ursprung i de nordiska länderna utgör en stor grupp, men andelen har minskat under perioden: den utgjorde ungefär 25 procent av de utrikes födda år 2000 och i slutet av perioden är andelen ungefär 20 procent. De två grupper som har ökat under perioden är de som har ursprung i EU-länder i Västeuropa (andelen har ökat från 8,5 procent till ungefär 14 procent) och engelsktalande länder i västvärlden (har ökat från 6 till 11 procent). Andelen anställda med ursprung i Asien, Afrika och Latinamerika har legat kring 10 procent under hela perioden. Finland skiljer sig alltså genom att förändringarna under perioden är ganska små, att Norden inte har varit den största ursprungsgruppen och att andelen anställda från Asien, Afrika och Latinamerika inte ökat under perioden. Sammantaget går det ändå att se att det har skett en utjämning mellan andelsstorlekarna för de olika ursprungsgrupperna, så att skillnaden i andelsstorlek mellan största och minsta grupp är mindre 2014 än 2000.

Det är bara två av de finländska konstområdena som lämpar sig för närmare granskning beträffande sammansättningen av gruppen utlandsfödda anställda. Två tredjedelar av de utlandsfödda återfinns inom delområdena Nationella scener och Orkestrar. Ökningar under perioden i de båda områdena för ursprungsgrupperna EU 15 och engelsktalande ger utslag för hela undersökningspopulationen. I de övriga delområdena är antalet utlandsfödda anställda så få att det inte är meningsfullt att redovisa förändringar över tid.



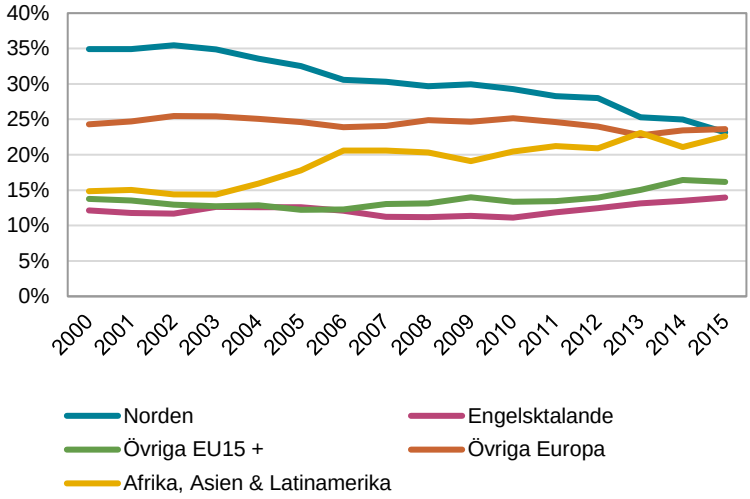
Figur 31. Ursprungsområden för utrikes födda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norge 2003–2016. Procent.

Figure 31. *Areas of origin for foreign born employees in Norwegian state-funded cultural institutions 2003–2016. Percent.*

I Norge har framför allt gruppen från Afrika, Asien och Latinamerika ökat sin andel bland de utlandsfödda anställda i hela undersökningspopulationen. Även gruppen med anställda som har sitt ursprung i något av länderna inom gruppen EU15 har ökat sin andel något. Framför allt är det gruppen med ursprung i Norden som har minskat sin andel, men även gruppen från Övriga Europa har över tid fått en mindre andel av alla utlandsfödda. Gruppen med ursprung i engelsktalande länder är ungefär lika stor i början av perioden som i slutet. Sammantaget innebär detta att andelsskillnaderna grupperna emellan har minskat under undersökningsperiodens lopp.

Inom de olika konstområdena ser det lite olika ut, men med det gemensamma är att gruppen med anställda från Norden minskat i andel i alla områden. Vid de norska scenkonstinstitutionerna har gruppernas storlek förändrats så att de fem grupperna i princip är lika stora 2016. Alla ländergrupperna har ökat i antal anställda, men ökningarna har skett så att grupperna med anställda från Norden och Övriga Europa har minskat i andel medan grupperna med anställda från Afrika, Asien och Latinamerika samt EU15 ökat i andel. Situationen är ungefär densamma vid orkestrarna, men med mindre förändringar, och där har gruppen anställda från engelsktalande länder svarat för ökningen i stället för gruppen från EU15. Vid Museerna har den nordiska gruppens minskning ersatts av ungefär lika andelar av samtliga de andra grupperna. Vid området Övriga institutioner har alla de tre grupperna, Norden, engelsktalande och EU15, minskat sina andelar, medan framför allt andelen för gruppen med ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika

ökat. De utlandsfödda inom området Regionteatrar är så få under undersökningsperiodens första år att det inte är meningsfullt att göra några jämförelser över tid.



Figur 32. Ursprungsområden för utrikes födda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige 2000–2015. Procent.

Figure 32. *Areas of origin for foreign born employees in Swedish state-funded cultural institutions 2000–2015. Percent.*

Sammanlagt ökade antalet utrikes födda i den svenska undersökningspopulationen med ungefär 20 procent mellan 2000 och 2015. Bland de anställda som är utrikes födda har under perioden antalet med bakgrund i de nordiska länderna emellertid minskat, och därmed har deras andel av de utrikes födda minskat kraftigt. Samtliga övriga grupper utom gruppen Övriga Europa har ökat i stället. Framför allt har både antal och andel personer ökat från gruppen Afrika, Asien och Latinamerika, inom vilken personer från Mellanöstern/Nordafrika och från övriga Afrika svarat för merparten av ökningen. Utjämningen av andelar mellan de olika ländergrupperna är större i den svenska undersökningspopulationen än i någon av de andra nordiska länderna.

När det gäller de enskilda konstområdena är utvecklingen ungefär densamma över tid, men med vissa variationer. Gruppen med anställda födda i Norden har minskat sin andel i alla grupper. Inom området Nationella scenkonstinstitutioner har de ersatts med personer från Afrika, Asien och Latinamerika. Bilden är ungefär densamma vid de regionala scenkonstinstitutionerna och de regionala museerna,

men med något mindre minskningar och ökningar än vid de nationella scenkonstinstitutionerna, och där de engelsktalande kompletterat vid de regionala scenkonstinstitutionerna. Även vid de nationella museerna och orkestrarna har gruppen från Norden minskat i andel, men har i orkestrarna ersatts av personer från gruppen EU15 och engelsktalande länder, och vid museerna av gruppen EU15 samt gruppen Övriga Europa.

Sammanfattning

- Bland de utrikesfödda är personer från Asien, Afrika och Latinamerika underrepresenterade i undersökningspopulationen jämfört med befolkningen, medan utrikesfödda från Västeuropa och engelsktalande länder som Storbritannien, USA och Australien är överrepresenterade.
- Gruppen utlandsfödda från Norden var störst i alla länder utom Finland vid undersökningsperiodens inledning.
- I alla länder har ökningen av utlandsfödda anställda från andra delar av världen ökat i sådan takt att andelen för gruppen med ursprung i Norden minskat, och i några av länderna ganska kraftigt.
- Vid periodens slut har skillnaderna mellan ländergruppernas andelsstorlekar minskat, och bilden är ungefär densamma i Danmark, Norge och Sverige: de fem gruppernas andelar ligger samlade mellan ungefär 15 och 25 procent.
- I alla de tre länderna syns dessutom en tydlig ökning av andelen anställda med ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika.
- Finland avviker något genom att ha en dominans av utlandsfödda anställda med ursprung i Övriga Europa, och en inte lika stor minskning av gruppen från Norden som i de andra länderna. I Finland finns nästan ingen ökning av andelen utlandsfödda anställda med ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika, och utjämningen mellan grupperna är inte heller lika tydlig som i Danmark, Norge och Sverige.

Avslutande diskussion och rekommendationer

Slutsatser

Kulturinstitutionerna speglar inte befolkningen

Kulturanalys undersökning har visat att andelen anställda med utländsk bakgrund har ökat över lag vid de statligt finansierade kulturinstitutionerna i de nordiska länderna under perioden 2000 till 2015. Samtidigt har andelen personer med utländsk bakgrund ökat ännu mer i ländernas befolkning. Det innebär att anställda med utländsk bakgrund vid statligt finansierad kulturverksamhet i Norden i praktiken har blivit mer underrepresenterade mellan 2000 och 2015.

Bland de utrikesfödda är personer från Asien, Afrika och Latinamerika underrepresenterade i undersökningspopulationen jämfört med befolkningen, medan utrikesfödda från Västeuropa och engelsktalande länder som Storbritannien, USA och Australien är överrepresenterade. Skillnaderna mellan ländergrupperna har dock jämnats ut över tid, då framför allt gruppen med ursprung i Norden har minskat sin andel i alla länder och gruppen med ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika har ökat sin andel i Danmark, Norge och Sverige.

Den ojämna representationen som kvarstår väcker frågor om vad skillnaderna beror på. Det är rimligt att anta att språkbarriärerna är lägre mellan exempelvis nordbor och personer från anglo-saxiska länder, vilket kan underlätta vid rekrytering. Det finns även andra möjliga skäl till denna snedvridning som behöver undersökas vidare, såsom nätverksrekrytering och diskriminering. I rapporten *Kultur av vem?*, där svenska statligt finansierade kulturinstitutioner undersöktes, drog Myndigheten för kulturanalys slutsatsen att det finns vissa faktorer som är generella för hela arbetsmarknaden som även är giltiga för representationen av anställda med utländsk bakgrund inom kulturområdet. Sådana faktorer är utbildning, rekryteringens utformning, institutionens läge, kunskaper i svenska, kontaktnät, diskriminering och arbetsmarknadsfluktuationer. Men dessa räcker inte för att förklara hela situationen på kulturområdet. Institutionernas specifika verksamheter spelar också roll, liksom de rådande normerna inom kulturlivet.[15]

I rapporten *Vilken mångfald?* nämns också olika skäl till att svenska kulturinstitutioner upplever svårigheter att anställda personer med utländsk bakgrund: det kan vara svårt att bedöma kompetens, det kan finnas språkliga hinder, få sökande med utländsk bakgrund, bristande ekonomiska resurser för

[15] *Myndigheten för kulturanalys 2015, s. 45–58.*

rekrytering generellt, och ett vanemässigt sätt att rekrytera sådana sökande som känns igen och liknar den redan befintliga personalen nätverksrekrytering.[16]

Stora skillnader mellan konstområdena

Orkesterinstitutioner har jämförelsevis hög andel anställda med utländsk bakgrund i alla de nordiska länderna. Även scenkonstinstitutioner har en hög andel anställda med utländsk bakgrund. Andelen anställda med utländsk bakgrund är betydligt lägre vid museer och inom området Övriga kulturverksamheter. Särskilt vid orkestrarna är personer med ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika mer underrepresenterade än inom andra områden i Danmark, Norge och Sverige. Detta skulle kunna tyda på betydelsen av en internationell arbetsmarknad med en gemensam västerländsk konstnärlig tradition inom dessa fält, där kunskaper i de nordiska språken har mindre betydelse för möjligheten för en person att utföra sitt arbete.

Andelen anställda med utländsk bakgrund i orkestrarna har ökat över tid. Ökningen är helt överlägset tydligast i Danmark, men även ökningarna i Finland och Norge är påtagliga. Även Sverige har en svag ökning över tid av andelen anställda med utländsk bakgrund i orkestrarna, men den är inte lika tydlig mot bakgrund av likartade utvecklingslinjer för samtliga konstområden just i Sverige.

Ett annat mönster är att nationella institutioner (i alla länder) har större andel anställda med utländsk bakgrund än regionala institutioner, oavsett inom vilket kulturområde de verkar. Det innebär att det inte är samma påverkan från en internationell arbetsmarknad för musik och dans, eftersom även nationella museer har högre andel anställda med utländsk bakgrund än regionala museer. I *Kultur av vem?*, konstaterade Myndigheten för kulturanalys att personer med utländsk bakgrund i Sverige främst bor i storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö. Nationella institutioner har oftast sin verksamhet förlagd till huvudstaden eller någon annan storstad i landet och kan därför ha lättare att rekrytera personer med utländsk bakgrund än verksamheter som ligger i andra delar av landet.[17]

Tillgången till makt och inflytande är ojämnt fördelat

Andelen anställda med utländsk bakgrund med chefsyrken är mindre än i undersökningspopulationen som helhet i samtliga länder. På Island har endast en anställd med chefsyrke och utländsk bakgrund noterats för hela undersökningsperioden. I Finland och Danmark har andelen anställda chefer med utländsk bakgrund minskat under perioden. Även om andelen chefer med utländsk bakgrund har ökat i Norge och Sverige, har ökningen inte skett i samma takt som i befolkningen i stort, vilket gör att representationen avseende chefsyrken har försämrats över tid för hela Norden. Det är fortfarande ett steg kvar till att anställda med utländsk bakgrund har samma tillgång till makt och inflytande som personer med inhemsk bakgrund genom chefsyrken.

[16] *Myndigheten för kulturanalys 2017, s. 48–49, 56–57.*
[17] *Myndigheten för kulturanalys 2015, s. 53.*

Personer med utländsk bakgrund är mycket väl representerade bland anställda med ett konstnärligt yrke, vilket hänger samman med den höga andelen anställda med utländsk bakgrund vid orkestrar och scenkonstinstitutioner. Detta har sannolikt att göra med samma påverkan från en internationell arbetsmarknad för musik och dans som vi har sett för orkestrar och scenkonstinstitutioner i stort. Och även om personer med utländsk bakgrund är väl representerade bland de anställda med konstnärliga yrken, är tillgången till makt och inflytande genom konstnärliga yrken ojämnt fördelad mellan olika ländergrupper. Skillnaderna över tid mellan populationerna i de undersökta länderna speglar de skillnader som kan ses i stort mellan dem: en jämförelsevis kraftig ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund inom alla delområden i Norge; en något svagare, men ändå skönjbar ökning i Sverige; ökningar inom separata områden i Danmark och Finland; en otydlig utvecklingsriktning för Island.

Låg representation av inhemskt födda med två utlandsfödda föräldrar

Personer som är födda i landet med två utlandsfödda föräldrar är generellt dåligt representerade, men gruppen är relativt liten och svår att följa på detaljnivå. Skillnaderna mellan länderna är också stora. I Sverige utgör denna grupp en, i jämförelse med de övriga länderna, stor andel av hela gruppen anställda med utländsk bakgrund. I Danmark och Norge är gruppen betydligt mindre, men finns representerad i alla kategorier av verksamheter. I Finland är det bara inom scenkonstområdet som några få anställda hör till denna grupp. På Island fanns ingen representant för denna grupp 2015.

Bedömning och rekommendationer

Representationen av personer med utländsk bakgrund har i praktiken försämrats bland de anställda på statligt finansierade kulturinstitutioner i alla länder under perioden. Utvecklingstakten är långsammare än inom många andra sektorer på arbetsmarknaden, och andelen anställda med utländsk bakgrund är låg i jämförelse med dessa.

Kulturanalys Norden bedömer, mot bakgrund av underrepresentationen av personer med utländsk bakgrund bland undersökningens chefsyrken, i kombination med förskjutningen mot en allt större andel anställda med ursprung i Norden, Västeuropa och den engelsktalande delen av världen, att de nordiska länderna behöver göra särskilda insatser avseende representationen av anställda med utländsk bakgrund vid statligt finansierad kulturverksamhet.

Den i förhållande till befolkningen låga representationen av anställda med utländsk bakgrund bland de verksamheter vi har undersökt indikerar att det kan finnas hinder för integration vid statligt finansierade verksamheter i Norden. Om länderna gemensamt beskriver att just kulturinstitutionerna har en viktig roll för integration och det visar sig att de statligt finansierade verksamheter vi har undersökt inte

lyckas bidra till samma representation av personer med utländsk bakgrund som stora delar av samhället i övrigt, finns det skäl att undersöka vilka eventuella hinder som står i vägen för detta, särskilt avseende chefsyrken.

Eftersom området Orkestrar framstår så tydligt finns det skäl att undersöka om det området har särskilda förutsättningar som skiljer sig från andra konstområden i de olika länderna. Till exempel kan det finnas särskilda skatteregler (så kallad expertskatt) som gynnar anställning av utlandsfödda framför anställda med inhemsk bakgrund. Mycket tyder på att en internationell arbetsmarknad för musiker, med stor rörlighet mellan olika länder, spelar större roll för utfallet av utländsk bakgrund än invandring och integration av invandrare i kulturlivet.

Kulturanalys rekommenderar

- att de nordiska kulturministrarna samlat och de enskilda länderna var för sig, utifrån sina generella integrationsstrategier aktivt arbetar för att identifiera vilka eventuella hinder som står i vägen för att de statligt finansierade kulturinstitutionerna i de nordiska länderna på sikt ska ge lika förutsättningar för alla att få anställning där.
- att Nordiska ministerrådet beslutar att utveckla den statistik som presenterats i denna rapport och regelbundet uppdatera denna som ett slags indikator för hur arbetet med ett integrerat kulturliv i Norden fortskrider.

Tillsammans med de resultat som pekar på betydelsen av en internationell kulturarbetsmarknad, samt de resultat som rör ”andra generationen” menar vi att det blir viktigt att komplettera vår undersökning med studier av hur rekryteringen till de konstnärliga högskolorna och andra relevanta högskoleutbildningar som kan leda till ett yrke inom kulturområdet ser ut från ett mångfaldsperspektiv. Och hur rekryteringen till olika yrken inom undersökningspopulationen går till i praktiken.

Sammantaget menar Kulturanalys att det behövs fördjupad kunskap om

- den internationella arbetsmarknaden på orkester- och scenkonstområdena
- utvecklingen av hela arbetsmarknaden för kulturutövare, alltså även de delar som inte är offentligt finansierade
- orsakerna till att det tycks vara svårare för personer med utländsk bakgrund att bli chefer inom kulturinstitutioner
- vilka skilda förutsättningar som finns för personer med olika bakgrund när det gäller rekrytering till nationella respektive regionala institutioner
- hur rekryteringen ser ut till de konstnärliga högskolorna och andra utbildningar som är relevanta för arbete exempelvis inom museisektorn med avseende på utländsk bakgrund
- vilka skillnader som finns i kulturvanor och kulturutövande bland barn och unga med olika bakgrund, och vad som i så fall kan göras för att utjämna dessa skillnader och var detta utjämningsarbete kan ske.

Referenser

Brochmann, Grete & Hagelund, Anniken. 2005. *Innvandringens velferdspolitiske konsekvenser. En kunnskapsstatus.* (TemaNord 2005:506). Nordiska ministerrådet. Köpenhamn.

Djuve, Anne Britt & Kavli, Hanne Cecilie. 2007. *Integrering i Danmark, Sverige og Norge. Felles utfordringer – like løsninger?* (TemaNord 2007:575). Nordiska ministerrådet. Köpenhamn.

Myndigheten för kulturanalys. 2015. *Kultur av vem? En undersökning av mångfald i den svenska kultursektorn*. Myndigheten för kulturanalys. Stockholm.

Nordisk fickfakta. 2013. Statistik om integration. Arbetsmarknadsdepartementet. Stockholm.

Nordiska ministerrådet. 2016. *Strategi för det nordiska kultursamarbetet 2013–2020*.

Nordiska ministerrådet. 2017a. Nordisk samarbeid om integrering. http://www.norden.org/sv/tema/nordisk-samarbejde-om-integration/nordisk-samarbeid-om-integrering

Nordiska ministerrådet. 2017b. *Nordiska ministerrådet – budgetförslag. Planer och Budget 2018 framlagt av Generalsekreteraren.*

NOU 2017:2. *Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. Oslo.

SOU 2003:75. *Etablering i Sverige – möjligheter för individ och samhälle.* Fritzes. Stockholm.

Teatreritilastot. Finnish theatre statistics.2014. Tinfo – Teatterin Tiedotuskeskus RY. Helsingfors.

Bilaga I. Material och urval

Population

Populationen för denna studie är de kulturinstitutioner som får sitt huvudsakliga anslag från staten. De verksamheter som har valts ut för undersökningen är statliga myndigheter under respektive lands kulturdepartement samt regionala kulturinstitutioner med statlig finansiering. Det innebär att stora delar av kulturlivet inte omfattas av denna studie. Kommunalt och regionalt finansierade kulturinstitutioner samt verksamheter inom det kommersiella och fria kulturlivet ingår inte i populationen.

Myndigheter och institutioner som bildats eller lagts ner efter tidsperiodens start är med i urvalet. Det innebär att antalet anställda – totalt och på olika kulturområden – kan variera mellan olika år till följd av vilka verksamheter som finansieras av staten.

För urvalet av de regionala verksamheterna har den svenska infrastrukturen med regionala länsteatrar, länsorkestrar och länsmuseer varit utgångspunkten. I Finland, Norge och Danmark ser den regionala infrastrukturen för den nationella kulturpolitikens insatser lite annorlunda ut, och på Island finns ingen sådan motsvarighet över huvud taget. Det medför att vi fångar olika typer av institutioner inom respektive land beroende på kulturpolitikens utformning. Det är därför inte möjligt att göra jämförelser mellan de nordiska länderna, utan att ta hänsyn till de särskilda omständigheter som råder i respektive land.

Nedan presenteras avgränsningar och de kulturpolitiska särdrag som har betydelse för jämförbarheten och urvalet i respektive nordiskt land. En fullständig förteckning över de kulturinstitutioner som ingår i undersökningen finns i Bilaga III.

Danmark

I Danmark består museiområdet av ett fåtal statliga museer och sedan kommunalreformen 2006 av ett hundratal *statsanerkendte* museer. De gamla amtens regionala bidragsmedel till museiområdet överfördes till staten, som därefter ensam svarar för bidragsutbetalningarna. I samband med reformen övergick även ett flertal institutioner inom scenkonstområdet, men även inom många andra delar av konst- och kulturlivet, till att kategoriseras antingen som ”statsinstitutioner” eller ”kulturinstitutioner”. Alla dessa ingår i den danska populationen för denna undersökning. *Egnsteatrar* är professionellt producerande teatrar utanför Københavns, Frederiksberg, Odense, Århus och Aalborgs kommuner. Övriga scenkonstverksamheter med statlig finansiering har först till området Scenkonst. Urvalet av symfoniorkestrar, statliga museer och övriga

institutioner har tagits fram utifrån presentationer på danska kulturministeriets webbplats och i dialog med representanter för Danmarks Statistik.

Tabell 4. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Danmark samt antal anställda i respektive kategori vid början och slutet av undersökningsperioden.

Table 4. *Number of institutions included in the survey population from Denmark as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.*

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2000	Antal anställda 2015
Scenkonstverksamheter	29	1 918	2 091
Egnsteatrar	37	214	458
Symfoniorkestrar	6	474	448
Statliga museer	8	987	1 215
Statsanerkendte museer	101	1 851	3 863
Övriga	13	1 748	1 882

Finland

I den finländska populationen ingår nationella och regionala museer liksom offentligt finansierade orkestrar och en lång rad statsstödda scenkonstverksamheter. Till följd av att det inte varit lika enkelt att hitta organisationsnummer och arbetsställenummer till de finländska kulturinstitutionerna, inte ens med finländska Statistikcentralens hjälp, är den finländska populationen något mindre fullständig än de övriga ländernas. Vi saknar uppgifter för uppskattningsvis en sjättedel av de statsstödda scenkonstverksamheterna som ingick i den ursprungliga rampopulationen, för en fjärdedel av orkestrarna, för en femtedel av de statliga museerna, och för alla de verksamheter utom Centret för konstfrämjande och Finlands Filmstiftelse under rubriken Övriga kulturverksamheter som vi identifierat till populationen. Som siffrorna nedan visar lider statistiken av stora brister då det uppenbarligen finns stora luckor i tillgången på data för i synnerhet Orkestrar och Regionala museer i inledningen av undersökningsperioden.

Tabell 5. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Finland samt antal anställda i respektive kategori vid början och slutet av undersökningsperioden.

Table 5. *Number of institutions included in the survey population from Finland as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.*

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2000	Antal anställda 2014
Nationella scener	2	1 002	886
Statsstödda scenkonstverksamheter	55	851	1 471
Orkestrar	16	7	493
Nationella museer	21	171	578
Regionala museer	49	10	423
Övriga	2	17	32

Island

På Island finns 23 kulturverksamheter som omfattas av huvudsaklig statlig finansiering genom att vara statliga verksamheter eller kommunala alternativt fristående verksamheter med statliga bidrag. Av dessa har det varit möjligt att ta fram data för 18 verksamheter från och med 2008. Urvalet medgav inte en uppdelning i scenkonst- och orkesterinstitutioner, därför redovisas dessa sammanslaget i en kategori.

Tabell 6. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Island samt antal anställda i respektive kategori vid början och slutet av undersökningsperioden.

Table 6. *Number of institutions included in the survey population from Iceland as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.*

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2008	Antal anställda 2016
Scenkonstinstitutioner	4	355	323
Museer	9	110	132
Övriga	5	150	146

Norge

I den norska populationen inkluderas ett antal nationella scener och orkestrar, samt ett antal scener med regionala uppdrag och statlig finansiering. På museisidan är det svårare att avgränsa och dela upp populationen nationellt och regionalt. Det finns inte norska regionala museer på motsvarande sätt som det i Sverige finns utpekade länsmuseer eller i Danmark statsanerkendte museer. Museerna i den norska populationen omfattar samtliga museer som fick verksamhetsmedel från Kulturdepartementet 2015.

Tabell 7. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Norge samt antal anställda i respektive kategori i början och slutet av undersökningsperioden.

Table 7. *Number of institutions included in the survey population from Norway as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.*

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2003	Antal anställda 2016
Nationella scener	6	1 326	1 521
Regionteatrar	12	275	687
Nationella orkestrar	6	463	551
Museer	65	1 777	3 264
Övriga	6	1 192	1 052
Totalt	**95**	**5 033**	**7 075**

Sverige

Den svenska populationen omfattar 123 kulturverksamheter med statlig finansiering. Under åren 2001–-2003 underskattades storleken på kultursektorns ledning, enligt SCB:s egen uppskattning. Arbetsgivarverket tog fram en ny yrkesnomenklatur för statlig sektor 2004, för att ge en mer rättvisande bild av de tjänster som innehåller ledningsarbete. Antalet tjänster som klassificerats som ledande ökar därför kraftigt från och med 2004 i Sverige.

Tabell 8. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Sverige samt antal anställda i respektive kategori vid början och slutet av undersökningsperioden.

Table 8. *Number of institutions included in the survey population from Sweden as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.*

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2001	Antal anställda 2015
Nationella scenkonstinstitutioner	4	1 463	1 290
Regionala teaterinstitutioner	24	1 578	1 987
Musikinstitutioner	31	2 283	2 312
Centrala museer	14	1 800	1 948
Regionala museer	29	1 765	1 346
Övriga	21	1 589	1 523

Färöarna, Grönland och Åland

Kulturinstitutionerna är självfallet av ett helt annat slag storleksmässigt än i de övriga fyra största medlemsländerna. För Färöarna har vi identifierat ett tiotal institutioner, för Grönland fyra institutioner och för Åland är det svårt att identifiera några tydliga institutioner av det slag som finns i de övriga medlemsländerna. Kulturlivet på Åland är till största delen uppbyggt av föreningsverksamhet, ideella insatser och enskilda kulturutövare. Det finns dock några museiinstitutioner som finansieras av Ålands landskapsregering och skulle ha kunnat ingå i populationen. Färöarna och Åland har emellertid avböjt att delta i undersökningen. Grönland har inte besvarat våra förfrågningar.

Yrkesklassificering

Vi har också försökt få en mer diversifierad bild av personalsammansättningen på kulturinstitutionerna genom att låta statistikbyråerna klassificera de anställdas tjänster i kategorierna administration, ledning och konstnärliga tjänster. Syftet är att synliggöra könsfördelning och mångfald över tid inom chefsyrken samt inom den så kallade kärnverksamheten – de konstnärliga yrkena. De yrken som kategoriserats som konstnärliga är de som enligt internationell yrkesklassificering ISCO-08 samlas i koderna 264 ”Authors, journalists and linguists”, 265 ”Creative and performing artists” samt 343 ”Photographers, Interior designers and decorators, Gallery, museum and library technicians, Other artistic and cultural associate professionals”. Detta har sedan anpassats till respektive lands tillämpbara

nomenklatur för yrkesklassificering. Chefsyrken är samtliga yrken som ryms i yrkesområde 1 enligt samma klassificering.

Klassificeringarna av yrkeskategorierna kan skilja sig åt både inom länderna och över tid. I flera länder ökar antalet tjänster som kategoriserats som chefstjänster inom populationen över tid. I Norge och Danmark beror detta både på att nya institutioner blir statligt finansierade och på att fler tjänster kategoriserats som chefstjänster av statistikbyråerna. I Sverige ökar antalet chefstjänster över tid till följd av att en ny yrkesnomenklatur togs fram av Arbetsgivarverket 2004, i syfte att ge en mer rättvisande bild av arbetsuppgifter inom statlig sektor. Som en konsekvens ökade antalet anställda med chefsyrken generellt. Den svenska yrkesklassificeringen anpassades därefter efter internationell standard 2014. Detta har medfört att könsfördelningen inom olika yrkeskategorier under de sista två åren i den svenska kartläggningen (2014–2015) inte är jämförbar med övriga år i tidsserien.

Bilaga II. Kulturinstitutioner i populationen

Danmark

Scenkonst

Aalborg Teater
Aarhus Teater
Dansehallerne
Det Kongelige Teater
Det Københavnske Teatersamarbejde
Folketeatret
Odense Teater
Riddersalen
Anemoneteatret
Det Lille Teater
Grønnegårds teatret
Husets Teater
Sort/Hvid
Teater Grob
Teater V
ZeBu
Marionet Teatret
Teatret ved Sorte Hest
Teatret Zeppelin
Zangenbergs Teater
Den Fynske Opera
Den Jyske Opera
Teater Momentum
Nørregårds Teater
Teater Nordkraft
Gruppe 38
Filuren
Teatret Svalegangen
Bora Bora

Egnsteater

Baggårdsteatret
Black Box Theatre
Bellevue Teatret
Bornholms Teater
Cantabile 2
Carte Blanche
Det nordjyske operakompagni
Den Ny Opera
Gladsaxe Ny Teater
Grønnegade Teater
Teatret Masken
Fredericia Teater
HamletScenen
Himmerlands Teater
Holbæk Egnsteater
Ishøj Teater
Limfjordsteatret
Mungo Park Allerød
Mungo Park Kolding
Nordisk Teaterlaboratorium / Odinteatret
Nørregadeteatret
Odsherred Teater
Opera Hedeland
Operaen i Midten
Randers Egnsteater
Syddjurs Egnsteater
Team Teatret
Teater Vestvolden
Teatret Fair Play
Teatret Møllen
Teatret OM
Egnsteatret Undergrunden
Vejle Musical Teater
Thy Teater
Taastrup Teater
Vendsyssel Teater
Åben Dans Productions

Orkestrar

Aalborg Symfoniorkester
Aarhus Symfoniorkester

Musikhuset Aarhus
Odense Symfoniorkester
Sjællands Symfoniorkester (Copenhagen Phil)
Sønderjyllands Symfoniorkester

Statliga museer

Statens museum for Kunst
Ordrupgaardsamlingen
Den Hirschsprungske samling
Nationalmuseet
Dansk Landbrugsmuseum
Dansk jagt- og skovbrugsmuseum
Statens naturhistoriske museum
Kunsthal Charlottenborg

Statsanerkendte museer

Arbejdermuseet
Arken – Museum for Moderne Kunst
ARoS Aarhus Kunstmuseum
Billund Museum
Bornholms Kunstmuseum
Bornholms Museum
Brandts t.o.m. 2014
Brandts efter 2014
Danmarks Tekniske Museum
Dansk Jødisk Museum
De Danske Kongers Kronologiske Samling
De Kulturhistoriske Museer i Holstebro
Den Gamle By, Danmarks Købstadsmuseum
Designmuseum Danmark
Energimuseet
Esbjerg Kunstmuseum
Fiskeri- og Søfartsmuseet
Frederiksbergmuseerne
Fuglsang Kunstmuseum
Furesø Museer
Faaborg Museum
Gammel Estrup, Herregårdsmuseet
Give-Egnens Museum
Glud Museum
Greve Museum
HEART Herning Museum of Contemporary Art
Helsingør Kommunes Museer
Holstebro Kunstmuseum
Industrimuseet Frederiks Værk
Industrimuseet
J.F. Willumsens Museum
Kastrupgaardsamlingen
Kroppedal Museum
Kunsten - Museum of Modern Art Aalborg
Kvindemuseet i Danmark
Københavns Museum
KØS Museum for kunst i det offentlige rum
Langelands Museum efter 2006
Langelands Museum t.o.m. 2006
Lemvig Museum
Limfjordsmuseet
Louisiana - Museum of Modern Art
Læsø Museum
Marstal Søfartsmuseum
Middelfart Museum
Moesgaard Museum
Museerne i Brønderslev Kommune
Museerne i Fredericia
Museet for Samtidskunst
Museet for Thy og Vester Hanherred
Museet for Varde By og Omegn
Museet på Koldinghus
Museet på Sønderskov
Museum Amager
Museum Horsens
Museum Jorn
Museum Lolland-Falster
Museum Midtjylland
Museum Mors
Museum Nordsjælland
Museum Skanderborg
Museum Sydøstdanmark
Museum Sønderjylland
Museum Vestfyn
Museum Vestsjælland

Museum Østjylland
M/S Museet for Søfart
Naturama
Naturhistorisk Museum, Aarhus
Nivaagaards Malerisamling
Nordjyllands Historiske Museum
Nordjyllands Kystmuseum
Ny Carlsberg Glyptotek
Odense Bys Museer
Randers Kunstmuseum
Randers Kunstmuseum
Ribe Kunstmuseum
Ringkøbing-Skjern Museum
ROMU (Roskilde Museum)
Rudersdal Museer
Silkeborg Kulturhistoriske Museum
Skagens Museum
Skovgaard Museet
Sorø Kunstmuseum
Struer Museum
Svendborg Museum
Sydvestjyske Museer
Thorvaldsens Museum
Trapholt
Vejen Kunstmuseum
Vejle Museerne
Vendsyssel Historiske Museum
Vendsyssel Kunstmuseum
Vesthimmerlands Museum
Viborg Museum
Vikingeskibsmuseet
Ærø Museum
Øhavsmuseet Faaborg
Østfyns Museer
Østsjællands Museer

Övriga

Danmarks Kunstbibliotek
Dansk BiblioteksCenter (DBC)
Dansk Sprognævn
Det Kongelige Bibliotek
Nota - Nationalbibliotek for mennesker med læsevanskeligheder
Kvinfo
Rigsarkivet
Slots- og Kulturstyrelsen

Finland

Nationella scener

Suomen kansallisooppera ja -baletti
Suomen Kansallisteatteri

Statsstödda scenkonstverksamheter

Helsingin Kaupunginteatteri
Tampereen Työväen Teatteri
Linnateatteri
Oulun Kaupunginteatteri
Tampereen Teatteri
Porin Teatteri
Kuopion Kaupunginteatteri
Rovaniemen Teatteri
Pohjois-Karjalan teatteri-yhdistys
Lahden Kaupunginteatteri
Kajaanin Kaupunginteatteri
Turun Kaupunginteatteri
Vaasan Kaupunginteatteri
Kokkolan Kaupunginteatteri
Kotkan Kaupunginteatteri
Seinäjoen Kaupunginteatteri
Jyväskylän Kaupunginteatteri
Tampereen Komediateatteri
Hämeenlinnan Teatteri
Mikkelin Teatteri
Ryhmäteatteri
Savonlinnan Teatteri
Rauman Kaupunginteatteri
Teatteri Eurooppa Neljä
Komediateatteri Arena
Kouvolan Teatteri
Q-teatteri
Riihimäen Teatteri
Varkauden Teatteri
Teatteri Jurkka
KOM-teatteri
Teatteri Rollo

Teatteri Vantaa
Espoon Kaupunginteatteri
Teatteri Hevosenkenkä
Teatteri Mukamas
Nukketeatteri Sampo
AHAA Teatteri
Tanssiteatteri Raatikko
Tanssiteatteri Erin
Tanssiteatteri Minimi
Tanssiteatteri Hurjaruuth
Tanssiteatteri MD
JoJo
Glims & Gloms

Orkestrar

Helsingin kaupunginorkesteri
Joensuun kaupunginorkesteri
Jyväskylä Sinfonia
Kuopion kaupunginorkesteri
Pori Sinfonietta
Sinfonia Lahti
Tapiola Sinfonietta
Vaasan kaupunginorkesteri
Lappeenrannan kaupunginorkesteri
Turun filharmoninen orkesteri
Lapin kamariorkesteri
Lohjan kaupunginorkesteri
Mikkelin kaupunginorkesteri
Suomalainen barokkiorkesteri
Vantaan Viihdeorkesteri

Nationella museer

Luonnontieteellinen keskusmuseo
Kansallismuseo
Ateneum
Kiasma
Sinebrychoffin taidemuseon
Suomen käsityön museo
Designmuseo
Ilmailumuseo
Suomen Lasimuseo
Työväenmuseo Werstas
Finnish Museum of Agriculture Sarka
Suomen valokuvataiteen museo
Suomen Rautatiemuseo
Lusto
Arkkitehtuurimuseo
Tekniikan museo
Saamelaismuseosäätiö
Suomen Urheilumuseosäätiö
Teatterimuseon säätiö

Regionala museer

Tammisaaren museokeskus EKTA
Helsingin kaupunginmuseo
Hämeenlinnan Kaupungin Historiallinen Museo
Kainuun Museo
K. H. Renlundin Museo
Kuopion kaupunki kulttuurihistoriallinen museo
Kuopion luonnontieteellinen museo
Lahden kaupunginmuseo
Turun museokeskus
Museokeskus Vapriikki
Keski-Suomen museo
Kymenlaakson Museo
Pohjois-Karjalan museo
Pohjois-Pohjanmaan museo
Pohjanmaan museo
Porvoon museo
Lapin maakuntamuseo
Etelä-Pohjanmaan maakuntamuseo
Satakunnan Museo
Savonlinnan maakuntamuseo
Etelä-Karjalan museo
Tornionlaakso maakuntamuseo
Helsingin taidemuseo
Hämeenlinnan taidemuseo
Jyväskylä taidemuseo
Joensuun taidemuseo
Kemin taidemuseo
Kuopion taidemuseo
Lahden taidemuseo
Mikkelin taidemuseo/Etelä-Savon aluetaidemuseo
Nelimarkka-Museo
Oulun taidemuseo

Porin taidemuseo
Rovaniemen taidemuseo
Lappeenrannan taidemuseo
Tampereen taidemuseo

Övriga verksamheter

Taiteen edistämiskeskus
Suomen elokuvasäätiö sr

Island

Scenekonst

Sinfóníuhljómsveit Íslands
Þjóðleikhúsið
Íslenski dansflokkurinn
Íslenska óperan

Museer

Gljúfrasteinn - Hús Skáldsins
Hönnunarsafn Íslands
Kvikmyndasafn Íslands
Listasafn Einars Jónssonar
Listasafn Íslands
(incl. Listasafn Ásgríms Jónssonar:
Listasafn Sigurjómns Ólafssonar)
Náttúruminjafn Íslands
Þjóðminjasafn Íslands
Listasafnið á Akureyri
Leikminjasafn Íslands
Nýlistasafnið
Síldarminjasafn Íslands

Övrigt

Kynningarmiðstöð íslenskrar myndlistar
Listahátíð í Reykjavík
Þjóðskjalasafn Íslands
Landsbókasafn Íslands -
Háskólabókasafn
Íslensk málnefnd
Kvikmyndamiðstöð Íslands
Minjastofnun Íslands
Safnaráð

Norge

Nationella scener

Dansens Hus
Den Nationale Scene
Den Norske Opera & Ballett
Det Norske Teatret
Nationaltheatret
Riksteatret

Regionteatrar

Kilden Teater- och konserthus
Brageteatret
Carte Blanche
Hordaland Teater
Teater Innlandet
Hålogaland Teater
Nordland Teater
Nord-Tröndelag Teater
Rogaland Teater
Sogn og Fjordane Teater
Teater Ibsen
Teatret Vårt

Nationella orkestrar

Stiftelsen Musikkselskapet Harmonien
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Nordnorsk Opera og Symfoniorkester
Oslo Filharmoniske Orkester
Stavanger Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester

Museer

Punkt Ø
Østfoldmuseene
Museene i Akershus
Henie Onstad Kunstsenter
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og
design
Norsk Folkemuseum
Norsk Teknisk Museum
Oslo Museum
Anno museum

Gudbrandsdalsmusea
Lillehammer Kunstmuseum
Lillehammer museum
Mjøsmuseet
Randsfjordmuseene
Valdresmusea
Blaafarveværket
Drammens Museum for kunst og kulturhistorie
Norsk Bergverksmuseum
Buskerudmuseet
Preus museum
Vestfoldmuseene
Norsk Industriarbeidermuseum
Telemark Museum
Vest-Telemark Museum
Aust-Agder museum og arkiv
Næs Jernverksmuseum
Agder naturmuseum og botaniske hage
Sørlandets Kunstmuseum
Vest-Agder-museet
Dalane Folkemuseum
Haugalandmuseene
Jærmuseet
Museum Stavanger
Ryfylkemuseet
Baroniet Rosendal
Bergens Sjøfartsmuseum
Bymuseet i Bergen
Hardanger og Voss museum
KODE Kunstmuseene i Bergen
Museum Vest
Museumssenteret i Hordaland
Norsk Vasskraft- og Industristadmuseum
Sunnhordland Museum
Musea i Sogn og Fjordane
Kulturkvartalet
Nordmøre museum
Nynorsk kultursentrum
Romsdalsmuseet
Sunnmøre Museum
Museene i Sør-Trøndelag
Museet Midt
Stiklestad Nasjonale Kultursenter
Helgeland Museum
Museum Nord
Norsk Luftfartsmuseum
Nordlandsmuseet
Midt-Troms Museum
Nordnorsk Kunstmuseum
Nord-Troms Museum
Perspektivet Museum
Sør-Troms Museum
Museene for kystkultur og gjenreisning i Finnmark
Varanger museum
Verdensarvsenter for bergkunst – Alta Museum
Svalbard Museum

Övriga institutioner

Norsk kulturråd
Arkivverket
Spåkrådet
Norsk Filminstitutt
Kulturtanken
Najsonalbiblioteket

Sverige

Nationella institutioner

Kungliga Dramatiska Teatern AB
Kungliga Operan AB
Riksteatern
Stiftelsen Dansens hus

Regionala teaterinstitutioner

Borås stadsteater
Byteatern Kalmar länsteater
Dalateatern
Folkteatern i Gävleborg
Folkteatern i Göteborg
Göteborgs stadsteater
Helsingborgs stadsteater
Länsteatern på Gotland

Malmö stadsteater
Norrdans
Orionteatern
Regionteater Väst
Regionteatern Blekinge Kronoberg
Scenkonst Västernorrland AB
Skånes dansteater
Stiftelsen Norrbottensteatern
Stockholms stadsteater
Teater Halland
Uppsala stadsteater
Västanå Teater
Västerbottensteatern
Västmanlands teater
Örebro Länsteater
Östgötateatern

Orkestrar

Estrad Norr
Folkoperan
Gotlandsmusiken
Gävle symfoniorkester
Göteborg Wind orchestra
Göteborgs symfoniker AB
Göteborgsoperan
Helsingborgs konserthus och symfoniorkester
Kalmar läns musikstiftelse (inkl. Camerata Nordica)
Kungliga filharmoniska orkestern
Länsmusiken i Örebro län AB (inkl. Svenska kammarorkestern)
Malmö opera
Malmö symfoniorkester
Musik Gävleborg
Musik i Blekinge
Musik i Dalarna (inkl. Dalasinfoniettan)
Musik i Halland
Musik i Syd (inkl. Musica Vitae)
Musik i Väst
Musikaliska Nybrokajen AB
Nordiska kammarorkestern
Norrbottensmusiken
Norrköpings symfoniorkester
NorrlandsOperan AB
Scenkonst Sörmland
Smålands musik och teater (inkl. Jönköpings sinfonietta)
Stiftelsen Musik i Uppland
Wermland Opera
Västmanlandsmusiken (inkl. Västerås Sinfonietta)
Östgötamusiken

Centrala museer

Arkitektur och designcentrum
Livrustkammaren och Skoklosters slott med Stiftelsen Hallwylska museet
Moderna Museet (inkl. Moderna Malmö)
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde
Naturhistoriska riksmuseet
Scenkonstmuseet
Statens försvarshistoriska museer
Statens historiska museer
Statens maritima museer
Statens museer för världskultur
Stiftelsen Arbetets museum
Stiftelsen Nordiska museet
Stiftelsen Skansen
Stiftelsen Tekniska museet

Regionala museer

Blekinge Museum
Gotlands museum
Göteborgs Naturhistoriska Museum
Hallands Konstmuseum
Hallands kulturhistoriska museum
Jamtli - Jämtlands läns museum
Jönköpings läns museum
Kalmar Konstmuseum
Kalmar läns museum
Kulturen i Lund
Smålands museum (del av Kulturparken Småland)
Länsmuseet Gävleborg
Länsmuseet Västernorrland

Malmö museer
Medicinhistoriska museet Göteborg
Norrbottens museum
Regionmuseet Kristianstad
Spårvägsmuseet
Stiftelsen Dalarnas museum
Stockholms läns museum
Sörmlands museum
Upplandsmuseet
Värmlands museum
Västarvet
Västerbottens museum
Västergötlands museum
Västmanlands läns museum
Örebro läns museum
Östergötlands museum

Övriga kulturverksamheter

Centrum för lättläst (upphörde 2014)
EMS - Elektroakustisk Musik i Sverige
Forum för levande historia
Institutet för språk och folkminnen
Konstnärsnämnden
Kungliga biblioteket
Musik- och teaterbiblioteket
Myndigheten för tillgängliga medier
Nämnden för hemslöjdsfrågor
Riksantikvarieämbetet
Riksarkivet
Rikskonserter (upphörde 2010)
Riksutställningar
Språk- och folkminnesinstitutet (upphörde 2006)
Statens konstråd
Statens kulturråd
Statens musikverk (utom Scenkonstmuseet)
Stiftelsen Svenska filminstitutet
Svenska språknämnden (upphörde 2006)
Sveriges författarfond

Bilaga III. Tabellunderlag

Tabell 9. Antal anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna 2000–2016.

Table 9. *Number of employees in state-funded cultural institutions in the Nordic countries 2000–2016.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Danmark	7 192	7 430	7 299	7 335	7 721	8 100	8 170	8 492	8 573	8 788	8 761	8 792	8 962	9 601	9 726	9 957	-
Finland	2 058	2 173	2 115	2 177	2 229	2 739	2 389	2 727	2 650	2 847	2 937	3 185	3 069	2 984	3 883	-	-
Island	-	-	-	-	-	-	-	-	615	628	568	548	659	605	606	631	601
Norge	-	-	-	5 013	5 304	5 342	5 352	6 214	6 103	6 025	6 705	6 901	7 039	7 202	7 350	6 988	7 076
Sverige	-	10 478	10 518	10 522	10 425	10 527	11 317	11 163	10 907	10 644	10 351	10 304	10 348	10 404	-	-	-

Uppgifter från respektive lands nationella statistikinstitut.

Tabell 10. Antal utlandsfödda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna 2000–2016.

Table 10. *Number of foreign-born employees in state-financed cultural institutions in the Nordic countries 2000–2016.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Danmark	503	537	485	520	564	597	632	684	712	751	762	750	749	833	878	899	-
Finland	97	128	101	103	114	131	112	122	141	150	156	176	157	157	229	-	-
Island	-	-	-	-	-	-	-	-	44	46	41	47	53	45	48	42	48
Norge	-	-	-	504	512	547	568	658	690	716	799	873	934	952	989	968	984
Sverige		1 085	1 113	1 080	1 076	1 130	1 272	1 271	1 226	1 188	1 169	1 146	1 147	1 209	1 229	1 304	-

Uppgifter från respektive lands nationella statistikinstitut.

Tabell 11. Antal anställda som är inrikes födda med två utlandsfödda föräldrar vid statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna 2000–2016.

Table 11. *Number of domestic-born employees with two foreign-born parents in state-funded cultural institutions in the Nordic countries 2000–2016.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Danmark	26	30	32	34	43	41	44	51	58	68	63	63	68	83	79	74	-
Finland	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	6	4	4	3	-	-
Island	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Norge	-	-	-	20	24	20	18	22	31	38	33	34	30	35	46	45	50
Sverige	-	195	197	202	235	254	271	252	246	243	237	247	250	263	266	285	-

Uppgifter från respektive lands nationella statistikinstitut.

Tabell 12. Antal anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Danmark 2000–2015.

Table 12. *Number of employees in state-funded cultural institutions in Denmark 2000–2015.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Scenkonst	1 918	1 917	1 787	1 842	1 948	2 179	2 153	2 175	2 127	2 197	2 159	2 126	2 082	2 099	2 087	2 091	-
Egnsteater	214	248	265	258	305	296	340	358	357	427	424	436	465	415	444	458	-
Orkestrar	474	458	468	473	508	443	475	467	464	450	482	490	460	444	431	448	-
Statliga museer	987	1 009	942	872	903	893	896	907	992	1 014	1 001	1 000	970	1 210	1 180	1 215	-
Statsanerkendte museer	1 851	2 039	2 111	2 182	2 389	2 671	2 640	2 832	2 921	3 015	3 083	3 118	3 195	3 535	3 706	3 863	-
Övriga	1 748	1 759	1 726	1 708	1 668	1 618	1 666	1 753	1 712	1 685	1 612	1 622	1 790	1 898	1 878	1 882	-
Summa	**7 192**	**7 430**	**7 299**	**7 335**	**7 721**	**8 100**	**8 170**	**8 492**	**8 573**	**8 788**	**8 761**	**8 792**	**8 962**	**9 601**	**9 726**	**9 957**	-

Källa: Danmarks statistik.

Tabell 13. Antal utlandsfödda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Danmark 2000–2015.

Table 13. *Number of foreign-born employees in state-financed cultural institutions in Denmark 2000–2015.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Scenkonst	153	162	133	151	158	188	197	203	196	213	192	195	183	194	211	216	-
Egnsteater	18	26	23	21	30	37	39	33	32	34	28	32	39	40	38	34	-
Orkestrar	81	77	80	96	100	85	104	124	133	126	131	132	133	131	136	148	-
Statliga museer	79	83	70	67	68	67	68	67	99	102	109	118	125	157	171	187	-
Statsanerkendte museer	72	79	70	94	111	128	124	145	148	162	186	171	163	196	202	200	-
Övriga	100	110	109	91	97	92	100	112	104	114	116	102	106	115	120	114	-
Summa	**503**	**537**	**485**	**520**	**564**	**597**	**632**	**684**	**712**	**751**	**762**	**750**	**749**	**833**	**878**	**899**	**-**

Källa: Danmarks statistik.

Tabell 14. Antal anställda som är inrikes födda med två utlandsfödda föräldrar vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Danmark 2000–2015.

Table 14. *Number of domestic-born employees with two foreign-born parents in state-funded cultural institutions in Denmark 2000–2015.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Scenkonst	10	10	12	12	13	13	14	14	19	22	19	19	19	20	22	19	-
Egnsteater	0	0	0	1	1	2	2	3	1	1	3	3	4	3	5	3	-
Orkestrar	2	3	3	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	-
Statliga museer	3	4	6	5	8	8	10	12	8	9	5	6	4	9	8	6	-
Statsanerkendte museer	5	6	3	5	7	7	6	7	12	16	20	20	21	28	23	22	-
Övriga	6	7	8	7	10	9	9	11	14	15	12	11	15	20	17	20	-
Summa	**26**	**30**	**32**	**34**	**43**	**41**	**44**	**51**	**58**	**68**	**63**	**63**	**68**	**83**	**79**	**74**	**-**

Källa: Danmarks statistik.

Tabell 15. Antal anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Finland 2000–2014.

Table 15. *Number of employees in state-funded cultural institutions in Finland 2000–2014*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nationella scener	1 002	1 033	978	992	1 037	1 076	1 032	996	937	968	950	954	948	917	886	-	-
Scenkonst	851	914	901	947	937	1 192	1 075	1 209	1 080	1 110	1 162	1 394	1 261	1 251	1 471	-	-
Orkestrar	7	10	14	14	13	112	6	117	208	230	219	228	209	222	493	-	-
Nationella museer	171	184	191	196	212	228	237	246	260	291	358	380	370	355	578	-	-
Regionala museer	10	11	14	11	13	112	19	137	144	215	219	203	250	214	423	-	-
Övriga	17	21	17	17	17	19	20	22	21	33	29	26	31	25	32	-	-
Summa	**2 058**	**2 173**	**2 115**	**2 177**	**2 229**	**2 739**	**2 389**	**2 727**	**2 650**	**2 847**	**2 937**	**3 185**	**3 069**	**2 984**	**3 883**	**-**	**-**

Källa: Statistikcentralen.

Tabell 16. Antal utlandsfödda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Finland 2000–2014.

Table 16. *Number of foreign-born employees in state-financed cultural institutions in Finland 2000–2014.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nationella scener	84	102	81	77	88	85	82	84	83	85	87	95	91	90	94	-	-
Scenkonst	12	24	17	21	22	30	26	20	33	32	33	38	24	26	30	-	-
Orkestrar	0	0	1	0	2	7	0	3	11	16	17	19	19	20	60	-	-
Nationella museer	1	2	2	5	2	3	3	5	1	6	7	10	9	10	32	-	-
Regionala museer	0	0	0	0	0	6	1	10	13	11	12	14	13	11	12	-	-
Övriga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	-	-
Summa	**97**	**128**	**101**	**103**	**114**	**131**	**112**	**122**	**141**	**150**	**156**	**176**	**157**	**157**	**229**	**-**	**-**

Källa: Statistikcentralen.

Tabell 17. Antal anställda som är inrikes födda med två utlandsfödda föräldrar vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Finland 2000–2014.

Table 17. *Number of domestic-born employees with two foreign-born parents in state-funded cultural institutions in Finland 2000–2014.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nationella scener	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	6	3	3	2	-	-
Scenkonst	0	0	0	0	0	1	1	2	2	0	0	0	1	1	1	-	-
Orkestrar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Nationella museer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Regionala museer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Övriga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Summa	**3**	**1**	**1**	**2**	**2**	**2**	**2**	**3**	**3**	**2**	**3**	**6**	**4**	**4**	**3**	**-**	**-**

Källa: Statistikcentralen.

Tabell 18. Antal anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner på Island 2008–2016.

Table 18. *Number of employees in state-funded cultural institutions in Iceland 2008–2016.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Scenkonst	-	-	-	-	-	-	-	-	355	377	327	310	378	336	338	336	323
Museer	-	-	-	-	-	-	-	-	110	103	109	105	126	120	115	146	132
Övriga	-	-	-	-	-	-	-	-	150	148	132	133	155	149	153	149	146
Summa	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**615**	**628**	**568**	**548**	**659**	**605**	**606**	**631**	**601**

Källa: Hagstofa Islands.

Tabell 19. Antal utlandsfödda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner på Island 2008–2016.

Table 19. *Number of foreign-born employees in state-financed cultural institutions in Iceland 2008–2016.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Scenkonst	-	-	-	-	-	-	-	-	39	40	34	39	40	37	40	34	37
Museer	-	-	-	-	-	-	-	-	4	5	6	7	12	7	7	7	10
Övriga	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Summa	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**44**	**46**	**41**	**47**	**53**	**45**	**48**	**42**	**48**

Källa: Hagstofa Islands.

Tabell 20. Antal anställda som är inrikes födda med två utlandsfödda föräldrar vid statligt finansierade kulturinstitutioner på Island 2008–2016.

Table 20. *Number of domestic-born employees with two foreign-born parents in state-funded cultural institutions in Iceland 2008–2016.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Scenkonst	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Museer	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Övriga	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Summa	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Källa: Hagstofa Islands.

Tabell 21. Antal anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norge 2003–2016.

Table 21. *Number of employees in state-funded cultural institutions in Norway 2003–2016.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nationella scener	-	-	-	1 313	1 321	1 303	1 327	1 375	1 504	1 500	1 735	1 561	1 685	1 589	1 584	1 535	1 519
Regionteatrar	-	-	-	281	324	310	312	385	320	351	398	549	617	627	613	696	699
Orkestrar	-	-	-	469	482	474	446	467	476	496	518	563	526	545	566	549	541
Museer	-	-	-	1 763	1 987	2 120	2 316	2 755	2 741	2 720	3 078	3 190	3 125	3 334	3 434	3 113	3 266
Övriga	-	-	-	1 187	1 190	1 135	951	1 232	1 062	958	976	1 038	1 086	1 107	1 153	1 095	1 051
Summa	**-**	**-**	**-**	**5 013**	**5 304**	**5 342**	**5 352**	**6 214**	**6 103**	**6 025**	**6 705**	**6 901**	**7 039**	**7 202**	**7 350**	**6 988**	**7 076**

Källa: Statistiska sentralbyrån.

Tabell 22. Antal utlandsfödda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norge 2003–2016.

Table 22. *Number of foreign-born employees in state-financed cultural institutions in Norway 2003–2016.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nationella scener	-	-	-	159	158	169	174	194	240	253	286	268	297	283	294	280	276
Regionteatrar	-	-	-	15	17	18	21	31	23	35	31	78	97	99	97	105	109
Orkestrar	-	-	-	118	121	121	114	129	132	144	153	163	157	168	180	174	167
Museer	-	-	-	125	131	149	179	208	209	206	256	269	291	307	321	312	343
Övriga	-	-	-	87	85	90	80	96	86	78	73	95	92	95	97	97	89
Summa	**-**	**-**	**-**	**504**	**512**	**547**	**568**	**658**	**690**	**716**	**799**	**873**	**934**	**952**	**989**	**968**	**984**

Källa: Statistiska sentralbyrån.

Tabell 23. Antal anställda som är inrikes födda med två utlandsfödda föräldrar vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norge 2003–2016.

Table 23. *Number of domestic-born employees with two foreign-born parents in state-funded cultural institutions in Norway 2003–2016.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nationella scener	-	-	-	8	9	8	9	7	11	18	8	12	6	12	11	15	16
Regionteatrar	-	-	-	-	3	-	-	3	-	3	3	3	3	3	6	-	3
Orkestrar	-	-	-	3	3	3	6	-	3	-	9	3	3	3	6	3	3
Museer	-	-	-	6	9	6	3	6	10	11	10	13	12	13	16	19	22
Övriga	-	-	-	3	-	3	-	6	7	6	3	3	6	4	7	8	6
Summa	**-**	**-**	**-**	**20**	**24**	**20**	**18**	**22**	**31**	**38**	**33**	**34**	**30**	**35**	**46**	**45**	**50**

Källa: Statistiska sentralbyrån.

Tabell 24. Antal anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige 2001–2015.

Table 24. *Number of employees in state-funded cultural institutions in Sweden 2001–2015.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nationella scener	-	1 463	1 390	1 409	1 401	1 487	1 471	1 437	1 379	1 375	1 376	1 332	1 295	1 258	1 236	1 290	-
Regionala scener	-	1 578	1 580	1 526	1 637	1 664	1 720	1 651	1 701	1 686	1 613	1 590	1 630	1 753	1 765	1 987	-
Orkestrar	-	2 283	2 340	2 390	2 180	2 183	2 335	2 450	2 531	2 431	2 450	2 462	2 440	2 387	2 386	2 312	-
Centrala museer	-	1 800	1 779	1 775	1 755	1 856	2 073	2 066	2 019	1 966	1 923	1 922	1 885	1 958	1 920	1 948	-
Regionala museer	-	1 765	1 810	1 892	1 827	1 743	1 936	1 870	1 677	1 553	1 427	1 462	1 505	1 516	1 437	1 346	-
Övriga	-	1 589	1 619	1 583	1 625	1 594	1 782	1 689	1 600	1 633	1 562	1 541	1 593	1 532	1 518	1 523	-
Summa	**-**	**10 478**	**10 518**	**10 522**	**10 425**	**10 527**	**11 317**	**11 163**	**10 907**	**10 644**	**10 351**	**10 304**	**10 348**	**10 404**	**10 262**	**10 406**	**-**

Källa: Statistiska centralbyrån.

Tabell 25. Antal utlandsfödda anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige 2001–2015.

Table 25. *Number of foreign-born employees in state-financed cultural institutions in Sweden 2001–2015.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nationella scener	-	196	183	168	186	211	211	217	209	188	200	197	188	196	210	221	-
Regionala scener	-	137	140	138	133	140	158	147	152	157	153	146	134	163	163	211	-
Orkestrar	-	318	338	343	328	314	353	377	375	374	369	362	381	373	396	394	-
Centrala museer	-	194	199	185	179	194	235	236	213	209	197	195	206	226	218	228	-
Regionala museer	-	93	94	99	89	99	124	113	100	89	87	91	88	97	90	98	-
Övriga	-	147	159	151	161	172	191	181	177	171	163	154	150	154	152	152	-
Summa	**-**	**1 085**	**1 113**	**1 080**	**1 076**	**1 130**	**1 272**	**1 271**	**1 226**	**1 188**	**1 169**	**1 146**	**1 147**	**1 209**	**1 229**	**1 304**	**-**

Källa: Statistiska centralbyrån.

Tabell 26. Antal anställda som är inrikes födda med två utlandsfödda föräldrar vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige 2001–2015.

Table 26. *Number of domestic-born employees with two foreign-born parents in state-funded cultural institutions in Sweden 2001–2015.*

År	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Nationella scener		38	31	36	32	41	44	36	35	42	41	41	41	34	34	40	
Regionala scener		21	26	16	29	40	40	37	36	32	30	29	32	40	43	49	
Orkestrar		42	45	45	47	42	50	55	58	51	51	59	57	57	53	53	
Centrala museer		36	38	42	55	61	58	55	51	54	62	58	50	58	62	60	
Regionala museer		33	31	35	37	31	36	34	31	25	19	25	31	31	30	33	
Övriga		25	26	28	35	39	43	35	35	39	34	35	39	43	44	50	
Summa		**195**	**197**	**202**	**235**	**254**	**271**	**252**	**246**	**243**	**237**	**247**	**250**	**263**	**266**	**285**	

Källa: Statistiska centralbyrån.

Kulturanalys Norden beskriver i *Kultur med olika bakgrund* hur representationen av anställda med utländsk bakgrund ser ut vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden. Studien tar sin utgångspunkt i gemensamma nordiska målbeskrivningar, att alla som bor i Norden ska känna sig kulturellt delaktiga och att kulturinstitutioner spelar en viktig roll för ett dynamiskt kulturliv med en mångfald av kulturyttringar. Rapporten visar på likheter och skillnader mellan de nordiska länderna, särskilt avseende representation i chefsyrken och konstnärliga yrken.

Kulturanalys Norden har till uppgift att ta fram statistik och andra kunskapsunderlag som är av relevans för den nordiska kulturpolitiken. Syftet med Kulturanalys Nordens verksamhet är därmed att utveckla kunskap som är till nytta för beslutsfattare som vill utveckla den nordiska kulturpolitiken och stärka det nordiska kulturlivet.

Kulturanalys Norden finansieras av Nordiska ministerrådet, värdorganisation är Myndigheten för kulturanalys

Nordiska ministerrådet

MYNDIGHETEN FÖR KULTURANALYS