

"HUR KAN DET VARA SÅ HÄR?"

*Dokumentation: 20 medarbetare med
utländsk bakgrund om arbetssituationen
och de journalistiska perspektiven på SVT*

INNEHÅLL

1. SAMMANFATTNING.....	3
2. DOKUMENTATIONEN – BAKGRUND OCH METOD	6
3. DE INTERVJUADE	7
4. INNAN ANSTÄLLNING	8
5. REKRYTERINGEN	10
6. ARBETSPLATSEN	12
7. FÖRETAGETS/REDAKTIONENS AGERANDE I FRÅGAN OM DEN ETNISKA SAMMANSÄTTNINGEN	17
8. JOURNALISTIKEN.....	21
9. DET REDAKTIONELLA DISKUSSIONSKLIMATET	25
10. ETT ARBETSMILJÖPROBLEM.....	28
11. ATT FÅ HJÄLP	33
12. HUR FRÅGAN HANTERATS INTERNT NÄR DEN KOMMIT UPP I MEDIER	37
13. POLICY	40
14. STRATEGI	44
FRÅGELISTA.....	48

I kölvattnet av uppropet på SR i höstas hade Journalistklubben på SVT samtal med medlemmar runt om på företaget. Vi ordnade medlemsmöten för att lyfta frågan och samlade in erfarenheter om diskriminering och särbehandling genom en enkät till alla medlemmar. Ett 50-tal medarbetare med minst en förälder född i annat land svarade, och många av dem vittnade om negativa eller kränkande upplevelser. Men det fanns också en oro för att den som berättade skulle få problem på jobbet.

Vår enkät visade på en skillnad i beskrivningen av olika diskrimineringsformer. "Det finns en tydlig åldersdiskriminering" eller "Jag ser att kvinnor får jobba mycket hårdare" var typiska kommentarer. Men många beskrivningar av diskriminering till följd av etnisk bakgrund följdes av kommentarer som "kollegan hade inte avsikt att kränka", "det beror på ointresse och inte elakhet" eller "man måste skilja på enskilda händelser".

Att nyansera och se varandras perspektiv är viktigt för att mötas, men vi måste också vara varse om vi ursäktar vissa orättvisor, men ser andra i ett klarare ljus.

En grupp medlemmar berättade om sina planer på att genom djupintervjuer samla kollegors olika upplevelser och frågade om vi ville samarbeta. Det ville vi gärna. Frågebatteriet till intervjuerna spänner över en lång rad ämnen, från rekrytering till arbetsplatsdynamik till nyhetsvärdering, vilket ger en unik helhetsbild.

Dokumentet bygger på upplevelser och vi har valt att inte redigera citaten även om de i några fall kan förefalla motstridiga eller om någon fakta saknas. Vi vet till exempel att det finns chefer med minoritets- och utländsk bakgrund i några ledningsgrupper, men det är fortfarande så till övervägande del homogen sammansättning att medarbetare kan få intrycket att det inte finns någon representation överhuvudtaget.

Resultatet visar att mycket återstår att göra för att förbättra arbetsförhållandena för medarbetare med utländsk bakgrund. Ett sätt är rekrytering med större mångfald. Samtidigt vittnar många som anställts om att priset för att vara den som ska vidga perspektiven kan vara högt och leda till frustration eller i värsta fall psykisk ohälsa. Ett annat problem som intervjuerna visar på är att det många gånger saknas tillit till att chefer och vi som fack kan vara till hjälp eller vill förändra.

Sedan arbetet med intervjuerna påbörjades har ett arbete för att kartlägga och förbättra situationen inletts. Vårt budskap är att SVT måste hålla i det och skapa långsiktiga lösningar som gör skillnad på redaktionsgolvet, i vardagen.

Detta är ingen lista med färdiga lösningar utan en kunskapsbank som vi behöver i det fackliga arbetet. Vi förväntar oss att företaget på samma sätt förvaltar såväl erfarenheter som frågeställningar för att skapa arbetsplatser där individers styrkor tas till vara.

Rebecka Mårtensson och Hedvig Eriksson, Journalistklubben

1.SAMMANFATTNING

Vilka kompetenser det finns på SVT, men också: vilka frustrationer! Ska det behöva vara så? Det är ett konstaterande och en fråga som inställer sig efter genomläsning av de djupintervjuer som denna dokumentation bygger på.

De medarbetare det handlar om har ofta kommit till SVT med stora förväntningar på yrket och på att få tillhöra public service. Påfallande många kommer från miljöer som är dåligt representerade på SVT.

Intressant nog har de extra kunskaper de därmed besitter, såsom språk, nätverk och personliga erfarenheter, sällan efterfrågats när de rekryterats. Borde så ha varit fallet? Ja, tycker de flesta.

De flesta anser sig ha blivit väl bemötta på arbetsplatsen som de i regel upplevt haft en "schysst" och "trevlig" jargong. Ändå har livet på arbetsplatsen blivit komplicerat och ibland rentav plågsamt för många. Så pass att den mentala och ibland även fysiska hälsan påverkats, och fått vissa att fundera på att sluta på SVT.

En känsla av ensamhet

Exemplen på frustrationer och konfliktpunkter är många i denna dokumentation och visar hur sammansatt, utbrett och djupt problemet är. De frustrationer som kommer till uttryck i intervjuerna gäller arbetsklimatet, de journalistiska perspektiven samt en känsla av att ansvariga inte visar tillräcklig förståelse och handlingskraft när det gäller frågor om representation och inkludering.

I centrum finns känslan av att vara i minoritet, ibland på grund av utseende och socio-ekonomisk bakgrund, men också i samband med redaktionella diskussioner, inte minst sådana som kretsar kring frågor som direkt eller indirekt berör den egna bakgrunden. I redaktionella diskussioner kan den enskilde medarbetaren uppleva sig som "ensam", "icke inkluderad" eller inte "förstådd". Att samhället, som någon uttrycker det, "inte ser ut som vår redaktion överhuvudtaget" väcker frustrationer hos många. En person beskriver det som att det varit för mycket "folk med samma berättelse" på SVT. Detta i sin tur avspeglar sig i de journalistiska perspektiven, enligt flera av de intervjuade.

Kompetensbrist ger sämre journalistik

Missnöjet med det man uppfattar som frånvaron av nyanserad och nära journalistik om minoriteter, flyktingar, invandrare och utsatta grupper och områden är utbredd. Flera av de intervjuade oroar sig för att denna journalistik bidrar till att påverka det politiska klimatet i Sverige på ett skadligt sätt. Det är inte konsekvensneutraliteten som ifrågasätts, snarare riskerna med att som journalist bidra till att påverka attityder i samhället på grund av journalistik som byggs på en skev, inkomplett eller felaktig grund. Här framkommer en stark oro över att vara delaktig i sådant som "journalister inte ska hålla på med". Många av de intervjuade menar att de journalistiska tillkortakommandena beror på kompetensbrist och en oförmåga att ta tillvara de kompetenser som redan finns på SVT.

Snack men ingen verkstad?

En annan tydlig tendens i denna dokumentation är att de intervjuade i stor utsträckning upplever att SVT under lång tid har pratat mycket om att bli bättre på frågor som rör representation, mångfald och inkludering, men att det samtidigt görs lite eller, som vissa upplever det, ingenting alls. Flera av de intervjuade menar också att SVT inte följt upp problematiken när den tagits upp i den offentliga mediadiskussionen.

Även om medarbetare upplevt att det i vissa fall pratats om det på redaktioner, känner sig många osäkra på eller ovetande om och hur de externa och interna diskussionerna följs upp. Det vill säga: om det överhuvudtaget finns konkreta strategier för att åtgärda problemen. För vissa framstår ledningens agerande i sådana situationer som en form av krishantering snarare än ett uttryck för en genuin vilja att lösa problem inom företaget.

Upplevelsen av en värdemässig homogenitet bland redaktionella beslutsfattare på mellannivå och i ledningsgrupper, och av bristande mångfald på SVT i allmänhet, ses som en konsekvens och produkt av detta: ett inte alltid inkluderande arbetsklimat. Detta upplevs av många strida mot företagets ambition om ett SVT för "hela Sverige".

Stress och frustration

För många av de intervjuade är situationen sådan att den utvecklats till ett regelrätt arbetsmiljöproblem för den enskilda individen. De frustrationer som uppstår kan yttra sig i form av stress, gnagande tankar om utanförskap, ilska och irritation, men också utmattning och sorg. De flesta som upplevt dessa svårigheter har känt sig hänvisade till att lösa problemen på egen hand. Ibland genom att förtränga dem, annars med hjälp av anhöriga,

kollegor med liknande bakgrund eller vänner utanför huset. Känslan är att varken arbetsgivare eller fack förmått uppmärksamma eller förstå de arbetsmiljöproblem som uppstått. Det tycks som att förtroende saknats för att söka stöd där.

Behovet av ett forum

I samband med intervjuerna som ligger till grund för denna dokumentation har många medarbetare med utländsk bakgrund uttryckt tacksamhet över att de genomförs. De som deltagit har upplevt möjligheten att få uttrycka sådant de gått och burit på. Det har tidigare saknats "ett forum" för att diskutera detta, som någon uttrycker det.

I bästa fall kan denna dokumentation bidra till att uppmärksamma och hjälpa företag och arbetstagarrepresentanter att förbättra ett klimat som för många av de intervjuade upplevs som problematiskt. I förlängningen med förhoppningen om ett återupprättat förtroende gentemot SVT från de enskilda medarbetarnas sida, ett förtroende som varit skadat bland många av dem. Detta behövs onekligen då resultatet av undersökningen inte är smickrande, vare sig för företaget eller för facket. För att bidra till ett SVT som förmår leva upp till parollen om "Hela Sveriges Television" krävs rimligtvis eftertanke och handlingskraft.

Sara Almosaibi Jasas och Christian Catomeris, projektansvariga

2. DOKUMENTATIONEN – BAKGRUND OCH METOD

Hösten 2020 uppstod en diskussion bland en stor grupp medarbetare med utländsk bakgrund på SVT om frågor som rör representation, mångfald och journalistik med koppling till invandrare. Det skedde efter att en grupp SR-medarbetare gått ut i media med ett upprop om situationen på SR, och efter att vissa av SR:s och SVT:s medarbetare framträtt offentligt i samma fråga.

I det skedet uppstod också ett intresse för att - i likhet med Aftonbladets kvinnor en gång i tiden - dokumentera de erfarenheter och upplevelser som dessa SVT-medarbetare bar på. Syftet: att synliggöra de svårigheter vissa av dessa medarbetare upplevde på sin arbetsplats i syfte att komma till rätta med dem.

Ett förslag till dokumentation i form av djupintervjuer med ett tjugotal medarbetare lades fram då SJF visat intresse för att stödja arbetet med dokumentationen.

3. DE INTERVJUADE

Den dokumentation som nu föreligger bygger på djupintervjuer med 20 SVT-medarbetare med utländsk bakgrund¹ utförda januari-mars 2021. Vissa av de intervjuade har anmält sig som frivilliga genom SJF:s medlemsbrev, andra har bjudits in via internkontakter och några har uppmanats att medverka - detta i syfte att få en god geografisk och åldersmässig spridning.

Gemensamt för de intervjuade är att samtliga är redaktionellt verksamma, detta på en rad orter runtom i Sverige. I stort sett alla medverkande har en "synlig" utländsk bakgrund och de allra flesta har rötter i länder utanför Europa. Majoriteten av de intervjuade är födda i Sverige vilket inte hindrat en stark känsla av samhörighet med sin(a) andra kultur(er). Påfallande många har vuxit upp i så kallat utsatta områden i familjer med en socioekonomisk bakgrund som förknippas med dessa områden.

De flesta har kommit till journalistiken genom eftergymnasial utbildning. Genomsnittsåldern är 37 år och det genomsnittliga antalet anställningsår på SVT är åtta år. I praktiken har hälften av de intervjuade jobbat på SVT mindre än sex år, och när det gäller ålder befinner sig den största gruppen i åldersspannet 20–40 år.

Eftersom grundförutsättningen för intervjuerna varit att de medverkande anonymiseras förekommer inga person-, Orts- eller redaktionsnamn i redovisningen. Flera konkreta exempel på ifrågasatt journalistik som diskuterats på enskilda redaktioner har tagits bort av dessa skäl.

Intervjuerna har genomförts av Sara Almosaibi Jasas, Christian Catomeris, Separam Damon Dastory, Sandy Kallyny, Amela Mahovic och Leonora Toplica².

För sammanställningen svarar Sara Almosaibi Jasas och Christian Catomeris. Rebecka Mårtensson och Hedvig Eriksson från SJF har bidragit med feedback gällande sammanställningen.

¹ Födda utomlands eller med minst en utländsk förälder

² Ingen av dessa personer har själva blivit intervjuade

4. INNAN ANSTÄLLNING

Någon enstaka av de intervjuade har haft en klar bild av att hen velat bli journalist redan tidigt och då haft SVT som mål. De flesta har upptäckt och intresserat sig för yrket som vuxna, till exempel i samband med eftergymnasiala studier. De intervjuade har kommit till yrket med olika förväntningar. Somliga höga:

"Jag är fascinerad av journalistiken, ett yrke där man kan skildra viktiga samhällsfrågor, granska missförhållanden, träffa människor i olika samhällsklasser, möta nya kulturer. Jag var ganska omedveten om konkurrensen."

En av de intervjuade sökte sig till SVT för att hen tänkte att hen med sin utländska bakgrund skulle kunna bidra till det hen uppfattade som brister i rapporteringen om människor med liknande bakgrund. En annan av de intervjuade för att hen var frustrerad över mediebilderna av muslimer efter 11 september och ville bidra till andra skildringar.

Tre av de intervjuade har sökt sig till yrket i syfte att få resa ut i världen, träffa människor och berätta om dem.

Ett par medarbetare har haft begränsad kunskap om public service när de var yngre, bland annat för att de levt relativt avskärmade från svenska medier, medan en av de intervjuade - som vuxit upp utomlands i en krisdrabbad region - haft public service som ledstjärna. Någon, som i samband med besök på SVT blivit varse arbetsförhållandena på SVT, har haft en negativ bild av

"Public service var det finaste som existerade för mig (...) p g a frågan om rättvisa och opartiskhet, detta att ge en sann bild."

företaget innan hen kom till SVT. Men hos så gott som samtliga har det funnits en väldigt positiv syn på public service och på SVT. De flesta säger sig ha varit medvetna om public services värderingar och attraherats av dem:

"Jag har alltid sett upp till public service, det objektiva, självständiga. Men aldrig tänkt tanken, att jag själv skulle kunna jobba där, det var något heligt långt bort."

"Jag gillade Public Service, objektiviteten, oberoendet från kommersiella intressen, med berättandet i fokus."

INNAN ANSTÄLLNING

"Jag uppskattar public servicevärderingarna, att man inser att det är viktigt att spegla Sverige, och att man har makt i mediavärlden."

"För mig var det stort som fan. SVT hade högt anseende. Jag hade väldigt höga krav på mig själv, hade mycket underdogkänsla. Att jag behövde bevisa att jag förtjänade den platsen."

"Jag har haft en positiv syn på SVT, är uppväxt med barnprogrammen på SVT som jag och mamma brukade kolla på 90-talet, Jag blev nästan starstruck när jag kom till Gärdet. Jag är överlag positiv med hela tanken på public service och vad det ska betyda för samhället."

5. REKRYTERINGEN

Endast i ett par fall, i samband med att de intervjuade blivit kallade till anställningsintervjuer på SVT, har frågor ställts om deras bakgrund, livserfarenheter och eventuella språkkunskaper. I något enstaka fall har språkkompetens och nätverk efterfrågats och därför kommit upp under anställningsintervjun. I ett annat fall har en person väckt intresse hos redaktionerna genom att berätta vad hen trott sig kunna tillföra journalistiken genom sin bakgrund och sina kontakter. I samband med anställningsintervjun har några sökande spontant berättat om sina språkkunskaper i hopp om att det skulle kunna ses som ett plus.

Hade man då önskat att arbetsgivaren ställde frågor om detta? Även om det finns avvikande åsikter svarar de flesta ett tydligt ja på den frågan:

"Många ser vårt program på SVT, vi är public service, då måste vi finnas till för alla och då måste mångfalden synas."

"Jag har en kompetens, en förförståelse för vissa saker i samhället som inte alla har och det vill jag gärna lyfta fram, men jag har inte landat hur man ska ställa frågan [vid en anställningsintervju] utan att man pekar ut mig som annorlunda."

"Särskilt som SVT drivit frågan om mångfald borde det vara naturligt att de är intresserade, samtidigt som det kan vara känsligt och jobbigt. Det blir relevanta frågor om man tar det ur ett kunskapsperspektiv, sådant som handlar om språk och att ha andra nätverk och livserfarenheter än vad majoriteten av reportarna har."

Tror man att den egna bakgrunden spelat roll för att man blivit rekryterad? Även om inte alla har den bilden är den ganska vanligt spridd, vilket ibland skapat osäkerhet:

"Trodde inte då att min utländska bakgrund spelat roll för att jag fick jobbet, men när jag tänker på det idag tror jag det. Det är en extremt vit redaktion jag jobbar på. Men jag kan inte fastställa att det var därför de tog mig. "

"Jag har ingen aning faktiskt. Jag tänker att det inte har det, men sen så, om man tänker på... Någonstans i bakhuvudet kan det vara såklart vara den här tanken, "Ja, men gud, det ser jättebra ut för min chef att ha mig på redaktionen".

"Jag hoppas inte det. Men det var en kollega som sa att om det gällde mellan två personer som var lika kompetenta så skulle jag få jobbet, eftersom jag är mörk. Känns som att jag är där på nåder, som att jag är inkvoterad. Jag tror att det kanske påverkar min självkänsla, och kanske därmed kanske blir... (...). Det blir på något sätt ett handikapp, för får jag dålig självkänsla så blir jag inte lika bra."

"Jag kände att jag bidrar när det kommer till ämnen som handlar om invandring. Jag kände människor. Jag tror helt klart att det spelade roll att jag hade invandrarbakgrund. Då fanns det bara en eller två andra personer [i huset]. Jag tror att det vägde ganska tungt."

"Ja, det har spelat en roll. Det har funnits en strategi att anställa folk med utomnordisk bakgrund. Företaget har sett att jag kommer med andra tankar och perspektiv. Men jag känner mig inte alls inkvoterad, utan ser det som en extra kompetens. Att jag helt enkelt är en kompetent och ambitiös person som råkar kunna ett annat språk och som har förståelse för vissa grupper av människor. Vilket har varit relevant för att kunna jobba där jag jobbar."

6. ARBETSPLATSEN

De intervjuade har överlag en positiv bild av hur de blivit bemötta när de kommit in på SVT. Ett par talar visserligen om att det är "våldigt blandat" och "att det gått i vågor" när det gäller bemötandet, men de flesta är positiva:

"Jag kände mig väl bemött, det var bra, de tog emot mig med glädje. Jag kände aldrig att de haft en förutfattad mening om mig."

"Jag har blivit bra bemött. Men jag har också tagit för mig från första början. Jag välkomnades av flera personer."

"Jag tycker att jag har bemötts som en jämlik."

"Mina första månader var bara positiva. Jag mötte hjälpsamhet, pitchade in mina idéer och fick förtroende."

När det gäller jargongen på redaktionerna är bilden liknande. Med något undantag har ingen upplevt att den varit fördomsfull eller rasistisk.

"Det är klart att det att det kan vara någon gubbe som kan uttrycka något rasistiskt, mer som ett dåligt skämt. Men det rinner av mig snabbt. Det har hänt mindre än fem gånger under alla år."

Många beskriver stämningen i termer som "trevlig", "vänlig", "respektfull" eller "schysst och städad".

Mot denna bakgrund kan det låta som att de intervjuade hamnat i en mer eller mindre oproblematiske situation i samband med att de fått jobb på SVT, men sanningen är att i stort sett alla de positiva beskrivningarna av den första tiden följs av ett stort MEN.

"Jag har känt mig ganska ensam. Det fanns ingen inkluderande känsla, jag kände mig alltid lite vid sidan av. Om jag inte var på hela tiden."

"I början tyckte jag det var jätteskrämmande. Det är en miljö så otroligt främmande från den jag är van vid. (...) Jag började där när jag var ung. Det är många med liknande bakgrund, många med medelklassbakgrund. (...). Jag tror inte att det blir lika påtagligt för dem. Att det var lika överväldigande för dem. Det var inte så att det var obehagligt att gå till jobbet, men jag kände mig helt felplacerad. Vad gjorde jag där?"

"Det jobbiga är när man är den enda med utländsk bakgrund i ett rum och så blir det känsligt [på grund av ett ämne som de kopplar ihop med mig]. Alla vänder huvudet mot mig när någon säger något klantigt. Jag känner att det vilar på mig att de gör rätt i vissa frågor, vilket är jobbigt. Det har hänt flera gånger. Jag känner att jag ska vara representant för alla de som bor i förort, som har invandrarföräldrar, den lite typiska ortenpersonen."

Vissa saker berör den egna integriteten:

"Många är intresserade av hur jag hamnade i Sverige, så det blir väldigt privat (...) det blir väldigt intimt och det blir utmanande att slingra mig undan dom frågorna, för jag tycker inte att jag behöver berätta."

"Ofta reagerar folk över mitt namn. (...) Det är det vanligaste. (...) Sen får jag också höra ganska mycket om min personlighet för jag är ganska yvig, jag pratar ganska högt, har ganska bestämda åsikter, blir ganska förbannad, och säger ifrån när jag tycker att det är fel och då får jag höra att det har med mitt temperament att göra, att jag har en annan etnisk bakgrund."

"Jag har fått höra att jag och min partner [med utländsk bakgrund] är så 'välintegrerade' (...) De signalerar att jag inte är som alla andra fast jag känner mig som alla andra. Sedan fanns helt normala diskussioner om publicistik där jag kunde få höra argumentet "men du har ju så häftigt humör p g a din bakgrund", det är påhopp som är svåra att värja sig mot."

"Jag hade en kollega som inte köpte att jag också var invandrare: 'Men du är ju supersvensk', fick jag höra. Då får man inte vara 'invandrare', då måste man vara svensk. Jag är ju både och. Ingen ska få definiera vem man är."

Ett annat område som lyfts fram är att konfronteras med föreställningar kopplade till den egna bakgrunden:

"En del tycker att jag är too much och osvensk. Jag är rätt ivrig rak och ärlig, på gott och ont."

"Om man [som muslim] säger att man tror på gud drar man ner på stämningen. Jag har en kollega som gör Yoga på lunchpausen, men jag skulle aldrig ställt mig och gjort muslimsk

bön. Du kan ju tänka dig om det hade gått ut att en medarbetare på redaktionen ber på lunchen!"

Flera intervjuade har fått uppleva att kollegor menat att de inte blivit anställda på grund av sin kompetens:

"Det var en kollega som sa till mig 'Jag får inte jobb för jag ser inte ut som du'.

"Jag har jobbat som journalist i många år. Jag vet också att det pratas ibland om mig och andra kollegor med annan etnisk bakgrund som om vi vore inkvoterade. Och som pratar om mig och andra med samma typ av bakgrund som om vi vore inkvoterade. Jag kan känna av stämningen också, på redaktioner som jag varit på, att de varit irriterade på att de blivit omsprungna. Buhu. De får leva med det, tänker jag. Gud, det här är också lite jobbigt att prata om, men det är väldigt bra att vi lyfter på de här locken."

Andra upplever att de diskriminerats på grund av sin bakgrund:

"Jag kommer från ett land som många känner till, men negativt. (...) Och då har det kommit fram stereotyper, man har skämtat och sedan insett att jag kommer därifrån (...). Jag är dålig på att säga ifrån, och skrattade väl till något ansträngt(...). Jag förväntar mig mer av journalister."

"När det kommer till chefer har jag till största delen blivit bemött på ett trevligt sätt, men också ett oprofessionellt sätt. Vissa är oförmögna att kunna se viss kompetens och anställa personer med erfarenheter och tankar som saknas i gruppen för att få fler av de berättelser och historier vi saknar. Har sett prov på chefer som bara anställer de som passar in i en särskild mall om hur man bör vara på SVT och har en personlighet som de är bekväma med och som inte skrämmer dem."

"Jag duger, men inte riktigt fullt ut. Jag får inte en anställning när alla andra får det, känns det som i alla fall. Jag har blivit förbisedd så många gånger, där det varit självklart att jag ska få tjänsten, och så får jag inte [jobbet] därför att man anställer dem man känner igen, man tar det som är mest bekant för dem som rekryterar och då rekryterar de etniska

svenskar. Jag vet att jag åtnjuter respekt för alla mina kompetenser, men jag har inte varit valet när man anställer."

En person upplevde att hen hamnade i ett fack:

"Jag jobbade mycket med invandrarfrågor den första tiden (...). Jag tröttnade på det. Men varje gång det hände något så blev det alltid jag som skulle ut på det. Jag sa ifrån, nu får det fan vara nog. Jag ville inte täcka bara sånt. Jag pallade inte stämpeln invandrarreporter. Jag tröttnade, jag är något annat också."

Den etniska sammansättningen på redaktionerna är något som de flesta nyanställda på SVT reagerat negativt på. Med något undantag.

"När jag kom hit reagerade jag på att det var större mångfald än på mina tidigare arbetsplatser, att man har lyft frågor om mångfald på SVT, att det fanns fler personer, fler duktiga journalister som har andra bakgrunder."

"Det är ungefär så det ser ut på andra mediearbetsplatser jag varit på, jag hade snarare blivit förvånad över motsatsen."

Den helt dominerande känslan bland de intervjuade är en annan än de som uttrycks ovan:

"Det är en katastrof. Det finns ingen etnisk representation. Det är liksom vitare än en vinterdag i fjällen. Det är fan deppigt när jag tänker på det. Nä,

katastrof. Jag kan inte föreställa mig ett värre scenario. Vi ska spegla Sverige, men hur ska vi kunna göra det när alla heter typ Persson i efternamn, och är medelklass och är uppväxta här. Det går inte."

"Det är en vit arbetsplats. Det som oroar mig mest är att det syns i innehållet som man skapar, man ska inte säga att 'faan vad bra att vi hade EN person med utländsk bakgrund som medverkat'. Det ska vara givet, inte bara när det gäller [medverkan av] sådana som de som bor runt huset i innerstan."

"Jag upplever att man tar in folk med samma berättelse"

"Det är väldigt vitt och jag tycker att det är svårt att känna att de representerar allt och alla. Man måste ta in folk med olika erfarenheter. Jag upplever att man tar in folk med samma berättelse."

"Jag har alltid reagerat på det, tänker fortfarande på det. Det är väldigt vitt, jag är ofta den enda [som inte är det]. Jag märker det på restaurangen, när jag varit på seminarium om mångfald, och det visar sig att av de kanske 150 som anmält sig, så är det kanske 7 stycken som har synlig mångfaldsbakgrund. Jag har reagerat på bilder på hela redaktionen på sommaren, jag är den som sticker ut. Jag har reagerat från dag ett, gör det fortfarande och har undrat: Varför är det så här?"

"Det är fortfarande så på alla redaktioner, de speglar inte staden som jag bor i (...), det är extremt vitt. Men det är bättre än när jag började, men inte bra."

Situationen när det gäller sammansättning på olika ledningsnivåer tas upp:

"Alla som sitter i någon form av bestämmande position är..., det är som att det är exakt samma person. (...) jag tycker att det är riktigt dåligt. Nästan så att jag inte fattar hur det har blivit så. Hur det kan få vara så?"

"Jag tror att det handlar om att det inte finns någon i ledningen som kan identifiera sig med det här problemet. Kvinnorna gjorde uppror och vann för att det fanns kvinnliga chefer som slogs för dem i ledningen."

7.FÖRETAGETS/REDAKTIONENS AGERANDE I FRÅGAN OM DEN ETNISKA SAMMANSÄTTNINGEN

Hur man upplever att SVT har hanterat frågan om etnisk representation varierar. En person gav ett ambivalent svar:

"Det är uppenbarligen en pågående diskussion, men hur ökar man den etniska mångfalden? Det är viktigt att man har hög nivå i journalistik för trovärdigheten, att man måste fylla andra kriterier än utländsk bakgrund. Man uppmuntrar folk att söka sig hit. Jag ser att man diskuterar det [på ett sätt] som jag inte upplevt förr, men vet ej resultatet.

Sex personer upplever att frågan hanteras av deras arbetsledare, chefer eller redaktörer men som för att uppfylla en kvot, det vill säga, med fel bakomliggande syfte, eller på ett sätt som saknar perspektiv om mångfaldens betydelse för arbetsklimatet och journalistiken. Flera personer har intrycket att ledningsgrupperna är helt homogena:

"Det finns ju inga med utländsk bakgrund i ledningen. Genuina erfarenheter [av att inte tillhöra majoriteten] finns fortfarande inte i riksnyhetsledningen, loken, divisionsledningen och så vidare. Jag har varit med och påpekat att sammansättningen är dålig. Jag har varit med i sammanhang där vi pratat om Sverigebildens text, på chefsmöte för att bli bättre. Det rinner ut i sanden hela tiden tror jag."

"Det känns som om man tänker: Ta in folk som inte ser svenska ut, sätt dom i rutan och så räcker det. Så känner jag att SVT gör. Man borde utnyttja unika kompetenser, som inte alla har, därför är det bra att vi kommer från andra [olika] platser och ställen. Jag erbjöd mig att göra intervju på mitt språk, de borde jubla. Det var en familj som inte pratade så bra svenska. Men de var inte intresserade, någon tog fram ett annat case istället. Personer som var etniskt svenska."

"[Det finns] inte många andra med annan klassbakgrund. Man nöjer sig med ett utländskt namn och hårfärg, då har man täckt upp och kvoterat. Tänker inte att människor med ljus hårfärg kan komma med andra infallsvinklar. Jag tycker att det är viktigare att man är upplyst oavsett var man kommer ifrån. Att man vuxit upp på olika platser."

"Jag tror det finns en ambition där jag har varit de senaste åren att ha en mångfald. De menar att det svårt men jag tror att det finns en större diskussion om journalistiken som yrkesval - det kan vara så att alla inte går den regelrätta vägen för att bli journalist och det kanske finns folk från andra håll som man kan ta in på SVT. "

En person tycker att redaktionen hen jobbar på har bra med mångfald och jobbar medvetet med frågan men upplever att man inte förvaltar kompetensen som finns i huset helt. Hen skäms stundtals över hur SVT speglar samhället:

"Det behöver förbättras. Nu nyttjas ungefär 20 % av det man kan nyttja. Jag tycker att min redaktion är representativ för hela Sverige. Chefen har haft ambitionen att representera hela Sverige. Man har aktivt försökt söka olika [journalister] både utifrån erfarenheter och kontaktnät. Men Nyheterna i Stockholm är under all kritik. Vi [på SVT] är inte ens 10% med annan än svensk bakgrund, bland chefer och redaktörer. Så här kan vi ju inte spegla Sverige, vi blir inte relevanta, vi säger ofta saker som är nedlåtande, vi skapar och befäster fördomar, vi intervjuar fel folk. Skamligt när Agenda drev tesen att folk i Järva är utbildade och trångbodda - kopplat till Corona. Man frågade en "expert"; "Vad har du för erfarenhet av folk som tvättar händerna i Järvaområdet?" Detta skulle man aldrig göra om Danderyd - hur duktiga är dom på att tvätta händerna?"

"Jag vet inte hur SVT tänker. Det är väldigt vitt och jag tycker att det är svårt att [känna att] vi representerar allt och alla. Man måste ta in folk med olika erfarenheter. Bara för att jag är mörk, antar folk att jag kommer ifrån [en viss miljö] och har vissa erfarenheter som jag inte har, och det blir också konstigt och därför kan det vara viktigt att ta in folk med olika erfarenheter."

Fyra personer upplever att det pratas mycket om vikten av frågan, samtidigt som inte mycket händer:

"Har upplevt att man pratat mycket, ganska tidigt, år efter år. Man har sagt att man tycker det är viktigt, men det har inte hänt något, det ser exakt likadant ut.

"Vissa förstår att det är viktigt, andra tycker att det är trams. SVT är duktiga på att prata om det men inte lika bra i praktiken. Det går långsamt. Förändringar tar tid, men det är en så dålig ursäkt. Andra företag är duktigare på detta. Kanske handlar det om rädsla för

motstånd. Sen är det inte svart eller vit, det finns fler kompetenser som är viktiga än etnisk bakgrund. Klass till exempel, är en faktor. Problemen är störst på högre nivå där redaktörer och chefer är en homogen grupp.

"Det är först nu på sistone som de börjat hantera frågorna på allvar. Än så länge har jag bara hört diskussioner och det är en början men jag vill se mål, action och förändring. Innan dess finns det inget att prata om. Fint att Jan Helin har vaknat och att HR tar upp frågorna, det har jag inte sett innan. Förra året började man diskutera frågorna. I år måste man visa på handling"

"SVT är duktiga på att prata om det men inte lika bra i praktiken"

"De [flesta] på min redaktion är födda medelklass och lever medelklass och alla är vita. De vet inte vad diskriminering är. Visst är många kvinnor, men det är inte samma sak liksom. De tror att alla är som dem, de tror att vi gör program för alla som är som dem, och jag försöker tala om att vi inte kommer att nå en bred publik, om vi bara gör program för vita medelklassvenskar."

En annan person nämner också att processen är långsam men tror att det handlar om att människor som bryter på svenska inte söker sig till SVT i den utsträckning som behövs för att SVT ska kunna nå den mångfald som behövs:

"Det finns en stor medvetenhet om vitheten, och att den inte är bra sett till representation. Jag uppfattar det som att man söker människor med utomeuropeisk bakgrund. Jag tror dels att det handlar om att SVT inte har samma lyster för unga, sen tror jag att unga människor som är duktiga i skolan, men har svårt med svenskan upplever språket som en tröskel och därför kanske inte i samma utsträckning söker sig till journalistyrket, där språket är det viktigaste. Men detta är bara vad jag tror, för att jag själv upplevde detta. Jag har ju föreslagit att vi ska headhunta attraktiva personer och utbilda dem i den journalistiska färdigheten, vi var igång med det, men sen kom omorganisationen och då rann det ut sanden."

Övriga som svarar upplever att frågan negligeras helt:

"Ingen diskussion på redaktionen en enda gång. Man släcker bränder när det gäller de frågorna. Då lyfter vi fram några profiler som passar in. Kortsiktigt."

"Min bild är att man inte tänker på det alls. Det är en tanke som inte kan ha existerat på min närmaste arbetsplats för då hade det sett annorlunda ut."

Jag tror inte det finns någon mångfaldsfråga längre, det är som att det inte är något man strävar efter, lyfter eller ser som viktig del av arbetet, man räknar inte med det. Nu tar man bara de man vill ha, som är lika en själv."

"Det finns ingen hantering av det. Jag har varit där i flera år och har inte sett en vilja till att förändra för det ser exakt ut som när jag kom till SVT. Det hålls fortfarande seminarier som inte leder någonstans, som väcker folk i fem minuter och sen är vi tillbaka. De [ledningen] svänger beroende på hur diskursen i samhället ser ut. Om vissa uttryck ligger rätt eller om ett sätt att prata om människor ligger rätt så svänger vi efter det. Beroende på hur vindarna blåser så hakar vi på. Vi är inte skyddade mot samhällsförändringar, de ser inte hur de själva förändras när samhället förändras."

8. JOURNALISTIKEN

Hur påverkar då frågan om representation, mångfald och inkludering det publicistiska? Alla förutom en person som inte svarat anser på ett eller annat sätt, att SVT kan bli bättre när det gäller rapporteringen om frågor som berör invandring, etnicitet, utsatta områden och grupper.

Missnöjet handlar framförallt om att bilden som ges av SVT inte är nyanserad nog och intervjuerna ger uttryck för upplevelser om att SVT saknar tillgång, närhet och nätverk till och inom dessa delar av samhället.

"Det finns så mycket mer att berätta. Vet inte om det är så att man tänker att närhetsprincipen och nyhetsvärdering faller in, eller varför det [fler perspektiv] faller bort."

"Det jag har tänkt på är att det är svårt att visa positiva bilder. Vi har inte tillgång till att visa en nyanserad bild av utsatta områden. Tidigare hade vi en kulturverksamhet, där kunde jag lägga mer fokus på en annan sida än skottlossningar och gängkriminalitet i utsatta stadsdelar."

"Jag tycker att SVT generellt rapporterar för lite [om minoriteter, invandrare, flyktingar, utlandsfödda, utsatta grupper och orter]. Man har också med för lite experter med invandrarbakgrund, på sjukhus, myndigheter, forskningsinstitut och så vidare. SVT kan bli bättre på att jobba mer medvetet. I voxpops kan man även tänka på mångfalden, för att visa att man förstår att människor är olika. Att det inte

heller råder någon homogenitet bland invandrare, alla har egna röster."

"Vi glömmar ofta hur demografin i Sverige ser ut. Människor med utländsk bakgrund kan inte bara hamna i rapportering när det handlar om brott och kriminalitet och sociala problem. Man ska få vara med i enkät som handlar om att vi har den kallaste vintern. Född utomlands är inte ens hela identitet men SVT verkar tro det."

"Vi är väldigt dåliga på att skildra frågor som handlar om invandring och etniska minoriteter. Man brukar tala om "the male gaze" och jag tycker att SVT sysslar med "the white gaze" i sådana frågor. Tänkte på det när det var debatt i Aktuellt och de pratade om åtgärder för att minska segregation i socialt utsatta områden. De pratar aldrig med någon från dessa områden, något case. De pratar bara med vita människor om invandrare. Man

talar över huvudet på folk istället för att prata med folk. I en [annan] rapportering pratade vi om uppenbart högerextrema tidningar som "alternativ media". Vi har köpt deras retorik. Från studion säger vi "nu har vi granskat alternativ media", vafan är det? De är främlingsfientliga, de är på yttre högerkanten. Vi benämner saker fel, vi talar med fel människor om fel frågor.

Det finns bra exempel, om man jämför SVT med andra medier så blir jag oftast positivt överraskad. Men går man in i detalj så märks det att det saknas perspektiv ofta. Om ribban borde vara här uppe [den intervjuade har ena handen uppe vid pannan] där jag trodde att SVT skulle vara så är den inte alls där [den intervjuade visar med andra handen hur lågt ribban är - under hakan]."

"På vår redaktion finns en hög medvetenhet. Jag skulle vilja se fler minoriteter bli intervjuade i form av experter. "

"Det fanns ett program som hette Mosaik som jag tyckte om, som man la ner. Man ansåg att man inte skulle ha ett renodlat invandrarprogram. Istället skulle mångfald genomsyra hela SVT:s utbud. Men resultatet blev att det blev mycket mindre. Det finns ingen representation i helheten. Den finns i nyhets-sammanhang och då är det i negativa sammanhang. När man pratar om människor med annan etnisk bakgrund handlar det oftast om brott.
"

"Jag tycker att vi brister i hur vi skildrar och hur vi formulerar[oss]. Och det är nyheter om dem, inte med dem. "

"Jag tycker att det ofta handlar om utanförskap när vi rapporterar. Man kommer utifrån, gör ett besök i den verkligheten. Vi rapporterar om, inte för."

"Mina erfarenheter är att jag försöker problematisera, att det finns kulturella aspekter för att förstå, men ofta försöker vi hitta enkla förklaringar."

"Jag tror att det har med personalsammansättning att göra, folk står långt ifrån den verkligheten. Det räcker inte att göra ett par besök för att fånga in [verkligheten]. Man måste vara mer regelbunden, nätverka, lära känna grupper mer på djupet och inte bara tillhöra den stora majoritetsgruppen."

Hälften av dem som svarat uttrycker även en oro för att de upplever att de är medskyldiga till att skapa förskjutningar i attityder i samhället, eller att det finns ett ansvar som public service har, men inte lever upp till. Oron handlar inte om ett ifrågasättande av konsekvensneutraliteten, utan om att de förskjutningar intervjupersonerna upplever i samhället, sker på grund av en journalistik som saknar perspektiv.

"Vi gör sällan den djupa journalistiken, och vi har en väldigt stor skuld till att det finns dem som trålar i detta. De fiskar inte i ett vakuum. De fiskar i ett vatten som har skapats av SVT. Vi är dåliga på att visa hur människor har det, [gå] ut och prata med människor, visa på strukturer osv. Folk ute på landet landar i väldigt förenklade banala slutsatser, om vi inte gör del två av vårt uppdrag, som är att skildra på djupet. Särskilt som public service bär vi ett ansvar för att samhällsklimatet är som det är i Sverige i dag."

"När man skildrar dessa grupper är det problem, problem, problem, problem. Om man pratar om "orten", är det enda man tänker på kriminella. Det finns så mycket bra, starkt. Jag har aldrig varit sådan att man inte ska berätta, men det är inte bara problem. Som när man tar upp exempel på kriminella som man [schablonmässigt] kallar Ali. Jag är less på det. Som journalist har man ett ansvar. "

"Jag tycker att det är problematiskt ibland hur man uttrycker sig. Det finns mycket främlinggörande, att SVT bidrar till att det finns en hätsk [samtalston] ute i landet också. Det är vi och dom."

"Jag tycker att rapporteringen är väldigt problemorienterad. Den är i för hög utsträckning om dom och inte med dom. Perspektivet är också utifrån. Jobb om polishelikoptern över ett utsatt område som väcker alla eller en busslinje som stängs av för att det är för farligt att köra ut dit och i förlängningen gör att 10 000 personer inte kan ta sig till jobbet - såna jobb görs inte. Och kommer inte att göras förrän vi har en arbetsledning som förstår det perspektivet. Det handlar om identifikation. SVT identifierade tidigt att vi inte nådde SD-gruppen och invandrargrupper. Vi behövde närma oss båda dessa grupper. Det var lätt att närma sig SD, och ta det perspektivet, men den andra gruppen har vi inte."

"Till exempel när man lyfter fram statistik som får vissa grupper att framstå som dåliga. Om det är så att det stämmer, självklart ska vi berätta det. Men hur fördjupar vi den här bilden,

hur nyanserar vi den? Hur berättar vi det på ett objektivt sätt? Du vet grundfrågorna som vi brukar ställa på public service.–Vi behöver bara tänka oss för hur vi rapporterar, som vi alltid gör med känsliga ämnen. Med stigmatiserande ämnen, som faktisk kan skapa en gigantisk samhällspåverkan. På allvar. Det är som om dom inte fattar det ibland. Jag tycker inte alltid vi gör det på ett bra sätt. Det är inte politiskt som de menar, när vi har det här i vårt uppdrag och de glömmer det."

"Jag hoppas att vi är på väg mot en framtid där det är mer naturligt att alla grupper kommer in i rapporteringen. När man gör intervjuer på stan känns det som att Sverige är vitt och att bara majoriteten är representerad. Man pratar bara med invandrargrupper när det handlar om utsatta områden och gängvåld. Då har kanske reportern slutat kämpa. Man vänder sig till den man relaterar till. Vill prata med en som ser ut som en själv."

"Ibland är det åt helvete. Man kan göra hundra inslag som är skitbra, men man kommer ihåg inslag där man talat om terrorism samtidigt som man visar närbilder på kvinnor i sjal. Folk kommer ihåg sådant, även om det är fem år gammalt. Vi får försvara det. Man får stå upp för hela SVT."

"Ibland är det bra. Bra kompetens finns hos vissa redaktörer och reportrar. Sen finns det vissa som inte alls verkar förstå att formuleringar påverkar, hur man uttrycker sig, vilka frågor man ställer, att det i sig är en värdering. Det kommer man inte undan. Reportrar är olika erfarna. Just kanske därför krävs en större kompetens hos redaktörer som kan vara målvakter när de som inte är helt kosher kommer. Jag tycker det är helt okej att alla inte levererar 100 % varje gång men en redaktör måste kunna se att det här går inte. Reportrar finns där, det har kommit in bra människor men det behövs många fler. Jag har en etnisk bakgrund som är välrepresenterad i många mediasammanhang. Jag tycker vi kan bli bättre på att representera andra grupper. Men jag tror att det behövs mer på redaktörs- och projektledarsidan."

9. DET REDAKTIONELLA DISKUSSIONSKLIMATET

I och med att alla som intervjuats uttryckt att de tycker att journalistiken och innehållet brister när det handlar om minoriteter, utsatta grupper och områden, invandrare, flyktingar och andra utsatta grupper, ställde vi frågan om de någonsin reagerat på detta, och i så fall varför. Vi ställde även frågan, hur detta i så fall togs emot.

Av alla som svarat på frågan upplevde enbart en person att hen alltid får bra gehör. Denne uttryckte dock även att hen inte reagerar på dessa frågor:

"Det beror lite på arbetsledaren. Men nej, jag har inte sagt så mycket. Jag har så mycket stöd. Jag är idéspruta."

En person som har reagerat upplever en brist på förståelse, men som inte är illa menad:

"Nej, det är ingen som är direkt elak. Men mer oförstående och att folk suckar och himlar med ögonen när man börjar prata. Men ingen har kallat det för bull shit rakt ut. "

En annan person upplever att det är nödvändigt att reagera, men vågar inte:

"Jag tror att jag är dålig på att ta upp sådant. Har inte självförtroendet att kritisera någon annans jobb, även om det är konstruktiv kritik. Jag är konflikträdd. Men visst hade jag vågat mer om någon annan började."

Tre personer uttrycker att de ofta pratar om, och reagerar när det blir fel och att mottagandet ofta är bra. De uttrycker att de är medvetna om att det på ett eller annat sätt är kopplat till den tid de varit på SVT eller deras "auktoritet". Men samtliga upplever även en ledsamhet, frustration eller ensamhet:

"Ja, jag pratar om detta ofta. Det finns förståelse [för det jag säger]. Vi som varit där länge hörs. Jag har varit med om kollegor som efter diskussioner om representation/ordval, om än på skämt och lite försiktigt, velat klargöra - att de "inte är rasister" - när det inte alls varit det jag menat. Jag har ju bara velat lyfta grejer som jag sett som problematiska och skapa medvetenhet om det. För mig hade det varit skönt att ha någon, en eller två personer som förstår min input, inte bara utifrån, utan som också har liknande erfarenheter. Måste ha det för att orka."

"Det är när det är stereotypa bilder. Mitt sätt att reagera? Att man blir ledsen, att kanske ta upp det med teamet. Men det tas emot ganska bra, de har frågat mig, bett mig ta med till nästa utbildningsmöjlighet. Man hoppas att det inte dör ut. Det beror på vem som gjort ett kritiserat inslag. Om någon som har makt har gjort det, kanske det tystas mer. Fast anställning gör skillnad, hur mycket man orkar och vågar. Det är inte alltid värt det att bråka."

"Jag pratar med folk om detta. Det är en stor frustration och ett stort ansvar för mig. Jag jobbar här och bidrar till detta. Jag upplever att mottagandet är instämmande och jag har ett stort förtroende från folk i dessa frågor, nästan som en auktoritet. Men alla på en helvit redaktion håller inte med om att vi har det stora ansvar som jag anser att vi har. Man vill bli bättre och det har man sagt sen jag började för länge sedan. Det är ett svårt ämne att gå in på, på grund av att gruppen är homogen, och då inte alla eller majoriteten har ett naturligt intresse för dessa frågor, blir bevakningen också därefter."

Övriga intervjuade svarar att de reagerar, och att mottagandet är negativt:

"Jag hade möte med min chef och jag sa att det var viktigt med representation. Jag tyckte inte att jag blev tagen på allvar. Jag upplevde det som att hen tyckte att "det där orkar jag inte ta det får någon annan ta." Jag kanske sa det när mötet skulle ta slut men det är utmanande att säga det."

"Tystnad är en negativ reaktion och jag har mötts av tystnad och ovilja att lyssna. Och det är från chefshåll."

"Man tycker att mina synpunkter är liksom... De kan inte relatera till dem och som att de är dåliga och därför räknas de inte. Och flera gånger när jag kritiserat innehåll så kände jag mig väldigt ensam."

"Jag reagerar, ja. För jag tycker att det är viktigt för journalistiken. Jag kan inte stå för felaktigheter. Det handlar om vårt kontrakt med tittarna. Och jag måste kunna stå för det som sänds. Det tar mycket av min energi, det här är något jag tar med mig hem. Det finns en stress som är onödig. [På en] emotionell nivå. Jag diskuterar detta konstant. Det tar mycket av mitt liv."

"Det kan kännas som att folk som inte har koppling [till unga i utsatta områden], att de tycker det är mer spännande med kriminaliteten. Ju mer man får höra det, ju mer börjar man se det så. Det blir som en ond cirkel. Det är en balansgång att inte mörka, men inte tjata om de här frågorna. Visst finns det problem med det på SVT."

10. ETT ARBETSMILJÖPROBLEM

Två av dem som intervjuats säger sig inte ha upplevt problem kopplade till deras bakgrund.

"Jag är en svensk tycker jag själv, jobbar, betalar skatt, vill vara en positiv individ i samhället, vill bidra så gott det går och inte stanna vid att jag är olika. (...). Hur andra ser på mig är deras problem."

"Jag ser min bakgrund som en styrka, mitt språk, min identitet från mina föräldrar, mina rötter från hemlandet. Min uppväxt i ett ekonomiskt utsatt samhälle. Alla de identiteterna bär jag med mig även på jobbet, men på jobbet är jag främst journalist. Jag är högst medveten om den diskussion som pågår [i mångfaldsfrågor]. Jag förstår den men har inte själv känt att jag påverkats på det sättet som andra upplevt."

Så gott som samtliga vi intervjuat har till skillnad från de två ovanstående personerna påverkats starkt av de frågor som berörts tidigare i dokumentationen. För att förstå omfattningen av detta återges ett stort antal av dessa vittnesmål, Vissa handlar om prestationskrav kopplade till den egna bakgrunden:

"Jag har haft tur som fått göra det jag brinner för, jag vill inte klaga. Men det finns en prestationsångest, känslan av ensamhet. (...) Man blir trött av känslan."

Frustrationen är påtaglig hos många:

"Jag upplever att det har varit stressigt, men det har också varit svårt att förstå var det kommer ifrån. Det är klart att det stressar mig att vara på en arbetsplats där jag känner att det som är viktigt för mig inte tas på allvar och att jag inte kan uttrycka mig eller blir förstådd."

"Jag tror det påverkar på så sätt att jag vill visa upp mig som den bästa, vill vara den bästa reportern, att jag kan mer än de andra. Jag känner prestationskrav då jag får höra att det varit lätt för mig att komma in här. Jag är orolig att någon ska tycka något om mig, (...) säga att jag har inte kompetensen."

"Det jag märkt är att jag är lite på tå, att jag ständigt måste analysera det som hänt. Vad vill de egentligen? Jag gillar inte konflikter, och när man känner att man inte är sedd. Man blir trött på att kriga. Det är som att vi är utanför men att man ändå är helt beroende av oss."

"Jag tar med mig det i privatlivet, tänker på det mycket ofta. Pratar med kompisar utanför huset om det."

"Att ständigt känna sig utanför är ju också att känna sig som att man lever under ett hot. Att jag inte ingår i en gemenskap gör en förstås ledsen och frustrerad. (...). Jag blir väldigt, väldigt arg på att det ser ut som att det gör, jag blir jättearg på att det går så långsamt, jag blir jättearg på att chefer inte fattar. Jag blir trött och arg och ledsen. På ett sätt tror jag inte det hade behövt bli det om det inte vore för att det finns en sådan undermålig medvetenhet kring de här frågorna. Det påverkar min hälsa väldigt negativt skulle jag säga och tar väldigt mycket energi från mitt privatliv."

"Jag tycker att jag blivit bemött som en jämlik. Men när jag har tagit upp jobbiga grejer så har jag bemötts som alla som tar upp det, man blir behandlad som en jobbig typ. Det har inte varit en välkomnande kultur kring dem som pekar på brister. Det har varit en jobbig position att ta. Men nödvändig."

"Det kan bli ganska påfrestande. Ibland orkar man inte ge sig in i diskussioner, för att man inte får gehör. Det är tärande ibland. Det handlar om specifika reportage, ämnen och jag behöver inte ha rätt, men det blir att det blir jag som ska ta upp det. Vi har diskussioner som jag tar med mig hem och det landar i att jag oftast känner: "jag borde ha pushat mer, borde ha ändrat mer"."

"Det tar mycket av min energi, det här är något jag tar med mig hem. Det finns en stress som är onödig, på en emotionell nivå. Jag diskuterar detta konstant. Det tar mycket av mitt liv. Förr tänkte jag att detta hör till. Det påverkar mig definitivt, jag är nära att ge upp nu, säga att jag skiter i det här."

För vissa har frustrationen haft inverkan på hälsan, den mentala såväl som den fysiska:

"Jag har varit sjukskriven på grund av alla frustrationer, och att inte känna mig som en del av gruppen: att nästan ingen relaterar till en vilket skapar en känsla av skuld hos en själv och funderingar att man själv är fel och för mycket för arbetsplatsen. Jag tog med mig jobbet hem på ett negativt sätt. Har ofta funderat på att jag borde lämna SVT."

"Det blir en lågintensiv stress, jag var inte medveten om det, min partner satte fingret på det. Jag förväntades ta i frågor som berör invandring. Också detta att behöva kriga för dom, för

en schysst journalistik som borde vara självklar. Det har inte bara varit negativt, jag kan trivas i det också."

"Ibland orkar jag inte kliva ur sängen för att jag är så trött. Verkligen, verkligen. Just nu är jag så trött på SVT att jag känner:

varför jobbar jag på SVT? Det är så mycket jag är så besviken på SVT. Jag lider enormt av minoritetsstress, är jättetrött på att kämpa. Jag har kämpat så jävla hårt och länge för att få in andra perspektiv, jag har kämpat så länge."

"Jag gick runt och tänkte på det, diskuterade det med familjen. Ska jag vara kvar? Jag ville inte jobba någon annanstans. Det tog mycket energi. Det fanns en stor vända."

Stress, irritation finns alltså väl företrädd bland medarbetarna som intervjuats, men också en sorg över sakernas tillstånd:

"Det händer sällan [att jag påverkas negativt], men när det händer är jag ledsen att det är så. Att man fortsätter med stereotyper om det land mina föräldrar kommer ifrån. Det har skapat en bild hos mig att: så här är det, vad tråkigt, jag hoppas att det förändras. SVT är en bidragande del till bilden som folk har. Jag ligger lite lågt, känner en frustration över att inte kunna kämpa för att skapa en annan bild. Kanske ligger det ett visst ansvar hos mig där. Jag är väl så som person, att jag inte kämpar emot. Kanske borde jag ha gjort det."

"Det var en ganska lång period då jag gick hem och var helt utmattad och ledsen, det är inte så konstigt att man tänker att man är ledsen om man gjort bort sig eller om någon varit elak mot en. Men det var ingen som var elak. Det var bara att de inte fattade, eller inte tycktes ha viljan att förstå. Jag blev så snabbt avfärdad. Jag vet att jag inte var ensam om den känslan, Vi är fler med sådan bakgrund som diskuterat detta efteråt. Jag gick hem och tänkte "Va faan håller jag på med". Jag var så ledsen jättelänge. Men nu har det gått så långt så att jag bryr mig inte längre. Det är typ värre!"

Om frustrationerna är många, hur löser man då problemen som uppstår? Metoderna är olika:

"Jag har känt enorm frustration under hela min tid på SVT och framför allt det senaste året. En frustration över att alltid stå ensam i de här frågorna och mötas av oförståelse och mothugg. Jag har suttit hemma efter jobbet och gråtit av den hopplöshet jag känt efter ännu en diskussion med en redaktör som inte förstår. Samtidigt vet jag att jag inte är ensam om den känslan, men just på min redaktion och arbetsplats är jag helt ensam, och det är tärande på många sätt. [Jag ser att vår målgrupp] blir direkt lidande av okunskapen på redaktionen och som i två fall till och med blivit utsatta av rasism av kollegor till mig. Men jag tror att jag har klarat av det ganska bra ändå. Att jag har haft bra stöd och känner folk på andra redaktioner som kan berätta liknande grejer, som man kan få stöd av."

"Jag har haft mycket bra historier från jobbet, eller irriterande historier att berätta om, snarare. Alltså, jag har ju absolut suttit hemma och grubblat och varit irriterad, men jag tror ändå att jag är ganska bra på att lyckas stänga av när jag inte ska tänka på jobbgrejer, så jag tror att det har varit en fördel."

"Jag pratar med kompisar, som också har utländska bakgrunder."

"Jag har pratat om det hemma, med mina föräldrar."

"Jag hittade en kollega jag kunde bolla det med."

"Jag började åka utomlands och stannade där under längre perioder för att jag kände att jag inte ville tillbaka till SVT som det ser ut just nu. Har känt att jag behövt hitta min egen väg. Jag kan inte bara lägga år till år på arbetsplatsen, jag vill inte tyna bort. Jag har funderat på att sluta, hitta något annat. Hela tiden."

"Jag har börjat betrakta jobbet som McDonalds, jag checkar in och checkar ut och sedan går jag hem, det spelar ändå ingen roll vad jag säger. Även om jag lyfter och försöker förklara mina perspektiv så är det inte tillräckligt spännande. Den här lösningen är ganska ny, det var mitt enda sätt att orka gå till jobbet. Jag vet inte hur jag ska palla behöva ta tjafs varje gång, inte tjafs det är kanske att ta i, men diskussioner som är onödiga och som pågår i evighet, istället för att de bara litar på mig."

"Det blir att jag pratar med min partner. Kanske har jag saknat ett forum på jobbet för att prata om de här frågorna, men på ett sätt känns det fördomsfullt att gå till andra med samma bakgrund. Jag vill inte förvandlas till grinig."

ETT ARBETSMILJÖPROBLEM

"Jag vill inte gnälla. Men kanske nämner jag det för kompisar, familj, det är frustrerande. Tycker att det är värre [det som händer] samhällsmässigt [till exempel synen på islam], det är framförallt det som gör mig deppig."

"Jag har pratat med kollegor som känner samma saker."

11. ATT FÅ HJÄLP

I vilken mån har man då fått stöd av arbetsgivaren när man upplevt situationen som ett arbetsmiljöproblem? I några fall av hot i samband med publiceringar eller utsatthet i samband med inspelningar har medarbetare upplevt stöd.

"Jag har fått hjälp från säkerhetsavdelningen och chefer och det har fungerat bra. De har tagit det på allvar. "

"Jag tyckte att det hanterades bra. Det kändes som att de dels var beredda på att det blir så här ibland (och det var jag också tyvärr). Chefen tog över och kollade upp efter hur jag mådde och ville att jag skulle ta psykologsamtal, det tyckte jag sköttes bra."

I några fall har stödet upplevts som bristfälligt.

"Det var ett okej stöd, men inte tillräckligt. Jag hade en chef som inte vet hur det känns att få höra sådant [som att hängas ut med namn, bild och adress på rasistiska sajter]. Jag hade behövt prata med någon som hade egen erfarenhet. Mitt ansikte spreds överallt. Ett tag var det det enda som kom upp när man googlade mitt namn."

"När jag var utsatt [för dödshot] hade jag önskat att man hade tagit det på allvar och gett mig stöd. En säkerhetskonsult sa att läget såg illa ut och förklarade att jag hädanefter behövde åka taxi till och från jobbet. Det var för dyrt tyckte min chef. Jag var livrädd. Det är ett sår i mig och jag kommer aldrig att glömma det här."

"Det hade varit skönt med uppföljning, att man checkade av ett par veckor senare: "hur känns det idag, hur mår du idag?"

När det gäller annat som påverkar välmåendet på redaktionen och som är kopplat till den egna bakgrunden har stöd saknats eller uppfattats som obefintligt. Ett undantag gäller den nyligen uppkomna möjligheten att prata med en psykolog:

"Att prata med psykolog har varit fantastiskt i att man förstår vad som man händer när man är ensam i sin "ras". Majoriteten som jag jobbar med upplever inte att det är ett problem, och att man då känner sig ensam i det. Det var viktigt att prata med henne och förstå hur man kan mobilisera sig och förändra saker. Har man varit i miljöer innan där det är mer blandat och man är van vid att kunna säga sin åsikt fritt och det alltid är någon som hänger

med på vad man säger och förstår, då är det lättare att säga saker. I många andra vita sammanhang är jag van vid att folk inte förstår och då har jag inte sagt något och då blir det nedtryckt och det är inte bra i längden. Det måste finnas något sätt där det kanske inte bara är vi med annan etnisk bakgrund som kan ta upp de frågorna. Det blir så personligt, och det är inte det jag vill."

För övrigt har få känt att de kunnat få eller söka hjälp hos företaget:

"Jag vet inte vart jag ska vända mig. Om jag behöver hjälp. Jag har ingen chef jag litar på, ingen som har förståelse för mitt perspektiv. Den första som anställde mig och som jag har stor respekt för skulle jag kanske kunnat prata med, och skulle nog ha lyssnat, men hen skulle nog inte kunna göra mer än att lyssna."

"Jag skulle ha svårt att gå till jobbet med mina problem eftersom alla har det perspektivet de har, möjligen om det fanns någon centralt som verkligen förstod vad det är jag talar om. I så fall vet jag inte om det är för att jag ska må bra, snarare för att det ska förändra något."

"Jag har inte kunnat gå till någon. När jag hittat svenska kollegor, då har de nästan skrattat åt det. Nu har man börjat prata om det, synliggöra det på ett annat sätt."

"Det kändes tabubelagt, som om jag skulle klaga på någons kompetens [i samband med en helsvensk rekrytering]. Jag tog mod till mig och pratade med chefen. Men det blir konstigt när chefen umgås med halva [den nyrekryterade] gruppen privat, jag kan inte ta det med den personen."

"Jag har ju pratat om problemen tidigare, på stora möten, i samband med omorganisation. Jag har gått till en chef och berättat att en kollega säger både svartskalle, och blatte och en annan som gör läten för att härma hur östasiater pratar. Jag menar att det är ett jätteallvarligt problem, att det är en struktur som man måste ta tag i. De sa till mig att jag måste säga ifrån själv. "Det där är bara "dåliga skämt" och därför behöver jag inte säga till", sa hen. Jag till och med dubbelfrågade; "Du menar att jag måste säga ifrån själv?" "Ja det är faktiskt det jag menar, säger chefen". Om det handlat om sexism skulle det följas av flera seminarier och 40 föredrag, 40 föreläsningar, kanske hade personen blivit omplacerad, eller skulle det sluta med att hen förlorade jobbet. Men har det med [etnisk] bakgrund att göra då är det mitt eget ansvar att säga ifrån själv. Jag blir jättearg när jag berättar om det här."

"Jag hade önskat att det fanns stöd. Jag har svårt att se att en diskussion på redaktionen skulle kunna hjälpa, när jag uppfattar gruppen som problematisk. Jag tror det börjar med ledarskap, att man vågar lyfta fram ledare med andra bakgrunder, oprövade kort som man kan låta växa in i rollen. De som tillför nya perspektiv, vilket kan ha en positiv inverkan på medarbetare, på vilka som söker dig dit, på ämnesval och på publiceringar och på att vissa reportrar vågar ta mer ta plats och tro på sina idéer."

"Nej, det är ingen idé [att vända sig till arbetsgivaren]. Det är som att prata till en vägg."

"Jag har inte sökt hjälp. Jag har inte känt förtroende att gå till min chef. Min upplevelse är ändå att chefer pratar mycket om nolltolerans mot diskriminering, även om det varierar mellan chefer. Men det är ett problem att som anställd inte känna att det finns chefer, projektledare eller redaktörer som relaterar till problematiken och vilka konsekvenser det får för den enskilde och i förlängningen företaget och det som produceras"

"Jag utsattes för kränkande särbehandling av min chef. Det krävdes att fyra personer till utsattes av samma chef innan företaget lyssnade på mig."

"Jag vill inte förnedra mig själv, vill inte bli en gnällspik. Hade intresset funnits hade de kommit till mig och frågat vad jag har för tankar."

Hur är det med facket?

I ett fall uppges facket ha varit behjälpligt, men då har det handlat om klagomål som inte enbart handlat om etnisk särbehandling utan om klagomål om ledarskap som kommit från flera medarbetare på redaktionen. Den person som då fick stöd har också en mycket positiv bild av fackets agerande då. För de flesta av dem som upplevt svårigheter kopplade till deras bakgrund tycks dock facket inte ha varit något att räkna med:

"Jag vet inte vad facket har gjort."

"Jag har inte så bra erfarenhet av facket tyvärr. Jag har en så konstig anställningsform."

"Jag har inte så bra koll eftersom att jag inte jobbar heltid. Jag bara ser vad som händer med SR. Konstigt att SVT inte haft samma revolution som SR."

"Min bild är att man inte tänker på det alls. Det är en tanke som inte kan ha existerat på min arbetsplats för då hade det sett annorlunda ut. Jag har inget minne att jag har fått mejl från facket att vi ska ta upp dessa frågor."

"Att gå till facket? Den tanken har inte slagit mig. Varför det som görs nu [denna dokumentation] och på vems initiativ det sker, kan man undra. Ta bara hur man hanterat uppropet på SR. Allt reduceras till känslor, inte principer. Man kan prata om andra branscher, men hos oss är skygglapparna på."

"Jag vet inte hur de har agerat nu men tidigare har det funnits en feighet inom facket. Facket har inte varit något stöd i det här. Jag tänker på varje annons där det står att annan etnisk bakgrund är meriterande och när det sen aldrig premieras så tycker jag att det är väldigt mesigt av facket."

Facket skulle sätta större press på företaget. Det är inte tack vare facket som SVT fått eld i baken nu utan det är tack vare debatten som beror på att människor har vågat prata om det. Man kan titta på hur det ser ut i facket, hur ser deras etniska mångfald ut?"

Några av de intervjuade kommer in på den aktuella dokumentationen:

"Det här är första gången jag hört att facket tycker att detta här är en intressant fråga. Jag har inte sett att de varit aktiva i den här frågan."

"Att de backar det här till 100 procent är positivt. Jag vet att ordföranden förstår de här frågorna. Man hade velat ha en liknande hållning på SVT, att de backar personerna bakom."

"Det är sånt här facket är till för. Men för mig är det inte naturligt att söka hjälp hos högre instanser eller chefer. Jag litar inte på dem. Jag är helt skadad, som en biten hund:" kom mig inte nära". Jag vill bara överleva under min arbetstid i lugn och ro. Det är värre att be om hjälp."

12. HUR FRÅGAN HANTERATS INTERNT NÄR DEN KOMMIT UPP I MEDIER

Efter uppropet på Sveriges radio uppmärksammades bristen på representation, mångfald och inkludering, liksom diskriminering och rasism i olika medier. Vi frågade de medverkande hur deras redaktioner hanterade det, när frågan hamnade i medierna. Om det överhuvudtaget lyftes och i så fall hur.

Den enda personen som intervjuats i denna dokumentation som uttryckte att hen upplevde att det hanterades bra av hens chefer, har själv gått ut i media och pratat om detta:

"Jag har själv gått ut i media och pratat om detta. Efter det här så sa jag till min chef att jag skulle vilja prata djupare om det här och vill ha synpunkter på den här artikeln. Det gjorde vi. Det kändes bra. De lyssnar, där har jag tolkningsföreträde. Vi pratar mer om mångfald, sen om det alltid är konstruktivt, det vet jag inte."

En person svarar i generella termer och upplever att man efter uppropet pratar om frågan mer:

"Det känns som att man pratar om det, det nämns mer. Men har inte sett vad som gjorts. Vet ej exakt vad det skulle vara."

En person svarar att hen upplever att problemet blir taget på allvar, men vet inte hur det hanterades:

"Jag har upplevt att SVT är lite mer mottagligt än SR. Uppfattar att man inte förnekar problemet, att det förekommer. Det finns medvetenhet att det finns personal som upplever rasism. De förstår att det finns de som upplever sånt, men jag vet inte vad man gör åt det. I min egen grupp är det helt främmande att man skulle ha [en ifrågasättande] diskussion, alltså att förminska människors erfarenheter."

En annan påpekar att frågan inte lyftes på hennes arbetsplats, men att hen själv valt att lyfta frågan med sin chef som varit mottaglig:

"Jag tyckte inte att SVT snackade om det. Jag har känt att om jag behöver prata med min chef så kan jag det. Hen och jag har hamnat i bra diskussioner och jag har fått frågor. Jag har lyft frågan och kände mig hörd. Alla har inte den inställningen som hen har."

Två personer nämner att man lyft frågan på möten, men påpekar att de inte vet inte vad som hänt efter det:

"Först kändes det positivt, jag tänkte det kanske händer något här. De tog upp det på ett möte men bara för att reflektera åsikter och tankar. Jag vet inte om något har hänt sen dess"

"Man har kallat till möte, två möten rentav. Flera har inkallats till lunch med chefer. Jag vet inte om det har gjorts något efter detta. Eller om det var krishantering. Det har varit tyst. Man ska ha workshops."

Övriga svarar att det inte alls har hanterats på deras arbetsplats, eller att det har hanterats dåligt:

"På mina redaktioner så pratar vi inte om det. Det handlar mer om på en annan nivå som inte blir verklig för mig."

"Det är en enorm tystnad, jag ser det som ett svek. Man väljer att vara tyst om problem. Jag tror det skrämmer många andra när det kom ut i radion vad som hänt. Men efter SR-uppropet har det hänt saker, det känns som att de vänt sig till mig för att jag har ett konstigt namn. Man blir osäker. Seminarier jag varit med på är glädjande."

"Det har knappt hänt något, inget alls internt av vad jag har sett. Trodde det skulle vara positivt för min redaktion - den känslan "undrar hur det blir på måndagsmötet, ska vi prata om det, vad spännande och skönt" - fick sitta och vänta under hela mötet och de tog inte upp det alls och då tänker inte jag heller göra det, någonstans får det vara nog. Har aldrig märkt av sådan diskussion eller tanke från min chef eller arbetsgrupp."

"Det är som en lucka i debatten. Jag fattar att de är nervösa."

"På min redaktion har det hanterats dåligt. Jag har sett lite kommentarer på fjärrkontrollen. Inte ett ord på vår redaktion. Cheferna hade kunnat ta upp det själva men det gjordes först när vi tog upp det. Ingen kommenterade, förutom närmaste vännerna. Mina redaktörer och ansvarig utgivare svarade: "Intressant."

"På min arbetsplats har jag inte upplevt att man lyft det. Vi har inte pratat om det. Det handlade inte om oss. Jag har inte i detalj följt och tagit del av SVT:s försvar om den frågan så jag kan inte uttala mig om det. "

"Jättedåligt. Så fort det har riktats kritik mot SVT för bristande mångfald så har vi fått svar som att det är en 8:e klassare som har svarat. Inte minst efter debattartikeln som var i Expressen för 4 år sedan. Fattar inte varför företagsledningen inte pratar om den uppmärksamhet som blev kring Arash Mokhtaris vittnesmål om rasism på arbetsplatsen. Har någon ens sagt någonting om det? Jag tror inte det. De duckar mycket och har för lama svar."

"Jag har inte märkt något. Det har aldrig lyfts på morgonmöten."

"Jag väntar fortfarande på att man ska ta det stora seriösa greppet. Det känns som att man gör lite mer nu. Det händer saker som borde hänt innan. Jag tror att det beror på att ledarskapet inte identifierar sig med frågan."

13. POLICY

I denna del har vi dels läst upp utdrag från sändningstillståndet och SVT:s egna publicistiska bestämmelser och bett de deltagande svara på om de upplever att bestämmelserna i fråga efterlevs.

Från SVT:s publicistiska bestämmelser har vi läst upp följande citat för de medverkande:

"3.1. Demokratibestämmelsen Sveriges Televisions programverksamhet ska i sin helhet "präglas av det demokratiska statskicketets grundidéer och principen om alla människors lika värde och den enskilda människans frihet och värdighet" (den s.k. demokratibestämmelsen i radio- och tv-lagen 5 kap. 1 §). Med "det demokratiska statskicketets grundidéer" avses att ta ställning för "en statsform som bygger på fri åsiktsbildning, allmän och lika rösträtt samt fria och hemliga val". Med "principen om alla människors lika värde och den enskilda människans frihet och värdighet" avses "fördömande av rasism, våld och brutalitet samt hävdande av jämställdhet mellan män och kvinnor". Bestämmelsen innebär bland annat "en skyldighet att markera ett avståndstagande från eller att bemöta antidemokratiska uttalanden och att verka för att rasfördomar bekämpas". Demokratibestämmelsen ställer alltså krav på partiskhet till förmån för de demokratiska värdena, om dessa angrips."

Vidare har vi frågat om den svarande upplever att SVT alltid följer dessa bestämmelser.

På grund av tidsbrist under intervjutillfällena har endast knappt hälften av de medverkande svarat på frågan. Inte en av de 9 som har svarat, svarar ett blankt ja.

Tre personer upplever att bestämmelserna inte efterlevs:

"Jag tycker inte att SVT gör det alls. Vi pratar hela tiden om opartiskhet men det finns krav på opartiskhet för att värna om demokratin och det är där jag tycker att det brister. Det är också ett problem när vi som har en annan etnisk bakgrund vill ta upp något som handlar om det här, då blir vi plötsligt "politiska" och får höra "du är partisk". Samtidigt om man är vit svensk så kan man rapportera om vad som helst, utan att bli beskylld för att vara partisk. Det finns mycket att förändra."

"Programmen som sänds nu, Sverige möts t.ex. upplever jag som att SVT blir en plattform där allas åsikter kan få plats och höras och då går det emot det du sa. Det är inte SVT:s uppgift. Det handlar inte om att synliggöra rasistiska och odemokratiska uttryck och då är det som att man accepterar det. Jag känner att klimatet är så, ett steg bakåt så ska sen alla få säga sitt. Man säger i princip att det är rätt."

Resterande sju svarar att de tycker att SVT generellt efterlever dessa bestämmelser, men inte alltid:

"Vi har ju en ansvarig utgivare, och tveklöst begås misstag. Men i stort upplever jag att man gör detta. Klart det finns misstag, hur mycket som helst."

"Å ena sidan är det absolut mycket bättre än hos många andra, å andra sidan om jag utgår från vad jag har sett på TV och internt så finns det mycket brister. Stycket om fördomar, t ex. Vi

hade en diskussion om en reporter som i sitt inlägg, som hade sänts, sa: "En förövare var mörkhyad/ Gerd hade blivit rånad av en mörkhyad man" - vilket var helt sjukt! Det var ju det första man fick lära sig. Jag tänkte "Men Gud, sänder SVT det här". Sedan blev det en väldigt lam diskussion på redaktionen men det sändes och det var ingen redaktör som sa till att speaka om och ändra i inlägget. Bra absolut, men med jättemycket missar och fel."

"Inte alltid [att man lever upp till bestämmelserna]. Men man eftersträvar det. Vi har fått kritik mot hur vi hanterade SD till exempel. Vi håller en hög nivå men om vi alltid gör det vet jag inte. Finns tillfällen där vi inte lyckats. [Att visa upp] Mohammedkarikatyren till exempel - jag uppfattar det som hets mot folkgrupp. Ibland kanske vi inte förstår vad som är antidemokratiskt beroende på våra egna glasögon."

"Jag upplever inte att man verkar för människors lika värde. Jag upplever inte att man i tillräckligt stor utsträckning tar avstånd från rasism eller antidemokratiska uttalanden."

"Ibland är det på gränsen. Tycker att man glömmer den sista meningen där vi ska vara partiska. Det har blivit en normalisering av vissa åsikter. Det räcker inte med att säga "så

"Jag upplever inte att man lever upp till det, jag upplever att man gör motsatsen, av rädsla för att inte leva upp till opartiskheten, för att man är livrädd för de odemokratiska krafterna som vill ta slut på public service. Man är rädd för att ta ställning för att man menar att det skulle innebära att vara vänster."

tycker du" för den personen fick säga det i TV jättemycket. Jag saknar ett helhetstänk. Det känns inte bra. Du ska kunna vara partisk och säga att det här är emot den demokratiska grundtanken. Det handlar inte om att tysta folk utan om att ställa till svars."

"Det är naivt att tro att vi ska spegla alla, men vi kan bättre. På vår redaktion har vi mest storstadsperspektiv och det blir ibland lite för vitt och homogent. Vi är många som är medelklass, med hög utbildning och bor i bostadsrätter. Det påverkar perspektiven i vår rapportering. Om vi alla tänker lika blir journalistiken mer ensidig. Om vi är olika, får vi in fler perspektiv och åsikter. Det får vi inte idag, eftersom vi tänker ganska lika i reportergrupperna. Vi speglar inte hela samhället."

Vi har även läst upp ett utdrag från sändningstillståndet och följaktligen frågat hur den svarande upplever att SVT efterlever detta:

"Programverksamheten ska som helhet bedrivas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv samt utmärkas av hög kvalitet och nyskapande form och innehåll. Programmen ska utformas så att de genom tillgänglighet och mångsidighet tillgodoser skiftande förutsättningar och intressen hos befolkningen i hela landet. Programutbudet ska spegla förhållanden i hela landet och den 6 (12) variation som finns i befolkningen samt som helhet präglas av folkbildningsambitioner. SVT ska beakta programverksamhetens betydelse för den fria åsiktsbildningen och utrymme ska ges åt en mångfald av åsikter och meningsyttringar."

En av de åtta personer som har svarat på frågan känner sig inte insatt nog att ge ett svar. Resterande sju tycker att SVT har problem med att leva upp till denna del av sändningstillståndet:

"Jag tycker att SVT kan [bidra till att] reproducera mera klyftor, hetsa. Vi är väldigt intresserade av kriminalitet och gäng i förorter. Tycker inte att det speglas rätt och det är hets. [Det blir] Svårt att lita på den bilden. Vi borde ge fler perspektiv för att inte skapa polarisering och jag tror att SVT bidrar mest med det."

POLICY

(skrattar) *"Vi måste bli bättre. Man missar att spegla hela Sverige, både i nyhetsrapportering och programverksamhet. Sorgligt att det är så eftersatt 2021 när så många andra företag både inom mediebranschen och annat håll har vidtagit åtgärder och har policys som främjar mångfald medan hos SVT är det fortfarande på pappret."*

"Det fungerar till stor del, men det finns brister i mångfald och representation. Man kan alltid hitta exempel som gör att man känner att man lever upp till det. Men kvaliteten brister. Det är ett svårt problem att väcka cheferna för de förstår inte de här frågorna."

14. STRATEGI

I SVT:s företagsstrategi ingår att dels "komma närmare alla i Sverige" och att "stärka ledarskapet". Hur insatta är medarbetarna i SVT:s företagsstrategi? Hur ser man på medvetenheten eller frånvaron av den? Och vad tror medarbetarna är rätt väg att gå för att på bästa sätt klara utvalda (i denna dokumentation) delar av strategin. Den första frågan vi ställde kopplad till strategin var: Känner du till SVT:s företagsstrategi? Om nej, hur ser du på att du inte är införstådd din organisations strategi?

Även på denna fråga har knappt hälften av de intervjuade svarat, varav sex svarar att de inte känner till den eller är införstådda med den:

"Nej. Tänker att det är mitt ansvar att ta reda på det men det är mycket info som vi får från vår chef och det har inte varit om inkludering. "

"Vet inte."

"Vad är det?"

"Jättelöst. faktiskt inte. Helt ärligt tror jag inte vi på redaktionen har fått så mycket information om det, vad det betyder eller hur man ska jobba för det. Vi har fått i något mejlutskick men inget jag har med i mitt vardagsarbete så djupt."

"Det har jag nog. Just nu känner jag mig inte införstådd med den, det har varit många möten. Det har varit så många omorganiseringar och förändringar och olika möten så det är svårt att hänga med när man också ska göra sitt jobb. Det blir väldigt mycket ny info att ta in hela tiden - då behöver det vara tydlig, klart och koncist. Förmedla budskapen enklare."

"Vilken strategi menar du? Strategin är luddig, [det är] ledord vi har, det blir en överbyggnad och alla kan skriva under på den men sen känner jag att vi inte lever upp till det. "

Tre personer känner sig införstådda med strategin.

När det gäller att komma närmare alla i Sverige har vi ställt frågan hur de medverkande anser att man gör detta på bästa sätt. Alla nio personer som svarat på frågan påpekar att det tycker

att hela Sverige behöver kunna representeras på redaktionerna för att lyckas med den här delen av strategin:

Att rekrytera till redaktionerna på ett helt nytt sätt lyfts upp av många:

"Ta in folk med olika bakgrund och erfarenhet på olika poster. Inte bara in och ut för då förändrar man inte. Och att få längre tid att få göra grejer. Att få en dag på sig då hinner man inte åka så långt. Planering är viktigt."

"Lyssna mer på alla personer, orka göra det också. Det krävs mer att nå personer som inte är största SVT-tittare men då får man jobba bättre för det och intressera sig för andra typer av liv och vardagsproblem, andra typer av nyheter än de som är enklast att nå och hitta. Företagsledningen borde se till att det kommer in människor som brinner för andra typer av frågor och som har det som ett intresse och de gör mer än att skicka sina anställda till en föreläsning någon gång ibland."

"Först vill jag säga att jag tycker att vi inte lyckas med det här. Man lyckas med det på bästa sätt genom att ha många kompetenta representativa reportrar som är ute på fältet och att prata med vanliga människor. Vi är så duktiga på att prata övergripande men inte om systemen. Speciellt på Rapport och Aktuellt. Lokala nyheter är duktiga på att prata med människor. Men även där behöver man tänka på det."

"Folk jobbar upp sig internt men så behöver det inte vara. Ett problem är att det är reportrar som blir chefer. Man behöver ta in mer folk utifrån. Och redaktör/chefstjänst är en specifik kompetens och inte något man alltid kan jobba sig upp till."

"Rekrytering. De som inte är ledare får gå kurser, och att man sätter mål för dem. Till exempel om två år ska alla under dig bestå av 20% med utländsk bakgrund. Mäta dem."

"Genom att ha en bra en bra lokal närvaro men också en kunnig och kompetent närvaro i utsatta områden. Genom att ha anställda som är representativa [för hela befolkningen]. Vi måste ha mixen som finns ute i samhället."

"1: Jobba med att rekrytera hela redaktioner som representerar Sverige. Att kompetensrekrytera på ett mer specifikt sätt. En del av lösningen är att SVT ska kunna våga överanställa. Många anställda har varit anställda en livstid och fungerar som en propp. Om man vågar satsa och anställa personer som speglar [andra delar av verkligheten]. Lyfta blicken. Inte bara samma typ av personer. 2: Genom program. Vad gör vi för program?"

Andra lyfter också fram en ny strategi för rekrytering av reportrar men belyser även starkt vikten av att det ska finnas en sett till befolkningen, representativ mångfald även inom högre befattningar i företaget.

"Det räcker inte att man har soldater som trampar på golvet och representerar Sverige, när de som bestämmer som redaktörer, bokare och ännu högre, alla är homogena. Där finns det ett jätteproblem. Hypotetiskt: om alla reportrar och programledare var etniska svenskar men att det fanns en mångfald bland de som bestämmer så skulle det avspeglas i programmen bättre än vad det gör idag. De beslutande positionerna är otroligt viktiga."

"Det SVT behöver är en tydlig rekryteringsstrategi. En mycket mer genomtänkt strategi. Man vill inte kolla längre upp i ledningen. Ska man rekrytera chefer ska man aggressivt söka de som är bra journalister med mångfaldsperspektiv."

Den andra delen av strategin vi lyfte fram var att stärka ledarskapet. Vi ställde även här frågan hur de medverkande anser att man gör detta på bästa sätt. Åtta personer har svarat:

En del upplever att ledarskapet saknar ledarskapskompetens:

"Ledarskapsutbildning, framförallt för redaktörer."

"Jag tycker att SVT har väldigt mycket att lära sig i ledarskapet. Bara för att man är chef är man inte en bra ledare. Jag tycker att man ska ta hjälp av konsulter."

"Genom satsningar inte bara i förorter men i mindre orter. Att man har redaktörer och projektledare som har koll på helheten på SVT. Vad tar vi upp för ämnen? Vilka områden åker vi till? Det krävs medvetenhet."

Andra pekar också på det som upplevs som bristande ledarskapskompetens i allmänhet men även när det gäller det publicistiska:

STRATEGI

"Vissa saknar kunskap men har viljan, ett krav ska vara att man har kunskap, olika perspektiv, att man har den kunskapen så att man vet att den delen av ledarskapet kan förbättras. Att man ser både vad ens medarbetare behöver och vilka luckor i innehållet man kan fylla."

"Jag vet att många reportrar har problem med sina chefer. Vad som ska visas [på SVT] bestäms på en högre höjd. Kan man utbilda chefer på något sätt så att de förstår att frågan är viktig?"

En person pratar om att stärka ledarskapet genom att ha chefer som har en genuin vilja att utvecklas:

"Genom att ha chefer som är inhörande och inkännande och som lyssnar, som verkligen bottnar i en vilja att på djupet verka för att utveckla detta problem som funnits sen 30 år. Som kan fatta att det är ett problem, att göra något mer än läpparnas bekännelse."

BILAGA

Frågelista

Innan anställningen

1. Lite kort om din bakgrund (social tillhörighet, utbildning, utländska bakgrunden, bakgrundens ev betydelse för dig)
2. Förväntningar på yrket? Synen på SVT/Public service innan du kom dit?

När du blev anställd

3. Finns det något i rekryteringen du reagerat på?
4. Har du nämnt eller fått frågor om din utländska bakgrund?
5. Fått frågor när det gäller språkkunskaper eller andra kunskaper med koppling till din utländska bakgrund?
6. Tror du att din utländska bakgrund spelat roll för att du blev anställd? Om ja, hur och varför tror du det? Hur ser du på det?

Arbetsplatsen

7. Hur har du blivit bemött?
8. Eventuella reaktioner när det gäller redaktionernas etniska sammansättning (exempel)?
9. Känner du att din bakgrund påverkar hur du bemöts på din arbetsplats? Om positivt hur? Om negativt, på vilket sätt?
10. Har du upplevt att du, på grund av din utländska bakgrund och kompetensen den medför, är den enda som tycker en viss sak under ett exempelvis morgonmöte? Om ja, hur känns det?
11. Känner du att det finns möjlighet att framföra "andra" perspektiv på SVT? (eventuella konsekvenser av detta)
12. Har du blivit bemött på ett rasistiskt eller fördomsfullt sätt?

FRÅGELISTA

13. Om ja, kan du berätta om händelsen/händelserna?

14. Hur är jargongen på din arbetsplats (ev exempel)?

Arbetsmiljöperspektiv

15. Om negativt (fråga 9–13). Har det påverkat din hälsa? Om ja, på vilket sätt?

16. Har det påverkat ditt dagliga arbete?

17. Har det påverkat ditt privatliv?

18. Hur har du löst det?

19. Om du påverkats negativt: hur har dina tankar gått? Funderat på att sluta?

20. Om du råkat illa ut, har du fått hjälp?

21. Om du fått stöd, är du nöjd med hur det hanterats? Vad var bra/ vad saknades?

22. Känner du att SVT har kunnat följa upp dina problem?

Journalistiken

23. Hur tycker du att SVT rapporterar om minoriteter, invandrare, flyktingar, utlandsfödda, utsatta grupper och orter? Exempel?

24. Har du reagerat på det och varför i så fall?

25. Hur upplevde du att det togs emot?

26. Har du fått negativa reaktioner för sådant du sagt om detta, internt (exempel)?

27. Har du utsatts för hat och hot utifrån (exempel)?

Företagets/redaktionens/fackets agerande

28. Hur ser du allmänt hur man hanterar på frågan om etnisk mångfald på redaktionerna, i SVT?

29. Hur tycker du att frågan har hanterats internt när den kommit upp i media?

FRÅGELISTA

30. Hur ser du på fackets agerande i den frågan?

31. Hur tycker du att chefer och företagsledningen hanterar frågan?

32. Hur tycker du att din kompetens (kunskaper om andra språk, länder, kulturer) tas till vara?

Policy

33. I SVT:s publicistiska bestämmelser står följande:

"3.1. Demokratibestämmelsen Sveriges Televisions programverksamhet ska i sin helhet präglas av det demokratiska statsskickets grundidéer och principen om alla människors lika värde och den enskilda människans frihet och värdighet" (den s.k. demokratibestämmelsen i radio- och tv-lagen 5 kap. 1 §). Med "det demokratiska statsskickets grundidéer" avses att ta ställning för "en statsform som bygger på fri åsiktsbildning, allmän och lika rösträtt samt fria och hemliga val". Med "principen om alla människors lika värde och den enskilda människans frihet och värdighet" avses "fördömande av rasism, våld och brutalitet samt hävdande av jämställdhet mellan män och kvinnor". Bestämmelsen innebär bland annat "en skyldighet att markera ett avståndstagande från eller att bemöta antidemokratiska uttalanden och att verka för att rasfördomar bekämpas". Demokratibestämmelsen ställer alltså krav på partiskhet till förmån för de demokratiska värdena, om dessa angrips."

Upplever du att SVT alltid följer dessa bestämmelser? Om nej, på vilket sätt?

34. Känner du till SVT:s företagsstrategi? Om nej, hur ser du på att du inte är införstådd din organisations strategi?

35. En del av strategin är att komma närmare alla i Sverige. Hur anser du att man gör det på bästa sätt?

36. En annan del är att stärka ledarskapet. Hur anser du att man gör det på bästa sätt?

37. I SVT:s sändningstillstånd står följande:

"Programverksamheten ska som helhet bedrivas utifrån ett jämställdhets- och

FRÅGELISTA

mångfaldsperspektiv samt utmärkas av hög kvalitet och nyskapande form och innehåll. Programmen ska utformas så att de genom tillgänglighet och mångsidighet tillgodoser skiftande förutsättningar och intressen hos befolkningen i hela landet. Programutbudet ska spegla förhållanden i hela landet och den 6 (12) variation som finns i befolkningen samt som helhet präglas av folkbildningsambitioner. SVT ska beakta programverksamhetens betydelse för den fria åsiktsbildningen och utrymme ska ges åt en mångfald av åsikter och meningsyttringar."

Hur anser du att SVT efterlever detta? Utveckla?