

MÅNGFALD SOM UTGÅNGSPUNKT FÖR EN BLOMSTRANDE KULTUR

Perspektiv på jämlik kulturverksamhet i kommunerna

Servicen Kultur för alla publikationer 1/2026



Mångfald som utgångspunkt för en blomstrande kultur
– Perspektiv på jämlik kulturverksamhet i kommunerna

Servicen Kultur för alla publikationer 1/2026

© Servicen Kultur för alla / För kultur på lika villkor rf, skribenterna och
illustratören

Utgivare: Servicen Kultur för alla / För kultur på lika villkor rf

Huvudredaktörer: Aura Linnapuomi ja Rita Paqvalén

Arbetsgrupp: Aura Linnapuomi, Rita Paqvalén, Outi Salonlahti, Mira Haata-
ja, Marjo Mäenpää och Sanni Virta

Översättningar finska – svenska (alla artiklar förutom förordet och Rita
Paqvaléns artiklar): Alexander Rancken

Översättningar svenska – finska (enbart Rita Paqvaléns artiklar): Niklas
Koskinen

Kontroll av översättningar: Rita Paqvalén (finska – svenska) samt Aura
Linnapuomi och Marjo Mäenpää (svenska – finska)

Pärmbild och illustration: Hanna Väättäinen

Ombrytning: Salla Fagerström

1.upplagan

ISBN (PDF) 978-952-6677-82-8

ISBN (DOC) ISBN 978-952-6677-83-5

ISSN 2341-913X



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERVISNINGS- OCH KULTURMINISTERIET





Innehåll

Förord.....	5
1. Jämlikhetsarbetets historia inom konst och kultur	7
<i>Sari Salovaara</i>	
1.1 Funkiskultur – vad är det?	16
<i>Sari Salovaara</i>	
1.2 Vårt kulturarv i regnbågens färger	22
<i>Rita Paqvalén</i>	
1.3 Utmaningar och framgångar för mångfaldsarbetet inom konst och kultur	29
<i>Ahmed Al-Nawas & Arlene Tucker</i>	
2. Jämlikhet och mångfald i kommunernas verksamhet	35
<i>Arlene Tucker och Aura Linnapuomi</i>	
2.1 Antirasistiskt arbete.....	48
<i>Julian Owusu</i>	
2.2 Mångfaldsagenterna	53
<i>Martina Marti</i>	
2.3 Många språk och kulturer på biblioteket.....	56
<i>Riitta Härmäläinen & Eeva Pilviö</i>	
2.4 Medborgarinstituten och livslångt lärande	59
<i>Henri Piirainen</i>	
2.5 Kultur och hobbyer för alla barn och unga	62
<i>Aura Linnapuomi</i>	
3. Normkreativt ledarskap.....	67
<i>Rita Paqvalén</i>	
3.1 Mångfaldsledarskap inom kulturtjänsterna i Kotka	74
<i>Tomi Purovaara</i>	
3.2 Vem och vad arbetar du för?	77
<i>Maija Karhunen</i>	
3.3 Det finländska kulturfältet behöver antirasistiskt ledarskap!	80
<i>Sonya Lindfors</i>	
3.4 The Illusion of Inclusive Leadership in the Arts: Rethinking Structures, Power, and Transformation.....	83
<i>Ceyda Berk-Söderblom</i>	
4. Information om informationsbaserat ledarskap i kommunernas kulturverksamhet.....	88
<i>Seppo Mallenius</i>	
4.1 Jämlikhetsarbete inom bibliotekstjänsterna med hjälp av information	94
<i>Nahla Hewidy</i>	





4.2 Kaikukanta och utnyttjande av data	102
<i>Seppo Mallenius</i>	
4.3 Mångfalden ökar i kommunerna – hur står det till med kunskapsbasen för kulturpolitiken?	106
<i>Sari Karttunen</i>	
4.4 Fattig, men först och främst människa	112
<i>Linnéa Partanen</i>	
5. Jämlik kultur: kommunen som finansiär och möjliggörare	116
<i>Aura Linnapuomi & Outi Salonlahti</i>	
5.1 Funkiskonstnärer och jämlikhet.....	132
<i>Sanni Purhonen</i>	
5.2 Diversity as a Tool for Artistic Development: A Short Guide for Municipality Workers	135
<i>Ilaria Tucci</i>	
5.3 Kuratorns perspektiv.....	141
<i>Christine Langinauer</i>	
6. Kulturell välfärd som kommunal kärnverksamhet.....	144
<i>Mira Haataja och Aura Linnapuomi</i>	
6.1 Kaikukortet öppnar dörrar och inger hopp	153
<i>Mira Haataja</i>	
6.2 Kulturen ger tillvaron nya nyanser	160
<i>Marjo Oja-Kaukola</i>	
6.3 Lappvikens källa – centrum för välbefinnande och kultur	163
<i>Katja Liuksiala</i>	
7. Flerstämmighet: en jämförelse med biodiversitet	167
<i>Arlene Tucker & Maija Karhunen</i>	
7.1 Tryggare rum: från marginalen till ny standard	175
<i>Ruka Toivonen</i>	
7.2 Medborgarbudget i Vanda: många sätt att delta.....	178
<i>Meri-Helmi Viinikainen</i>	
7.3 Jämlikt Uleåborg2026 eller hur främja mångstämmighet och skapa kulturell klimatförändring	180
<i>Anna Litewka-Anttolainen</i>	
7.4 Dialogkort bidrar med kunskap och färdigheter till kommunalt mångfaldsarbete	184
<i>Anna Sidorova</i>	
8. Länkar och tips	188





Förord

Bästa läsare,

Framför dig eller i dina hörlurar har du Servicen Kultur för allas publikation *Mångfald som utgångspunkt för en blomstrande kultur – Perspektiv på jämlik kulturverksamhet i kommunerna*.

I vår publikation, som riktar sig till kommunernas kultursektor och till konst- och kulturaktörer, presenterar vi den kunskap och erfarenhet som vi samlat på oss under vår drygt tjugoår långa verksamhet. Vi presenterar även de steg som tagits inom jämlikhetsarbetet inom konst- och kultursektorn samt dess historia i Finland. Samtidigt passar vi även på att än en gång fira Kaikukortet som koordineras av Kultur för alla. Kortet fyllde 10 år ifjol – det vill säga 2025 – och var då redan i användning i 120 kommuner runtom i Finland!

Servicen Kultur för alla, som styrs av föreningen För kultur på lika villkor r.f., är en nationell sakkunnigorganisation och påverkare inom konst- och kulturfältet. Vi främjar allas jämlika möjligheter att verka som konstnärer och professionella på fältet samt att idka konst som hobby och uppleva kultur. Vi verkar som en brobyggare mellan konst- och kultursektorn, olika grupper och andra sektorer. Utöver det upprätthåller och utvecklar vi det nationella Kaikukortet.

Artiklarna i publikationen anknyter till vår grundverksamhet samt till våra senaste tyngdpunkter såsom verksamheten kring Kaikukortet och Mångfaldsagenterna, främjandet av funktions varierade, teckenspråkiga och utlandsfödda konstnärers och kulturaktörers sysselsättningsmöjligheter, flerspråkighet, queerkultur, kulturarvets mångfald och normkritiskt ledarskap.

Som gästskribenter har vi även bjudit in våra samarbetspartners under årens lopp. De lyfter fram sina tankar, visioner och metoder med vilka de stärker kulturfältets jämlikhet i och med kommunerna. De berättar även om sina





förväntningar och önskningar samt om de utmaningar som är kopplade till detta arbete.

Vår publikation är en gåva till alla er som arbetar med konst och kultur i kommunerna. Genom publikationen vill vi stärka kommunernas kunskapsbotten och kunnande i frågor gällande jämlikhet inom kulturverksamheten och inspirera alla på området till att skapa ett konst- och kulturfält som är öppet för alla.

Vi vill tacka alla skribenter, översättare samt hela personalen. Vi vill även rikta ett speciellt tack till Virpi Kanninen från Tornio, Kaisa Koskela från Esbo samt Mikko Ala-Kapee och Anne Ruusuvuori från Tammerfors som kommenterat våra egna huvudkapitel och till vår ordförande Marjo Mäenpää som hjälpte till med korrläsning.

28 maj 2026,

Aura Linnapuomi och Rita Paqvalén





1. Jämlikhetsarbetets historia inom konst och kultur

Sari Salovaara

Hur många krav ska det riktigt ställas? För någon som ordnar kulturtjänster kan det vara den spontana reaktionen då det ställs frågor om beaktande av mångfald, tillgänglighet, delaktighet och inkludering. Sådana stora och lite vaga begrepp finns det många av. Jämlikhetsarbete inom konsten och kulturen har legat i fokus för servicen Kultur för alla redan under ett par decennier. Med tiden har det uppstått nya utmaningar för de kulturverksamma, men samtidigt finns det nya spännande möjligheter att utforska. Det handlar om utvidgade och tydligare målsättningar, för att kunna uppnå en ny form av delaktighet och en arbetskultur som är både hållbara och fria från diskriminering. Dessutom handlar det om att lyssna och uppskatta, att ge tid. I den här artikeln ska vi gå bakåt i tiden för att se hur vi kommit till denna punkt, och så frågar vi oss hur arbetet med jämlikhet kan gå vidare. Skribenten har varit med om att grunda servicen Kultur för alla, och har arbetat vid den under en längre tid. I texten syns även skribentens egna erfarenheter av att leva med funktionsnedsättning.

Kultur är ett mångtydigt ord

Utgångspunkten är förstås att alla är delaktiga i kulturen. Eller är du överhuvudtaget en kulturmänniska? Kanske är du mer intresserad av sport? Intresserar nöjeslivet mer än kulturen? Oberoende av hur det förhåller sig med den saken är vi alla formade av kulturen, vi konsumerar kultur och vi skapar kultur. Till och med det vi äter är, om inte i sig kultur, en produkt av kulturen. Konst och kultur är en del av den mänskliga tillvaron; allt det som vi skapat runt omkring oss och tagit till oss från vår omgivning. Dessutom har konsten en ofattbar styrka. Den kan föra tanken långt bort, hjälpa oss i nöden, väcka obehag och röra oss till tårar.





Jag uppfattar och behandlar i denna text kultur så som vårt lands kulturförvaltning använder ordparet konst och kultur. Till kulturpolitikens verksamhetsområde hör enligt Undervisnings- och kulturministeriet konst- och kulturbranschen, museer och kulturarv, bibliotek, kulturexport och kreativt arbete. Konstområdena omfattar i sin tur audiovisuell kultur, scenkonst, litteratur, arkitektur och formgivning samt visuell konst.

Hur är det då med kulturen som kommunal service: är kulturtjänsterna till för alla? Vilka är det som i den egna kommunen får möjlighet att utnyttja kulturtjänsterna, skapa konst, fungera som producenter, lyssna på konserter, delta i tovningskurser, gå på danslektioner eller ägna sig åt träslöjd? Sådant handlar jämlika kulturtjänster i praktiken om. Hamnar någon utanför? Vad händer då ekonomin är dålig: finns det områden där kulturtjänsterna tvinar bort? Opera-sångaren Ann-Marie Heino satte i ett inlägg på Facebook (Sakset seis!-gruppen) ord på hur det skulle se ut om kulturen saknades i våra liv. Hon beskrev hur det inte kommer någon musik ur hörlurarna, museets dörrar inte öppnar sig, statyerna inte finns på sina vanliga platser, bara ramarna finns kvar av tavlorna, boksidorna är blanka och teatersalen är tom. I Heinos scenario hade de vanliga kulturtjänsterna slutat existera, men för många kunde det faktiskt vara just så här också i nuläget av olika orsaker. Individens rätt att ta del av kulturen förverkligas inte alltid, och därför behöver vi jämlikhetsarbete samtidigt som vi slår ett slag för kulturen mer allmänt.

Uppvaknanden och experimentlusta

Strax före millennieskiftet började man tala om kulturtjänsternas tillgänglighet särskilt inom museibranschen. En del museianställda, särskilt museipedagogerna, tyckte det var synd att de inte kunde erbjuda museibesökare med funktionsnedsättning samma mängd information och upplevelser som besökare vars funktionsförmåga låg närmare normen fick – ibland gick det inte ens att ge dem tillträde till museet. Ändå borde åtminstone de kulturinstitutioner som har statlig finansiering, till exempel museer, läroanstalter och hobbygrupper, vara till för alla.

Vid denna tid väckte exempel på fungerande och tillgängliga tjänster som utvecklats utomlands intresse också i Finland, och museipedagogerna hade redan bland annat provat på verbala beskrivningar av konstverken för besökare med synnedsättning. Även vår kulturförvaltning började bli medveten om bristerna i de egna riktlinjerna. Då Finland blev en del av Europeiska unionen blev det aktuellt att göra en jämförelse med andra europeiska länder, och i de nordiska länderna gjordes en del lovande framsteg. Det var ett faktum att till exempel vårt eget flaggskepp inom museiområdet Nationalgalleriet, dåvarande Statens konstmuseum, inte gjorde så väl ifrån sig i fråga om tillgänglighet. Man ville nu åtgärda detta och inledde ett projekt i avsikt att utvidga publikuppfatt-





ningen och förändra attityderna. Projektet pågick från 1999 till 2001 och kan beskrivas som större än sin storlek, för dels reflekterade det trenderna inom samhällsutvecklingen och dels hade det inflytande på hela kulturområdet. Det grundliga arbete som då utfördes lade också grunden för servicen Kultur för alla som lanserades år 2003.

Tillgänglighetsarbetet som startpunkt

Tillgänglighet var det centrala begreppet inom arbetet med jämlikhet då det inleddes inom kulturområdet i Finland. Museitjänsterna utvecklades så att särskilt museibesökare med funktionshinder beaktades, och man utnyttjade en modell från Storbritannien för att beskriva tillgängligheten. Denna modell var välkommen eftersom den beaktade också annat än tillgängligheten i den fysiska miljön. Den omfattade nämligen organisationens verksamhet som helhet, och i den beaktades hela befolkningens perspektiv. I den ingick, och ingår fortfarande, planering och beslutsfattande (ledarskap), tillgänglig kommunikation, social tillgänglighet (vilka som syns och känner sig välkomna), tillgänglig prissättning, hur lätt det är att förstå innehållet, och så vidare. God tillgänglighet och aktivt deltagande är sammankopplade.

Ingen är ännu fullärd i fråga om främjande av tillgänglighet, men för kommunala aktörer finns nyttiga redskap på till exempel servicen Kultur för alla nätsidor, vare sig det handlar om kommunikation eller ordnandet av evenemang. En tillgänglighetshandbok publicerades av Kommunförbundet år 2017. I den definieras tillgänglighet som det att miljöer, objekt, produkter, kommunikation eller tjänster ska vara lättillgängliga för alla, även för personer med rörelse- och funktionsnedsättning. Kommunförbundets handbok ger fortfarande en god grund då aktörer inom kommunens olika sektorer planerar alla typer av verksamhet. Det går inte att ignorera tillgänglighetsfrågorna, och den bästa och billigaste lösningen är att beakta tillgängligheten ända från planeringsfasen till den slutliga utvärderingen. I handboken förklaras terminologin och de lagstadgade skyldigheterna, men dessutom ges konkreta exempel på i hur stor utsträckning en förbättrad tillgänglighet kan påverka verkliga människors liv. Kommunförbundet publicerade år 2017 även *Tillgänglighetsrekommendationerna för allmänna bibliotek*. Inom biblioteksväsendet hade man upplevt att även om alla var överens om att tillgänglighet skulle vara en målsättning fanns ett behov av verktyg och metoder för det praktiska arbetet. Tillgänglighetsrekommendationerna är producerade av en arbetsgrupp bestående av sakkunniga inom bibliotekssektorn och från Kultur för alla. Sommaren 2026 gav arbetsgruppen ut en ny version av tillgänglighetsrekommendationerna (tillsvidare enbart på finska, en översättning är planerad).

Trots att tillgänglighetsarbetet till en början fokuserade publiken och kulturkonsumenterna blev det med tiden klart att frågan är bredare än så, och att den





i minst lika hög grad handlar om upphovspersonerna. Då man fortsatte med arbetet integrerades ny terminologi, till exempel relaterad till representation, alltså frågan om vem som fick ta plats, synas och bruka makt i egenskap av upphovsperson och beslutsfattare. Även till exempel beaktandet av intersektionalitet har lett till en bredare förståelse. Det är många olika aspekter som påverkar våra liv; vi är individer med olika personliga egenskaper som tillsammans påverkar vår ställning i gemenskapen och samhället.

En supertillgänglig utställning

Vad innebär det i praktiken då vi till exempel vill göra en utställning tillgänglig och samtidigt beakta mångfalden? Idealfaller är att utställningen har planerats av människor som har olika bakgrund, och som innehållet berör.

Mångfalden, olikheten och perspektiven syns i utställningens innehåll. Olika perspektiv kommunicerar sinsemellan.

I utrymmet finns det gott om svängrum också för dem som rör sig med hjälpmedel, och texterna, bilderna och föremålen sitter tillräckligt lågt men inte för lågt. Det går lätt att närma sig vitrinerna också med rullstol och man kan se in i dem från olika höjd.

På den tillgängliga utställningen är det också lätt att se, för belysningen är tillräcklig, informationstexten är tydlig och bokstäverna så stora att de går lätt att skilja från bakgrunden. Det finns också alternativ till att titta: ett ljudlandskap, och sådant man kan beröra.

Att höra är också enkelt, för akustiken är bra och en hörslinga underlättar användningen av hörapparat. God tillgänglighet innebär att samma information finns i olika format: man kan se och höra, och ljudinspelningar och videor har undertexter.

Allt material i digital form är tillgängligt. Att förstå är lätt för alla eftersom det finns information på olika språk och på lätt språk – besökaren förväntas inte ha förhandskunskaper om utställningens tema eller känna till terminologin, utan allting förklaras.





Startskottet för servicen Kultur för alla

Det tillgänglighetsrelaterade utvecklingsarbetet som museerna och Nationalgalleriets projekt hade initierat kom in i en ny fas då Undervisnings- och kulturministeriet tilldelade Nationalgalleriet utvecklingsmedel för åren 2003–2006, i syfte att föra vidare tillgänglighetsarbetet från museerna till kulturens alla delområden i hela landet. År 2003 lanserades därmed servicen Kultur för alla.

I början ägnade vi oss åt att kartlägga utbildningsbehovet inom kultursektorn, hålla föreläsningar och workshoppar, utforma guider och så vidare. Samarbetet med en mängd olika aktörer och instanser var en del av servicens koncept genast från början. Årsberättelserna från och med år 2004 finns på adressen kulttuuriakaikille.fi. I dem kan man bland annat läsa om hur en stor mängd människor år 2004 var engagerade i utvecklingen av servicen, bland annat Mervi Tiensuu-Nylund från Undervisningsministeriet, Aini Kimpimäki från Social- och hälsovårdsministeriet, Ditte Stürmer från Kommunförbundet, Marjatta Levanto och Kaija Kaitavuori från Statens konstmuseum, Hannu Virtanen med flera från Selkokeskus, Maija Könkkölä med flera från Invalidförbundets service VYP, Jukka Jokiniemi från Innojok Oy och Pirjo Tujula från projektet Esteetön Helsinki samt Alina Ciesla från kulturcentret Caisa. Ända från början spelade Finlands museiförbund en betydande roll i Kultur för alla-servicens verksamhet. Ett nätverk av experter upprättades för att stöda verksamheten, med representanter från organisationerna, de regionala konstkommissionerna och kommunerna samt konstnärer och personer som tillhörde kulturtjänsternas målgrupp. Utvecklingen av servicen drog också fördel av internationella kontakter.

Redan under denna första tid stod det klart att servicen Kultur för alla behövde ta sig an tillgängligheten på bred front, ur olika minoriteters perspektiv. År 2005 inledde Umayya Abu-Hanna mångfaldsarbetet vid Nationalgalleriet, vid sidan av det tillgänglighetsarbete som redan pågick. Det föll sig naturligt att slå ihop sina resurser, och som följd sammanställdes till exempel strategin *Konstmuseum för alla - Tillgänglighet och diversitet i Statens konstmuseum 2009–2013*. Den centrala frågan i strategin var huruvida och i så fall på vilket sätt landets ledande konstinstitution kunde bli ett fördomsfritt museum för alla.

Delaktighet i kulturen för alla som står i riskzonen för marginalisering?

Undervisnings- och kulturministeriet hade alltså gjort servicen Kultur för alla till ett verktyg för att kunna bemöta aktuella utmaningar i fråga om allas lika rätt till kultur. Vid samma tidpunkt blev jämlikhetsfrågorna aktualiserade i olika arbetsgrupper sammankallade av ministeriet. Dessa arbetsgrupper hade fått i uppgift att peka ut eventuella brister på strukturell nivå i kulturverksamheten, som de olika ansvariga instanserna skulle försöka åtgärda.





I tidigare arbetsgrupper hade fokus legat på funktionsnedsättningar då man diskuterade tillgänglig kultur, men arbetsgruppen för konstens och kulturens tillgänglighet som tillsattes 2009 vidgade detta perspektiv. I arbetsgruppen ingick personer som tillhörde minoriteter, och olika gemenskaper och expertorgan kallades in för att föra fram minoriteternas synpunkter. Under luppen stod befolkningens mångfald och särskilt de befolkningsgrupper som tidigare hade hamnat utanför kulturlivet, eller till och med aktivt åsidosatts. Arbetsgruppen framförde att man skulle främja special- och minoritetsgruppernas delaktighet i beslut som berör dem, och inom konst- och kulturfältets beslutande organ skulle man dessutom granska kriterierna för utbildning och anställning inom dessa områden. Även praxisen kring stipendier skulle utvecklas för att bättre tjäna konstnärer och kulturaktiva som tillhör special- och minoritetsgrupper. Målsättningen var att mångfalden skulle berika kulturlivet, så att också de olika subkulturerna kunde blomstra. Samtidigt skulle man främja den sociala tillhörigheten.

I arbetsgruppen behandlades också servicen Kultur för alla roll, och det slogs fast att den skulle bidra till att de fastställda målsättningarna nåddes. I slutrapporten står följande (översatt från finskan): ”Servicens uppgift är att bidra med kunskap och stöd i frågor gällande tillgänglighet och mångfald inom konst- och kulturtjänsterna. Servicen deltar i utvecklingsarbetet för olika experimentella åtgärder samt stöder konst- och kulturfältet i olika frågor relaterade till verksamhetsområdet. Verksamhetsformerna för tjänsten är bland annat konsultationer, tillgänglighetskartläggning, skolningar i tillgänglighets- och mångfaldsfrågor, förmedling av information via bland annat nätsidor och e-postlistor samt produktion av informationsmaterial och guider för konst- och kulturtjänsternas bruk.”

Denna uppgiftsbeskrivning är ett klart tecken på att servicen Kultur för alla hade vuxit ur sin ursprungliga roll vid Statens konstmuseum, alltså det nuvarande Nationalgalleriet. Omorganiseringen resulterade i att en förening grundades för att upprätthålla servicen Kultur för alla. För kultur på lika villkor r.f. grundades år 2012 av ett antal paraplyorganisationer inom konst och kultur, och representanter från organisationen formade föreningens styrelse. President Tarja Halonen var dess första ordförande. Under det påföljande året hittade man nya utrymmen för servicen, och flytten gick från konstmuseet Ateneum till Kabelfabriken kulturcentrum i Helsingfors.

Byggklossar och arbetssätt

Det behövs många byggklossar för den typ av jämlikhetsarbete servicen Kultur för alla ägnar sig åt. Alla i personalen har sina egna expertisområden, och det rekommenderas att man hjälper och stöder varandra i arbetet. Vårt centrala utbud består av skolningar, kartläggningar, publikationer och kommunika-





tion. Servicens kulturpolitiska påverkan innefattar deltagande i arbetsgrupper som ansvarar för kulturpolitiska linjedragningar, liksom sammanställande av utlåtanden och ställningstaganden. Den socioekonomiska ställningen ska inte förhindra delaktighet i kulturen, och därför måste personer i svår ekonomisk ställning få stöd att delta i kulturlivet. I och med detta har Kaikukortet blivit en viktig del av vår verksamhet. De verktyg som vi erbjuder kulturaktörer är till exempel checklistor där man kan kontrollera vad som behöver beaktas i olika typer av kulturverksamhet. Vårt samarbete med andra aktörer syns bland annat i att 30–40 olika personer kommenterade vårt utkast till checklista gällande tillgänglighet och mångfald i museer.

Trots att det inte finns många fast anställda vid servicen Kultur för alla har strävan varit att genom projektfinansiering involvera flera personer med olika perspektiv på tematiken. Projektarbetet har å ena sidan varit livsviktigt, men å andra sidan tungt i och med besvikelsen som följer av att finansiering ofta inte kan säkerställas trots att ansökningarna är noggrant gjorda. I de projekt som förverkligats har vi ändå kunnat lägga fokus på någon specifik kulturtjänst, som biblioteken, eller undersöka hur vägen till konstnärskap kunde göras lättare för en viss befolkningsgrupp. I våra utvecklingsprojekt har vi också arbetat med till exempel normkritik inom ledarskapet, eller mångfald inom det kommunala kulturarbetet. Vi har aktivt tagit initiativ, och deltagit i att introducera flerspråkighetsmånaden där språklig mångfald uppmärksammas, den queerhistoriska månaden och den funkishistoriska månaden i Finland.

Projekten kan ha en betydande inverkan: utbildningen av mångfaldsagenter har till exempel lett till att vi fått flera sakkunniga inom kulturen på olika håll i landet. Mångfaldsagenterna är yrkesverksamma med bred erfarenhet inom konst och kultur, och de har en mångkulturell bakgrund och strategiskt kunnande om mångfald vilket innebär att de är till stor nytta vid förverkligandet av inkludering.

Under den första tiden låg servicen Kultur för allas fokus främst på möjliggörandet av kulturupplevelser, men målsättningen är numera fullständig delaktighet – också som aktör och upphovsperson inom konsten och kulturen i de fall där personen inte passar in i våra stereotypa föreställningar. Det ska vara möjligt för en person med rörelsenedsättning att utbilda sig inom dans, och en konstnär med utländsk bakgrund som flyttat till Finland ska framgångsrikt kunna ansöka om stipendier. Alla mår bättre av att vi respekterar varandra trots våra olikheter, i en trygg och positiv anda.

Inom kulturarbetet är det klokt att försöka bli medveten om vilka normer och vems blick det är som styr detta arbete och till exempel innehållet i föreställningar, utställningar och evenemang. Som en del av vårt vardagliga arbete måste vi ställa oss själva frågor om bland annat rekrytering: hur kan den genomföras så att tillgängligheten och mångfalden beaktas? Vi har en tendens att foga





oss efter normerna och de normativa tolkningarna reflekterar samhälleliga maktstrukturer. Det är viktigt att förhålla sig sensitivt till olika erfarenheter, observationer, tankar och värderingar. De som arbetar inom kulturbranschen borde inkludera individer med olika bakgrund och representanter från minoritetsgrupper i planeringen och förverkligandet av verksamheten och dess innehåll.

Uthållighet och världsförbättring

I Kultur för alla vision är Finland en modig pionjär inom kulturen för vilken konsten verkligen tillhör alla. Social sammanhållning och hållbar utveckling är viktiga mål. Erfarenheter av orättvisa och bristande delaktighet bidrar till polariseringen och splittringen. Servicen Kultur för alla och liknande initiativ möter också motstånd. Kritiken kan följa av att man belyser de existerande maktförhållandena och -strukturerna, och pekar på behovet av verksamhetsformer som skulle vara mer rättvisa. Sådan kritik bemöter vi inom servicen Kultur för alla genom att vår verksamhet baserar sig på en solid faktagrund; vi samlar information från många håll och vi samarbetar med andra i konstruktiv anda. Strävan till jämlikhet är viktig, och det är de kulturverksamma som står med lösningarna. Den inneboende kraften i konsten och kulturen kan förena mer än den splittrar – den kan ha en helande verkan.

Aktörer med olika bakgrund bidrar med mervärde till konsten och kulturen. I fråga om teater har jag känt mig förkrossad efter att ha hört om hur en ung mans livserfarenhet präglats av rasism och svek. Jag har också fått njuta av en inlevelsefullt skriven roman där huvudpersonen är en kvinna med rörelsenedsättning: beskrivningen var trovärdig eftersom författaren själv har en funktionsnedsättning. För att inte tala om vilken fin överraskning det var att Finlandiapriset för facklitteratur gick till en bok vars författare i det ena fallet har personlig erfarenhet av ett liv med funktionsnedsättning, och i det andra fallet har ett barn som står utanför den ableistiska normen. Positivt överraskad var också den konstnär med lång erfarenhet av romska hantverk och romsk sångkultur som tilldelades hederstiteln konstakademiker utan att ha haft några akademiska ambitioner med sitt livsverk. Konsten kan bidra till att negativa stereotypiska uppfattningar om människor som hamnat i marginalen ifrågasätts, förutsatt att vi avlägsnar de strukturella hindren och erbjuder alla möjligheten att förverkliga sig själva, utveckla sina färdigheter och fungera som yrkesutövare.

Jag vill ännu återknyta till början av kapitlet och alla de krav på jämlikhet som ställs på de kulturverksamma. Jag citerar skådespelare och dramatiker Noora Dadu (2024, 170, översatt från finskan): ”Denna nya svåra tid (av förnyelse) har inte bara ställt krav på det arbete som utförs på gräsrotsnivå, utan även på institutionerna som måste börja vakna till. Målsättningen är inte att det alltid





ska vara svårt, utan att uppnå en ny hållbar arbetskultur där diskriminering inte ignoreras och där det finns tid för att lyssna.”

Servicen Kultur för alla går mot framtiden med öppna ögon och lyhörda öron, redo att ställa frågor. Servicen finns till för att hjälpa de kulturverksamma, och i samverkan med andra lär vi oss också själva ständigt nytt. I de följande underkapitlen görs djupdykningar i de personliga erfarenheterna: hur jämlikhetsarbetet har utvecklats och hur det ser ut ur regnbågs-, funkis- och mångfaldsperspektiv?

Sari från Nurmijärvi är en vägröjare för tillgänglighet inom kulturen och servicen Kultur för allas grundare.

Mer information och källor

Finlands Kommunförbund 2017. *Tillgänglighetshandbok*. <https://www.kommunforbundet.fi/tillganglighetshandbok>, hämtad 12.5.2026.

Finlands Kommunförbund 2017. *Tillgänglighetsrekommendationer för allmänna bibliotek*. <https://www.kommunforbundet.fi/publikationer/2017/1877-tillganglighetsrekommendationer-allman-na-bibliotek>, hämtad 12.5.2026.

Dadu, Noora 2024. *Roolitus*. Vastapaino.

Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus. Loppuraportti 2014. Slutrapport av arbetsgruppen för konstens och kulturens tillgänglighet. Undervisnings- och kulturministeriet. Kultur-, idrotts- och ungdomspolitiska avdelningen, 2014:15. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/15d97b0c-5af9-4d6d-9064-f534ae8ceb4a>, hämtad 12.5.2026.





1.1 Funkiskultur – vad är det?

Sari Salovaara

Diego Velázquez målning *Hovdamerna, Las Meninas*, från år 1656 är ett exempel på hur bildkonstens historia innefattar representation av personer med funktionsnedsättning, också i fråga om verk i världsklass. I mitten på målningen ser man den femåriga prinsessan Margarita av Spanien omgiven av andra personer i hovet, inklusive de kortväxta Maribarbola (Maria Barbola) och Nicolasito Pertusato. Människor med funktionsnedsättning har under historiens gång kämpat för sina mänskliga rättigheter och många blickar har riktats mot dem, men de har också varit aktiva inom kulturen. En av Finlands absolut mest framträdande bildkonstnärer Helene Schjerfbeck levde med rörelsenedsättning för hundra år sedan, och punkgruppen Pertti Kurikan Nimipäivät, som består av musiker med intellektuell funktionsnedsättning, valdes till representant för Finland i Eurovisionen 2015.

Men trots att vi har Schjerfbeck och Pertti Kurikan Nimipäivät, och trots att Finlands grundlag garanterar var och en rätten att fritt delta i samhällets kulturliv, är verkligheten en annan. Det här blir synligt i en övning som skapats av Förbundet för mänskliga rättigheter. I övningen kan till exempel skolelever kan få i uppdrag att fundera kring följande frågor: I vilka kulturevenemang har du deltagit, och i vilken roll? Kan du tänka dig någon situation där du inte skulle få delta i ett kulturevenemang? Hurdana evenemang skulle du i framtiden vilja delta i?

I övningen skulle det definitivt komma fram ifall funktionsförmågan hos den som svarar är avvikande i något avseende. En person med funktionsnedsättning kan fortfarande bara drömma om att alltid få delta och känna sig delaktig, eftersom arbetet med tillgängligheten, och därmed jämlikheten, ännu är på hälft i Finland. Detta till trots har konst och konstnärlig verksamhet alltid varit en del av livet också för dem med funktionsnedsättning. Konst och kultur är en del





av den mänskliga tillvaron, liksom behovet av att ägna sig åt kreativ verksamhet och på så sätt föra fram sina erfarenheter och tankar.

Personer med funktionsnedsättning finns alltid, men är ofta osynliga

Funktionsnedsättning, det vill säga att funktionsförmågan hamnar utanför området som ses som normen, är inte i sig något som automatiskt gör att individen marginaliseras. Funktionsförmågan omförhandlas ständigt i olika sociala sammanhang. Alla som fattar beslut, från de som stiftar lagarna till de som befinner sig närmare gräsrotsnivån (som kommunens kulturarbetare), påverkar hur funktionsnedsättningar ses och vilken ställning personer med funktionsnedsättning har i såväl den närmaste gemenskapen som i samhället i stort. Med några undantag har funktionsnedsättningarna i överraskande hög grad förblivit osedda inom kulturfältet och i kulturhistorien. Så är fallet trots att funktionsvariation alltid existerat och alltid kommer att existera inom alla befolkningsgrupper; hos invandrare och infödda, urfolk, låg- och höginkomsttagare, liksom inom alla religioner och ideologier på alla kontinenter.

Funkiskultur

Under de senaste decennierna hittar vi gott om exempel på personer med funktionsnedsättning som ägnat sig åt konst. Förutom den teckenspråkiga teatern Teatteri Totti som grundades 1987 finns andra som inledde sin verksamhet tidigt: Estradivammaiset inom teatern, de synskadades kammarkör Kontrapunkti med långa anor, olika bildkonstkretsar, och så vidare. Vägen från hobbyverksamhet till professionellt konstutövande är ändå mycket lång för personer med funktionsnedsättning, och ibland kan hindren vara oöverstigliga. Detta beror på att möjligheterna att börja i ett tidigt skede saknas, ifall till exempel den grundläggande konstundervisningen eller annan hobbyverksamhet inte ordnas i tillgängliga utrymmen och på ett sätt som gör det möjligt för alla att delta. Konststudier på professionell nivå präglas dessutom ofta av stela normer och strikta kriterier som gör att det kanske inte ens är möjligt att delta i urvalsprovet.

Ambitionen hos personerna med funktionsnedsättning har ändå vuxit med tiden, och redan på 1990-talet fick deras aktivitet inom kulturlivet helt nya proportioner. I samband med internationella samarbeten hade man sett vad dessa personer kan åstadkomma inom konsten, och det ledde till olika typer av verksamhet som till exempel filmfestivalen KynnysKino med fokus på funktionsvariation. På Kiasma ordnades år 1999 ett evenemang för modern konst vid namn EuCrea! där också internationella gäster deltog i diskussionen om hur personer med funktionsnedsättning utgör en minoritet inom kulturen. Också personer som själva hade en funktionsnedsättning började få klart för sig att





konsten inte bara behövde vara pysslande i terapeutiskt syfte, utan den kunde vara ett kraftfullt uttryckssätt på delade plattformar.

I början av 2000-talet började man sedan fundera kring begreppen funkiskunst (vammaistaide), funkispolitisk konst (vammaispoliittinen taide) och funkiskultur (vammaiskulttuuri). Då liksom nu tänkte man att funkiskulturen kommer till och förmedlas vidare inom funkisgemenskaperna. I form av konst och kultur ger den uttryck för de erfarenheter personer med funktionsnedsättning har av att leva i en viss omgivning, och den låter dem göra sin egen röst hörd. Funkiskulturen är betydelsefull för arbetet med den egna identiteten inom funkisminoriteten. Målsättningen är att funkiskulturen ska ses som ett av många uttryck för mångfald, och ett intressant bidrag till konstfältet.

Också funkiskonstaktivism förekommer i Finland. Den mångfaldigt prisbelönta och internationellt erkända Jenni-Juulia Wallinheimo-Heimonens konst kan ses som funkispolitisk. Hon kommenterar livet med funktionsnedsättning och tar ställning till de omständigheter där personer med funktionsnedsättning möter utmaningar och ren diskriminering. Det är ändå klart att all konst som skapas av personer med funktionsnedsättning inte har att göra med deras personliga erfarenheter av ett sådant liv, och deras konst är inte alltid funkispolitisk. Det som är av betydelse är att dessa konstnärers konst får synlighet på samma plattformar som andras.

Den egna rösten blir gradvis starkare i konsten och kulturen

Människor med funktionsnedsättningar har en svår ställning i samhället, vilket har påverkat deras möjligheter att göra sin röst hörd i samma utsträckning som andra. Den konst och kultur som de skapar har möjlighet att blomstra bara under förutsättning att det finns tillgång till stöd i form av till exempel assistenter, tolkning, transport och hjälpmedel. Dessutom krävs utbildningsmöjligheter för att de ska kunna bli verksamma inom yrkeslivet.

Ett framsteg som är värt att uppmärksamma är att vi fått se verk och produktioner som är resultatet av samarbeten där konstinstitutionerna eller enskilda konstnärer och personer med funktionsnedsättning som är aktiva inom konsten kombinerat sin vision och sitt kunnande. Till exempel har Svenska Teatern bjudit in teckenspråkiga teateraktörer och konstnärer med och utan intellektuell funktionsnedsättning från DuvTeatern till samproduktioner.

Existensen av minoriteter med olika typer av funktionsnedsättning liksom deras historia och dokumentationen av den måste studeras ur kulturperspektiv. I Finland har man nu vaknat till i denna fråga och börjat identifiera minoritetsperspektiv, så att man ställer frågor om vem kulturarvet tillhör, vems synvinkel som styrt återberättandet av historien, vems röst vi hör och vem som har äganderät-





ten. Servicen Kultur för alla var med om att starta den funkishistoriska månaden år 2024 just eftersom funkisminoriteter vill vara en del av den nationella historieskrivningen genom sina egna berättelser och sitt eget aktörskap, snarare än indirekt via medicinens och socialvårdens perspektiv.

Är vi ableistiska?

Under 2020-talet har det förts många diskussioner om mångfald, inkludering, jämlikhet, tryggare rum och omsorg. Till vårt ordförråd hör numera också begreppet *ableism*, som utbildningsstyrelsen definierar som att fysisk, psykisk, kognitiv och social funktionsförmåga är en norm i vårt samhälle som leder till diskriminering av personer med nedsatt funktionsförmåga. Nedsatt funktionsförmåga omdefinieras ständigt, och till exempel har den kritiska funktionshinderforskningen fört med sig *cripteorin*, där tidigare negativt laddade ord blir verktyg för egenmakt. På finska är ett sådant ord *rampa* (motsvarar *cripple/crip*; på svenska ungefär *krympling*), som en del använder som självbenämning då de inte passar in i funktionsnormerna. Till årets teatergärning 2023 valdes *rampa* associations-arbetsgruppens produktion *Haavoittuvaisia havaitsemisia*, för att nämna ett exempel. I motiveringen konstaterades följande (översättning från finskan): “arbetsgruppen bereder på ett vackert sätt utrymme för omvårdnad, ofullständighet, mångfald och tillgänglighet inom konsten, både i fråga om dem som skapar och dem som upplever den. Att föra skapandet och upplevandet av konst närmare en större målgrupp än tidigare är inte bara en nyskapande och konstnärlig handling, utan den har även konstpolitisk relevans i vår tid.”

Ett annat aktuellt begrepp i detta sammanhang är *crip-time*, som kan översättas som krymplingstid. Konceptet handlar om att sakta ned på ett sätt som ifrågasätter vår prestationskultur, för att kunna uppnå en mer människoanpassad praxis för tidsanvändning till exempel i arbetslivet. Det som efterlyses är större flexibilitet, och en möjlighet att ta det långsammare. Riikka Leinonen föreslår något motsvarande för vårt samhälle i verket *Suuri valhe vammaisuudesta* som fick Finlandiapriset i facklitteratur 2024. Professor i funktionshinderforskning Hisayo Katsui vid Helsingfors universitet har i sin tur konstaterat att funktionsförmågan kan vara en utgångspunkt för hur vi förstår problemen och möjligheterna i vårt samhälle. Kanske kan de som lever med funktionsnedsättningar leda oss mot en sådan långsamhetens politik.

Kulturaktörens roll

Funktionsvariation är en del av den mångsidiga och rika finska kulturen och dess historia. På kommunal nivå kan vi som enskilda individer sträva till att motarbeta diskriminering, och ha som målsättning att personer med funktionsnedsättning ska känna sig delaktiga och sedda. Vi kan göra framsteg genom att





beakta tillgänglighetskriterierna och skapa rutiner för tillgänglighet inom all planering av kulturverksamhet. Lyckligtvis råder det i dagens läge ingen brist på råd och information, och det går alltid att vända sig till instanser med expertis i dessa frågor, som servicen Kultur för alla. På Kultur för allas webbplats finns också checklistor, informationspaket och goda exempel på verksamhetsplanering. En av Kultur för allas senaste checklista handlar till exempel om tillgängligheten på urvalsprov för scenkonst.

Som kulturarbetare måste man ställa sig ett antal frågor: Vem behöver inkluderas i planeringen så att vi ska lyckas? Vilka är våra resurser, och vilka praktiska lösningar behövs för tillgänglighet: kanske en ramp över tröskeln, eller en hörslinga för dem som använder hörapparat? Finns det tillräckligt med assistenter? Hur beaktas mångfalden och personer med funktionsnedsättning i programmets innehåll? Kan någon programledare, utbildare eller artist med funktionsnedsättning anlitas? Hur kan vi göra kommunikationen tillgänglig för alla i vår målgrupp? Om vi sedan under resans gång lägger märke till att något inte fungerar så korrigerar vi det och gör bättre ifrån oss nästa gång.

I samarbete med andra lokala aktörer, eller varför inte nationella också, kan vi ordna evenemang som verkligen intresserar såväl artister och konstnärer som publiken, i och med att innehållet är planerat tillsammans och tillgängligheten fungerar. Till exempel kan kommunernas handikappråd (även råd för personer med funktionsnedsättning) konsulteras om vad som är aktuellt samt vilka målsättningar man kan ställa upp och hur. Tillsammans med föreningarna kan man ordna olika filmvisningar, diskussionstillfällen, konserter, skraddarsydda rundvandringar, föreläsningar och utställningar av olika urval från museernas samlingar. I årskalendern finns tidpunkter som det lönar sig att särskilt uppmärksamma: vita käppens dag, teckenspråksdagen och världsdagen för psykisk hälsa är exempel på temadagar som gärna får synas i till exempel kommunikationen och bibliotekens framplockade material. Internationella funktionshinderdagen 3.12 är även den viktig att uppmärksamma, liksom den finländska funkishistoriska månaden i september. Alla åtgärder för att öka minoriteternas synlighet är betydelsefulla, och det lönar sig alltid att pröva på nya saker.

Som en människa och kulturaktör med en funktionsnedsättning är Sari intresserad av hur funktionsvariationer och konst är kopplade till varandra.





Källor och mer information

Hisayo Katsui 2024. Miksi vammaistutkimus? Föreläsning. De nya professorernas installationsföreläsningar 4.12.2024, Helsingfors universitet.

Förbundet för mänskliga rättigheter. Par- eller gruppuppgiften Osallistuminen kulttuurielämään. <https://ihmisoikeudet.net/ihmisoikeuskasvatus/menetel-mat-ja-materiaalit/harjoitukset/oikeus-nauttia-kulttuurista>, hämtad 19.12.2024.

Servicen Kultur för alla. Material om och redskap för hur tillgängligheten kan förbättras på kulturfältet och inom olika konstgrenar. <https://www.kulttuuriakaikille.fi/tillganglighet>, hämtad 12.5.2026.

Lähdesmäki, Tuuli; Kähkönen, Satu; Paqvalén, Rita; Turunen, Johanna (red.) 2024. *Kenen kulttuuriperintö? – Tunteet, tilat & teot*. Vastapaino.

Salovaara Sari 2023. Blogg: Miksi taidetta? Vammaisaktivismia tekemässä. Teoissa ja kerronnassa muotoutuva suomalainen vammaisliike. Forskningsprojekt 2020–2023. <https://blogs.helsinki.fi/vammaisaktivismiatekemassa/miksi-taidetta>, hämtad 19.12.2024.

Tawast, Sofia & Leinonen, Riikka 2024. *Suuri valhe vammaisuudesta*. Tammi.





1.2 Vårt kulturarv i regnbågens färger

Rita Paqvalén

Millennieskiftet innebar en vändpunkt för mig då jag tillsammans med några andra personer grundade och arrangerade den lesbiska, bisexuella och transkönade (LBT¹) kulturfestivalen *Tribadernas nätter och dagar* (2000–2009). Helsingfors var 2000 en av Europas kulturhuvudstäder och initiativet till festivalen togs av privatpersonen Gili Orr, som på den slutna epostlistan Sapfo-listan² reagerade på frånvaron av lesbiskt program i kulturhuvudstadsutbudet. Det var en tid då vi, med undantag för den årliga queera filmfestivalen *Vinokino*³, var relativt svältfödda på konst- och kulturevenemang med en specifik queer anknytning och då varje film, evenemang eller utställning med en queer koppling var en händelse.

Så här drygt 25 år senare är det intressant att blicka tillbaka på festivalens första år och reflektera över vilka frågor som var centrala då och var vi står i dag gällande queera perspektiv på konst- och kulturfältet. I det här kapitlet tar jag avstamp i mina egna erfarenheter av att synliggöra queerhistoria och det queera kulturar-

1 I den här artikeln används även förkortningen HBTIQ (homosexuell, bisexuell, transkönad, interkönad och queer) liksom även begreppen queera minoriteter eller regnbågsminoriteter för att beteckna sexuella minoriteter och könsminoriteter.

2 Epostlistan Sapfo-listan grundades 1993 av Eva Isaksson. Den var under 1990-talet och 2000-talets första årtionde en viktig social mötesplats och informationskanal för lesbiska och bisexuella kvinnor samt transpersoner. Läs om Sapfo-listans tillkomsthistoria i Kultur för allas och Setas publikation [Finland 100 – i regnbågens färger Bloggtexter 2016–2018 \(länken för dig till publikationen\)](#). Hämtad 3.5.2026.

3 Vinokino är en HBTIQ-filmfestival som har arrangerats av Åbonejdens Seta r.f. (TuSeta) sedan 1992. Till en början arrangerades festivalen enbart i Åbo, men sedan många år har festivalen också arrangerats bland annat i Helsingfors.





vet genom olika yrkesroller under de senaste drygt tjugofem åren och ger några tips för hur museer och arkiv samt biblioteken i kommunerna kan jobba med dessa teman.

Vägen till kulturens finrum

Tribadernas nätter och dagar, som ursprungligen var planerad som en intervention under kulturhuvudstadsåret, kom att under tio års tid bli ett bestående inslag i Helsingfors kulturutbud under hösten. I en artikel för den nordiska tidskriften *NIKK magasin*, som jag skrev 2004 tillsammans med min kollega Johanna Pakkanen identifierade vi fyra politiska frågor som styrde vår festival: *mångfald, rum, identitet och kulturpolitik*.

Vår festival var från början flerspråkig och vi hade som målsättning att genom en bredd av olika evenemang med låg tröskel (såväl prismässigt, socialt och fysiskt) nå så stor *mångfald* av besökare. Programmet bestod av allt från subkulturella gräsrotsevenemang, akademiska samtal och litterära salonger till konstutställningar, konserter och olika former av scenkonstproduktioner. För oss var det viktigt att genom samarbeten med konstinstitutioner och kulturetablissemang kliva ut ur källarlokalerna och skapa ett tryggt, men synligt *rum* för LBT-konst och -kultur inom och utanför de etablerade institutionerna. Eftersom festivalen startade i en tid då lesbisk, bisexuell och transkönad historia och kultur var relativt osynlig var det viktigt att skapa ett rum där LBT *identitet* diskuterades och där LBT kontinuitet stod i fokus. Viktiga inslag under festivalen var därför evenemang som fokuserade LBT kulturhistoria och kulturarv.

När *Tribadernas nätter och dagar* grundades 2000 var konst och kultur med LBT-tematik en sällsynthet och i media behandlades dylika kulturfenomen ofta som sociala frågor snarare än som konst i sig – det gällde även festivalen. Mottagandet av festivalens programutbud präglades av exotism och snarare än att behandla de konstnärliga och kulturella uttrycken förundrades skribenterna över publikens (könsöverskridande) habitus och/eller sina egna reaktioner. Det var uppenbart att en festival som *Tribadernas nätter och dagar* ännu vid millennieskiftet var något så främmande att journalisterna saknade ord och förståelse för att närma sig innehållet.⁴

Åren med *Tribadernas nätter och dagar* lärde mig inte bara hur man skapar en festival med små medel, utan framför allt hur man kan synliggöra nertystade och osynliggjorda minoriteters kulturarv och historia. Många av de idéer och uppslag som föddes under åren med "tribaderna" har jag burit med mig och de fungerade även som en bas Kultur för allas arbete med queera frågor under de

4 [Mer om mottagandet av festivalen i min artikel Hur närma sig mångfald?](#) i *Kriittisen ajattelun aika* 2025 (SARV 2025). Hämtad 3.5.2026.





senaste närmare femton åren. Det metodiska arbetet för att queera konst- och kultursektorn inleddes med en kartläggning 2012 av sexuella minoriteters och könsminoriteters erfarenheter av och önskemål gällande konst- och kultursektorn och resultaten publicerades två år senare i rapporten "*Hurjan paljon enemmän queer!*" - *Seksuaali- ja sukupuoliyhteistyön toiveita ja kokemuksia taide- ja kulttuuritarjonnasta* (Lahtinen & Paqvalén, 2014).

Eftersom Kultur för alla 2012 ännu var en del av Statens konstmuseum (i dag Nationalgalleriet) arrangerade vi även en programhelhet för museets tre konstmuseer i samband med Helsinki Pride. Det var mig veterligen den första gången museer tog del i Pride i Finland, hissade regnbågsflaggan och det var första gången som queera guidningar erbjöds på museer. Sedan dess har vi fortsatt med att främja HBTIQ-frågor genom olika projekt, seminarier, kurser och samarbeten samt stött olika konst- och kulturaktörer – inte minst museer, arkiv och bibliotek – i deras arbete för att synliggöra sexuella minoriteters och könsminoriteters historia, konst och kultur. Den största enskilda satsningen var projektet *Finland 100 – I regnbågens färger* (2016–2018)⁵ som vi genomförde i samarbete med Seta rf och som omfattade en rad olika evenemang, konsulttjänster, konstproduktioner, minnescaféer och insamlingsverksamhet. Projektet ledde till att vi tillsammans med våra samarbetspartners inom projektet startade den Queerhistoriska månaden⁶ som arrangeras årligen i november och grundade föreningen Queerhistoriens vänner som främjar forskning, insamling och presentation av queerhistoria i Finland. På föreningens hemsidor hittar du en hel del artiklar, publikationer och annat material såsom webinarier om queerhistoria samt även olika tips och hjälpmedel för hur exempelvis museer, arkiv, bibliotek eller skolor kan arbeta med temat.⁷

Queerandet av museer⁸

Samma år som tribaderna startade visades utställningen *Ecce Homo* med fotografier av den svenska fotografen Elisabeth Ohlson (1961–2024) på Finlands

5 [Mer info om Finland 100 – I regnbågens färger hittar du på projektets hemsida via denna länk](#). Hämtad 19.5.2026.

6 [Mer info om Queerhistorisk månad hittar du via denna länk](#). Hämtad 19.5.2026.

7 [Genom denna länk kommer du till Queerhistoriens vänner hemsida](#). För mera material och tips rekommenderas även den finska sidan. Hämtad 19.5.2026.

8 Kapitlet om queerandet av museer bygger på mitt kapitel om temat i min bok *Queera minnen. Essäer om tystnad, längtan och motstånd* (S&S 2021). I boken beskriver jag queerandet av museer både på ett allmänt plan och genom vår verksamhet på Kultur för alla. Jag har också inspirerats mycket av Pia Laskars fina handbok *Den outställda sexualiteten: Liten praktika för museers förändringsarbete* (2019).





fotografiska museum (16.6–6.8.2000) i Helsingfors. Queera personers historia, minnen och kultur var då ytterst sällsynta teman på det finska museifältet och konstutställningar med en queer tematik isolerade företeelser. Under 1990-talet och vid millennieskiftet hade konstmuseer i några större städer separatutställningar med en rad manliga homosexuella konstnärer såsom Robert Mapplethorpe (Åbo konstmuseum 1993), Tom of Finland (Jyväskylä konstmuseum 1999) och Pierre & Gilles (Åbo konstmuseum 1999–2000), men det var först på 2000-talet som kulturhistoriska museer i Finland började intressera sig för sexuella minoriteters och könsminoriteters historia.

Arbetet för att synliggöra HBTIQ-historia skedde på initiativ av HBTIQ-samfundet och enstaka forskare och konstnärer. Det första museet som tog sig an den queera historien i Finland var det statligt finansierade Arbetarmuseet Werstas i Tammerfors, som år 2002 kontaktades av forskaren Tuula Juvonen. Hon lyckades övertala Pontus Blomster, som då var museichef, att bli det första museet i Finland att samla in HBTIQ-minoriteters historia. Blomster involverade Arbetararkivet, och tillsammans började institutionerna samla in de queera minoriteters material och föremål. Arbetet gjordes i samarbete med Setas lokala medlemsförening i Tammerfors och senare även med nationella Seta. På basen av insamlingsarbetet sammanställde Werstas utställningen *Vaarin paketti ja sateenkaarinappi* (Mor/farfars paket och regnbågsknappen) 2005, men den första större utställningen av Finlands queera historia visades först två år senare *Regnbågsfinland* på Vanda stadsmuseum.⁹

I dag är Arbetarmuseet Werstas ett av Finlands 17 museer med riksansvar och museets ansvarsområde är finländskt arbetsliv och social historia. Till detta ansvarsområde hör även att dokumentera, samla och presentera HBTIQ-historia och att upprätthålla en nationell HBTIQ-samling. Arbetararkivet är numera slutarkivet för många regnbågsföreningar i Finland, men även många andra arkiv såsom Svenska litteratursällskapet i Finland och Finska litteratursällskapet har medvetet samlat in sexuella minoriteters och könsminoriteters historia och minnen.¹⁰ Under de senaste drygt tjugo år som gått sedan Werstas började sin insamlingsverksamhet har ett flertal större utställningar kring queerhistoria, HBTIQ-rörelsens historia eller queerkonst arrangerats på museer runtom i Finland. Queera teman är inte mera exotiska inslag och många museer deltar även exempelvis i firandet av Pride eller Queerhistorisk månad genom att flagga med regnbågsflagga arrangera samtal, olika evenemang och workshops samt queera visningar av sina utställningar. Många museer och arkiv har även publicerat webbutställningar kring temat såsom Finska litteratursällskapets utställ-

⁹ [På museets hemsida hittas fortfarande en nätversion \(på finska\) av utställningen Regnbågsfinland. \(Länken för dig till utställningens hemsida\)](#) Hämtad 19.5.2026.

¹⁰ [För mer info om queerandet av arkivfältet, se publikationen Minns du? Vårt queera kulturarv och arkivens roll via denna länk](#) (2018, red. Paqvalén). Hämtad 19.5.2026,





ning *Äänekäs hiljaisuus* (ung. Ljudlig tystnad) eller Polismuseets utställning *Brott och kärlek – Avkriminaliseringen av homosexuella handlingar*.¹¹

Arbetet med sexuella minoriteters och könsminoriteters historia, med queer konst och med queerandet av kulturarvet innebär för många verksamma på museifältet att de måste sätta in sig i en ny kunskapstradition och anta ett nytt historiemedvetande och seende. Det handlar om att närma sig historien ur de marginaliserades perspektiv, genom de berättelser och händelser som inte rymts med i den traditionella historieskrivningen, och att problematisera tidigare sätt att gestalta historia – därigenom kanske även det egna museets historiesyn. Det handlar om att lära sig en ”ny” historia med dess specifika milstolpar, frågeställningar och terminologi.

Den queera historien och kulturen före och under 1900-talet har ofta ägt rum i det fördolda. Orsaker till denna tystnad hittas dels i kriminaliseringen av homosexuella handlingar, dels i patologiserandet och fördömandet av olika former av normbrytande begär, könsidentiteter och könsuttryck. I en queer kontext används ofta ”skåpet” eller ”garderober” som metaforer för att beskriva den tystnad och självzensur som har präglat queera liv. Denna tystnad har lett till att den queera historien fortfarande är rätt dåligt dokumenterad och utforskad och att en hel del personhistoriskt material medvetet har förstörts.

Den som vill jobba med queerhistoria bör därför vara lyhörd för ambivalenser, tystnader och för det som lämnas osagt. Det handlar om en motståndsläsning och en förmåga att tolka avsaknaden av evidens, dokument och historiska fakta. Vid sidan om den kunskapsmässiga biten gällande historia och kulturarv, innebär arbetet med olika minoriteters historia och representation även nya samarbeten och nätverk samt om att budgetera för externa experter, om att uppmärksamma och bemöta en ”ny” kundgrupp och inte minst, om att lära sig ett nytt ABC med nya termer som felanvända kan väcka starka känslor. Det handlar om att avlära sig tidigare sätt att förstå och tolka bilder och historiska fakta.

Och sist och slutligen handlar det om att problematisera normer och att ifrågasätta heterocentriska och cisnormativa tolkningsramar¹² – normer som kanske styrt museets egen tidigare historiesyn och gestaltning. En annan fråga som museer måste vara beredda på, när de väljer att lyfta fram minoritetsperspektiv,

11 Utställningen *Äänekäs hiljaisuus* ([länken för dig till webbutställningen](#)) och utställningen *Brott och kärlek* ([länken för dig till utställningen](#)). Hämtad 19.5.2026.

12 Med heterocentrism avses föreställningen om att heterosexualitet är utgångspunkten eller den enda naturliga formen av sexualitet. Med cisnormativitet avses föreställningen om att det finns bara två kön och att ens könsuttryck och -identitet ska spegla det juridiska kön man blivit tilldelad vid födseln.





är omgivningens reaktioner. Trots att sexuella och könsminoriteters mänskliga rättigheter i dag till en stor del är inskrivna i den finska grundlagen och diskriminering av HBTIQ-personer är förbjudet, kan synliggörandet av minoriteters historia och andra olika demokratifrågor fortfarande uppfattas som provokativt. Museer som ger sig i kast med att lyfta fram exempelvis homofobi och diskriminering av transpersoner eller som sätter upp en utställning med homoerotiska inslag kan fortfarande möta på negativa reaktioner och hotfulla inlägg.

Biblioteket som möjliggörare

I queera livsberättelser lyfts biblioteken och litteraturen ofta fram som viktiga rum under uppväxten. Det är på biblioteken som många i sin ungdom för första gången i sitt liv har hittat berättelser som speglar deras egen identitet och deras upplevelser som queera personer. Även om det queera kulturutbudet är i dag ett annat än det var under min uppväxt och även om internet och sociala medier gjort information om HBTIQ-frågor och queera rum tillgängliga för alla oavsett hemort och andra faktorer, är biblioteken fortsatt viktiga rum för unga i sökandet efter den egna (queera) identiteten.

Det finns otaliga sätt för biblioteken att synliggöra HBTIQ-historia och kultur. Dels kan det göras genom speciellt riktade verksamheter och evenemang exempelvis i anslutning till Pride eller den queerhistoriska månaden, dels som en naturlig del av alla de andra former som biblioteken verkar på. Viktigt är att personalen är insatt i den litteratur som finns på området – inte minst för barn och unga. Vi rekommenderar även att biblioteken inför så kallade regnbågshyllor (med litteratur i olika genrer kring temat) så att unga och även vuxna lätt kan hitta till litteraturen utan att bli tvungna att be om hjälp. I val av verk till hyllorna är det viktigt att försäkra sig om att de är ”trygga” i bemärkelsen att de varken är homo- eller transfobiska eller hör till genren ”omvändelselitteratur”.

Bibliotekens betydelse för synliggörandet det queera kulturarvet kan inte nog betonas – inte minst då biblioteken är kulturhus med låg tröskel och som för många är ett extra vardagsrum. I många kommuner är biblioteken dessutom det enda kulturhuset och kanske också det enda rummet där unga kan sammanstråla gratis. Därför är det extra viktigt att bibliotekets personal värnar om att göra biblioteksrummet till ett diskrimineringsfritt, tryggare rum som tydligt signalerar att alla är välkomna. Ett rum där även svåra frågor kan behandlas i en inkluderande och trygg miljö.

Rita är en helsingforsbaserad queer fackboksförfattare och kulturaktivist samt Kultur för allas tidigare verksamhetsledare





Litteratur

Isaksson, Eva. 2018. [Suomalaisia sappisia bittejä. Finland 100 – i regnbågens färger Bloggtexter 2016–2018 \(du flyttas till publikationen\)](#). s. 72–74. Hämtad 19.5.2026.

Jokitalo, Päivi. 2014. [Näkymättömästä näkyväksi: palveleeko kirjasto HLBTI -asiak- kaita?](#). Kulttuurilla kaikille -palvelu.

Lahtinen, Emmi och Paqvalén, Rita. 2014. [”Hurjan paljon enemmän queer!” – Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen toiveita ja kokemuksia taide- ja kulttuuritarjonnas- ta](#). Kulttuurilla kaikille -palvelun julkaisuja 3/2014. Hämtad 3.5.2026.

Laskar, Pia. 2019. [Den outställda sexualiteten: Liten praktika för museers föränd- ringsarbete \(länken för dig till publikationen\)](#). Statens historiska museer. Hämtad 1.6.2026.

Pakkanen, Johanna och Paqvalén, Rita. 2004. [Kultur som ett politiskt vapen. NIKK magasin: Kvinnor i rörelse](#). 2004:2. Hämtad 3.5.2026.

Paqvalén, Rita. 2025. [Hur närma sig mångfald?. Kriittisen ajattelun aika 2025 \(du flyttas till publikationen\)](#). Red. Silvia Hosseini, Riikka Laczak och Vesa Rantama. Suo- men arvostelijain liitto. s. 44–54. Hämtad 3.5.2026.

Paqvalén, Rita. 2021. Om museernas makt och ansvar. *Queera minnen. Essäer om tystnad, längtan och motstånd*. Schildts & Söderströms. s. 249–284.

Paqvalén, Rita (toim.). 2018. [Minns du? Vårt queera kulturarv och arkivens roll \(län- ken för dig till publikationen\)](#). Utgivare Servicen Kultur för alla/ För kultur på lika villkor rf. Servicen Kultur för allas publikationer 3/2018.

Paqvalén, Rita. 2014. Kultur. I boken *Klartext (med all respekt): ord om sexualitet och kön*. Red. Jeanette Östman & Johanna Korhonen. Jasilti. (På finska: *Kaikella rakkau- della – Sanoja seksuaalisuudesta ja sukupuolesta*).





1.3 Utmaningar och framgångar för mångfaldsarbetet inom konst och kultur

Ahmed Al-Nawas & Arlene Tucker

Arlene: Hejsan Ahmed! Vilken är din historia? Vad vill du dela med dig om din identitet och bakgrund?

Ahmed: Hej Arlene! Trevligt att du frågar. Jag är Helsingforsbo och arbetar med konst. Inom det området har jag haft många olika roller: fri konstnär, kurator, föreläsare och projektanställd. Dessutom har jag varit med i styrelsen för flera konstinstitutioner och i Taikes kommission för konststipendier. För tillfället är jag communityproducent på kulturcentret Stoa och medlem i Finska Kulturfondens nyländska förvaltningsnämnd.

Arbetet med konst har alltid varit min passion, och de här olika rollerna har gett mig ett brett perspektiv på konstskapande, lärande, organisation och politik.

Arlene: När började du utveckla mångfaldsarbetet inom servicen Kultur för alla, eller började du redan före du jobbade där? Eller borde jag snarare fråga när du märkte att det du gjorde kunde kallas mångfaldsarbete?

Ahmed: Jag började jobba vid servicen Kultur för alla år 2011. Före det var jag aktiv inom konstproduktion och jag hjälpte en del konstnärsvänner som hade sin bakgrund utanför Finland. Servicen Kultur för alla gav mig ändå för första gången en möjlighet att mer officiellt och systematiskt ägna mig åt mångfaldsarbete. Jag är finsk-irakisk och invandrare med god kännedom om konstfältet, vilket gjorde det möjligt för mig att utnyttja mina erfarenheter och synpunkter för att förstå och främja mångfald inom konstens område i Finland.

Som en del av arbetet vid servicen Kultur för alla fick jag möjlighet att bekanta mig med arbetet för mångfald och mångkultur inom konstens och kulturens





olika delområden. Vår målsättning var att öka förståelsen och möjligheterna till delaktighet inom konstfältet, vare sig man skapar eller upplever konst. Det var inte lätt att inleda arbetet, utan det krävde en noggrann kartläggning av fältet och en formulering av de viktigaste målsättningarna för servicen Kultur för alla. Jag lärde mig mycket om konstpolitik, arbete på tjänstemannanivå, konstfinansiärernas och konstinstitutionernas verksamhet samt vilken roll konstfältet borde ta på sig för att möjliggöra förändring.

Arlene: Det är otroligt viktiga frågor! Det grundarbete ni utförde har haft stor betydelse för gemenskapen. Du har lagt grunden, och efter att du lämnade servicen Kultur för alla har man där under ledning av Martina Martin förverkligat projektet *Öppning. Att bli en agent inom konst och kultur i Finland (2017–2020)*, som var startpunkten för mångfaldsagenternas nätverk.

Den första gruppen mångfaldsagenter fick sin utbildning som ett samarbete mellan servicen Kultur för alla, Globe Art Point och Cupore år 2019. Jag var en av medlemmarna i denna första grupp av konstnärer och kulturarbetare, och fungerade sedan som koordinator för den andra som utbildades år 2022. Arbetet som koordinator för gruppen i fråga var alldeles fantastiskt: att skapa betydelsefulla inlärningsupplevelse och föra samman människor engagerar mig verkligen. Vi utvecklade vår kunskap och våra färdigheter i fråga om allt från aktivt lyssnande och ickevåldsam kommunikation till att vi personligen fick råd av inflytelserika aktörer som Shadia Rask, Koko Hubara, Sepideh Rahaa och Ceyda Berk-Söderblom.

Arbetet på fältet och inom servicen Kultur för alla har fortsatt och framskridit på olika sätt. Bördan flyttades från en persons axlar till ett nätverk på tjugotvå mångfaldsaktörer, som samarbetar på olika sätt med servicen Kultur för alla. Vi har alltså ett starkt nätverk bestående av proffs på konst och kultur, med specialkunskande och specialutbildning om mångfald. Vi agenter är antingen födda utanför Finlands gränser eller så har vi invandrarbakgrund. Jag tror att detta ger oss ett viktigt perspektiv på jämlikhetsarbetet inom konst- och kultursektorn i Finland. Eftersom vi har egen erfarenhet av alla möjliga utmaningar kan vi erbjuda olika infallsvinklar och lösningar på problem, eller åtminstone veta var problem kan uppstå. Dessutom är vi alla yrkeskonstnärer och/eller kulturproducenter, så vi har den kunskapsbasen liksom även verktyg för DEIA&B-arbete (diversity/mångfald, equity/rättvisa, inclusion/inkludering, accessibility/tillgänglighet & belonging/tillhörighet).

Ahmed: Hur tycker du att din egen bakgrund och dina erfarenheter har påverkat ditt arbete inom projektet *Moninaisuus kuntien taide- ja kulttuuritoiminnan lähtökohtana 2025 (2023–2024, sv. Mångfald som utgångspunkt för kommunernas konst- och kulturverksamhet,)?*





Arlene: Jag känner igen mig i din beskrivning av hur den personliga bakgrunden och verksamheten som konstnär förenas i den här typen av arbete. I mitt fall stöder de verkligen varandra på ett betydelsefullt sätt. Jag har fått motivation till att höja kunskapsnivån om de olika identiteternas alla tänkbara skärningspunkter genom min invandrarbakgrund, min flytt till Finland som vuxen och min status som POC (person of colour) liksom min identitet som person med blandat ursprung, alltså "mixed race", kvinna född utanför Finland, konstnär, lärare och dessutom för tillfället projektkoordinator för Kaikkien Oulu (sv. Allas Uleåborg). Det har gett mig kraften och viljan att kämpa för jämlikhet i Finland och lobba för andra konstnärer och övriga i motsvarande situation. Jag är tacksam för möjligheten jag fick att lägga denna motivation och energi på projektet *Moninaisuus kuntien taide- ja kulttuuritoiminnan lähtökohtana 2025*. Och samtidigt har jag, precis som du, genom mitt arbete lärt mig mycket om de kommunala institutionerna, deras verksamhet och hur de tjänar gemenskaperna på olika håll i Finland. Jag uppskattar de svåra men rättframma diskussionerna om de strukturer som hindrar utvecklingen. Jag har fått föra dessa diskussioner inom servicen Kultur för alla med kolleger, mångfaldsagenter och brobyggare inom mångfald. För att kunna röja undan hindren måste man först identifiera dem!

Kan du måla upp en bild av hur mångfalden såg ut och hur man förstod den i det finländska samhället under den tid då du jobbade inom servicen Kultur för alla?

Ahmed: Under den perioden använde man inom kulturfältet termen "mångkultur", och med den syftade man främst på etnisk och språklig mångfald. Särskilt under åren 2009–2010 började ministeriet och Europeiska unionen intressera sig för mångfaldsfrågor inom konst- och kulturfältet. De erbjöd såväl plattformar som anslag för att främja diskussionen om mångkulturell verksamhet i Finland och EU.

Mångkultur hade också en politisk laddning, särskilt i samband med fenomen som Sannfinländarnas valframgång och det främlingsfientliga diskussionsforumet Honnaforum. Inom konstfältet, som vid den tiden hade rätt knapp finansiering, kunde man ofta uppleva att mycket resurser och möjligheter gick åt till arbetet för mångkultur. I diskussionerna sammanblandades begrepp som identitetspolitik, tillgänglighet, mångkultur, Finlands erkända kulturella minoriteter och den i lag fastställda språkpolitiken. Dessutom blandade man in integrationspolitiken.

Hur har ni senare lyckats behandla dessa politiskt laddade ämnesområden och det motstånd som mångfaldsarbetet mött under årens lopp?

Arlene: Efter valet 2023 var den politiska stämningen verkligt tryckande, och





jag kände av det motstånd du talar om. Jag har alltid upplevt mikroaggressioner i Finland, men på sommaren råkade jag ut för en hatgärning. Jag vet att jag inte var den enda som drabbades. Jag kände mig rädd, arg och sorgsen, bland många andra känslor. Efter att jag hade diskuterat min upplevelse med Rita Paqvalén förstod jag att jag ville bemöta hatet med en inbjudan. Om vår uppgift, med mandat genom undervisnings- och kulturministeriets finansiering, var att erbjuda verktyg för kampen mot rasism och hjälpa till att ta dem i bruk i kommuner och gemenskaper runtom i Finland, måste vi försäkra oss om att alla ges möjlighet att delta i verksamheten. Jag började med att samla e-postadresser tillhörande sannfinländska partimedlemmar från olika håll i landet och skicka dem en inbjudan till mångfaldsskolningar som ordnades på nätet. Det fick mig att bli inspirerad och bjuda in medlemmar från de andra partierna också. Kanske har vi inte samma åsikt om allting, och kanske vi inte ens tycker om varandra, men vi måste förhålla oss till varandra med respekt.

Inom projektet hade vi också prövat på lite andra format efter att ha lyssnat på gemenskapens behov och önskemål. En läsecirkel med fokus på självkännedom kring *Me and White Supremacy: Combat Racism, Change the World, and Become a Good Ancestor* (2020) av Layla Saad erbjöd ett viktigt forum för reflektion kring våra egna processer. Då vi hade läst den var det flera deltagare som fortsatte läsecirkeln genom att presentera andra böcker och insikter. Böckerna var bland annat Seher Yilmaz *Vad jag pratar om när jag pratar om rasism* (2021), Maija Laura Kauhanens roman *Ihmeköynnös* (2024) och Noora Dadus bok *Roolitus* (2024). Jag har upplevt denna gemensamma kreativa process som oerhört viktig för skapandet av tillhörighet. Det har varit en vacker process att lära oss mer om varandra och oss själva genom litteratur, konst och samtal.

Också den mest empatiska människan kan ha svårigheter att förstå vilka hinder en invandrare eller en icke-vit person ställs inför i sin vardag, om hen inte genomgått en integreringsprocess eller till exempel utsatts för diskriminering på grund av sin bakgrund. Så vi delar med oss, lyssnar, bemöter fördomar och strävar till förändring på våra alldeles egna sätt.

Ahmed: I början på 2010-talet inleddes olika tidsbundna projekt, som till exempel skolningar riktade till internationella konstnärer och informationstillfällen om konstfältet och stipendiesystemen i Finland. Kulturcentret Caisa var en knutpunkt för mångkultur, där olika etniska kulturer uppmärksammades. I vissa fall kunde institutionerna inom konst och kultur anställa konstnärer och konstarbetare med invandrabakgrund för praktikperioder eller tidsbundet arbete med lönesubvention.

Denna typ av åtgärder var ändå väldigt begränsade. Konstskolorna präglades vid den tiden i hög grad av vithet, kriterierna inom stipendiesystemen var väldigt nationalistiska och på konstmuseerna var den föreställande konsten





eurocentrisk. Om det fanns undantag på utställningarna handlade det i regel om en internationellt erkänd konstnär, medan konstnärer verksamma i Finland sällan uppmärksammades.

Normkritisk diskussion förekom, men nivån var i regel akademisk och teoretisk. Inom servicen Kultur för alla måste vi hitta vår egen infallsvinkel på denna stora och komplexa helhet. Vi funderade kring hur de konstnärer som kunde placeras inom mångfaldskategorin skulle kunna organisera sig, hur vi skulle kunna påverka institutionernas strategier och hur mångfalds- och tillgänglighetsdiskussionen skulle kunna göras synlig i planeringen av innehåll, till exempel med utgångspunkt i normkritik och genusfrågor.

När jag blickar tillbaka är det givande att se de resultat som servicen Kultur för alla uppnått, och hur mångfalden vuxit sig starkare i konstgemenskapen. Det gläder mig att jag fick vara med om att främja mångfalden och bidra till att olika konstnärer och publiker fick större delaktighet i det finländska konstfältet.

Arlene: Vad var det som fick dig att ta dig an detta arbete?

Ahmed: Jag tror att jag gjorde det av två orsaker. För det första upplevdes jag som lämpad för det. Jag var delvis uppvuxen i Finland och representerade den andra generationen, men ändå sågs jag som invandrare och var alltså lämplig ur representationsperspektiv. Jag hade dessutom hunnit få en bild av hurdana utmaningar internationella konstnärer mötte i Finland, och vilka åtgärder de hoppades på. För det andra är det, ärligt talat, så att människor som jag inte annars kan ta sig in på fältet genom arbete. Tyvärr är detta inget som förändrats sedan dess.

Arlene: Jag förstår. Representation kan lätt bli tokenism beroende på kontexten: vem, vad och var.

Det har varit utmanande att förändra denna inställning, men vi måste komma ihåg att saker nog rör på sig. På nätskolningarna för mångfald och kursen Moninaisuuden sillanrakentaja (sv. Brobyggare för mångfald) lade vi fokus på hur vi alla är olika av naturen och hur vi kan förstå olika sätt att vara. Att vara medveten om sina privilegier, sin makt och sina fördomar ser jag som centralt för arbetet mot rasism. Det är en pågående process att utveckla sitt sätt att tänka så att man inte ser mångfald som synonymt med att vara född utanför Finland eller att inte vara vit – det är nämligen så mångfald ofta definieras här. Eller att tillgänglighet inte uteslutande handlar om att beakta personer med fysisk funktionsnedsättning. Diskussionen om alla våra olika perspektiv och historier har varit väldigt fruktbar, fast det ibland finns motstånd mot att föra fram eller acceptera synpunkter som upplevs som svåra. Var och en kan i detta avseende ställa sig följande frågor: Vilka är mina tillgänglighetsbehov, hur vill





jag finnas till och hur vill jag bli sedd och hörd i detta rum? På så sätt kan vi gå mot en känsla av tillhörighet och ett mer rättvist samhälle.

Hurdana förändringar har du kunnat urskilja? På vilket sätt har medvetenheten om mångfald, jämlikhet, delaktighet och tillgänglighet blivit större, ur olika perspektiv?

Ahmed: Den frågan är svår att besvara, eftersom svaret baserar sig på personliga upplevelser och konst- och kulturfältet är brett. Mer allmänt har jag ändå kunnat se flera förändringar till det bättre, särskilt inom den moderna konsten. Frågor kring marginalisering, diskriminering och identitet har blivit centrala internationellt sett, med följd att diskussionen går framåt också i Finland. Man måste ändå vara medveten om att detta inte omfattar alla konstens och kulturens delområden.

Samtidigt kan man konstatera att institutionernas strukturer och konstpolitiken inte alltid har hängtt med i den samhällsliga och demografiska utvecklingen. Strukturella förändringar är ofta knutna till politiska beslut, och de nuvarande högerpolitiska linjedragningarna i kombination med nedskärningarna som riktats mot kulturbudgeten kan påverka hela konstfältet negativt. Jag hoppas att konstfältet och kulturinstitutionerna slår sig samman mot den politik som nu förs. Det är viktigt att vi börjar diskutera de utmaningar vi alla står inför och försvara kulturen på ett allmänt plan snarare än att låta oss styras av personliga intressen och positioner.

Ahmed Al-Nawas arbetade under perioden 2010–2017 och Arlene Tucker under perioden 2021–2025 som mångfaldsexperter vid servicen Kultur för alla. Denna artikel skrevs 2024. För tillfället arbetar Ahmed som communityproducent på kulturhuset Stoa i Helsingfors och Arlene är projektkoordinator för Uleåborg stads antirasistiska projekt Kaikkien Oulu.





2. Jämlikhet och mångfald i kommunernas verksamhet

Arlene Tucker och Aura Linnapuomi

I detta kapitel behandlar vi i vilken utsträckning värderingarna inverkar på vår verksamhet och våra personliga målsättningar. Vi diskuterar också vikten av planering i jämlikhetsarbetet samt hur man kan och bör arbeta med värderingar. Begrepp relaterade till jämlikhet, såsom mångfald och delaktighet, presenteras. Därefter funderar vi kring vad mångfaldsarbete inom kommunens kulturverksamhet egentligen innebär. Vi granskar också konkreta jämlikhetsåtgärder, såsom planering av likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet samt till exempel beaktande av tillgänglighet inom rekryteringen. I fråga om definitioner av och målsättningar för tillgänglighet är det viktigt att utgå från att beaktandet av tillgängligheten inte är det slutgiltiga målet, utan ett första steg på vägen till att alla lika möjligheter att studera, arbeta och använda olika tjänster – det vill säga vara delaktiga i samhället.

Hur värderingarna definierar kulturen

Arlene Tucker

Våra mest grundläggande värderingar styr vårt beteende och formar våra föreställningar. För att kommunens grundvärderingar ska ha någon konkret betydelse måste de vara mer än en samling styrprinciper. Idealfall är att de verkligen har avgörande inverkan på hur du och ditt team 1) agerar, 2) uppträder och 3) interagerar med andra i den dagliga verksamheten.

Som kommunalt anställda har ni möjlighet att ta fram verksamhetens grundvärderingar tillsammans med medlemmarna i er gemenskap. Det är lättare att integreras i arbetsgemenskapen och agera ansvarsfullt såväl på det personliga som yrkesmässiga planet om man kan arbeta utgående från gemensamt





överenskomna värderingar. Grundvärderingarna kan vara till exempel autonomi, gemenskap, kreativitet, rättvisa, ledarskap, lärande, lycka och ärlighet.

Värderingar är grundläggande övertygelser som styr våra attityder och fungerar som motiv för våra handlingar. De hjälper oss att slå fast vad som är viktigt för oss. Kulturen och värderingarna är starkt knutna till varandra eftersom kulturen omfattar gemensamma föreställningar, praktiker och föremål, medan värderingarna i sin tur representerar de principer och normer som styr vårt beteende. Sociologerna definierar kulturen som de vanor, attityder, värderingar och föreställningar som tillsammans kännetecknar en grupp människor och skiljer den från andra. Leon Dyczewski och Zuzanna Sławik konstaterar följande: ”Värderingarna inom en kultur formas inom gemenskapen, inte av individen. Varje medlem i gemenskapen kommer i kontakt med värderingarna, och kan utveckla en individuell attityd gentemot dem. Att upptäcka och undersöka värderingarna kännetecknar fria, tänkande och aktiva individer.”

Begrepp och reflektion kring dem

Arlene Tucker

Mångfalden är ett faktum, och den är ständigt närvarande. Målsättningen är jämlikhet, men jämlikheten är inte möjlig att uppnå fullständigt utan den ligger alltid framför oss. Snarare är det så att den styr vår attityd under resan mot målet vi aldrig fullständigt når. Arbete för att främja mångfald, rättvisa, inkludering, tillgänglighet och tillhörighet (*diversity, equity, inclusion, accessibility & belonging*; DEIA&B) har utförts i Förenta staterna och annanstans ända sedan 1960-talet. Trots den utveckling som skett i fråga om form, språk och tänkande känns det ändå som om detta citat av författaren Janice Gassam Asare fortfarande stämmer: “Då de som arbetar med mångfald, rättvisa och inkludering är anställda av företag och institutioner ligger arbetets fokus i regel främst på att hjälpa den vita majoriteten få kunskap om och förstå rasism.”

Mångfald och delaktighet är två viktiga begrepp som ofta används synonymt, fast de egentligen har olika innebörd. Med mångfald avses de många typer av skillnader och likheter som finns människor emellan, som till exempel hudfärg, etniskt ursprung, kön, sexuell orientering, ålder, funktionsförmåga, religion, socioekonomisk ställning och så vidare. Det är viktigt att notera att mångfalden inte bara omfattar skillnader som det går att föra statistik över, som kön eller ålder, utan även skillnader i till exempel livserfarenhet, värderingar och kulturell bakgrund. Dessa skillnader kan påverka vårt sätt att kommunicera, arbeta och interagera med andra. Tillsammans bildar de en tät väv av erfarenheter och perspektiv i våra gemenskaper och på våra arbetsplatser.





Delaktighet är en handling. Det är ett sätt att aktivt och målinriktat uppmärksamma mångfalden och sträva till jämlikhet; en uppsättning attityder och praktiska åtgärder. Delaktighet är inte bara tolerans. Det är mer än att bara acceptera olikhet. Delaktighet innebär att skapa en miljö där alla känner sig välkomna, trygga, accepterade, respekterade, uppskattade och stöttade. Att få tillgång till kulturen är inte i sig delaktighet, utan det handlar snarare om upplevelsen att var och en har rätt att delta i att skapa, påverka och definiera konsten redan från början. På en arbetsplats där delaktigheten stöds uppstår en känsla av tillhörighet, och varje människas unika perspektiv och insatser uppskattas. Det handlar om att aktivt acceptera mångfalden och skapa en kultur som drar nytta av alla våra olika sätt att existera, handla och leva sida vid sida.

Delaktigheten förutsätter att hinder för deltagande identifieras och röjs undan – alltså tillgänglighetsarbete. Hindren kan vara fysiska, som trappor eller för smala korridorer i en byggnad, men de kan också vara osynliga trots att deras inverkan är stor, till exempel omedvetna fördomar, stereotyper, elitism eller uteslutande praxis som påverkar hur beslut fattas.

Rättvisa (*justice*) omfattar en bred uppsättning praktiker med syfte att förbättra situationen för medlemmar i grupper som varit underrepresenterade, eller vilka som helst sociala grupper eller identitetsgrupper. Engelskans *equity* skiljer sig från *equality*, som i högre grad syftar på likabehandling. Skillnaden mellan dessa begrepp ligger inte i målsättningen, utan snarare i förverkligandet. Likabehandling innebär att alla behandlas på samma sätt och fokus läggs inte på skillnader i omständigheter eller situation – som till exempel ifall någon kan fylla i en ansökan på finska, engelska eller svenska. I fråga om rättvisa fästs uppmärksamhet däremot vid skillnaderna, så att eventuella brister beaktas och människor med olika behov kan behandlas på olika sätt, men ändå rättvist. Rättvisans olika aspekter, som på engelska kan sammanfattas i *fairness* och *justice*, förutsätter ibland att alla behandlas lika, ibland olika.

I och med att människor hör till olika sociala grupper och minoriteter får de komplexa och korsande identiteter. Beroende på kontext och situation kan vissa identiteter höja risken för diskriminering. Fenomenet med korsande identiteter kallas intersektionalitet. Du kan redan nu börja fundera på i vilka avseenden dina olika identiteter, förankringar och erfarenheter korsar varandra. Ju större insikt du har i vad som gör dig till just dig, desto lättare har du att förstå andra.





Om du tänker på din egen identitet kommer du att märka att många aspekter inte går att definiera i sig, utan de måste kopplas samman med specifika situationer och andra människor. Perspektivet blir alltså intersektionellt. Modellen för sociala GGRRAAACCEEESSS hjälper oss förstå individens perspektiv och hur människor tänker och beter sig i förhållande till andra (Burnham 2012). I John Burnhams diagram finns vissa aspekter som är mer eller mindre oföränderliga eller som förändras långsamt. Där finns också sådant som kan vara väldigt föränderligt men ändå viktigt för en del människor, som att associera sig med en idé, en politisk rörelse, en aktivistgrupp eller ett idrottslag. Vad man äter kan även det vara viktigt för identiteten i dagens läge, till exempel i fråga om veganism.

Fundera kring vilka delar av din identitet som just nu håller på att utvecklas eller förändras. Vilka aspekter har förändrats under de tre senaste åren?

Att känna tillhörighet är en subjektiv erfarenhet som följer av en stark anknytning till sociala grupper, fysiska platser (till exempel hemmet) samt individuella och delade upplevelser. Att passa in någonstans är ett grundläggande behov hos människan. Det påverkar oss fysiskt, mentalt, socialt och beteendemässigt. Andras omedvetna fördomar och mikroaggressioner påverkar tillhörigheten i hög grad. Om jag till exempel går på museum och biljettförsäljaren genast börjar tala engelska med mig känns det inte bra, eftersom hen då antar att jag inte är finländare och inte talar finska. I situationen sker också etnisk profilering, eftersom biljettförsäljarens antagande grundar sig i mitt utseende. Det får mig inte att känna att jag hör hemma här, eftersom människorna här inte ser mig för den jag är. Samma sak kan ske i fråga om språket då man skriver e-post: tillhörigheten kan också vara virtuell.

Det är väldigt viktigt att vi är medvetna om våra egna fördomar och om de effekter våra handlingar och beslut har. Vi måste ta ansvar för våra handlingar och vårt beteende utan att skylla på andra. Då vi tar ansvar för våra egna handlingar är det lättare att ta ansvar också tillsammans, och som gemenskap. Många kommunalt anställda i Finland (varav de flesta är vita och födda i landet) befinner sig i en privilegierad position. Det arbete de utför kan vara mycket värdefullt och ha stor effekt, men det är inte sagt att de möter rasism och diskriminering i de former de strävar till att motarbeta i sina gemenskaper genom olika program.





Deras största privilegium är att de kan avsluta arbetsdagen utan rädsla för att bli utsatta för hat på hemvägen.

Sylvia Duckworths privilegiecirkel är en reflektionsövning där man kartlägger och analyserar makt och privilegier ur ett intersektionellt perspektiv. Cirkeln kan användas för självreflektion eller i gruppdiskussioner för att fundera kring hur olika människor antingen kan dra nytta av olika strukturer i vårt samhälle eller bli marginaliserade på grund av dem. Övningen kan vara ett effektivt sätt att höja kunskapsnivån, medkänslan och toleransen.

Normkritik är en pedagogisk metod för att främja jämlikheten i samhället. Målsättningen är att flytta fokuset från individer som uppfattas som annorlunda till analys av sociala strukturer. Samtidigt ifrågasätts vad som uppfattas som "normalt".

Vad är egentligen mångfaldsarbete?

Arlene Tucker

Det finns många metoder för att arbeta med kultur och mångfald inom kommunsektorn. Om vi till exempel talar om att motverka strukturell rasism måste vi också ta oss an vitheten och vårt eget förhållande till den. Det är en komplicerad och obehaglig process som kräver stor omsorg både av oss själva och omgivningen. För att förenkla: ju bättre vi känner oss själva, desto mer empatiskt förhåller vi oss till andra. Mångfaldsarbetet är en process som kräver kontinuerlig självreflektion, insamling av information, utveckling samt dialog mellan en själv och gemenskapen. Vi lever inte i ett stillastående samhälle. Vår uppgift är att samla, granska och uppdatera information om olika perspektiv på frågor gällande mångfald, rättvisa, inkludering, tillgänglighet och tillhörighet (DEIA&B). Ställ frågor. Delta i diskussioner. Lyssna. Hur kan du, som kommunalt anställd, föra fram dessa frågor i ditt team och din gemenskap?





Man kan närma sig mångfaldsarbetet ur många olika perspektiv. Inom servicen Kultur för alla innebär mångfaldsarbetet att man stöder arbetsgemenskaper i utvecklingen och förverkligandet av tjänster, samt i hur de kan utgå från mångfald, rättvisa, inkludering, tillgänglighet och tillhörighet i sitt arbete. Medvetenhet om våra privilegier, maktpositioner och omedvetna fördomar är en viktig förutsättning för mångfaldsarbetet. Målsättningen är en mer empatisk och rättvis värld. Sara Ahmed konstaterar att ”de som ägnar sig åt mångfaldsarbete är institutionella rörmokare som pekar ut var det blivit stopp. Att peka ut stoppet är att själv upplevas som en blockering som hindrar ett flöde.” (Ahmed 2012, s. 186) Stoppet i avloppet kan till exempel utgöras av strukturell rasism, mikroaggressioner, minoritetsstress och allt övrigt som inte främjar jämlikhet och fred. Dessa hinder blir murar. Problemet och motsättningen Ahmed lyfter fram är att personerna som arbetar med mångfald ofta själva ses som sådana murar, eftersom de stannar upp och ifrågasätter normer, tänker kritiskt samt förbinder sig till att avslöja, motarbeta och kräva åtgärder mot rasism. Mångfaldsarbetet förutsätter alltså envishet och engagemang.

Jämlikhetsplanering och -åtgärder förebygger uppkomsten av hinder

Aura Linnapuomi

Den nationella lagstiftningen i Finland och de internationella konventionerna förpliktar kommunerna att främja alla invånares jämlikhet och förbjuder diskriminering som baserar sig på personliga egenskaper som ursprung, språk, sexuell läggning eller funktionsnedsättning (8 § diskrimineringslagen 1325/2014). Dessutom ska kommunerna enligt lag främja jämställdhet mellan könen, tillgänglighet i digitala tjänster och på webbplatser samt rimliga anpassningar till exempel genom ändringsarbeten i den bebyggda miljön (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986, lagen om tillhandahållande av digitala tjänster 306/2019 och diskrimineringslagen 1325/2014).

I diskrimineringslagen fastslås att kommunerna ska upprätta en *likabehandlingsplan*. Ofta kombineras denna med den *jämställdhetsplan* som krävs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. I regel består planen av två delområden: 1) en *personalpolitisk* jämställdhets- och likabehandlingsplan som omfattar till exempel rekrytering, arbetsförhållanden och lönejämställdhet samt 2) en *funktionell* jämställdhets- och likabehandlingsplan som berör kommuninvånarna och innefattar åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling i kommunens verksamhet och tjänster (Ala-Kapee 2026).

Här bör man lägga märke till att diskrimineringslagen förutom främjandet av jämlikhet och likabehandling också innefattar en skyldighet att såväl förebygga som ingripa i diskriminering. Kommunen måste alltså ha fungerande processer för att rapportera diskriminering och reagera på den. Här aktualiseras till





exempel användning av principerna om tryggare rum i kommunen och dess olika verksamheter och tjänster (Ala-Kapee 2026).

Kommunens jämställdhetsplan kan vara gemensam för hela kommunen, alltså alla verksamhetsområden och tjänster, eller så kan den vara specifik för olika verksamheter och tjänster (Tuominen 2024, 9). Allra viktigast är att kommunen systematiskt och konkret arbetar för jämlikhet i sina kulturtjänster. Det finns ett antal guider för att göra upp en jämställdhetsplan, till exempel Kommunförbundets ”Kysymyksiä ja vastauksia kuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-suunnittelusta” (Tuominen 2024; på finska) och ”Handbok för främjande av likabehandling” (Siukola, Sahrio, Vihtari och Soronen 2024) utgiven av Institutet för hälsa och välfärd. I fråga om planering av jämställdhet och likabehandling är det centralt att lyssna på invånarna och göra dem delaktiga. Särskilt ska man fästa uppmärksamhet vid marginaliserade grupper. Ett sätt att försöka ta olika grupper och frågor i beaktande är att lägga fokus på de grupper som explicit nämns i diskrimineringslagstiftningen, och se till att de får delta i uppgörandet av planen (Ala-Kapee 2026). Dessutom lönar det sig att inkludera den egna personalen och andra berörda parter, som besökare, konstnärer, arbetsgrupper och kommunens aktörer inom konst och kultur, i planeringsprocessen. Om planen uppkommit som följd av ett samarbete har flera parter förbundit sig till den, och informationen sprids effektivt. Det gemensamma arbetet kan också medföra att planens innehåll och syfte är tydligare, och den blir lättare att förverkliga.

Några exempel på hur mångfalden i praktiken kan beaktas i förverkligandet av kommunens kulturtjänster (Ala-Kapee 2026):

- Principerna för tryggare rum kan fästas på väggen, inklusive information om vem man kan vara i kontakt med om något otrevligt händer
- Detaljerad information om tillgängligheten i museets informationsmaterial, till exempel på webbplatsen
- Guidningar på olika språk (inklusive olika teckenspråk) och guidningar som syntolkas
- Temaguidningar, till exempel med queerperspektiv
- Avslappnade teaterföreställningar där absolut tystnad inte krävs, och där neurodiversitet och olika behov beaktas även i andra avseenden
- Avgiftsfria evenemang, familjerabatter och assistenter som kan hjälpa och stöda personer med rörelsehinder
- Presentationer av konstverk med fokus på normer kring till exempel vithet och funktionsförmåga





Tillgänglighetsplan

Aura Linnapuomi

Som en del av planeringen av jämställdhet och likabehandling kan kommunens kulturtjänster göra upp en egen tillgänglighetsplan. I planen formuleras konkreta målsättningar, åtgärder, tidtabeller och ansvarsområden för tillgänglighetsarbetet. Tillgänglighetsplanen underlättar granskningen av tillgänglighet inom verksamheten och tjänsterna i deras nuvarande form med hjälp av en utomstående sakkunnig eller checklistor för självutvärdering. Det lönar sig att även samla in information om hur olika grupper finns representerade som upphovs personer och producenter, och i vilken utsträckning kommunens kulturtjänster når olika grupper. På det sättet synliggörs ifall vissa grupper är underrepresenterade i något avseende. Det hjälper i sin tur kommunen att prioritera och fatta beslut. Läs mera om att samla in och utnyttja information i kapitel 4.

I tillgänglighetsplanen ska man närma sig frågan om tillgänglighet ur ett brett perspektiv, och man kan till exempel utnyttja listan över tillgänglighetens olika delområden som sammanställts av servicen Kultur för alla, som finns här: ["Vad är tillgänglighet?" \(du styrs till webbplatsen för Kultur för alla\)](#). Inom servicen Kultur för alla ser vi tillgängligheten som en bred helhet som innefattar bland annat fungerande kommunikation ur de olika målgruppernas perspektiv, ekonomiska möjligheter till deltagande, tillgänglighet i den bebyggda miljön, beaktande av de olika sinnen i verksamheten och konstens innehåll, avlägsnande av sociala hinder för deltagande och stöd i att förstå. Också den regionala, alltså rent geografiska, tillgängligheten påverkar möjligheterna att delta både som aktör inom konst och kultur och som publik.

Att göra upp en tillgänglighetsplan stöder insamlingen av feedback om tillgängligheten i kommunens kulturverksamhet. Det lönar sig att samla information om hur väl tillgängligheten och mångfalden förverkligas av såväl målgrupperna för verksamheten som deltagarna i projekt finansierade av kommunen och aktörer som ansökt om understöd.

Jämlikhetsarbete handlar också i hög grad om att tillfråga arbetsgemenskapen om önskemål och behov gällande utbildning i tillgänglighet och mångfald, samt förverkligande av sådan utbildning. Arbetsgemenskapen kan dessutom gärna regelbundet få möjlighet att diskutera till exempel tillgänglighetens olika delområden, mångfaldsfrågor och antirasism med olika sakkunniga.

Det konkreta arbetet med mångfald, delaktighet och värderingar som Arlene Tucker beskrev tidigare i detta kapitel är en del av jämlikhetsarbetet. Diskussioner inom arbetsgemenskapen om till exempel makt, normer, de egna privilegierna och den egna bakgrundens inverkan kan vara till hjälp vid identifieringen av faktorer och strukturer som påverkar valet av bland annat konstnärer, artis-





ter och innehåll, och på så sätt främja eller hindra förverkligandet av jämlikt bemötande i praktiken. Till dessa diskussioner går det att bjuda in mångfaldsagenter som är experter på mångfald inom konst och kultur (mer om detta i avsnitt 2.2) eller andra sakkunniga och erfarenhetsexperter med olika perspektiv på mångfald. Förutom detta går det att utnyttja dialogkortet som utvecklats i samarbete mellan Undervisnings- och kulturministeriet, Konst- och kulturmyndigheten (tidigare Centret för konstfrämjande) och servicen Kultur för alla (läs mer om detta i avsnitt 7.4).

Oberoende av om kommunen är stor eller liten är det en god idé att utnämna en jämlikhetsansvarig inom kulturverksamheten. Hen kan ha ansvar för insamling av information, genomförande av åtgärder samt koordinering och utveckling av jämlikhetsarbetet. Hen kan också ge stöd till hela personalen i frågor som berör jämlikhet. Tillsammans med ledningen och personalen kan den jämlikhetsansvariga fundera på hur främjandet av jämlikhet bäst kunde passas in i kulturverksamhetens strukturer inom kommunen – kan det till exempel behövas ett jämlikhetsteam för varje enhet i en större kommun, och hur håller dessa team kontakten med varandra? Det är viktigt att lägga fokus på hur var och en kunde tilldelas de mest lämpliga verktygen för jämlikhetsarbete.

Samarbetet som nyckel

Aura Linnapuomi

Planeringen av jämlikhetsåtgärder tillsammans med olika grupper är en förutsättning för att fungerande lösningar ska hittas. Samarbetsparterna väljs så att de representerar olika grupper och expertisområden: till exempel kan man inkludera språk- och kulturorganisationer, föreningar för personer med funktionsnedsättningar, föreningar för psykisk hälsa samt instanser som representerar sexuella minoriteter och könsminoriteter som är verksamma i kommunen eller landskapet. Genom dessa organisationer kan det dessutom gå att hitta nya aktörer, nå olika grupper, formulera information som stöder deltagandet och planera de praktiska aspekterna av tillgänglighetsarbetet, som till exempel tolkning. Det kan vara bra att vara medveten om att jämlikhetsarbetet blir effektivare då flera aspekter uppmärksammas samtidigt, som etnicitet och funktionsnedsättningar (Siukola, Sahrio, Vihtari & Soronen 2024, 15). Även uppföljningen av jämlikhetsarbetet bör ske i samarbete med olika grupper, till exempel genom intervjuer, enkäter för feedback och olika testgrupper.





Nätverket mot fattigdom i Finland EAPN-Fin har i sin rapport Köyhyysvahti 2024 konstaterat att stigmat ökat kring fattigdomsdiskussionen i Finland. Nätverket rekommenderar åtgärder för starkare delaktighet i samhället för personer som upplever fattigdom (Köyhyysvahti 2024, 28 & 31). Till exempel genom [Kuka kuuntelee köyhää](#)-nätverket (på finska) går det att hitta erfarenhetsexperter som kan hjälpa arbetsgemenskapen se olika perspektiv. På så sätt blir det möjligt att hitta lämpliga lösningar för att avlägsna hinder och planera jämlikhetsåtgärder.

Rekrytering och möjligheter till praktik

Aura Linnapuomi

Medvetenhet om mångfalden i den egna arbetsgemenskapen, och bristerna i denna mångfald, är till nytta då man ställer upp målsättningar för rekryteringen. Då personalens sammansättning inom kommunens kulturverksamhet står i proportion till mångfalden i samhället kommer olika perspektiv att synas allt tydligare, och det lyfts fram nya saker som borde beaktas. Genom målinriktad rekrytering kan man till exempel sträva till att de olika modersmålen som talas i arbetsgemenskapen motsvarar den språkliga verkligheten i kommunen eller regionen.

Det är viktigt att avlägsna strukturella hinder för olika gruppers tillträde till arbetslivet. Till exempel kan språkkrav ifrågasättas och granskas kritiskt, precis som absoluta krav på utbildning och examen. Anställning på deltid kan sänka tröskeln att ansöka för vissa grupper. Också möjligheter till språkpraktik och stödd sysselsättning bidrar till jämlikheten och ger nya vägar in i arbetslivet.

Gör så här:

- I arbetsplatsannonser kan det ingå en formulering där det framkommer att ni önskar nå sökande ur olika kategorier, till exempel i fråga om kön, sexualitet, modersmål och funktionsförmåga.
- Erbjud stöd i att göra upp en ansökan, till exempel i form av hjälp med att förstå språket eller det tekniska.





- Inkludera alltid arbetsplatsens tillgänglighetsinformation i arbetsplatsannonser.
- Bekanta er med stödet för specialarrangemang på arbetsplatsen, som möjliggör ersättning för ändringsarbeten på arbetsplatsen och stöd till den anställda. [Information om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen \(du styrs till Arbets- och näringsministeriets webbplats\)](#)
- Tillämpa positiv särbehandling i fall där flera sökande har samma kompetens, eller skiljer sig från varandra endast i få avseenden, men en av dem representerar en grupp med risk för marginalisering. Kom ihåg att meddela de sökande om denna princip redan i annonsen.
- Överväg delvis anonym rekrytering och målinriktad rekrytering.
- Se till att det förs regelbundna diskussioner med de anställda kring deras behov i fråga om tillgänglighet och arbetsplatsvälmående, och var beredd på att förverkliga rimliga anpassningar.

Genom att gå med i arbetsgivarpoolen Taustasta riippumatta (sv. Oberoende av bakgrund) signalerar arbetsgivaren att personer med romsk bakgrund är önskvärda sökande till kommunens arbets- och praktikplatser, och att kommunen strävar till att avlägsna olika hinder för sysselsättning. [Arbetsgivarpoolen Taustasta riippumatta \(du styrs till Diakonia-yrkeshögskolans webbplats, på finska\)](#)

Arlene är konstnär, mångfaldsagent och lärare som funnit ett hem i Uleåborg.

Aura är Kultur för alla tf. verksamhetsledare och hemma från Karabacka.

Lagstiftning, förordningar och program relaterade till tillgänglighet och jämlikhet

[Finlands grundlag 731/1999 \(du styrs till Finlex\)](#), 2 kapitlet *Grundläggande fri- och rättigheter*: 6 § Jämlikhet, 16 § Kulturella rättigheter och 17 § Rätt till eget språk och egen kultur





[Diskrimineringslag 1325/2014 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Markanvändnings- och bygglag 132/1999 \(du styrs till Finlex\)](#), 17 kapitlet *Allmänna förutsättningar för byggande*: 117 e § Krav beträffande byggande

[Statsrådets förordning om byggnaders tillgänglighet 241/2017 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Finlands byggbestämmelsesamling \(du styrs till Miljöministeriets webbplats\): -> Tillgänglighet](#)

[Lag om funktionshinderservice 675/2023 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Lag om tillhandahållande av digitala tjänster 306/2019 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Språklag 423/2003 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Samisk språklag 1086/2003 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Teckenspråklag 359/2003 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Lag om kommunernas kulturverksamhet 166/2019 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Idrottslag 390/2015 \(du styrs till Finlex\)](#)

[Ungdomslag 1285/2016 \(du styrs till Finlex\)](#)

[FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning \(du styrs till Finlex\)](#)

[FN:s konvention om barnets rättigheter \(du styrs till Unicefs webbplats\)](#)

[FN:s globala mål för hållbar utveckling \(du styrs till webbplatsen kestavakehitys.fi\)](#)

[Tillgänglighetsdirektivet \(du styrs till Social- och hälsovårdsministeriets webbplats\)](#)

Källor

Ahmed, Sara. 2012. *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.

Ala-Kapee, Mikko 2026. Jämställdhetskoordinator. Personlig korrespondens 8.4.2026.

Burnham, J. 2012. Developments in Social GRRRAACCEEESSS: Visible-invisible and voiced-unvoiced. Teoksessa I.-B. Krause (red.), *Culture and reflexivity in systemic psychotherapy: Mutual perspectives* (s. 139–160). Karnac Books.





Dyczewski, Leon och Sławik, Zuzanna 2016. Values – The Core of Culture. *Politeja*, No. 44, s. 143–170. <https://www.jstor.org/stable/24920299> (hämtad 16.3.2026).

Franz-Koivisto, Larissa (red.) 2024. *Köhyysvahti 2024 – Johtuuko köhyys Suomessa rakenteista vai käytännöistä? Suomen köyhyyden vastainen verkosto EAPN-Fin*. <https://www.eapn.fi/wp-content/uploads/2024/11/EAPN-FIN-Koyhyysvahti-2024-Suomen-koyhyysraportti.pdf> (hämtad 16.3.2026)

Gassam Asare, Janice 2021. Why DEI and Anti-Racism Work Need to Decenter Whiteness. *Forbes magazine*, 15.2.2021. <https://www.forbes.com/sites/janice-gassam/2021/02/15/why-dei-and-anti-racism-work-needs-to-decenter-whiteness/?sh=1f0c71135886> (hämtad 16.3.2026).

Siukola, Reetta, Sahrio, Anne, Vihtari, Johanna och Soronen, Sonja 2024. *Yhdenvertaisuuden edistäjän opas. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos*. OHJAUS 6/2024. <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/22ba6005-e170-490b-b739-87630434bd8c/content> (hämtad 18.3.2026)

Tuominen, Meija 2024. *Kysymyksiä ja vastauksia kuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta 2024*. Kommunförbundet. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2024/2282-kysymyksiä-ja-vastauksia-kuntien-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvosuunnittelusta> (hämtad 18.3.2026)





2.1 Antirasistiskt arbete

Julian Owusu

Introduktion

Vi lever i ett land och i en värld där fördelningen av välfärden historiskt sett har varit kopplad till exploateringen av andra folkgrupper och geografiska områden. Makten är ojämnt fördelad i vårt samhälle, och diskriminering som har sin grund i rasism är vanligt förekommande.¹³ Antirasism, alltså motverkandet av rasism, är inte bara ett ideal man borde sträva efter inom den offentliga verksamheten, utan den är en grundförutsättning för denna verksamhet. Arbetsuppgifterna inom den offentliga sektorn är ofta väldigt klart avgränsade, och en enskild arbetstagare kan uppleva att hen knappt har någon möjlighet att påverka inom organisationen, för att inte tala om en förändring på bredare front. I verkligheten finns ändå en hel del möjligheter.

Som anställd på Centret för konstfrämjande (i dag Konst- och kulturmyndigheten) kände jag mig först frustrerad över hur långsamt förändringen skedde. Det verkade som om den gick i snigelfart också då det fanns en konsensus om att den var nödvändig. Arbete som utförs i syfte att ändra strukturer framskrider ofta långsamt. En äldre tjänsteinnehavare tröstade mig ändå genom att berätta att ”byråkratin inom de offentliga institutionerna skyddar deras grundfunktioner från enskilda personers olika ambitioner – på gott och ont”. Jag förstod att en bestående förändring endast kommer att ske genom arbete med strukturer och attityder på lång sikt. Visst går det långsamt, men ibland kan det ske ett ordentligt språng framåt bara man orkar arbeta kontinuerligt och konsekvent.

¹³ European Union Agency for Fundamental Rights 2023: 24





Startrutan: Ingen handling sker i ett vakuum

En av orsakerna till att färden mot en mer rättvis värld går så långsamt är att många faktiskt drar nytta av orättvisorna. Liksom resten av västvärlden drar Finland fördel av obalansen som är en följd av global ojämlikhet.¹⁴ Fast Finlands koloniala historia inte går att jämföra med de stora kolonialmakternas, som Storbritanniens eller Frankrikes, var Finland ändå involverat i kolonialismen.¹⁵ Dessutom har olika befolkningsgrupper, som samerna och romerna, utsatts för förtryck i Finland.¹⁶ I många avseenden fortsätter förtrycket ännu. År 2023 publicerade Europeiska unionen undersökningen *Being Black in the EU*¹⁷, som visade att personer i Finland med afrikansk bakgrund utsattes för mer än tre gånger så mycket diskriminering och trakasserier som majoritetsbefolkningen, och den visade dessutom att de former av diskriminering som grundar sig på hudfärg och etnicitet var klart överrepresenterade i statistiken. 46 % av informanterna i Finland berättade att rasistisk diskriminering förekommer vid rekrytering, 31 % upplevde rasistisk diskriminering på arbetsplatsen, 62 % upplevde att rasistisk diskriminering påverkade möjligheten att få en hyresbostad och 18 % upplevde rasistisk diskriminering inom hälsovården.

Undersökningen visar hur vanlig rasismen är i det finländska samhället.

Det innebär inte att den finländska individen automatiskt gör sig skyldig till rasistiska handlingar, utan det betyder snarare att hen är en del av ett samhälle vars normsystem präglas av rasism.

Genom våra handlingar kan vi antingen bygga på eller ta isär de existerande strukturerna. Det finns inga neutrala handlingar i ett samhälle som inte är jämlikt. Vårt gemensamma ansvar – också som individer – är att genom våra handlingar motarbeta de strukturer, attityder och vanor som förtrycker.

Det personliga versus det strukturella

Förutom förändring av strukturer handlar antirasistiskt arbete i hög grad om självreflektion. Vi är inte immuna mot världen vi lever i. Vi kan inte ha undgått att internalisera diskriminerande handlingsmönster genom vår uppfostran och vår miljö. Att förändra dessa tanke- och handlingsmönster kräver en förmåga att identifiera och bedöma situationer. På ett personligt plan kan det handla om att komma ifrån sina egna fördomar, bli medveten om sina privilegier och utvidga sina erfarenheter till olika kulturella verkligheter.

¹⁴ Rodney 1972: 97, 100, 176, 217

¹⁵ Karttunen 2017

¹⁶ Keskinen 2021: 80–81

¹⁷ European Union Agency for Fundamental Rights 2023: 27–46





Det är viktigt att särskilja handlingar på individnivå från den strukturella nivån. Sociala strukturer upprätthålls ändå av individer, så dessa två nivåer är inte helt oberoende av varandra. Begreppet *strukturer* upplevs i diskussioner ofta som något mystiskt: något man kan överföra ansvaret på för sådant som ingen individ direkt är ansvarig för, eller för sådant som upplevs som oföränderligt. Strukturerna är ändå inget helt och hållet abstrakt, och de är inte oföränderliga. Strukturerna och normerna är sammanlänkade. De är resultatet av social interaktion och organisering. Strukturerna är mekanismer för maktfördelning, och normerna upprätthåller de existerande strukturerna. Strukturerna och maktfördelningen kan vara synliga eller osynliga, men de finns ändå alltid där. **Om vi inte är medvetna om de diskriminerande och rasistiska strukturer som finns är det sannolikt att vi förstärker dem genom vår verksamhet.**¹⁸

Kommunernas arbete styrs i första hand av Finlands lag

Motiveringen till antirasism inom den offentliga verksamheten är i sin enklaste form det att rasism är diskriminering, och diskriminering är förbjudet i lag. I diskrimineringslagen finns stadgat att ingen får diskrimineras på grund av bland annat ursprung, medborgarskap, språk, religion, övertygelse, familjeförhållanden och andra personliga egenskaper.¹⁹

Förutom förbudet mot diskriminering styrs också de kommunala myndigheterna av den lagstadgade skyldigheten att främja jämlikhet så att de olika befolkningsgruppernas behov beaktas. Främjandet ske genom åtgärder som är effektiva, ändamålsenliga och proportionella.²⁰

Diskrimineringslagen innebär att en myndighet (och därmed den enskilda kommunanställda) måste bedöma hur den egna verksamheten påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling över lag förverkligas i kommunens verksamhet. Dessutom slås i lagen fast att denna bedömning ska resultera i att myndigheten vid behov skrider till handling för att försäkra sig om att jämlikheten förverkligas.²¹

Antirasism i den offentliga sektorns vardag

I mitt arbete ställer jag mig själv flera frågor, varav den viktigaste med tanke på tillgänglighet är följande:

Vilka är här, och vilka är inte här? Varför?

18 Freeman 1970

19 Diskrimineringslag 2014/1347 § 8

20 Diskrimineringslag 2014/1347 § 5

21 Diskrimineringslag 2014/1347 § 5





Frågan synliggör omedelbart på vilken nivå tillgängligheten ligger, och de hinder som diskrimineringen på både strukturellt och individuellt plan skapar. Nedan har jag listat preciserande frågor, som det lönar sig att nu och då reflektera över som kommunalt anställd.

Frågor till kommunalt anställd:

- Hur påverkar mina handlingar befolkningsgrupper som upplever rasism i min kommun?
- Hur bidrar mina handlingar till jämlikt bemötande?
 - ▷ Har alla befolkningsgrupper samma möjlighet att delta i verksamheten jag ordnar och finns det specifika hinder för någon?
 - ▷ Har jag beaktat eventuella specialbehov? Känner alla verkligen att de är välkomna med i verksamheten?
- Vilken är min plan för att avlägsna hinder?
- Hur utvärderar jag hur väl olika antirasistiska åtgärder fungerar?
- Hur kan jag införliva antirasistisk verksamhet i vår grundverksamhet och i vardagen?
- Hur kommunicerar och synliggör min kommun den antirasistiska verksamheten?

Antirasism är både små och stora handlingar, men framför allt är antirasism ett ständigt pågående arbete – kontinuerlig utvärdering, och kontinuerlig justering och förbättring av den egna verksamheten.

Julian är en tvärkonstnärligt verksam danskonstnär och -lärare från Uleåborg.

Källor

European Union Agency for Fundamental Rights 2023. *Being Black in the EU - Experiences of people of African descent*. Publications Office of the European Union.

Freeman, Jo 2000/1970. *The tyranny of structurelessness*. Ursprunglig utgåva 1970. Women's liberation movement.





Karttunen, Jari (2017). *Suomen kolonialistinen historia*. <https://tiedonantaja.fi/artikkelit/suomen-kolonialistinen-historia>. *Tiedonantaja*, hämtad 26.6.2024.

Keskinen, Suvi 2021. Kolonialismen ja rasismen historiaa Suomesta käsin. I: S Keskinen, M Seikkula & F Mkwesha (red), *Rasismi, valta ja vastarinta: Rodullistaminen, valkoisuus ja koloniaalisuus Suomessa*. Gaudeamus. s. 69–84.

Rodney, Walter (2018). *How Europe underdeveloped Africa*. Ny utgåva, P. Rodney (red.) Verso.

[Diskrimineringslag 1347/2014](#), hämtad 28.6.2024.





2.2 Mångfaldsagenterna

Martina Marti

Mångfaldsagenterna är yrkesverksamma personer inom konst- och kulturbranschen med specialkunskap om mångfald och jämlikhet. De utgör ett informellt nätverk inom ramen för servicen Kultur för alla. Många i nätverket har bakgrund som konstnärer. Kännedom om branschen och insikter om konst är viktiga förutsättningar: mångfaldsagenterna använder sig av just konsten för att närma sig möjligheter och utmaningar relaterade till mångfald, och de kan utforma lösningar där realiteterna inom konstens olika områden tas i beaktande. Dessutom har varje mångfaldsagent personlig erfarenhet av mångfald, till exempel i form av migration, flerspråkighet eller bakgrund i två kulturer.

År 2018 blev det uppenbart att mångfaldsagenter behövs, då servicen Kultur för alla tillsammans med Globe Art Point rf och Kulturpolitiska forskningscentret Cupore förverkligade det första Avaus-projektet (sv. öppning). Inom det undersöktes hur konst- och kulturinstitutionerna i Finland beaktar kulturell mångfald. Dessutom utarbetades mångfaldsskolningar riktade till konstinstitutionerna. Redan då låg kännedomen om mångfald på god nivå inom det finländska konst- och kulturfältet. Ämnet upplevdes som viktigt och positivt på ett allmänt plan. Trots det syntes den kulturella mångfalden inte alls tydligt inom konst- och kulturinstitutionerna, och många upplevde att det var svårt att veta hur de bättre kunde beakta mångfalden i sitt eget arbete. För organisationerna bakom projektet var detta ett tecken på att branschen behöver experter som kan hjälpa institutionerna att åstadkomma en förändring.

År 2019 förverkligades den första utbildningen för mångfaldsagenter där elva personer deltog, och 2022 utbildades tio agenter på den andra kursen som ordnades. På kurserna lärde sig agenterna att utnyttja sina erfarenheter för att bidra till samhällslig förändring.





Som en del av utbildningen samarbetade agenterna med statliga, kommunala och privata konst- och kulturinstitutioner. Agenternas yrkesmässiga bakgrund eller intressen avgjorde i vilken organisation de placerade sig. Med i projektet var museer, finansiärer, teatrar, organisationer inom klassisk musik, intresseorganisationer för konstområdena och fria konstnärer. Idén bakom samarbetena var å ena sidan att ge agenterna möjlighet att utföra konkret arbete för mångfald och på så sätt få värdefulla erfarenheter. Å andra sidan fanns en tanke om att göra konst- och kulturinstitutionerna öppna för den här typen av samarbeten och för förändringsprocesser på ett mer allmänt plan.

Agenterna kunde till exempel **utveckla museernas kundvägar ur mångfaldssynvinkel, kommentera finansieringsprogram ur språkminoriteternas perspektiv, kartlägga organisationernas behov i fråga om beaktande av mångfald och föreslå konkret konstnärligt innehåll**. Det blev en viktig läroprocess också för servicen Kultur för alla och samarbetsparterna. Trots att samarbetena förverkligades enligt planen blev det svårt att avgöra vilken effekt på organisationerna de hade på längre sikt. I vissa fall var samarbetet verkligen lyckat, och både agenterna och organisationen kunde gå vidare med en känsla av entusiasm. Andra projekt gav skäl att ifrågasätta den aktuella organisationens vilja att förbinda sig till mångfald och samarbete. Handlade det kanske i verkligheten om tokenism, alltså ett falskt löfte om inkludering?

Hur kunde kommuner runt om i Finland dra nytta av mångfaldsagenternas nätverk? Samarbetet med mångfaldsagenterna kan ta väldigt många former. Man kan till exempel be dem hålla skolningar för kommunens anställda om ämnen relaterade till mångfald och jämlikhet. Skolningarna kan vara riktade till hela arbetsgemenskapen eller specifika avdelningar, och de kan förverkligas som enskilda föreläsningar eller workshoppar med flera delmoment. Man kan också vara i kontakt med mångfaldsagenterna om man behöver konsultation, råd eller experthjälp i konkreta frågor om till exempel **kulturell appropriering eller situationer som kräver kulturell sensitivitet**. Agenterna kan också hjälpa till att planera antirasistisk verksamhet och ta fram en jämlikhets- och likabehandlingsstrategi, eller delta i processerna för tryggare rumsprinciper. En del av agenterna fungerar också som certifierade facilitatorer för workshoppar med dialogkort (se kapitel 7.4). Det lönar sig att initiera ett samarbete redan före problem uppstår: på så sätt kan mångfaldsagenterna stöda kommunerna och deras konst- och kulturinstitutioner i att se mångfalden som en nyttig tillgång. Oftast är den bästa typen av samarbete ett sådant som planeras tillsammans och som förverkligas under en längre tidsperiod. Det finns många tidigare exempel som visar hur viktigt det är att organisationer och enskilda arbetstagare förbinder sig till samarbete och förändring.

Mångfaldsagenternas nätverk och de erfarenheter agenterna har fått genom nätverket ger samtidigt upphov till frågor om makt och om utövandet av den





inom konst- och kulturfältet. Då servicen Kultur för alla och dess samarbetsparter sökte finansiering för projektet och utbildade agenter använde de sitt inflytande till att göra enskilda konstnärer och kulturaktörer, vars ställning inom konstbranschen ofta kunde vara marginell, till experter. Det finns ett akut behov av den här typen av processer som ger egenmakt, liksom ett behov av diskussioner om maktutövning inom konst- och kulturfältets strukturer. Varje agent utnyttjade utbildningen på sitt eget sätt, men man vågar nog påstå att agenttiteln har öppnat tidigare stängda dörrar för dessa individer.

Man måste ändå fråga sig vad som händer bakom sådana dörrar. Och hur snabbt öppnar de sig på nytt då samarbetet tagit slut? Nätverket för mångfaldsagenter har erbjudit arbetsmöjligheter och inkomster för många, men det återstår att se hur hållbar situationen är. Ofta anställs agenterna för ett kort samarbete. Det handlar om punktinsatser, där agenten är i kontakt med arbetsgemenskapen några få gånger – ofta bara en gång. Följande steg är sannolikt att planera mer långsiktiga lösningar, som skulle innebära att kommunerna och deras konst- och kulturinstitutioner ställde upp mål för mångfald inom rekryteringen. Agenternas arbetssituation skulle samtidigt bli mer stabil. Önskvärt är givetvis också att agenterna skulle få sysselsättning inom sina egna konstområden, så att de inte uteslutande ses som mångfaldsexperter.

Jag utmanar kommunerna till ett långsiktigt samarbete med mångfaldsagenterna, och jag hoppas att agenterna ses som sökande med värdefull erfarenhet vid rekrytering till olika positioner inom kommunen.

Som mångfaldsagenter fungerar Daria Agapova, Pablo Alvarez, Anastasia Artemeva, Jaana Denisova, Irina Duskova, Svenja Fassbender, Paula Folqués Diago, Laura Gazzotti, Lisa Kalkowski, Olesia Kova, Anna Litewka-Anttolainen, Yunjia Liu, Martina Marti, Adriana Minhoto, Nuura Naboulsi, Kemê Pellicer, Sadjad Shokoohi, Tatiana Solovieva, Tal Riva Theodorou, Ilaria Tucci, Arlene Tucker och Sheung Yiu.

Martina är konstnär och sakkunnig i mångfaldsfrågor.





2.3 Många språk och kulturer på biblioteket

Riitta Härmäläinen & Eeva Pilviö

Språken är en del av vår identitet och vårt kulturarv. Språken bygger broar människor emellan, och ökar vår förståelse för andra kulturer. I lagen om allmänna bibliotek ([Lag om allmänna bibliotek, länken för dig till sidan](#)) nämns befolkningens likvärdiga möjligheter till bildning och kultur samt beaktandet av lokala språkgruppers behov. Biblioteket är en grundläggande tjänst som är avgiftsfri och öppen för alla. I de allmänna bibliotekens verksamhet i Finland ingår också aktivt främjande av läskunnigheten i alla åldersgrupper. Dessutom stöds medborgarnas digifärdigheter på många sätt, och bibliotekens utrymmen är tillgängliga för kulturevenemang, möten, arbete och studier.

Flerspråkiga biblioteket stöder de allmänna biblioteken i deras uppgift att erbjuda alla kommuninvånare likvärdiga bibliotekstjänster. Undervisnings- och kulturministeriet finansierar verksamheten. Andra bibliotek med ett språkligt säruppdrag är Samiska biblioteket och Teckenspråkiga biblioteket. Flerspråkiga biblioteket fungerar på nationell nivå och har så kallade cirkulerande samlingar med verk på 80 olika språk som kan lånas avgiftsfritt. Dessutom erbjuder Flerspråkiga biblioteket stöd i kommunikation och marknadsföring till språkliga minoriteter samt koordinerar Flerspråkighetsmånaden.

1) Flerspråkiga material

Om närbiblioteket inte ännu har material på en kommuninvånares eget språk kan hen begära att det beställs från Flerspråkiga biblioteket. Denna tjänst är avgiftsfri för kunden. Att upprätthålla färdigheterna i det egna modersmålet stöder inläringen av det nya hemlandets språk. Flerspråkiga biblioteket bidrar också till att stöda mångfalden inom litteraturen genom anskaffning av verk av författare bosatta i Finland som skriver på andra språk än nationalspråken.





Dessa verk erbjuds sedan för utlåning. I biblioteket samlingar ingår barn- och ungdomsböcker, skönlitteratur och faktaböcker, tidskrifter samt musik på många olika språk riktade till olika åldersgrupper.

Mångkulturella kulturevenemang, läsecirklar och språkcaféer samt flerspråkiga sagobokhyllor i daghemmen och skolorna är exempel på strategier för kommunerna att låta sina invånare bekanta sig med material på flera språk. Det lönar sig sedan att i all kommunikation utåt berätta om evenemangen och verksamheten: till exempel som en del av kulturrådgivningen och kulturstigar, samt i information riktad till skolor och läroanstalter.

2) Kommunikation

Flerspråkiga biblioteket stöder också kommunernas allmänna bibliotek i deras kommunikation på olika språk till olika befolkningsgrupper. Vi erbjuder material och broschyrer på olika språk som verktyg för detta. Broschyrerna och det övriga materialet finns på våra nätsidor²² och kan fritt laddas ner därifrån, eller beställas på adressen monikielinen.kirjasto@hel.fi. Vår målsättning är att göra tröskeln lägre för den flerspråkiga befolkningen att besöka biblioteken och utnyttja de tjänster som erbjuds där, samt att främja läsande både på det egna språket och på finska och svenska.

3) Flerspråkighetsmånaden

År 2024 firades temaåret för flerspråkighet på initiativ av Undervisnings- och kulturministeriet. Flerspråkighetsmånaden (Satakielikuukausi – Multilingual Month) har ordnats i Finland ända sedan 2015, och år 2024 firades det tionde året. Temamånaden för flerspråkighet har placerats in mellan Internationella modersmålsdagen (21.2) och Världspoesidagen samt Internationella dagen mot rasdiskriminering (21.3). Idén bakom Flerspråkighetsmånaden är att utmana kommuner, evenemang och individer att reflektera kring vilken betydelse modersmålet och språk över lag har genom konst, möten och gemensamma aktiviteter. Idéer för evenemang finns på Flerspråkighetsmånadens nätsidor.²³

Flerspråkighetsmånadens program har sedan starten innefattat en mångsidig uppsättning föredrag, diskussioner, sagostunder, utställningar och workshoppar på olika håll i Finland, där flerspråkighetens olika aspekter har förts fram och möten över språkgränserna möjliggjorts. Evenemang som ordnas på distans

²² [Nätsidorna för Flerspråkiga biblioteket. \(Du förs till bibliotekets hemsidor via länken\).](#) Hämtad 18.12.2024.

²³ [Nätsidorna för Flerspråkighetsmånaden. \(Du förs till Flerspråkighetsmånadens hemsidor via länken\).](#) Hämtad 18.12.2024.





kan man dessutom följa med hemifrån eller i skolor och daghem, då vissa strömmas och andra spelas in. Under temamånaden kan kommunerna ordna den här typen av evenemang som firar flerspråkigheten och för samman olika språkgrupper, och på så sätt även i övrigt främja kulturmångfald.

Flerspråkighetsmånaden koordineras av Flerspråkiga biblioteket tillsammans med servicen Kultur för alla. Temamånaden har etablerat sin ställning i evenemangskalendern som en period i början av året då man främjar flerspråkighet. Det lönar sig att i såväl kommunens evenemangskalender som i den egna årsklockan reservera tid för uppmärksammandet av språklig mångfald året runt, men särskilt under Flerspråkighetsmånaden. Kom med och fira flerspråkigheten under en månad varje år!

Riitta är verksam som informatiker i det nationella Flerspråkiga biblioteket.

Eeva är ”friherrinna” och tidigare sakkunnig på det nationella Flerspråkiga biblioteket.

Vidare information

Webbtjänsten Biblioteken.fi. [Biblioteken.fi – Webbtjänster och information om bibliotek \(länken för dig till webbtjänsten\).](#)

Flerspråkiga biblioteket. [Monikielinen kirjasto – Flerspråkiga biblioteket – Multilingual Library | Kirjastot.fi \(länken för dig bibliotekets hemsidor.\)](#)

Statistikcentralen. Språk efter kön kommunvis, 1990–2025. [Här på Statistikcentralens sidor ser du vilka som är de största språkgrupperna på din hemort \(länken för dig till Statistikcentralens hemsidor\).](#)





2.4 Medborgarinstituten och livslångt lärande²⁴

Henri Piirainen

Medborgarinstituten är en del av den fria bildningen och öppna för alla. De ger sina studerande ny kunskap och nya färdigheter. Till utbudet hör kurser i konstämnen, slöjd och musik, språk- och litteraturkurser samt kurser i huslig ekonomi, motion, informationsteknik och samhällsliga ämnen. En del av medborgarinstituten samarbetar med gymnasierna i fråga om valfria kurser. Dessutom ordnas många föreläsningar om olika ämnen som är öppna för allmänheten samt grundläggande konstundervisning som är målinriktad konstfostran. På många orter är medborgarinstitutet en betydande kulturaktör. Förutom kurser ordnar instituten olika evenemang, konserter, teaterföreläsningar och konstutställningar.²⁵ Studierna utgår från individens egen vilja att lära sig och utvecklas.

Utmaningar och förslag

Det finns olika sätt att arbeta för jämlikhet vid medborgarinstituten och i kommunen som helhet. Ett enkelt sätt är att göra kommunikationen utåt mer tillgänglig. Till exempel ska nätsidorna ha en klar struktur och gå lätt att navigera på, och innehållet ska vara lättbegripligt och logiskt ordnat. Dessutom ska sidorna gå att använda med olika hjälpmedel, och på dem ska det finnas information om tillgängligheten i kommunens olika utrymmen.

En annan stor utmaning ur jämlikhetsperspektiv är utrymmena. Medborgarinstituten har i regel verksamhet i många olika utrymmen som ägs av kommunen, som klassrum, bygdegårdar och gymnastiksal. Särskilt i äldre byggnader finns många utmaningar för tillgängligheten. Utrymmet går kanske inte att ta sig till

²⁴ Artikeln bygger på information från webbplatserna för tjänsten Kultur för alla och Kaikukortet.

²⁵ [Medborgarinstitut i ett nötskal \(du styrs till Kansalaisopistot.fi\)](http://medborgarinstitutitiet.noetskal.fi)





med rullstol, de branta trapporna är hala på vintern, det finns få omklädningsutrymmen och i klassrummen finns inga ståbord eller lämpliga stolar. Det lönar sig definitivt att satsa på tillgängligheten till exempel genom kartläggningar och anpassningar av utrymmena. Om det konstateras att utrymmena inte är tillgängliga är det i praktiken nödvändigt för medborgarinstitutet att försöka påverka ägaren så att en förändring sker, och under tiden ordna åtminstone en del av verksamheten i tillgängliga utrymmen. Anpassningarna är ofta små, men de har en stor betydelse för användarna. Att avslå rimliga anpassningar utan godtagbar anledning är diskriminering enligt diskrimineringslagen. Ansvaret för att dessa rimliga anpassningar görs ligger för medborgarinstitutens del hos rektorn, som är chef för läroanstalten.

Ett tredje bra sätt att arbeta för jämlikhet och hållbarhet är att samarbeta i högre grad. Medborgarinstitutet kunde tas med i kommunenkäter där man kartlägger invånarnas erfarenheter av och utvecklingsidéer för kommunens olika tjänster. Den egna ortens handikappsråd och medborgarorganisationer är värdefulla samarbetsparter för kommunen då strävan är att öka tillgängligheten och utveckla medborgarinstitutets verksamhet. Nätverk där kommunens övriga kulturaktörer och andra medborgarinstitut ingår är en annan tänkbar form av samarbete.

Planeringsarbete är även det centralt. Det lönar sig att göra upp en långsiktig likabehandlingsplan och reservera medel för detta ändamål i den allmänna budgeten. Planeringen får gärna ske både på kommunal nivå och hos den enskilda aktören, så att medborgarinstitutet har en egen likabehandlingsplan. Att utveckla och främja jämlikheten vid instituten är en fortgående process som kräver att man beaktar många olika aspekter. Det kan handla om både smått och stort som måste tas hänsyn till i strategin, budgeten, kursplaneringen, undervisningen och kundbetjäningen. I arbetet för jämlikhet lönar det sig att utnyttja medborgarinstitutens tillgänglighetsguide.²⁶

Lösningar som stöder jämlikhet och likabehandling gör det möjligt för väldigt många olika människor att studera och utvecklas vid medborgarinstituten. Idealfallet är att dessa lösningar gynnar alla.

Exempel på ökad ekonomisk tillgänglighet

Kaikukortet, som utvecklats i samarbete med servicen Kultur för alla, har som målsättning att öka jämlikheten och göra kulturen mer tillgänglig. Kortet är till för social- och hälsovårdens klienter vars ekonomiska ställning är dålig och som därför inte har råd med biljetter och kursavgifter. Med Kaikukortet får man tillgång till gratis kursplatser på medborgarinstituten, liksom även andra kultur-tjänster. Över hundra kommuner har tagit kortet i bruk.

²⁶ <https://aoe.fi/materiaali/3372>





Hur syns jämlikhet och hållbarhet i medborgarinstitutets verksamhet?

Grundidén bakom medborgarinstituten är att ge människor lika möjlighet till bildning och livslångt lärande, oberoende av ålder, ekonomisk ställning, utbildningsbakgrund och andra individuella faktorer. Alla är välkomna på institutens kurser och strävan är att ordna kurserna på ett sådant sätt att ingen blir utesluten. Förutom kurserna som är öppna för alla finns sådana som är riktade särskilt till olika människogrupper som till exempel rörelsehindrade, seniorer, gravida, barn och personer med intellektuell funktionsnedsättning. Hållbarheten i verksamheten syns till exempel i att instituten ordnar kurser i viktiga medborgarfärdigheter som förstahjälp och dagliga färdigheter samt att ekologiska material används på kurserna samtidigt som deltagarna styrs mot hållbara lösningar. Dessutom ordnas ingen överlappande verksamhet med kommunen eller andra instanser, och de lokala invånarnas olika önskemål och behov beaktas.

Information om medborgarinstitut:

- 174 medborgarinstitut har verksamhet i alla Finlands kommuner.
- På kurserna deltar över 500 000 personer årligen.
- Vem som helst kan delta i undervisningen, oberoende av ålder och tidigare studier.
- Ungefär 2 miljoner timmar undervisning hålls årligen.
- Kan kallas medborgarinstitut, arbetarinstitut, institut eller vuxeninstitut.
- Medborgarinstitutens verksamhet i Finland fyllde 125 år under år 2024.
- Forskning har visat förebyggande effekt på kostnader för social- och hälsovård.¹

Statistik: Utbildningsförvaltningens statistiktjänst Vipunen²

1 Manninen, Jyri 2018. Kansalaisopiston aikuisopiskelijat luokkakuvassa. Tillgänglig på finska: [Kansalaisopistojen liitto 2018. Kansalaisopiston aikuisopiskelijat luokkakuvassa \(PDF\)](#)

2 Vipunen. Vapaa sivistystyö. Opetushallinnon tilastopalvelu. [Fritt bildningsarbete \(länken för dig till Vipunen-sidorna\)](#).

Organisationsplaneraren Henri arbetar inom Medborgarinstitutens förbund Mif och utvecklar bland annat institutens tillgänglighet.





2.5 Kultur och hobbyer för alla barn och unga

Aura Linnapuomi

Flera verksamhetsmodeller med fokus på att erbjuda alla barn och unga gratis kultur- och konstupplevelser samt hobbyverksamhet har i dagens läge spridit sig till de flesta finländska kommuner. Enligt Förbundet för barnkultur i Finland har redan 80 procent av kommunerna *kulturläroplaner* som för in konsten och kulturen i skolans vardag (Kojo 2026, Förbundet för barnkultur i Finland 2025b). Det nationella programmet för konstfostran *Konsttestarna* med finansiering från Finska Kulturfonden och Svenska Kulturfonden erbjuder åttondeklassister i alla Finlands kommuner kulturupplevelser årligen (Förbundet för barnkultur i Finland 2025a). Finlandsmodellen för hobbyverksamhet var i sin tur i bruk i 258 kommuner under läsåret 2024–2025 (Utbildningsstyrelsen 2025).

Ur jämlikhetsperspektiv är det av stor vikt att kommunen satsar på barns och ungas möjligheter till hobbyverksamhet och upplevelser som är avgiftsfria. Enligt Rädda barnens rapport *Barnets röst* (2024, 5) hade nästan 60 procent av de barn som lever i låginkomstfamiljer inte möjlighet att gå på bio eller konserter, och 37 procent hade inte möjlighet att ägna sig åt avgiftsbelagda hobbyer. Rädda barnen rf (2024, 34) rekommenderar att kommunerna i syfte att minska barnfattigdomen ska erbjuda alla barn minst en gratis hobby som de är intresserade av. Detta ska förverkligas i samband med skoldagen, både i städerna och på landsbygden.

Förbundet för barnkultur i Finland har inom projektet *Pienet askeleet kulttuuriin* (2025–2026) kartlagt konst- och kulturtjänster riktade till spädbarn och småbarn samt deras familjer i Finland. Dessutom utreddes hur verksamhet som till exempel Kulturens fadderbarn i Helsingfors kunde utvidgas till andra kommuner (Förbundet för barnkultur i Finland 2025c). Utredningen *Pienet askeleet kulttuuriin. Selvitys pikkulapsille ja heidän perheilleen suunnatuista taide- ja kulttuuripalveluista Suomessa* publicerades i januari 2026. I publikatio-





nen betonas den inverkan som konsten och kulturen har på barnets utveckling ända från födseln. En central verksamhetsform som kunde utvecklas är samarbetet med rådgivningarna. Dessutom betonas bibliotekens roll och potential som vardagsrum där småbarn och familjer kan uppleva kultur (Tuhkio 2026, 4 & 50). Det lönar sig för kommunerna att utnyttja dessa grundläggande tjänster i främjandet av de små barnens lika möjlighet att uppleva och skapa konst.

Fyra tips för förverkligandet av verksamhetsformer som främjar barns och ungas rätt till kultur:

1. Ställ krav relaterade till jämlikhet i era upphandlingsmeddelanden.

I kapitel 5 ”Kommunen som finansiär och möjliggörare” i denna publikation finns exempel på krav som stöda kommunens arbete för jämlikhet och som förpliktar leverantörerna till att framföra konkreta planer för förverkligande av jämlikhet. Samtidigt gör kommunen leverantörerna mer medvetna om tillgänglighetsfrågor.

2. Försäkra er om att arrangörerna utreder deltagarnas tillgänglighetsbehov på förhand.

Förhandsinformationen om de tillgänglighetsbehov deltagarna har underlättar planeringen och förverkligandet av verksamheten, så att den redan från början är så tillgänglig som möjligt. Det finns olika sätt att fråga deltagarna vilka tillgänglighetsbehov de har. Nedan finns två olika alternativ:

Alternativ 1:

1. Har du (eller ditt barn) tillgänglighetsbehov?
 - Om du svarade ja, vilka är de?
2. Behöver du hjälpmedel för att kunna delta i verksamheten?
 - Om du svarade ja, vilka?
3. Behöver du andra former av stöd för att delta eller kommunicera?
 - Om du svarade ja, vilka?
4. Deltar du tillsammans med en egen assistent eller tolk?
5. Har du allergier eller använder du mediciner som påverkar ditt deltagande?
6. Är det något annat relaterat till ditt deltagande som du önskar att vi ska beakta eller känna till?





Alternativ 2:

Flervalsfrågor om tillgänglighetsbehov. Behövs till exempel

- a) hörslinga
- b) högre säten
- c) grepphjälpmedel
- d) kommunikationskort
- e) bildnoter
- f) gruppassistenta / deltagande med egen anhörig
- g) och så vidare.

Är det något annat relaterat till ditt deltagande som du önskar att vi ska beakta eller känna till?

3. Försäkra er om att all marknadsföring av verksamheten innefattar tillgänglighetsinformationen.

Denna information hjälper deltagarna att förbereda sig och planera sitt deltagande. Stöd i formuleringen av tillgänglighetsinformation får du till exempel i guiden Hur är det med tillgängligheten? Anvisningar gällande ett kulturobjekts tillgänglighetsinformation (Linnapuomi & Salonlahti 2015).

4. Styr arrangörerna mot en helhetssyn på tillgängligheten.

Det finns många guider och råd för att förverkliga tillgänglighet inom konst och kultur, och dessutom finns minneslistor med idéer för ökad tillgänglighet. Det lönar sig att informera om dessa publikationer till olika aktörer som ordnar verksamhet för barn och unga i samarbete med kommunen. Dessutom kan det vara en bra idé att ordna skolningar om tillgänglighet, mångfald och jämlikhet för sådana som ansöker om eller har fått finansiering.





a. Förbundet för barnkultur i Finland har på sin hemsida lagt upp rekommendationer för tillgänglig hobbyverksamhet och olika faktablad som tillsammans utgör en nätskolningshelhet i tillgänglighet för aktörer och arrangörer inom hobbyverksamheten: <https://www.saavutettavaharrastus.fi/sv>

b. Finlandsmodellen för hobbyverksamhet har i sin materialbank samlat guider för tillgänglighet och delaktighet inom hobbyverksamheten (enbart på finska): <https://harrastamisensuomenmalli.fi/materiaalipankki/saavutettavuus-esteettomyys/>

c. Stödstiftelsen för barn och unga med funktionsnedsättning Vamlas har även den lagt upp material kring tillgänglighet på sin hemsida: <https://vamlas.fi/julkaisut-2/>

d. På servicen Kultur för allas nätsidor finns ett brett utbud av guider och minneslistor som kretsar kring tillgänglighet och mångfald inom konstens och kulturens område: <https://www.kulttuuriakaikille.fi/se.php>

Aura är Kultur för allas tf. verksamhetsledare och hemma från Karabacka.

Källor

Förbundet för barnkultur i Finland 2025a. [Vad är konsttestarna? \(länken för dig till Förbundet för barnkultur i Finlands nätsidor\)](#), hämtad 7.3.2025.

Förbundet för barnkultur i Finland 2025b. [Kulttuurikasvatussuunnitelmien edistämishanke \(länken för dig till finska sidan\)](#), hämtad 7.3.2025.

Förbundet för barnkultur i Finland 2025c. [Pienet askeleet kulttuuriin \(länken för dig till Förbundet för barnkultur i Finlands finska nätsidor\)](#), hämtad 31.3.2025.

Förbundet för barnkultur i Finland 2025d. [Tietokortti 6. Suositus Meillä on harrastuksen järjestäjänä riittävästi tietoa osallistujien saavutettavuustarpeista \(länken för dig till Förbundet för barnkultur i Finlands finska nätsidor\)](#), hämtad 6.6.2025.

Kojo, Henna 2026. Föreläsning: Kulttuurikasvatussuunnitelmien kuntakyselyn 2026 tulokset. Webbinariet Valtakunnallinen kulttuurikasvatussuunnitelmat 28.4.26. Förbundet för barnkultur i Finland.





Linnapuomi, Aura och Salonlahti, Outi 2015. *Hur är det med tillgängligheten? Anvisningar gällande ett kulturobjekts tillgänglighetsinformation*. Servicen Kultur för alla publikationer 3/2016. Servicen Kultur för alla/För kultur på lika villkor r.f. Tillgänglig: [Hur är det med tillgängligheten? Anvisningar gällande ett kulturobjekts tillgänglighetsinformation \(PDF\)](#), hämtad 28.2.2026.

Rädda barnen rf 2024. *Lapsen ääni 2024 – Lasten kokemuksia hyvinvoinnista, arjesta ja pienituloisuudesta*. Tillgänglig: [Lapsen ääni 2024 – Lasten kokemuksia hyvinvoinnista, arjesta ja pienituloisuudesta \(PDF\)](#), hämtad 7.3.2025.

Tuhkio, Tetti (red.) 2026. *Pienet askeleet kulttuuriin. Selvitys pikkulapsille ja heidän perheilleen suunnatuista taide- ja kulttuuripalveluista Suomessa*. Förbundet för barnkultur i Finland. Tillgänglig: [Pienet askeleet kulttuuriin. Selvitys pikkulapsille ja heidän perheilleen suunnatuista taide- ja kulttuuripalveluista Suomessa](#), hämtad 4.2.2026.

Utbildningsstyrelsen 2025. *Finlandsmodellen för hobbyverksamhet*. Information. Tillgänglig: [Information \(du förs till Utbildningsstyrelsens sidor\)](#), hämtad 28.2.2026.





3. Normkreativt ledarskap

Rita Paqvalén

Under de senaste åren har samhällsklimatet hårdnat och polariseringen ökat i Finland. Rasistiska, främlingsfientliga och öppet homo- eller transfobiska utspel och trakasserier har blivit alltmer vanliga. Polariseringen i kombination med exempelvis förändringarna inom den finska migrations- och arbetslagstiftningen och nedskärningarna inom konst- och kultursektorn samt social- och hälsosektorn utgör ett allvarligt hot mot demokratin och jämlikheten även inom de kreativa branscherna.

Speciellt utsatta är frilansare och konstnärer och kulturaktörer med en minoritetsbakgrund (exempelvis med invandrarbakgrund eller en funktionsvariation), som sedan tidigare ofta varit marginaliserade på konst- och kulturfältet och för vilka nedskärningarna och lagändringarna innebär en konkret försämring av arbetsvillkoren. Nedskärningarna inom sektorn drabbar även tillgängligheten till ett mångsidigt och flerspråkigt konst- och kulturutbud som beaktar olika behov av tillgänglighetslösningar. De utgör ett hot mot kulturen som allemansrätt, vilken i den kulturpolitiska redogörelsen definieras som allas rätt till en "mångsidig och tillgänglig kultur [...] oavsett bakgrund, språk, plats, ålder eller ekonomiska resurser" (2024:34).

I detta nu krävs klart definierade och målmedvetna strategier och konkreta åtgärder för att främja mångfald, motverka diskriminering och rasism samt för att stärka frilansares och speciellt utsatta gruppers ställning på konst- och kulturfältet. Kommunen, som en viktig arbetsgivare och finansiär av konst och kultur, spelar här en avgörande roll. För att konsten ska vara fri förutsätts att villkoren för konstnärskap är lika – oavsett personens kön, etnicitet, språk





eller till exempel funktionsvariation – och att alla kommuninvånare kan delta i kulturlivet på lika villkor.

Många kommuners kulturbudgeter är just nu hårt pressade och nedskärningarna har lett till uppsägningar. För att kommunernas kultursektor ska kunna utföra sitt uppdrag att ”främja likvärdig tillgång till och mångsidigt bruk av kultur och konst” och att ”skapa förutsättningar för professionellt konstnärligt arbete och professionell konstnärlig verksamhet” såsom lagen om kommunernas kulturverksamhet föreskriver (2019) krävs även av kommunen en starkare förståelse för kulturens betydelse för främjandet av demokratin och delaktighet och för kommunernas konkurrenskraft.

Ledarskap för förändring

Arbetet med mångfald och inkludering måste ske på alla nivåer inom kommunernas konst- och kultursektor och det kräver även ett förändrat ledarskap och en stark vilja att aktivt och konkret främja en antirasistisk, inkluderande, *normkritisk* och *normkreativ* arbetskultur. Vi behöver personer i en ledande position, såsom kultur- och bildningschefer samt konstnärliga ledare, med en djup kännedom om och/eller ett intresse av att lära sig mer om mångfalds- och tillgänglighetsfrågor och som beaktar dessa frågor som en självklar del av kulturpolitiken, kulturtjänsterna och det konstnärliga arbetet på alla nivåer. Kultursektorn i kommunerna behöver ledare och medarbetare som är medvetna om den makt de har och som använder den för att bryta ner onödiga exkluderande strukturer och normer samt för att stärka delaktigheten, jämlikheten, transparensen och tillgängligheten inom konst- och kultursektorn.

Det normkreativa ledarskapet innebär att vi som ledare och beslutsfattare identifierar de normer som är rådande i samhället (till exempel gällande hudfärg, sexualitet, funktionalitet eller språk) och förstår hur dessa format kultursektorn och även den egna organisationen. Den normkritiska analysen behövs för att vi ska bli medvetna om de normer som styr vårt arbete och hur de eventuellt ger upphov till – ofta omedvetna – exkluderande praktiker som samtidigt medför privilegier för dem som ryms inom normen.

I boken *Normkreativ* åskådliggör författarna Rebecca Vinthagen och Lina Zavalía skillnaden mellan *normkritisk* och *normkreativ* på följande sätt:

Om normkritiken, som synliggör normer och dess privilegier, hjälper oss att förstå och artikulera vad vi inte vill ha – utgör normkreativiteten ett förhållningssätt och metoder för att undersöka vad vi vill ha i stället. (2014:9)

Normkreativiteten är således den normkritiska analysen omsatt i handling. Utan konkreta handlingsplaner och handlingar blir den normkritiska analysen av verksamheten enbart ord.





Eftersom konst- och kultursektorn inom kommunerna fortfarande, liksom samhället i stort, är baserat på olika normer som exkluderar en del av befolkningen, innebär det normkreativa ledarskapet en verksamhet som går från att vara *strukturbevarande* till att vara *strukturförändrande*. För att arbetsmiljön och kommunernas konst- och kulturutbud ska präglas av mångfald och antirasism och för att sektorn ska vara tillgänglig och öppen för alla krävs att den normkreativa ledaren eller beslutsfattaren inte är rädd för det motstånd som förändringsarbetet kan väcka och att hen aktivt arbetar för en jämlik arbetsmiljö och för att denna förändring ska äga rum.²⁷

Normer

Det första steget mot att bli en god, rättvis och inkluderande ledare eller beslutsfattare är att vi blir medvetna om vår egen maktposition och om de normer och de privilegier som format oss och som påverkar och begränsar vår förståelse (Bromseth 2010, 41). Normer är ofta osynliga, men rådande uppfattningar som styr vad som uppfattas som normalt, relevant och värdefullt i en viss kulturell kontext. Dessa normer blir ofta synliga först då man som bryter mot dem.

För att kommunernas konst- och kulturutbud ska kännas angeläget och relevant för kommuninvånarna, krävs att det speglar den mångfald som kommunen består av och att alla känner sig välkomna och sedda. Det handlar inte bara om vilka slags kulturprogram som erbjuds, vilka slags berättelser som berättas och ur vems perspektiv de berättas, hur och var evenemangen arrangeras (till exempel val av språk, samarbeten och tillgänglighet) eller hur man marknadsför dem (till exempel val av språk, bilder och kommunikationskanaler). Det handlar i högsta grad om de val vi gör, om vår rekryterings- och personalpolitik, om vem som uppfattas som lämplig för en viss typs av uppgifter, hur vi marknadsför arbetsuppgiften och inte minst om hur tillgängliga, välkomnande och "trygga" arbetsplatserna är och uppfattas som. Och det handlar om hur vi budgeterar.

För att skapa en inkluderande och dynamisk arbetsmiljö samt en konst- och kultursektor som är nyskapande, relevant och som lockar till sig nya förmågor, krävs en normkritisk analys och en normkreativ handlingsplan och praktik. Det betyder att vi som ledare lyssnar aktivt, är lyhörda för nya perspektiv och mottagliga för kritik och till en viss mån ger avkall från vår maktposition samtidigt som vi är beredda att använda den makt vi har för att åstadkomma en förändring. Att inse och erkänna sina tillkortakommanden som ledare kan kännas obekvämt, men det är en nödvändig del av att utvecklas som ledare

27 Delar av introduktionen till detta kapitel är en vidareutveckling av min del av debattinlägget "Normkritiska kulturchefer efterlyses" (Hufvudstadsbladet 26.7.2023) som jag skrev tillsammans med min danska kollega Amalie Ørum Hansen. <https://www.hbl.fi/2023-07-26/normkritiska-kulturchefer-efterlyses/>





eller beslutsfattare. Vi som är ledare bör fråga oss; *Vad är det jag inte ser eller förstår? Vad behöver jag lära mig? Vilka oskrivna regler och normer styr min arbetsgemenskap och på vilket sätt är de eller kan de uppfattas som exkluderande av den som inte ryms in i normen? Hur kan vi som team tillsammans förändra vår arbetsmiljö så att alla känner sig välkomna?*

Strategiskt ledarskap

För att den normkritiska analysen ska kunna omsättas i praktiken och göra arbetsmiljön mer inkluderande krävs vid sidan om viljan och kunskapen också en tydlig plan och i många fall även resurser. Det är viktigt att förändringsarbetet genomsyras av öppenhet och att hela personalen inkluderas och görs delaktig i förändringsarbetet från början och att tillräckligt med tid och resurser avsätts för att personalen utbildas exempelvis i frågor gällande mångfald, tillgänglighet och antirasism.

Olika planer och styrdokument för att främja likabehandling, jämlikhet, inkludering och delaktighet bör ha klart definierade målsättningar och åtgärder så att de kan fungera som redskap i vardagen. Även om kommunerna har övergripande planer och styrdokument, rekommenderar vi att kommunens kulturorganisationer även skapar sina egna planer för jämställdhet och likabehandling som utgår från organisationernas unika behov och praktik (mer om detta i kapitel 2). Dessa planer bör styra planeringen av verksamheten och budgeteringen och för uppföljningen av dem är det viktigt att tillsätta en liten arbetsgrupp.

Det är också bra att alltid budgetera lite extra för främjandet av tillgänglighet för oväntade utgifter. Frågor gällande likabehandling, tillgänglighet och mångfald bör genomsyra verksamheten på alla nivåer.

Känslor och empati

För att leda jämställt och inkluderande krävs vid sidan om kunskap om principerna för likabehandling och en förståelse för hur normer inverkar i våra liv, även en dos empati och en förmåga att kunna sätta sig i en annan människas position och försöka se situationen ur hens perspektiv.

Även om arbetsplatsen har nolltolerans för diskriminering och rasism samt handlingsplaner som ger allmänna ramar för jämlikt bemötande och antidiskriminering, är det viktigt att som ledare och beslutsfattare se den enskilda personen och de unika behov och utmaningar hen kan ha i sin vardag. Erfarenheter av diskriminering, hatretorik, rasism och mikroaggressioner kan lämna outplånliga ärr och de kan påverka den utsattas trygghetskänsla, psykiska hälsa, förmåga att delta i olika aktiviteter samt självbild. *Det är viktigt att som ledare eller beslutsfattare fråga sig hur vi kan bli bättre på att identifiera våra medarbetares*





behov och hur vi kan skapa en trygg och empatisk arbetsmiljö där olika behov kan artikuleras och beaktas?

Tryggare rums principer (mer om detta i kapitel 7.1) kan fungera som ett redskap i vardagen för att skapa en öppen och välkomnande arbetsmiljö där även svåra frågor kan diskuteras, men för att principerna ska bli ett fungerande redskap krävs ofta skolningar av hela personalen. Motståndet mot olika former av antidiskriminerande och antirasistiskt arbete är emotionellt laddat och bottnar ofta i okunskap och rädsla. Genom att ge personalen en grundläggande förståelse för vad begreppen betyder och vad likabehandling innebär i praktiken kan vi skapa en gemensam grund.

För att vi ska utvecklas som empatiska och inkluderande chefer och beslutsfattare är det också viktigt att vi blir medvetna om våra egna behov och begränsningar samt om vad vi behöver för att växa och för att vara trygga i vår roll som chefer. Det här är inte minst viktigt för chefer som tillhör minoriteter. Det är viktigt att vi skapar våra egna nätverk och trygga sammanhang utanför vår egen arbetsgemenskap där vi kan reflektera över ledarskapsrollen och diskutera de utmaningar vi eventuellt möter i vår vardag.

Krishantering

Den ledare som ska leda ett förändringsarbete²⁸ inom konst- och kultursektorn, introducera nya sätt att närma sig konsten eller historien eller som vill att kulturorganisationen ska ta ställning i samhällsrelaterade frågor bör vara beredd på starka (mot)reaktioner och i vissa fall även på en krissituation. Det är också bra att minnas att även interna förändringsprocesser har en tendens att kliva ut ur organisationen via sociala medier och även till mediernas debattsidor.

Om normer är kittet som binder ihop en arbetsgemenskap eller en nation kan en kritisk blick på dessa mycket väl upplevas som ett hot, en rädsla för att förlora sina positioner och att bli tvungen att lära sig nya sätt att verka på. Det betyder att man som ledare måste ha mod. Mod att skapa det obehag som förändringar alltid innebär och att närma sig normer på ett reflekterande och kritiskt sätt. Och man måste ha tålamod att lyssna på såväl de marginaliserade rösterna och deras erfarenheter som oppositionen. Vilka slags rädslor och fördomar blottar motståndet och hur kan vi som ledare öppna för en fruktbar dialog? Samtidigt är det viktigt att vi förbereder oss väl och förankrar förändringsarbetet i hela organisationen – oavsett om det handlar om interna processer inom organisationen, om att ta ställning i en akut fråga eller om att sätta upp en produktion som väcker starka reaktioner.

28 Kapitlet om krishantering är en utveckling ett stycke om museernas förändringsarbete som hittas i min bok *Queera minnen. Essäer om tystnad, längtan och motstånd* (Schildts & Söderströms 2021, s. 280–284).





Ett exempel på hur en kulturchef kan preventivt hantera en krissituation och som inspirerat mig själv är då konstmuseet Ateneum våren 2017 under museichef Susanna Petterssons ledning valde att ta ställning för asylsökarnas rättigheter genom att drapera museets paradsida med verket *Europe's Greatest Shame #11* av graffitikonstnären EGS. Den enorma banderollen med orden "Refugees Welcome" var samtidigt en solidaritetsyttring för asylsökarnas demonstration mot finska migrationsverkets många asylavslag som pågick under flera månader framför museet på Järnvägstorget. Museet fick ta emot mycket kritik och i debatten frågades det om en statligt finansierad institution får använda skattemedel till att ta ställning.

Det som imponerade på mig i fallet Ateneum var inte enbart det faktum att museet valde att ta ställning så synligt, utan även det sätt som museet förberedde sig för den eventuella storm som skulle följa på denna handling. I ett panel-samtal på temadagarna för det finska museifältet hösten 2017 (14–15.9.2017) beskrev Susanna Pettersson hur hon hade förankrat beslutet hos hela personalen och förberett den på de reaktioner som handlingen eventuellt kunde ge upphov till. När kulturorganisationer tar sitt samhällseliga ansvar och tar ställning exempelvis mot rasism är det inte bara ledarna och kommunikationsavdelningen som måste bemöta den kritik som ofta följer, utan även och i många fall framför allt de som jobbar direkt med publiken, såsom utställningsvakter och biljettförsäljare.

Till sist

Det finns inga lätta omvägar och snabba åtgärder som skulle förvandla kommunernas kulturorganisationer till institutioner för alla – det krävs resurser, kunskap, vilja och mod. Samtidigt är det en nödvändig process. Kulturen tillhör alla i kommunen och rätten till vårt kulturarv är en mänsklig rättighet. Att arbeta för ökad representation och breddad rekrytering, och att ifrågasätta exkluderande perspektiv på historia är inte en fråga om åsikter och ideologi eller ett uttryck för identitetspolitik och politisk korrekthet, utan det är en lagstadgad del av kommunernas uppdrag. Det handlar om att förvandla kulturen från något som angår en minoritet av befolkningen till att bli en majoritetsfråga.

Rita är en helsingforsbaserad queer facklitterär författare och kulturaktivist samt Kultur för allas tidigare verksamhetsledare

Källor

Bromseth, Janne. 2010. Förändringsstrategier och problemförståelser: från utbildning om den Andra till queer pedagogik. I Janne Bromseth & Frida Darj (red.). *Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring*. Centrum för genusvetenskap.





Bromseth, Janne & Darj, Frida (red.). 2010. *Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring*. Centrum för genusvetenskap.

Kulturpolitisk redogörelse. 2024. Utbildnings- och kulturministeriet. Tillgänglig: [Kulturpolitisk redogörelse](#) (du förs till Statsrådets nätsidor). Hämtad 24.4.2026

Lag om kommunernas kulturverksamhet 166/2019. Utbildnings- och kulturministeriet 2019. Tillgänglig: [Lag om kommunernas kulturverksamhet \(du förs till Finlex nätsidor\)](#). Hämtad 3.5.2026.

Paqvalén, Rita & Ørum Hansen, Amalie. 2023. Normkritiska kulturchefer efterlyses. *Hufvudstadsbladet* 26.7.2023.

Paqvalén, Rita. 2021. *Queera minnen. Essäer om tystnad, längtan och motstånd*. Helsinki: Schildts & Söderströms.

Vinhagen, Rebecca och Zavalía, Lina. 2014. *Normkreativ*. Premiss Förlag.





3.1 Mångfaldsledarskap inom kulturtjänsterna i Kotka

Tomi Purovaara

Jag blev kulturchef i Kotka år 2019 och fick då bekanta mig med en helt ny arbetskultur. Under tidigare år hade mina arbetsuppgifter i hög grad kretsat kring kulturell och språklig mångfald. Som verksamhetsledare på Läscentrum blev jag medveten om den ojämlika ställning författare i Finland som skriver på andra språk än nationalspråken befinner sig i. Då jag ledde verksamheten på Helsingfors stads internationella kulturcenter Caisa lärde jag mig också mycket nytt; vår verksamhet omfattade konstens och kulturens alla delområden och dessutom olika språk och kulturer. Vi var tio personer som arbetade där, och mångfalden syntes också i personalens sammansättning. Efter tiden på Caisa var jag med om att grunda och leda föreningen Globe Art Point, som samlar yrkeskonstnärer med olika inriktningar som är bosatta i Finland. Fortfarande utnyttjar jag mina egna kontakter och nätverk för att sparra konstnärer och stöda projekt med anknytning till mångfald, bland annat i fråga om medelsanskaffning.

Insikterna från mina tidigare arbetsplatser har jag tagit med mig till Kotka, som redan länge varit en mångkulturell stad: hamnverksamheten har fört med sig intryck från resten av världen ända sedan 1800-talet. I stadens jazzkretsar sägs till exempel att denna ädla musikform först tagit sig till Finland just via hamnen i Kotka. I slutet av år 2023 bodde det i staden, som sammanlagt har femtio tusen invånare, drygt 5300 personer med ett främmande språk som modersmål. Av dessa var de flesta barn, unga och personer i arbetsför ålder. Antalet hade från föregående år ökat med ungefär femhundra, varav de flesta var nykomlingar från Ukraina. För tillfället utgör de ryskspråkiga den största gruppen. De övriga grupperna är klart mindre, och språken som har flest talare är estniska, ukrainska, arabiska, engelska och farsi.





I Kotka sker integrationen på liknande sätt som i andra städer: via tjänster som staden och välfärdsområdet samt församlingarna och föreningarna erbjuder. Det mångkulturella centret Mylly fungerar på föreningsbasis och ordnar omfattande verksamhet som kretsar kring språk, arbetsprövning och kultur, riktad till människor med olika bakgrund som flyttat till Kotka. Representanter för språkliga och kulturella minoriteter tenderar ofta stanna bara en kort tid i Kotka, för att sedan bege sig till tillväxtcentren. Integreringsprocessen kan då för dessa personer vara i sin inledande fas, och de hinner kanske inte knyta kulturella band till Kotka som hemort.

Hur syns mångfalden i Kotka stads kulturtjänster?

Mitt eget arbete styrs, liksom stadens kulturtjänster, av den lag om kommunernas kulturverksamhet som trädde i kraft år 2019. En av de centrala målsättningarna för lagen handlar om beaktandet av mångfald: kommunens kulturtjänster ska främja alla befolkningsgruppers likvärdiga möjligheter till och deltagande i kultur, konst och bildning. Lagen trädde i kraft i mars 2019 och jag tillträdde min tjänst i Kotka i augusti samma år. I den föregående versionen av lagen föreskrevs ingenting om beaktande av mångfald, så i det avseendet var det *tabula rasa* som gällde då jag stod inför min nya uppgift.

Jag hade en hel del planer relaterade till mångfald i Kotka, men mer än ett halvår hann jag ändå inte vara där innan coronapandemin stängde ner samhället – inklusive kulturverksamheten – för ett par år. I och med pandemin blev det också svårare att bekanta sig med ortens centrala aktörer inom kulturlivet och de olika gemenskaperna.

Jag lät inte detta göra mig nedslagen, utan jag började leta efter skärningspunkter mellan mångfalden i Kotka och mina egna tidigare kontakter. Helt från början behövde jag ju inte heller börja: två evenemang i Kotka som redan länge fört fram mångfald på bred front är Maailma Kymissä (ung. världen i Kymmene) och veckan mot rasism. Med tiden har jag, tack vare mina tidigare kontakter, hittat sätt att föra in nya nyanser i arbetet för mångfald i Kotka.

Initiativet till evenemanget Kotka International Film Festival kom år 2020 från Wafa Amel och Ghatfan Ghanoom, aktörerna bakom Kulturcentret Caisas nya internationella filmfestival som körde i gång år 2014. Samarbetet med dem har burit: evenemanget som år 2023 bytte namn till Kotka Human Rights Film Festival har fört filmer med människorättstema från tiotals olika länder till Kotka. Filmerna har valts ut av Ghatfan, Erol Míntas och Jouko Aaltonen. Poesi på olika språk har också haft sin plats på evenemanget, i samarbete med Helsingforsbaserade Sivualo Platform som är ett nätverk för författare i Finland som skriver på olika språk. Organisationen bakom Kotka Human Rights Film Festival är idag en av Kotkas sex kulturpartnerföreningar.





Arbetet med mångfald har med åren fått allt större utrymme på vår agenda. Dansen är ett språk som förenar människor runtom i världen: därför förverkligade vi en serie streetdansworkshoppar för de unga på mottagningscentret i Kotka, i samarbete med Ndjara Dance Company från Helsingfors. Då kriget bröt ut i Ukraina startade vi Operaatio Rauhankukka (ung. operation fredsblomma) där solrosor planterades som en symbol för fred och solidaritet. Bakom idén stod dokumentärfilmaren Rasoul Khorram, som också deltog i förverkligandet. En temamånad kring Latinamerika, Kotkan Latinalaisen Amerikan elokuu, ordnades hösten 2024 och då fylldes Kotka av poesi på olika språk, bildkonst och barnkultur. Som samarbetspartners fungerade de flerspråkiga aktörerna Kolibrí-festivalen och Sivualo Platform.

Samarbete är en produkt av möten och samtal – och utbildning. Här har servicen Kultur för alla bidragit med viktigt stöd och fungerat som samarbetspart: i början av år 2024 ordnade vi en skolningsdag med temat mångfald för hela vår personal. I samband med utarbetandet av Kotka stads nya kulturprogram har jag ordnat diskussioner med representanter från olika kulturgemenskaper. Representanter för olika minoriteter finns också med i det splittrerna kulturforumet, Kotkan Kulttuurifoorumi, som är en rådgivande grupp för utvecklingen av stadens kulturtjänster.

Dagens värld präglas av konflikter och därför upplever jag att bemötandet av olika människor och gemenskaper blir allt viktigare. Kulturen i Finland, och i Kotka, lever och förnyas sig inte i ett tomrum utan i växelverkan. En av de viktigaste aspekterna av mitt eget arbete är just att möjliggöra möten och gemensam verksamhet – på den grunden ligger nämligen fortfarande förutsättningarna för den finländska demokratin och den samhälleliga stabiliteten.

Skribenten är kulturchef i Kotka stad.





3.2 Vem och vad arbetar du för?

Maija Karhunen

Servicen Kultur för alla förverkligade under åren 2022–2024 projektet Rum för skapande arbete – jämlikhet för funktionsvarierade och teckenspråkiga konstnärer med finansiering från Konestiftelsen. Något som framkommit i Kultur för allas tidigare verksamhet, liksom i utredningar utförda av olika instanser och i erfarenheterna hos konstnärer med funktionsnedsättning, var att alla inte erbjuds samma möjligheter att skapa konst och arbeta som konstnär. Syftet för projektet var att skapa arbetsmöjligheter för konstnärer inom olika områden och stöda deras yrkesutövning, samt att tillsammans med konstinstitutionerna hitta strategier för att undanröja strukturell diskriminering. Själv fungerade jag som projektledare.

Det yttras många fina ord om jämlikhet i olika sammanhang, och därför kändes det viktigt att i projektet lägga fokus på handlingar och konkreta resultat. Vi förverkligade bland annat ett mer tillgängligt konstnärsresidens, vi ordnade utställningar i samarbete med Aines konstmuseum i Torneå, vi arrangerade konstnärsträffar, workshoppar och erbjöd mentorering, och dessutom publicerade vi en bok om funkiskonstnärers arbete.

Lika viktig som samarbetet med konstnärerna var målsättningen att förändra strukturerna. Vi samarbetade med Tammerfors universitets utbildningsprogram i teaterarbete Näty, Stiftelser och fonder rf och Finlands Kritikerförbund i fråga om till exempel materialproduktion, så att teckenspråkiga konstnärer och konstnärer med funktionsnedsättning i framtiden ska ha likvärdiga möjligheter att söka studieplatser och stipendier, och så att deras konst på allvar ska kunna inkluderas i den samhälleliga diskussionen om kultur.





Funktionsvarierade konstnärer i arbetslivet

Projektet var funktisstyrt: till så gott som alla roller i projektet rekryterades personer med funktionsnedsättning. Själv upplevde jag det som otroligt intressant att arbeta i ett team med stor mångfald, där olika bakgrunder, språk, arbetsredskap och kommunikationskanaler blev synliga. Ibland tolkade tecken-språkstolken, ibland arbetade vi i en chat eller så fick Whatsapp gå het. Jag fick bevittna det smidiga samarbetet mellan en projektkoordinator som är blind från födseln och en döv person med specialistkompetens. Tyvärr är det sällan man i arbetslivet får se så många nyanser av livserfarenhet och sakkunskap. Då arbetsgemenskapen består av sinsemellan alltför likadana individer blir resultatet trist och grått. Alla tänker i samma banor. Någonting saknas i rummet.

Under min tid i projektet tänkte jag mig att jag ”jobbade för konstnärer med funktionsnedsättning”. Det var de som var mina chefer, snarare än min egentliga arbetsgivare eller till exempel finansiären. Jag funderade på om det arbete vi utförde var tillräckligt transparent för dem som det berörde mest. Det ingick många moment där små eller stora beslut måste fattas och val göras, av sådan typ att det också handlade om maktutövning. Det fick mig att tänka på hur min egen, och alla andras, positionering inom konstfältet – eller världen – påverkar beslut och val. Själv har jag till exempel också en bakgrund inom scenkonsten i en specifik kontext.

Konstens och kulturens ekosystem innefattar många, ofta sinsemellan väldigt olika, verkligheter. Egentligen kan man inte tala om ett enhetligt konstfält, utan det finns många små. Relationerna och nätverken har stor betydelse. En del människor känner vi, andra inte. Vi känner igen en del verkligheter och förutsättningar, men andra har vi svårare att urskilja. Då jag fick månadslön märkte jag hur snabbt jag började glömma hur det var att leva som frilanskonstnär (med funktionsnedsättning), då det måste finnas flera olika inkomstkällor, arbetstiden som lades ned på olika uppgifter måste begränsas och samtidigt var det kanske också nödvändigt att ansöka om socialbidrag. Det var något jag nu bara förstod på en teoretisk nivå.

Vi har alla våra egna stigar som vi följer, vår egen bakgrund och våra egna uppfattningar och vår egen smak i fråga om konst. Då avsikten är att bereda utrymme för mångfald och pluralism samt arbeta för lika möjligheter är det särskilt viktigt att blicka ut i det okända. Vi måste ständigt fråga oss om det är något vi förbisett. Vad är det jag inte lägger märke till? Vad är det jag inte begriper? Vem är det jag borde rikta mig till?





En tankeställare för kommunens kulturverksamhet

Projektet Rum för skapande gav ett brett perspektiv på konstinstitutionerna i dagens läge. Trots att det finns en uppriktig strävan mot en mer jämlik värld kunde jag se även traditionsbundenhet, konservatism, en tendens att ta det säkra för det osäkra och en brist på djärvhet. Det är så lätt att gömma sig bakom olika ryggar: organisationernas, traditionernas. Går det då att verkligen se den ofta hårda verkligheten som århundraden av ojämlikhet bidragit till att forma? Är de etiska avvägningar som görs tillräckliga? Allting är inte svartvitt, men vissa saker är det faktiskt. Tänk om det är möjligt att ändra någonting till det bättre på bara en dag? Och för att världen ska förändras snabbare än på hundra år behövs många olika typer av lösningar som till exempel positiv särbehandling inom kommunen, det vill säga att personer med funktionsnedsättning kvoterar till anställningar inom kulturverksamheten, studieplatser vid konstskolorna och får synlighet som konstnärer i kulturutbudet.

Att förutom de konkreta frågorna kring konstnärskap också få möjlighet att arbeta med förändring på strukturell nivå var också något jag värderade högt inom projektet Rum för skapande. Om fokus bara ligger på individer med funktionsnedsättning nås inte målet. Problemet blir inte rätt lokaliserat. "Felet" ligger nämligen inte i dessa individer; de är inte bristfälliga eller inkompetenta. Lösningen ligger inte i att försöka förbättra deras anpassningsförmåga i all oändlighet, eller i att psykologisera. Blicken måste riktas mot hindren som finns i samhället och mot dem som har makten att ställa upp eller riva ner dessa hinder. Detta gäller då till exempel kommunernas kulturverksamhet. Också för personerna med funktionsnedsättning kan just detta tankesätt som grundar sig på identifiering av strukturer vara det som ger mest handlingskraft.

Så måste vi fråga oss för vem och för vad vi arbetar. Vem är egentligen vår chef? Arbetstagare i offentliga roller har privilegiet att inte arbeta för aktieägarna och kapitalet. Inom kultursektorn i kommunerna är de som styr arbetet sist och slutligen invånarna, medborgarna, människorna; de gemensamma principerna och värderingarna, som jämlikheten. Det är också fastställt i lagen. De krav som konstnärerna med funktionsnedsättning ställer är inte orimliga, utan däremot alldeles normala: rätt att studera, att uppleva konst och arbeta som konstnär, att bli informerad, att delta. Arbetet med detta är allt annat än en bagatell: det är inspirerande, och just nu krävs orädda handlingar av var och en av oss.

Maija är en helsingforsbaserad freelancer inom konstsektorn.





3.3 Det finländska kulturfältet behöver antirasistiskt ledarskap!

Sonya Lindfors

Det finländska kulturfältet behöver antirasistiskt ledarskap, och just du kan faktiskt bidra till förändringen! Antirasismen hänger inte på ens egen hudfärg, identitet eller annan bakgrund, för antirasismen är inte medfödd utan en egenskap som utvecklas över tid. Precis som alla andra mångfaldsrelaterade färdigheter är antirasism en kompetens som kräver att man läser, lyssnar, övar och repeterar. Att man ger sig ut ur sitt bekvämlighetsområde. Den kräver framgångar och misslyckanden; den kräver ord, men framför allt konkreta handlingar.

Mångfalden i Finland ökar i rask takt: ingen statistik förs över etnicitet i Finland, men år 2022 bodde det i landet nästan en halv miljon personer med ett främmande språk som modersmål, alltså 9 % av hela befolkningen ([Statistikcentralen 2023, du förs till Statistikcentralens nätsidor](#)). I de större städerna som Vanda har var fjärde ett annat modersmål än finska, svenska och de samiska språken. Trots att statistiken fungerar väl som indikator ger den inte en heltäckande bild av den kulturella, språkliga och etniska mångfalden. Utanför statistiken faller till exempel många som är födda i Finland och talar finska som modersmål, men vars ursprung är annanstans. I verkligheten är vi svarta, bruna och flerspråkiga finländare med alla möjliga typer av bakgrund många flera än vad statistiken ger tillhanda.

Tyvärr har inte den ökande mångfalden avspeglats i det finländska kulturfältet. Alltför ofta är jag ännu den enda svarta personen i en teatersalong med en publik på flera hundra, eller i en konsertsal, eller på ett diskussionstillfälle om kultur. Vad beror det på? År 2024 duger inte längre svaret ”**ni** är så få”, för statistiken visar att det inte stämmer.





Jag upprepar mig än en gång: Det finländska kulturfältet behöver antirasistiskt ledarskap för att hålla sig relevant i en värld som förändras. Alla som lever, växer upp och är verksamma i Finland ska, oberoende av bakgrund och identitet, ha rätt till konst och kultur, och det är kulturfältets uppgift att erbjuda konst, utrymmen och innehåll som talar till en publik med mångskiftande bakgrund. Mångfald är ett nyckelord i framtidens Finland. Jag hävdar därför att en kulturinstitution inte i framtiden kan ledas utan kompetens i antirasism och diversitet.

Vad är antirasistiskt ledarskap?

Vad är då antirasistiskt ledarskap? Man kunde beskriva det som en ledarskapsstil där strävan är att aktivt och heltäckande identifiera och bekämpa rasismen och dess följder i den egna organisationens verksamhet och kultur. Målet är att låta ett antirasistiskt tänkesätt och processer som främjar jämlikhet, rättvisa, delaktighet och mångfald genomsyra hela organisationen, från ledningen till lobbypersonalen. Denna antirasistiska ledarskapsstil innebär en aktiv strävan att ge utrymme för mångfald inom såväl bakgrund som synsätt och sätt att göra saker. Under lupp står inte bara den egna organisationens struktur och kultur, mångfalden (eller bristen på sådan) i den egna personalens sammansättning och olika processer (som beslutsfattande, rekrytering, budgetering och planering av programutbudet), utan även publiken samt de olika samfundet och intressegrupperna som deltar i organisationens verksamhet. Antirasistiskt ledarskap inom en kulturinstitution är komplext, och visst är det också ofta krävande. Antirasism handlar alltid om normkritik, och i konst- och kultursammanhangen gäller en mångfald av mer eller mindre uttalade normer varav en stor del är exkluderande.

Hur ser en yrkeskonstnär ut? Vad är bra konst? Hurdan är en givande konstupplevelse? Vilka berättelser är universella? Hurdan antas publiken vara?

All kultur och konst förmedlar normer, och ett av målen för antirasistiskt ledarskap är att uppnå medvetenhet om normerna som finns i konstens innehåll, men det handlar också om att sikta högre än så.

Hur skulle Nationalteatern se ut år 2050 om mångfalden och jämlikheten verkligen fick utrymme? Vilka skulle arbeta där? Vilka skulle ingå i publiken? Vilken typ av konst skulle där skapas? Vilken betydelse skulle den ha för olika gemenskaper?

Idealfallet är att det antirasistiska ledarskapet bidrar till jämlikhet både inom organisationen och i det omgivande samhället, via publiken samt olika intressegrupper och samarbetsparter. Konst- och kulturinstitutionerna bär nämligen ett alldeles särskilt ansvar – konsten och kulturen speglar inte bara den omgivande världen utan bidrar aktivt till skapandet av verkligheten. Konsten





förmedlar berättelserna om hurdant ett gott liv är, eller vem som är finländare. Konstruktionen av det finländska är starkt förankrad i kulturen, och den finländska identiteten har formats av såväl Akseli Gallen-Kallela, Aleksis Kivi och Tove Jansson som Käärijä, Kaija Saariaho, Jesse Markin och Outi Pieski. Då världen står inför många olika typer av kriser behöver vi glädje, hopp och samhörighet. Det kan konsten och kulturen erbjuda. Konsten låter oss drömma om en bättre och mer jämlik framtid, där alla kan känna sig inkluderade. För att denna framtid ska kunna bli verklighet behöver vi antirasistiskt ledarskap.

Tio verktyg för antirasistiskt ledarskap

1. **Var transparent och öppen!** Sträva till tydlig kommunikation, även utåt, om värderingar och etiska riktlinjer.
2. **Gör upp en klar strategi och verksamhetsplan!** Goda avsikter är inte i sig tillräckliga för att främja antirasism och mångfald. Följ upp förverkligandet, och korrigera kursen vid behov.
3. **Reservera tid, pengar och energi (också på det känslomässiga planet)!** Strukturella förändringar kräver tid och resurser.
4. **Undersök och för statistik!** Vilken är situationen vid startpunkten, och hur förändras den? Kvoter kan också vara ett effektivt verktyg.
5. **Lär dig känna igen problemen och höj din kunskapsnivå!** Kartlägg strukturmässiga hinder, privilegier och verksamhetskultur. Vad står i vägen för mångfald och jämlikhet? Vad främjar dem?
6. **Ordna skolningar och diskussioner för hela personalen.** Ta in utomstående experter som får ersättning för sitt arbete.
7. **Lär dig av andra!** Vilka evenemang kan du använda som måttstock, och vilka fungerande modeller används?
8. **Satsa på samarbete och delaktighet, och dela med dig av inflytande och resurser.** Bjud in andra i verksamheten och samarbeta med rasifierade aktörer, experter och konstnärer.
9. **Lär dig att göra bort dig och ta ansvar för dina handlingar.** Det hör till saken att man inte alltid klarar sig torrskodd.
10. **Keep your eyes on the prize!** Kom ihåg att det handlar om en fortgående process som kräver långsiktigt engagemang, men det slutgiltiga målet är ett bättre och mer jämlikt konst- och kulturfält, med större utrymme för mångfald.

Sonya Lindfors är kamerunfinländsk koreograf samt grundare och konstnärlig ledare för den antirasistiska och feministiska konstorganisationen UrbanApa.





3.4 The Illusion of Inclusive Leadership in the Arts: Rethinking Structures, Power, and Transformation

Ceyda Berk-Söderblom

Many of you who pursued higher education in the 1990s might remember how business administration studies, particularly MBAs, held undeniable appeal for so many, regardless of their bachelor's degree or professional aspirations. The idea of developing multi-layered competencies in management, understanding organizational structures, and, most importantly, cultivating leadership skills intrigued me as well. After completing my BA in communications, I found myself in executive management studies.

This happened at the turn of the millennium, just before my professional journey in the arts and cultural sector began. It was the first time I encountered a wide range of concepts surrounding leadership, management and business ideas, that undoubtedly helped shape my career in the cultural sector. This learning experience also left me with an enduring fascination with numbers, a perspective that has since become a lens through which I've consistently examined and critiqued many practices in the arts ecosystem.

Despite all these insights, however, one deceptively simple question has remained with me. It's the central question I'm exploring in this essay: Why, in a sector born of human creativity, do we continue to fit ourselves into rigid business structures that seem to contradict everything the arts and culture stand for?

I revisited this question later when I found myself in Finland, navigating an ongoing struggle as a foreign-born cultural worker. Despite my international experience, education, and curatorial background, my contributions were often minimized, an experience shared by many of my immigrant colleagues.





In response, I challenged myself to undertake another cycle of extensive studies, this time in an arts management and a leadership program designed for leaders of cultural organizations, offered by two of Finland's most renowned universities. While I remain deeply committed to lifelong learning, regardless of age or professional stage, I found that, aside from a handful of new terminologies and societal topics currently shaping the cultural sector's agenda, neither of the two programs provided insights that truly surprised or inspired me. Their content largely relied on familiar, outdated approaches. A clear observation emerged: it was

profoundly disheartening to see art institutions still confined to predominantly old-fashioned structures, leaving little room to imagine or implement genuinely innovative ways of organizing and operating.

With nearly a quarter-century of international, transcultural, and transdisciplinary experience in the cultural sector, shaped by a diverse range of roles, collaborations, and contexts, I am still constantly seeking effective methods for managing, structuring, and running arts and cultural institutions, projects, or initiatives. I've worked for and within renowned institutions, collaborating with teams both large and small. My journey also includes nearly a decade of independent cultural work in Finland, enriched by leadership roles in NGOs and self-initiated projects.

At the risk of disappointing you, I must admit I have not found a single, definitive answer to the question I've posed. That said, across the chapters of this publication and among the ideas presented, thanks to the kind invitation from the team at Culture for All Service, I'm pleased to share some reflections shaped by my research, lived experiences, and critical observations, with a particular focus on inclusive leadership.

Inclusive leadership: promise and premise

Why inclusive leadership? Because it's recognized as a powerful catalyst for driving transformation within organizations. Inclusive leadership involves the key capabilities, mindsets, knowledge, skills, and behaviours that leaders must develop to cultivate inclusive environments. The competencies required are extensive, including recognizing biases and actively mitigating their impact on decision-making, embracing curiosity, fostering cultural competence, and promoting collaboration. At its core, these capabilities are grounded in mindsets that are identity-aware, relational, open, flexible, and empathetic.

Under the vast arsenal of guidelines, toolkits, research, and countless how-to manuals tied to various leadership models, we hardly see the transformative change we long for. Where are the organizations that have fundamen-





tally altered entire systems and structures, rising from their own ashes with something entirely new? Why do we continue to rely on the same shiny business models even though their origins may lie in the business world? Where is the agency of cultural practitioners, the creators of new frameworks?

Why, even today, do we continue to settle for tweaking existing organizational frameworks rather than dismantling them entirely and replacing them with models crafted specifically by artists and cultural professionals, the answer becomes painful: Perhaps I am asking the wrong question. Instead, I should be asking: Do we really need a concept of leadership rooted in the corporate world? If the answer is no, then the task before us is not to refine leadership models, but to rethink the very foundations of how arts and cultural organizations are structured and governed. What might emerge instead are forms rooted in collective practice, shared responsibility, and situated knowledge – models that do not separate leadership from participation but see them as intertwined. Rather than adapting borrowed frameworks, the cultural sector could begin to articulate its own organizational logics, shaped by artistic processes, community relationships, and the specific social contexts in which it operates.

One way to think about such alternatives is through rhizomatic forms of organizing, structures that do not rely on a single centre, authority, or fixed hierarchy, but expand through horizontal, multiple, interconnected nodes. In such formations, power is not held but constantly negotiated. Leadership does not reside in roles, but emerges through action, relation, and situated knowledge. This kind of organizing resists standardization and instead adapts to context, allowing cultural and social centres to operate as living systems rather than rigid institutions. In many cultural and social centres, this way of organizing already exists in practice through informal networks, shared infrastructures, and overlapping roles that operate beyond fixed hierarchies.

We keep reproducing these same structures with minor cosmetic tweaks, neatly packaged under various leadership styles that only address the symptoms of our deeper struggle: resistance to systemic change. This is one of the most sophisticated and invisible barriers, an illusory wall we unknowingly help to maintain, creating the perfect illusion of progress. But after a cold splash of reality, it's impossible to ignore that most of these attempts remain frustratingly superficial.

Here, I would like to open a parenthesis to acknowledge American political activist, philosopher, academic, and author Angela Davis, who articulates the heart of this struggle. In her closing plenary at the symposium Planetary Utopias: Hope, Desire, and Imaginaries in a Postcolonial World, Davis critiques the concept of diversity, which, in her view, simply means "largely the effort to make the machine run more effectively with those who were previously excluded by





the machine." As she asks, "Who wants to be assimilated into a racist institution when the institution continues to maintain its racist structure?" (Davis, 2018).

Precisely at this juncture, we must recognize that the structures we aim to correct and make more inclusive, along with the norms we seek to scrutinize through leadership styles often legitimized in these familiar terms, reveal significant limitations and contradictions. When viewed within the context of arts and cultural institutions, these leadership models often fail, particularly in their inability to challenge the deeply rooted systems of power that perpetuate inequality.

The illusion of inclusion

When we look closer, inclusive leadership in the arts often focuses heavily on visible diversity, race, ethnicity, gender, disability, while overlooking the deeper systemic inequities embedded in the cultural and economic systems governing the sector. Can it truly be considered progress if more works by artists from diverse backgrounds are included in exhibitions and programming, but funding systems, the art market, and curatorial practices continue to marginalize those same artists? This surface-level diversity creates the illusion of change, while the deeper institutional structures remain untouched.

There's a recurring issue with inclusive leadership focusing on individual inclusion rather than tackling the larger institutional structures that perpetuate inequality. Leaders may promote cultural competence, inclusivity training, or even "cultural humility," but these efforts rarely address the root problems, such as biased hiring practices, unequal funding models, or exclusive networks. Marginalized voices may be invited to the table, but if they're there only to contribute without influencing decisions, the system remains unaltered.

Many arts and cultural organizations are built on long-standing power structures that prioritize specific narratives, artistic forms, and elite national values. These organizations claim to embrace inclusive leadership, yet their efforts often seem more about serving institutional interests than addressing the deeper, structural issues that continue to exclude so many. Without questioning the power structures that have shaped cultural production for so long, the system remains unchanged: rigid, exclusive, and resistant to meaningful transformation.

What's perhaps even more frustrating is that the burden of inclusion often falls on marginalized individuals. People from underrepresented communities are expected to educate their colleagues, challenge biases, and advocate for their own inclusion. This "burden of inclusion" is emotionally and mentally exhausting, especially for artists and cultural workers who must navigate spaces where





they are often overlooked or undervalued. Instead of focusing on restructuring power, the system places the weight of transformation on those who are already marginalized.

Finally, there is a tension between inclusive leadership and the arts sector's core value of artistic freedom and independence. The arts celebrate creativity, bold expression, and autonomy yet these values can clash with structured inclusivity efforts, especially when artistic freedom is invoked to avoid confronting entrenched power structures. Balancing these needs requires leadership capable of critically examining how institutional practices perpetuate inequity without stifling artistic vision. Without this balance, inclusive leadership risks becoming a tool for prioritizing the comfort of dominant groups, reducing diversity efforts to mere symbolic gestures.

In conclusion, while inclusive leadership holds the potential for meaningful change, it often remains trapped within the very structures it seeks to disrupt. Too many inclusion efforts focus only on the surface, addressing symptoms while leaving root causes unchallenged. Real transformation requires more than diversifying programming or leadership. It demands an honest, uncomfortable confrontation with the cultural, economic, and institutional systems that perpetuate exclusion.

Until arts organizations are ready to engage in a deeper critique, let go of outdated frameworks borrowed from the corporate world, and build something new from the bottom up, inclusive leadership in the arts will remain an aspirational buzzword, full of promise, but ultimately falling short of its transformative potential.

Ceyda is a transborder cultural professional rooted in Mediterranean heritage, tangled in post-national knowledge, power, and social, environmental, and democratic justice, bridging ideas and communities.





4. Information om informationsbaserat ledarskap i kommunernas kulturverksamhet

Seppo Mallenius

Grunden för det moderna informationsbaserade ledarskapet lades för flera decennier sedan, då man funderade och forskade kring denna typ av ledarskap med utgångspunkt i näringslivet. En del av de böcker som skrevs kring mitten av förra seklet, som Herbert Simons *Administrative Behavior* (1947) och Peter Druckers *The Practice of Management* (1954), är fortfarande användbara standardverk och man ska inte heller glömma Nonaka och Takeuchis klassiker *Knowledge-Creating Company* (1995) som handlar om innovationer. Med tiden blev det informationsbaserade ledarskapet också anammat av den offentliga sektorn och kommunledningen, särskilt den ekonomiska förvaltningen och social- och hälsovården.

I den här artikeln diskuterar jag informationsbaserat ledarskap inom konst och kultur, där det fått ordentligt fotfäste under de senaste åren. Tillgången till information har förbättrats i och med kommunernas kulturstatistik Kultti (Kommunförbundet 2025) som koordineras av Kommunförbundet och webbplatsen taidejakulttuuri.fi som upprätthålls av Undervisnings- och kulturministeriet. Informationsbaserat ledarskap inom kommunernas kulturverksamhet bidrar med stöd för planeringen av tjänster, fördelningen av resurser och utvärdering av verksamhetens genomslag. Genom att utnyttja till exempel besöksstatistik, kundrespons och information om välmående kan kommunen utveckla sina kulturtjänster så att de bättre möter invånarnas behov. Dessutom främjar det informationsbaserade ledarskapet transparensen i beslutsfattandet och bidrar till att kulturtjänsterna förverkligas på ett effektivt sätt.

Titeln ”information om informationsbaserat ledarskap” är en mångbottnad fras. För det första behöver vi nämligen en mångsidig samling data som sedan





kan omvandlas till tillförlitlig information. Denna information kan i sin tur kan hjälpa oss utvärdera kommunens konst- och kulturverksamhet och dess inverkan, samt fatta beslut och planera inför framtiden. Utöver detta behöver vi information, eller kanske snarare kunskap, om de metoder vi kan använda för att samla, bearbeta och kombinera data på ett sådant sätt att vi får information som är relevant i situationen där den utnyttjas. Ytterligare utmaningar ligger i att presentera och visualisera informationen, och göra den slutgiltiga tolkningen av den.

Informationsbaserat ledarskap bör följa samma principer som den kvantitativa och kvalitativa forskningen. I Mattila m.fl.:s (2006) nätguide för kvantitativa metoder konstateras att man måste se till att information som samlas in och arkiveras inte är tagen ur sin kontext, att urvalet är tillräckligt stort och representativt, att analysmetoderna som används är rätt valda och dessutom att analyserna är replikerbara, alltså möjliga att upprepa med samma resultat, och därmed tillförlitliga.

I en motsvarande guide för kvalitativa metoder av Saaranen-Kauppinen m.fl. (2006.) förklaras principerna för denna typ av forskning på följande sätt, och de gäller även för kvantitativa undersökningar (översatt från finska): "Inom kvalitativ forskning utgör analysen en kritisk granskning av helheten. Redan från början ska man närma sig forskningsprojektet med nyfikenhet, men också med ett visst mått av skepticism."

Här framgår varför transparens är viktigt i de data som samlas in, liksom i hanteringen av dem. Man måste vara medveten om varifrån informationen kommer samt vilken process den genomgått och genomgår då den slutligen används i ledningssammanhang och administration, oberoende av om det handlar om kommunal kulturverksamhet, social- och hälsovård, undervisning, livskraft, miljö eller teknik. Organisationen måste kunna lita på att informationen som samlats in håller god kvalitet, att de mått som används faktiskt mäter det som de är tänkta att mäta och, som den allra viktigaste punkten, att det finns en kunskap och vilja att tolka informationen rätt.

"Det finns tre sorters lögnar: lögnar, förbannade lögnar och statistik", skrev Mark Twain i sina memoarer år 1907, och det var just vikten av ett kritiskt förhållningssätt i tolkningen av statistik, eller överhuvudtaget information, som han syftade på. Det är dessvärre lätt att antingen i misstag eller avsiktligt dra till synes trovärdiga men missvisande slutsatser baserat på data och statistik (som sedan är antingen lögnar eller förbannade lögnar, fast de baserar sig på fakta). Att till exempel stirra sig blind på medeltal kan förvränga tolkningarna i hög grad: det kan ju låta bra att det i statistiken kommer fram att kulturevenemangen haft sammanlagt 698 000 besökare, vilket för hundra kommuner ger medeltalet 6980 besökare per år. Men tänk om siffran kommit av att evenemangen i 99 kommuner besökts av 2000 personer per år, medan det i den återstående kommunen





ordnats ett antal stora festivaler som lockat sammanlagt 500 000 besökare? Då är det befogat att föra fram andra centrala siffror från materialet i statistiken som till exempel medianen, i detta fall 2000 besökare per år, eller berätta att besökarantalet i 99 kommuner var 2000.

Från data till informationsbaserat ledarskap

Det är befogat att fördjupa analyserna man gör genom att kombinera data från olika källor. Besöksstatistik från konst- och kulturfältet kan till exempel gärna kombineras med bakgrundsinformation om besökarna, som ålder och kön, och dessutom kan det vara värdefullt att titta på besökarnas feedback på kultur- eller konstevenemanget. Denna typ av data kan ge viktiga insikter då man använder korstabeller som kan berätta om vilken typ av evenemang som intresserar besökare med olika bakgrund, eller så kan man använda variansanalys för att jämföra olika befolkningsgruppers medeltal. Även platsdata kan läggas till i analysen, som till exempel varifrån och med vilka färdmedel besökarna anlände samt ifall personer från ett visst område uteblev helt. Om det ytterligare går att inkludera ekonomiska uppgifter blir resultatet med säkerhet ännu mer intressant.

När man kombinerar flera datakällor går det att utföra olika typer av multivariat analys och på så sätt skapa besökarprofiler, förutsäga besöksaktiviteten eller undersöka användartillfredsställelsen. Tidsserieanalyser kan i sin tur vara till stor nytta då man vill undersöka eventuella förändringar över tid i statistiken, som till exempel kulturevenemangens inverkan på välmåendet. Något som också kan vara verkligt intressant är att lägga till data om olika kulturaktörer. Det möjliggör nämligen en analys av den ställning konstens olika områden och utövare har inom kommunen, och indikerar eventuella utvecklingsbehov. Men så kommer det ett ”men” också. Insamling av data är inte helt okomplicerat: man kanske inte når alla människor, och skyddet av personuppgifter påverkar vilka uppgifter som kan samlas in och kombineras.

Att utnyttja information handlar ändå om mer än att välja rätt analysmetoder: hur resultaten framställs som underlag för beslut är också relevant. Olika verktyg för rapportering, visualisering och analys gör det möjligt att överföra även stora mängder till ett format där de är lätta att ta till sig. Interaktiva instrumentpaneler (*dashboards*), grafisk framställning, kartbaserade presentationer och automatiserade rapporter underlättar arbetet med att hitta avvikelser, se kopplingar mellan olika fenomen och välja rätt riktning för utvecklingen, jämfört med att bara titta på tabeller. Bra verktyg ersätter ändå inte en noggrant genomförd analys, utan stöder denna genom att visa den väsentliga informationen för rätt personer vid rätt tidpunkt.





Utan tillräcklig sakkunskap har dessa verktyg ändå inte någon större betydelse. En förutsättning för informationsbaserat ledarskap är att de anställda inom organisationen har en förståelse av såväl egenskaperna hos den information som används som begränsningarna för de analyser som utförs. Genom visualiseringar kan informationen göras lättillgänglig, men samtidigt kan den förenkla fenomen i för hög grad eller till och med resultera i felaktiga tolkningar i sådana fall där användaren inte förstår vad de olika graferna, indikatorerna eller statistiska analyserna egentligen berättar. Därför måste organisationen förutom de tekniska verktygen satsa på personalutbildning i dataläskunnighet, statistiskt tänkande och kritisk granskning av information. Först då grundar sig det informationsbaserade ledarskapet på information som faktiskt blivit förstådd, och inte bara presenterad på ett trevligt sätt. Det hjälper kommunerna att rikta sina begränsade resurser så att de får största möjliga inverkan, och att motivera investeringar i olika verksamhetsområden på ett transparent och faktabaserat sätt.

Mått på kulturell välfärd

Den forskning som utförts om kulturell välfärd har ofta gett vid handen att investeringar i kulturen är förebyggande arbete som kan leda till inbesparingar annanstans i samhället. Artikeln "Taide ja kulttuuri edistävät terveyttä ja hyvinvointia" (sv. "Konst och kultur främjar hälsan och välmåendet", Koivisto & Tähti 2024) i *Lääkärilehti* är en bra litteratursammanställning. Dessutom lönar det sig att bekanta sig med Östra Finlands universitets projekt ArtWell, där den kulturella välfärdens inverkan på ekonomin i Finland undersöktes (Kippo m.fl. 2023).

Det finns en stark koppling mellan den kulturella välfärden och till exempel social- och hälsovården, utbildningsväsendet, idrotten samt tjänsterna för unga och äldre, vilket innebär att data om den måste granskas som en helhet snarare än utgående från enskilda verksamhetsområden (mer om kulturell välfärd i kapitel 6). På så sätt kan utvärderingen av de effekter kulturen har ges större utrymme såväl inom beslutsfattandet som i utveckling av tjänsterna, vilket stöder kommuninvånarnas välmående och lika möjligheter att delta i kulturverksamheten på lång sikt. Kulturell välfärd och informationsbaserat ledarskap i relation till den kan stärka samarbetet mellan olika sektorer, och förhoppningsvis bidra till att skapa helt nya verksamhetsmodeller.

Servicen Kultur för allas värderingar och verksamhet kretsar kring att höja graden av jämlikhet, delaktighet och tillgänglighet inom kulturen. En av hörnstenarna för det vi gör är verksamhetsmodellen för Kaikukortet. Kaikukortet togs i bruk år 2015 i form av ett pilotprojekt i Esbo, och ett år senare prövades det i hela Kajanalands län. I skrivande stund, år 2026, är kortet i bruk i hela 123 kommuner, och ungefär 28 000 enskilda Kaikukort är i kraft.





Kaikukortet är ett kulturkort riktat till personer i svår ekonomisk situation, och det kan beviljas av välfärdsområden och kommuner som gått med i verksamheten. Vanligtvis är personerna som får kortet kunder inom socialtjänsterna, tjänsterna för äldre och personer med funktionsnedsättning, integrations- och sysselsättningstjänsterna, diakoniarbetet, Klubbhus-verksamheten eller mentalvårdsföreningarna. Kortinnehavarna får gratisbiljetter till sådant som ordnas av de aktörer inom kulturen och motionsidrotten som gått med i verksamheten. Till exempel kan det handla om musei- och teaterbesök, konserter, simhallsbesök och idrottsevenemang. Vissa medborgar- och arbetarinstitut har också gått med och erbjuder avgiftsfria kurser för personer som har Kaikukortet. I kapitel 6 finns mer utförlig information om verksamhetsmodellen för Kaikukortet.

Anonyma data om Kaikukortet och dess användare har samlats i en nationell databas, Kaikukanta, sedan år 2021. I början av år 2025 lade vi till Världshälsoorganisationens mätinstrument för upplevd livstillfredsställelse (SWB-10) och ett mätinstrument för Kaikukortets inverkan. De ger kommunerna och välfärdsområdena en möjlighet att samla mer data om kulturell välfärd. I avsnitt 4.2 berättar vi mer om hur Kaikukanta och dess data kan utnyttjas.

Vår förhoppning är att vi kan bidra till en verksamhetskultur för informationsbaserat ledarskap där man systematiskt samlar, analyserar och utnyttjar information om kulturell välfärd som en del av ledarskapet i kommunerna och inom välfärdsområdena.

Seppo arbetar som specialsakkunnig på Kultur för alla. Han är en ekonomie magister och filosofiemagister datavetenskap för vilken amatörteater, körsång och trädgårdsverksamhet är livets salt.

Källor

Drucker, P. F. 1954. *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.

Jakonen, Olli, Oksanen, Katja och Ruokolainen, Olli 2025. "Through administrative turbulence. The perceived effects of health and social services reform on cultural wellbeing activities in Finland." *Kulttuuripolitiikan tutkimuksen vuosikirja*, 2025, vol. 9 nr 1. <https://journal.fi/kultpol/issue/view/13301>. (Hämtad 30.6.2026)

Kippo, Sonja m.fl. 2023. *Ekonomisk utvärdering av kulturellt välbefinnandeaktiviteter. Utvärderingsmetoder för vidareutveckling i Finland. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-361-6> (Hämtad 20.5.2026)





Koivisto, Taru & Tähti Taru-Anneli 2024. "Taide ja kulttuuri edistävät terveyttä ja hyvinvointia". *Lääkärilehti*. Sid. 79. www.laakarilehti.fi/e42185 (Hämtad 25.5.2026)

Kommunförbundet 2025. "Kuntien kulttuuritilastot KULTTI". <https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/sivistystoimen-kehittaminen/kuntien-kulttuuritilastot-kultti> (Hämtad 20.5.2026)

Mattila, Mikko m.fl. 2006. *KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [nätpublikation]. Tammerfors: Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/> (Hämtad 20.5.2026)

Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.

Saaranen-Kauppinen, Anita m.fl. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [nätpublikation]. Tammerfors: Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali> . (Hämtad 20.5.2026)

Simon, H. A. 1947. *Administrative Behavior*. New York: Macmillan.





4.1 Jämlikhetsarbete inom bibliotekstjänsterna med hjälp av information

Nahla Hewidy

Introduktion

Informationsbaserat ledarskap är av avgörande betydelse då kommunens bibliotekstjänster utvecklas, eftersom det möjliggör planering av ett kundorienterat och tillgängligt tjänsteutbud. Biblioteken är offentliga utrymmen, som har i uppgift att erbjuda alla lika möjlighet att ta del av tjänsterna oberoende av bakgrund, språk och särskilda behov.

Jämlikhetsarbete inom bibliotekstjänsterna förutsätter att det finns information om hur de nuvarande tjänsterna uppfyller de behov olika kundgrupper har. Sådan information kan samlas in bland annat genom kundenkäter och intervjuer med personal och sakkunniga. På så sätt uppnås en mer djupgående förståelse av såväl tjänsterna i nuläget som de utvecklingsbehov som finns.

Tydlig information utåt är väsentligt för att det informationsbaserade ledarskapet ska kunna vara framgångsrikt. Personalen måste förstå varför information och feedback samlas in, och hur resultatet av undersökningarna utnyttjas vid beslutsfattande. De anställda kan stöda utvecklingsarbetet och delta aktivt i processen då de inser varför en förändring behövs och hur den förbättrar både kundservicen och arbetsförhållandena. På så sätt blir de mer engagerade och deras självförmåga stärks.

I denna artikel reflekterar jag kring informationsbaserat ledarskap på bibliotek ur ett perspektiv som utgår från Helsingfors stadsbibliotek och resultaten från projektet *Kulturell mångfald och bibliotek* som förverkligades där 2022–2024.





Så se till att du sitter bekvämt, ta lite choklad eller varför inte också en kopp kaffe eller te, och sedan är det dags för en djupdykning i ämnet.

Datainsamling och frågeformulär

Då bibliotekstjänsterna utvecklas krävs det att information fortgående samlas in från både kunder och personal. Datainsamling är ett centralt verktyg för att utveckla bibliotekstjänsterna så att de blir mer kundorienterade och tillgängliga. Med hjälp av datainsamling kan man utreda vilka erfarenheter och behov som finns hos såväl personalen och kunderna, och den information som fås är värdefull som stöd för beslutsfattandet. Baserat på den kan man göra linjedragningar som möjliggör en förbättring av tjänsterna samt en utveckling mot ökad jämlikhet och tillgänglighet.

Det är viktigt att poängtera att denna datainsamling inte får vara enbart en formalitet, vars resultat aldrig utnyttjas. Den insamlade informationen måste omsättas i praktiken. Förändring kan ske långsamt inom stora organisationer, men det är ändå avgörande att informationen har inverkan på beslutsfattande och praxis inom verksamheten. Sker inte detta är risken den att samma utvecklingsbehov påtalas i varje ny enkät utan någon konkret förändring. Det är nödvändigt att informera personalen och kunderna om resultatet och åtgärderna som baseras på det, så att alla upplever deltagandet som meningsfullt och märker att deras röst blir hörd. I praktiken kan det innebära till exempel interna informationstillfällen, tydliga rapporter, öppna diskussionstillfällen eller digitala informationskanaler, som artiklar på intranätet och kundbrev. När informationen sprids öppet och i lättbegriplig form kan mottagarna se vilken effekt det hade att de deltog i insamlingen av information.

Kommunikation med kunderna sker på många olika plan, och det kan handla om allt från personligt bemötande i form av hälsningsfraser och kundservice till skriftliga kundmeddelanden och digitala kanaler. I centrum för allt detta ligger att kunden upplever att hen blir hörd och ser hur den information hen bidrar med används. Det måste tydligt föras fram att kunden har möjlighet att påverka utvecklingen av tjänsterna – detta i sig kan höja motivationen att delta. Också små incitament, som möjligheten att vinna biobiljetter, kan göra tröskeln lägre att delta i kundundersökningar och samtidigt visar det hur viktiga kundernas synpunkter är för organisationen. Informationsbaserat ledarskap innebär inte bara insamling av information, utan det handlar också om genomskinlighet: kunderna ska gärna få veta vilka åtgärder som utförts som följd av deras feedback. På så sätt ökar förtroendet och det känns betydelsefullt att delta.





Metoder för datainsamling inom bibliotekstjänsterna

Många olika sätt att samla in information om kundernas och personalens behov har utnyttjats vid biblioteken. Enkäter och intervjuer har varit centrala, och de har bidragit med värdefull information om bland annat tjänsternas tillgänglighet, jämlikhet och såväl personalens som kundernas självförmåga, det vill säga individens tilltro till sin egen förmåga att klara av en viss uppgift.

Ändå skulle datainsamlingens tyngdpunkter kunna breddas. Den största utmaningen är för tillfället att nå dem som ännu inte använder sig av bibliotekets tjänster, eller som upplever att dessa tjänster inte är lämpade för dem. Åsikterna hos dessa personer har en särskild tyngd, eftersom de kan bidra med värdefulla synpunkter om hur bibliotekstjänsterna kunde utvecklas och göras mer tillgängliga. Det gäller inte bara den rent fysiska tillgängligheten, utan faktorerna som spelar in kan också vara mentala, sociala och kulturella, och de kan leda till att till exempel att personer som tillhör en minoritetsgrupp upplever utanförskap.

Metoderna för informationsinsamling måste i sig också utvecklas så att de blir mer tillgängliga. Det innebär bland annat att enkäterna inte bara ska ta formen av digitala blanketter eller papperslappar, utan de kompletteras med hjälp av mänsklig interaktion. Förtroendet ökar om en person finns på plats då informationen samlas in och om informanterna vid behov kan ställa frågor till och diskutera enkätens innehåll med personen. Det kan öka mängden svar och dessutom bidra till att informationen är mer mångsidig och att delaktigheten förverkligas. I en intervju inom Helsingfors stadsbiblioteks projekt *Kulturell mångfald och bibliotek* sades det att ”Den mänskliga kontakten är viktigare än själva samlingarna” (vår översättning).

Informationen får gärna samlas in från olika källor, och en viktig sådan är olika utomstående sakkunniga, inklusive erfarenhetsexperter. Man måste ändå kritiskt granska vem som ses som expert och vilka utgångspunkterna är då tjänsterna utvecklas. Transparent informationsbaserat ledarskap grundar sig på information från sakkunniga med olika bakgrund, så att inte bara majoriteten gynnas. Olika typer av expertis ska värderas lika, så att sådan kunskap som utgår från egna erfarenheter inte underskattas. Datainsamlingsprocessen berikas av mångsidig sakkunskap, och på så sätt kan man försäkra sig om att olika erfarenheter och behov beaktas i utvecklingsarbetet.

Intervjuer och möten med sakkunniga: Genom att träffa olika experter på mångfaldsarbete och dessutom personer som har fokus på specifika frågeställningar relaterade till kultur, religion, nationalitet, etnicitet, språk och funktionsvariation har man kunnat peka ut brister och behov inom verksamheten. Det ger en tydligare helhetsbild, som leder in på vikten av bredd i informationsinsamlingen till exempel i samband med kundenkäter.





Kundenkäter: Kundenkäterna kan bidra med värdefull information om hur biblioteket uppfyller de olika kundgruppernas behov. Till exempel utförde Helsingfors stadsbibliotek undersökningen ”Biblioteket är för alla” år 2024 för att kartlägga kundernas erfarenheter av tjänsterna och utrymmena. Målet var att förstå kundernas behov och önskemål samt att utveckla tjänsterna i syfte att göra dem mer tillgängliga och användarorienterade.

Personalens synvinkel: Lika viktigt som kundenkäterna är att personalen får dela med sig av sina synpunkter och erfarenheter, eftersom deras dagliga arbete har en direkt inverkan på såväl tjänsternas ändamålsenlighet som kundupplevelsen. Informationen personalen bidrar med kan göra det möjligt att identifiera utvecklingsbehov och problempunkter som kunderna kanske inte själva märker, men som ändå påverkar deras biblioteksbesök.

Gruppdiskussioner: Ett annat sätt att samla in information är diskussioner inom noggrant utvalda grupper. På så sätt kan man identifiera de särskilda behov en viss kundgrupp har, som till exempel äldre personer, studerande eller invandrare. Grupperna kan ge fördjupad insikt i vilka olika faktorer som påverkar olika människogrupper användning av biblioteket och hur tjänsterna kunde utvecklas för att bättre tillgodose deras behov.

Jämförelser och bästa praxis: Då biblioteken utvecklas är det viktigt att utnyttja möjligheten till jämförelser med andra bibliotek och organisationer. Till exempel kan bibliotekens verksamhetsmodeller i andra länder och städer erbjuda inspiration och fungerande praktiker, som kan anpassas till lokala behov. Samarbete med olika aktörer kan dessutom föra fram nya perspektiv och innovativa lösningar.

Datainsamling för projektet *Kulturell mångfald och bibliotek*

Jag koordinerade insamlingen av information för projektet *Kulturell mångfald och bibliotek* som utgick från flera enkäter (”Kielellisen ja kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen kirjastopalveluissa”, sv. Beaktandet av språklig och kulturell mångfald i bibliotekens tjänster, och ”Biblioteket är för alla”) samt expertintervjuer och bibliotekens egna utredningar. I dessa framkom flera större utmaningar som påverkar såväl personalens arbetshälsa som kundupplevelsen.

Särskilt enkäten om beaktandet av språklig och kulturell mångfald lyfte fram den resursbrist som personalen upplever och som framträder tydligare i mindre bibliotek. Resursbristen påverkar direkt personalens självförmåga och förmågan att erbjuda effektiv kundservice.





Centrala utmaningar (enligt informationen som samlades in för Kulturell mångfald och bibliotek):

1. **Förtroendebrist:** Biblioteksbesökare ur olika minoritetsgrupper upplever att biblioteken inte är trygga, vilket gör att de utnyttjar tjänsterna i lägre grad.
2. **Bristande information:** Många kunder känner inte till de tjänster biblioteket erbjuder, och marknadsföringen borde mer effektivt riktas till olika språkgrupper.
3. **Bristande inkludering:** I personalen finns de som upplever att mångfaldsarbetet är en extrauppgift, vilket försvårar en systematisk utveckling. Om mångfaldsarbetet ses som en börda blir det utmanande att utveckla tjänsterna så att alla kunder beaktas.

Kundernas önskemål och behov:

1. **Könssensitiva och tillgängliga utrymmen:** Behov av könsneutrala WC-utrymmen och tillgängliga utrymmen där olika användargrupper beaktas.
2. **Främjande av mångfald:** Kunderna vill se flera minoriteter representerade bland personalen, och önskar överlag representation som ökar tryggheten i bibliotekets utrymmen.
3. **Kulturell tillgänglighet:** Samlingarna och tjänsteutbudet på olika språk borde utvidgas och den kulturella mångfalden bland besökarna beaktas.

Utvecklingsidéer:

1. **Regelbundna mångfaldsskolningar:** Personalen ska erbjudas skolningar om mångfald, antirasism, inkludering och ingripande i situationer.
2. **Utveckling av tillgängligheten:** Bibliotekens utrymmen och tjänster ska vara tillgängliga för alla, vilket innefattar könsneutrala och könssensitiva WC-utrymmen samt tysta utrymmen.
3. **BIPOC-bokhyllor:** Biblioteken borde ha BIPOC-bokhyllor (*Black, Indigenous, People of Color*) för att främja jämlikheten och mångfalden. På hyllorna skulle det finnas litteratur av BIPOC-författare, liksom litteratur och media som berör BIPOC-personer. På så sätt skulle minoriteterna få större synlighet på biblioteket och den kulturella mångfalden skulle främjas. Samtidigt skulle de väcka uppmärksamhet och fungera som ett ställningstagande, precis





som de regnbågs- och ekohyllor som redan finns i många bibliotek och där man kan hitta aktuell litteratur, både fakta och fiktion, om sexuella minoriteter och könsminoriteter respektive natur, miljö och klimatförändringen.

4. **Egna hyllor för faktalitteratur på engelska:** Helsingfors stadsbibliotek placerar faktaböcker på finska, svenska och engelska tillsammans. I intervjuerna med sakkunniga och enkäten "Biblioteket är för alla" fördes fram att detta gör det svårare att hitta det man söker. Det nuvarande systemet gagnar dem som huvudsakligen använder finska. Biblioteket har ändå många användare som primärt inte använder finska.
5. **Tätare samarbete med gemenskaperna:** Biblioteken borde öka sitt samarbete med representanter för olika gemenskaper samt sakkunniga och andra aktörer som arbetar med mångfaldsfrågor. Närvaron på fältet borde också stärkas.

Självförmågans betydelse

Begreppet *självförmåga* är särskilt viktigt inom bibliotekstjänsterna, där de anställdas självförmåga direkt påverkar deras upplevelse av hur väl de kan betjäna kunden och tillgodose hans behov. Personalens självförmåga reflekteras lätt i kundernas upplevelse av den egen handlingsförmågan på biblioteket och därmed den egna självförmågan. Om en anställd tänker sig att hen inte har tillräckliga verktyg eller kunskaper för att beakta behoven hos olika grupper kan hans självförmåga bli svagare. Detta kan ta formen av till exempel ökad stress, arbetsutmattning och låg arbetstillfredsställelse. Då personalen däremot ges möjlighet att lära sig nytt och utveckla sina färdigheter – till exempel genom skolningar om tillgänglighet, könssensitivitet eller tjänster riktade till språkliga minoriteter – växer sig deras självförmåga starkare.

När det hos personalen finns en stark känsla av att de kan sköta sina arbetsuppgifter effektivt kan de också bättre stöda kunderna och erbjuda god service. Detta är särskilt viktigt i då en kund behöver hjälp med till exempel digitala verktyg, då det rör sig om mer invecklade kundservicesituationer eller då ett gemensamt språk mer eller mindre saknas i en stressande situation. En stark självförmåga höjer alltså personalens motivation och hjälper dem orka i arbetet.

Kundernas självförmåga är även den relevant. Kunder som har särskilda behov, till exempel i och med att de tillhör en språklig minoritet, behöver tysta utrymmen eller har en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, kan känna sig säkrare i sin användning av bibliotekets tjänster då tillgängligheten beaktats och informationen är tydlig. Biblioteksbesökarnas självförmåga kan också stärkas





av kundservice där personalen kan erbjuda stöd och hitta kundorienterade lösningar. Att kunderna upplever att de är självständiga aktörer med möjlighet att påverka gör bibliotekstjänsterna mer tillgängliga och ökar användningen, vilket i sin tur syns i kundnöjdheten.

Att stöda självförmågan är alltså en central del av det informationsbaserade ledarskapet och av bibliotekets utvecklingsprocess som helhet. Då både kunder och personal känner att de klarar sig och har möjlighet att påverka gynnar det organisationen i stort. I detta avseende kan det informationsbaserade ledarskapet alltså vara ett centralt redskap, eftersom det möjliggör en kartläggning av de delområden där både personalens och kundernas självförmåga kan stärkas.

Informationsbaserat ledarskap – fördelar och framtidsutsikter

Bibliotekens tjänster gynnas av informationsbaserat ledarskap i många avseenden, och den största nyttan ligger i förbättringen av beslutsfattandet. När systematiskt insamlad information utnyttjas vid utvecklingen av tjänsterna kan organisationen fatta beslut som är mer kundorienterade och har större genomslag. Till exempel beaktandet av mångfald, tillgänglighet och minoriteternas behov grundar sig i att det finns väl avgränsad och aktuell information om de kundgrupper som berörs. Detta förbättrar inte bara kundupplevelsen utan ökar också de anställdas möjligheter att fungera effektivt och målorienterat.

I framtiden blir det informationsbaserade ledarskapet allt viktigare i och med att bibliotekens verksamhetsmiljö blir mer präglad av mångfald, och stora samhällsliga förändringar som digitaliseringen och den åldrande befolkningen ställer dessutom nya krav på tjänsterna som erbjuds. För att biblioteken ska kunna ta sig an dessa utmaningar blir det allt viktigare att följa upp och analysera både kundernas och personalens behov och förväntningar. Utvecklingen av ny teknologi möjliggör till exempel en bättre förståelse av kunderna med hjälp av data, men samtidigt för den med sig nya utmaningar i fråga om till exempel personalutbildning och resursfördelning.

Den sträma budgeten är en central utmaning som kan påverka möjligheten till informationsbaserat ledarskap. Bibliotekens budget är ofta mycket begränsad, och fast det finns uppenbara utvecklingsbehov kan processerna fördröjas av resursbrist. Det finns ändå inte orsak att avstå från målsättningarna. I själva verket blir det informationsbaserade ledarskapets roll allt viktigare av de snäva ekonomiska ramarna: då resurserna som står till förfogande är begränsade gäller det att använda dem klokt, och rikta dem till de områden där den största nyttan kan uppnås. Information som samlas in noggrant och analyseras strategiskt kan hjälpa biblioteket att lägga fokus på de åtgärder som har störst inverkan.





En hoppingivande aspekt är att biblioteken med hjälp av informationsbaserat ledarskap konkret kan motivera behovet av tilläggsresurser. Då det finns tillgång till omfattande och tillförlitliga data om kundernas behov och användning av tjänsterna går det att tydligt motivera tilläggsresurserna för beslutfattarna, och förklara hur tjänsterna rent konkret förbättras. På så sätt kan det uppstå nya möjligheter till finansiering av verksamheten, liksom nya samarbetsprojekt med till exempel kommunerna, stiftelserna och aktörer inom tredje sektorn.

Det informationsbaserade ledarskapet förlorar alltså inte sin betydelse i framtiden, utan tvärtom blir det allt viktigare. De kommunala biblioteken har en unik möjlighet att erbjuda olika befolkningsgrupper välmående och delaktighet, och med tillgång till information kan det göras mer effektivt. Målsättningen är att skapa tjänster som verkligen tillgodoser behoven hos alla de olika kundgrupperna och samtidigt förse personalen med verktyg för att lyckas i arbetet. Det kräver både investeringar och långsiktigt utvecklingsarbete, men resultatet syns i form av bättre, mer tillgängliga och mer inkluderande bibliotekstjänster, vilket är betydelsefullt för hela samhället.

Nahla arbetar på Helsingfors stadsbibliotek.

Källor

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), s. 191–215.

Hewidy, N. 2024). [Yhdenvertaiset kirjastopalvelut – Kulttuurinen inklusiivisuus on osa palveluita \(länken leder till Theseus-databasen\)](#). Examensarbete, Humanistiska yrkeshögskolan.

Hewidy, N., et al. 2016. [Selvitys turvapaikanhakijoiden palvelutarpeista: lähtökohtia kirjastopalveluiden kehittämiseksi](#). Helsingfors stadsbibliotek. (Hämtad 18.5.2026.)

THL, 2022. *Yhdenvertaisuus ja saavutettavuus julkisissa palveluissa*. Institutet för hälsa och välfärd.

Canadian Council for Refugees, 2024. *Equity and Inclusion Framework*.

Duckworth, A. 2020. *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. Scribner.





4.2 Kaikukanta och utnyttjande av data

Seppo Mallenius

Ökar Kaikukortet kommuninvånarnas delaktighet och välmående? Är verksamheten kring Kaikukortet enbart en utgift för kommunen, eller kan den vara ekonomiskt självbärande – kanske till och med ett sätt att spara? Hur kan Kaikukortets inverkan göras mätbar?

Sådana frågor har sannolikt ställts på många håll, antingen i relation till Kaikukortet eller kulturell välfärd mer allmänt. Det finns stora mängder forskningsresultat om den kulturella välfärdens ekonomiska följder och de har visat att de summor som läggs på kulturell välfärd kan betala sig i längden – med ränta. Ett bra exempel på sådan forskning i Finland är projektet Kulttuurihyvinvointitoiminnan taloudellinen arviointi, mer informellt ArtWell (Kippo, Sonja & al. 2023), som är ett samarbete mellan Vaikuttavuuden talo vid Östra Finlands universitet, Cerada-forskningsnätverket vid Konstuniversitetet och Kultur- och välfärdspoolen/Taiteen Sulattamo rf. En bred litteratursammanställning om ämnet finns också i Taru Koivistos och Taru-Anneli Tähtis (2024) artikel.

Kvalitativ feedback om den inverkan Kaikukortet har haft finns tillgänglig ända från lanseringen för över tio år sedan. Deltagarkommunernas ansvarspersoner för Kaikukortet har i regel varje år ordnat responsmöten med representanter för både aktörerna som delar ut korten och kulturmålen som är tillgängliga med kortet, och på dessa möten har det ofta förts fram hur Kaikukortets användare upplevt att kortet gett dem innehåll i livet och en känsla av delaktighet. I och med att välfärdsområdena kom med i verksamheten har även representanter för dem deltagit i mötena. Utöver detta ordnar teamet bakom Kaikukortet årligen ett möte för ansvarspersoner, som fungerar som forum för ömsesidigt stöd och kanal för respons till servicen Kultur för alla.





Teamet bakom Kaikukortet inom servicen Kultur för alla har ofta fått positiv feedback från de aktörer som delar ut kortet, till exempel om hur en missbrukare velat hålla sig nykter för att kunna gå till gymmet med Kaikukortet, eller hur en arbetslös ensamförsörjarmamma har berättat om hur mycket det gemensamma barnteaterbesöket betydde för hennes barn. Besöksmålen har i sin tur gett feedback om hur de nått nya målgrupper och sänkt tröskeln för besök tack vare kortet. Sådana kommentarer, tillsammans med data från Kaikukanta, gör oss övertygade om att Kaikukortet bidrar till att öka den kulturella välfärden.

Det har också samlats in kvantitativa data om verksamheten kring Kaikukortet ända sedan lanseringen. Från år 2015 till slutet av år 2020 förde deltagarkommunerna själva bok över mängden Kaikukort samt samlade in bakgrundsinformation om personerna som beviljades kortet (anonymiteten beaktades) och användningen av korten vid olika besöksmål. Servicen Kultur för alla sammanställde sedan en nationell statistik baserat på dessa uppgifter.

Databasen Kaikukanta

I början av år 2021 togs en nationell, centraliserad databas för Kaikukortet i bruk, vid namn Kaikukanta. Där registreras samtliga Kaikukort liksom demografiska uppgifter om innehavarna, som födelseår, postnummer för bostadsorten, kön, modersmål och livssituation för tillfället. Dessutom bokförs användningen av korten; ett besöksmål kan registrera besöket på en allmän nivå eller mer detaljerat så att det till och med syns vilken föreställning som setts eller vilken tjänst som utnyttjats med Kaikukortet. Det är också värdefullt att veta hur många barn som deltagit i ett evenemang tillsammans med en vuxen kortinnehavare.

Med tiden har Kaikukanta blivit en verkligt rik informationskälla. Mellan åren 2021 och 2025 har det i databasen registrerats 76 701 Kaikukort, och 227 077 besök relaterade till kultur eller idrott som gjordes med kortet. Dessutom registrerades 46 954 besöksgångar för kortinnehavarnas barn och barnbarn.

Kaikukortets mervärde för kommunerna ligger ändå inte bara i själva deltagandet i kulturlivet, utan också i hög grad i att användningen av kortet systematiskt genererar statistiska uppgifter. Dessa data kan utnyttjas såväl vid beslutsfattandet som i riktandet av förebyggande tjänster, vilket på lång sikt kan medföra inbesparingar för kommunerna.

För det första ligger nyttan i att informationen som samlas möjliggör en mer detaljerad förståelse av vilka som använder tjänsten och på vilket sätt. Det går att sammanställa information om till exempel antalet besök, olika besöksmål (som museer, teatrar och konserter), regional fördelning och aktiviteten hos olika kundgrupper. Då man i kommunen kan se hur kulturdeltagandet förverkli-





gas i praktiken går det att bedöma huruvida en tjänst verkligen når kortinnehavarna den är riktad till. Då kan besluten baseras på fakta snarare än antaganden.

Från och med år 2025 blev det möjligt att bokföra den enskilda kortinnehavarens subjektiva välmående i Kaikukanta, på skalan 0–10. Denna indikator (SWB-10) används av Världshälsoorganisationen, bland annat då världens lyckligaste land årligen utses. Förutom SWB-10 går det att i Kaikukanta registrera kortinnehavarens upplevelse av hur Kaikukortet inverkat på välmåendet. Tanken bakom insamlingen av denna information är att med tiden få en stor mängd data om förändringar i kulturell välfärd och Kaikukortets inverkan.

En målsättning för denna statistik är också att kunna bedöma effekten av kulturell välfärd i förhållande till andra tjänstebehov. Då data om användningen av Kaikukortet kan granskas parallellt med uppgifter om användningen av till exempel social- och hälsovårdstjänster går det att hitta eventuella kopplingar mellan kulturdeltagandet och förändringar i välmåendet. Om det kan konstateras att aktivt deltagande i kulturlivet korrelerar med ett minskat behov av dessa tjänster kan kommunen motivera investeringar i kulturen ekonomiskt, som förebyggande åtgärder. Det ger stöd åt tankesättet att kulturen är en del av den helhet välfärdstjänsterna utgör, snarare än bara en utgift.

Utnyttjandet av statistik ger en möjlighet att utveckla tjänsterna så de blir mer effektiva. Om det till exempel syns att Kaikukortets användare favoriserar vissa kulturmål eller typer av evenemang kan kommunen och kulturaktörerna bättre rikta sitt utbud. Samtidigt går det att identifiera hinder för deltagandet, som till exempel regional ojämlikhet eller dålig tillgänglighet. Detta kan öka tjänstens genomslag utan betydande extrautgifter.

Statistiken ger stöd för utvärderingar av kostnadseffektiviteten. Då det är känt hur mycket Kaikukortet kostar kommunen i förhållande till användningsgraden och de uppnådda resultaten kan man ta ställning till vad man får för pengarna. Det blir särskilt viktigt i situationer där kommunens resurser är begränsade. Ett noggrant insamlat och analyserat statistiskt material kan visa att relativt små investeringar i kulturen kan främja välmåendet och eventuellt minska behovet av tyngre tjänster.

För det andra möjliggör statistiken uppföljning på lång sikt. Den kulturella välfärden blir i regel inte genast uppenbar, utan effekterna kommer så småningom. Regelbunden insamling av data och jämförelser mellan de olika åren gör det möjligt att se tendenser i utvecklingen, som till exempel en högre grad av delaktighet eller förändringar i användarprofilerna. Detta gör Kaikukortet till ett strategiskt verktyg för kommunerna, snarare än bara en tjänst bland andra.

Redan nu används statistik baserad på Kaikukortet och Kaikukanta i många kommuner, exempelvis i välfärdsberättelserna. Kaikukortet nämns också i





TEAViisari och förhoppningsvis kommer det i något skede att ingå i HYTE-koeficienten eller liknande indikatorer som påverkar kommunernas möjligheter att få ekonomiskt stöd för att främja den kulturella välfärden. Dessa exempel gäller givetvis inte bara Kaikukortet utan även användningen av många andra olika verktyg och tillvägagångssätt som stöder den kulturella välfärden.

I rapporten *Selvitys kulttuurihyvinvointipalveluiden toimintamalleista kunnissa ja perustettavilla hyvinvointialueille* som sammanställdes av konsultbyrån för regional utveckling MDI konstaterades att verksamhetsmodellen för Kaikukortet och registret Kaikukanta är en av de mest ändamålsenliga modellerna för främjandet av kulturell välfärd (Anttila, Kuusisto & Siltanen 2022).

Seppo arbetar som specialsakkunnig på Kultur för alla. Han är en ekonomie magister och filosofi magister datavetenskap för vilken amatörteater, körsång och trädgårdsverksamhet är livets salt.

Källor

Anttila, Sara, Kuusisto, Eveliina & Siltanen, Kirsi 2022. *Selvitys kulttuurihyvinvointipalveluiden toimintamalleista kunnissa ja perustettavilla hyvinvointialueille. Loppuraportti*. Undervisnings- och kulturministeriet, Social- och hälsovårdsministeriet & MDI - Aluekehittämisen konsulttitoimisto. <https://www.mdi.fi/wp-content/uploads/2022/08/Kulttuurihyvinvointi-loppuraportti.pdf> . (Hämtad 30.6.2026)

Kippo, Sonja m.fl. 2023. *Ekonomisk utvärdering av kulturellt välbefinnandeaktiviteter. Utvärderingsmetoder för vidareutveckling i Finland*. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-361-6> (Hämtad 20.5.2026)

Koivisto, Taru & Tähti Taru-Anneli 2024. "Taide ja kulttuuri edistävät terveyttä ja hyvinvointia". *Lääkärilehti*. Sid. 79. www.laakarilehti.fi/e42185 (Hämtad 25.5.2026)





4.3 Mångfalden ökar i kommunerna – hur står det till med kunskapsbasen för kulturpolitiken?

Sari Karttunen, Kulturpolitiska forskningscentret Cupore

Under de senaste årtiondena har invandringen lett till stadigt ökande mångfald i Finland. Mellan 1990 och 2023 har andelen personer med utländsk bakgrund vuxit från en knapp hundradel till en dryg tiondel. Utvecklingen har ändå varit ojämn ur regionalt perspektiv. I huvudstadsregionen varierar andelen med utländsk bakgrund²⁹ från en femtedel till en dryg fjärdedel (Helsingfors 20 %, Esbo 24 %, Vanda 27 %), men i 200 kommuner är denna andel under fem procent. Skillnaderna landskapen emellan är stora, och situationen är mycket annorlunda i kommuner med landsbygdsdrag än i de mer stadsartade kommunerna med tät bebyggelse. (Statistikcentralen, u.å.-a.)

I den här artikeln granskar jag kunskapsbasen för kommunernas kulturpolitik ur mångfaldsperspektiv. Med kunskapsbas avser jag statistik, forskning och data som kan ligga till grund för planering, förverkligande och utvärdering av kulturpolitiken. Enskilda undersökningar och datainsamlingar kan fungera som kunskapsbas, men tidsserier är särskilt värdefulla med tanke på uppföljning och utvärdering.

Kunskapsbasen för kulturpolitiken i regionerna har under de senaste decennierna byggts på inom flera olika projekt, men fortfarande ingår inte tillräckligt med information om mångfald (Lahtinen & Karttunen, 2021). Detta tema uppmärksammades exempelvis inte nämnvärt i den kunskapsbasundersökning om konst- och kulturpolitikens behov som utfördes på beställning av Undervisnings- och kulturministeriet år 2020 (Haanpää m.fl., 2020). Senare har

²⁹ Statistikcentralen definierar personer med utländsk bakgrund som personer vars enda kända förälder eller båda föräldrar är födda utomlands (Statistikcentralen, u.å.-b).





ministeriets strategi för främjandet av kulturell mångfald aktualiserat frågan om kunskapsproduktion kring ämnet (Lummepuro, 2023).

Analysen jag utförde för denna artikel visar att det finns tillgång till regelbundet insamlad information som är relevant för kulturpolitiken och där invåranas mångfald beaktas – i vissa fall till och med kommunspecifik sådan. Denna information finns ändå inte sammanställd någonstans, och den kräver tolkning. Min översikt är inte heltäckande utan jag valde att lägga fokus på vissa utvalda källor. Nedan kommer jag att i urval presentera det jag funnit, och diskutera hur denna information kan utnyttjas i den kulturpolitiska processen.

MoniSuomi

Institutet för hälsa och välfärd (THL) har i MoniSuomi, som är en del av Hälso-samma Finland-befolkningsundersökningen, kartlagt hälsotillståndet och välfärden hos personer som är födda utomlands och bor i Finland (THL, 2024c). Informationen härstammar från en enkätundersökning som utfördes 2022–2023, där man fick ungefär 7 800 svar. I fråga om kultur bidrar undersökningen med information om både styrda och självständiga fritidsaktiviteter samt utnyttjandet av tjänster i hemkommunen. Undersökningsresultaten finns tillgängliga på THL:s hemsidor i form av indikatortabeller enligt bland annat tidigare hemland och orsak till immigration. Områdesvariabeln är huvudsakligen välfärdsområdet.

Enligt MoniSuomi hade närmare hälften (45 %) av alla inflyttade vuxna (av kvinnorna 49 %, av männen 42 %) utnyttjat kulturtjänster under år 2022. En dryg fjärdedel (27 %) ansåg att de i sin hemkommun fick tillgång till färre kulturtjänster än de behövde; andelen var störst hos personer inflyttade från Afrika. På samma sätt hade nästan varannan inflyttad (47 %; av kvinnorna 53 %, av männen 41 %) använt bibliotekets tjänster. I fråga om biblioteken ansåg en tiondel (10 %) att utbudet var otillräckligt. (THL, 2024d.)

MoniSuomi ger mer detaljerad information om Helsingfors, Åbo, Esbo och Vanda. I Helsingfors hade till exempel drygt hälften (51 %) av alla inflyttade från andra länder använt bibliotekstjänster, och i Åbo knappt hälften (46 %). I Åbo var kvinnorna bosatta i centrum den mest aktiva gruppen (71 %), och minst aktiva var männen bosatta i Pansio-Jyrkkälä (21 %). I Helsingfors syntes vilken inverkan bakgrundslandet kan ha: biblioteket utnyttjades mest aktivt av kvinnor från Asien, Amerika och Oceanien, medan män från Ryssland och Sovjetunionen var minst aktiva (33 %). (THL, 2024d.)





Hälsa i skolan

THL:s enkät Hälsa i skolan samlar information om hälsa, levnadsvanor, välbefinnande och skolmiljö hos elever inom den grundläggande utbildningen samt i gymnasiet och yrkesläroanstalterna (THL, 2024a). Tabellen nedan innehåller information från enkäten som år 2023 riktades till elever i åttonde och nionde klass i grundskolan i Vanda och Esbo, där andelen invånare med utländsk bakgrund är den största i Fastlandsfinland. I hela landet är både ledda och självständiga konst- och kulturhobbyer vanligare hos dem som har bakgrund i utlandet än hos dem som har bakgrund i Finland. Av personer med utländsk bakgrund är de som är födda utomlands mer aktiva än de som är födda i Finland. I fråga om Vanda är det anmärkningsvärt att en så liten andel (15,1 %) av de unga som är födda i Finland med utländsk bakgrund deltar i ledd hobbyverksamhet.

Härkomst och hemort	Ägnar sig åt konst eller kultur under ledning minst varje vecka på fritiden, %	Ägnar sig åt konst eller kultur på eget initiativ minst varje vecka på fritiden, %
Alla elever		
Hela landet	18,3	25,9
Esbo	21,8	29,3
Vanda	20,3	24,9
Elever med finländsk bakgrund		
Hela landet	16,9	24,8
Esbo	19,9	27,8
Vanda	18,5	23,5
Elever med utländsk bakgrund, födda i Finland		
Hela landet	22,4	27,9
Esbo	23,3	28,1
Vanda	15,1	23,5
Elever med utländsk bakgrund, födda utomlands		
Hela landet	27,3	35,0
Esbo	28,4	36,9
Vanda	28,6	29,6

Tabell. Konst- och kulturhobbyer hos elever i grundskolans 8. och 9. klass i hela Finland respektive i Vanda och Esbo år 2023. Källa: THL, 2024b.





Kulturdata från TEAviisari

THL:s TEAviisari, med fokus på hälsofrämjande arbete, samlar information från kommunerna om bland annat hälsofrämjande kulturverksamhet. År 2023 inkluderades invandrarna som en underkategori i frågan om vilka särskilda grupper som beaktas vid anordnandet av kulturverksamhet. 70 % av kommunerna meddelade att de beaktas. Andelen växte i proportion till kommunstorleken: i kommuner med under 5 000 invånare var andelen 61 %, och i kommuner med över 50 000 invånare var den 100 %. I stadsartade kommuner var andelen högre än medeltalet (87 %). (THL, 2024e.) Kommunspecifik information finns tillgänglig.

Information produceras, men hur dra nytta av den?

Kulturpolitiken på kommunal nivå kräver en kunskapsbas där befolkningens ökade mångfald beaktas. Särskilt i stadsartade kommuner finns ett behov av den här typen av information. I utvärderingen av samhällets basservice år 2023 framkom att de kulturansvariga i urbana kommuner upplevde att centrala trender inom utvecklingen kretsade kring ökning i invånarantalet, ökad kulturell mångfald och skillnader inom kommunen (Ruusuvirta m.fl., 2024).

Då mångfaldsperspektivet inte betonas i kulturpolitikens kunskapsbas kommer bristerna att accentueras i utvecklingsprojekt som utgår från den. Detta gäller till exempel KULTTI, som samlar kommunernas kulturstatistik (Kommunförbundet, 2023). En kunskapsbas där mångfalden beaktas är ändå något som diskuteras inom flera kommunala kulturpolitiska utvecklingsprojekt, som till exempel projektet *Moninaisuus kuntien taide- ja kulttuuritoiminnan lähtökohtana* (Kultur för alla, u.å.) och utvecklingsuppdraget *Kultur tillsammans* (Esbo, u.å.). En ökad press på informationsproduktionen är alltså att vänta.

Trots att min översikt visar att det ännu finns luckor i kunskapsbasen syns också att framsteg gjorts. Intressant nog har dessa framsteg berott på att man lyckats knyta kulturfrågor till kunskapsbasen för sådana sektorer som ses som stora och samhällsrelaterade relevanta (jfr Gray, 2002). Alla de populationsbaserade datainsamlingarna jag lyft fram är antingen producerade eller utförda av THL, vilket innebär att ramverket utgörs av kulturdeltagandets koppling till hälsa och välbefinnande (se Saukko m.fl., 2023).

Det är väl tidigt att utvärdera vilken effekt *Konst, kultur och ett mångfaldigt Finland*-arbetsgruppens slutrapport (2021), samt Undervisnings- och kulturministeriets handlingsprogram som är baserat på denna rapport (2023), haft på kunskapsbasen. TEAviisari-enkäten från 2023 visade att rapporten i det skedet bara behandlats i ett fåtal kommuner. Inte ens i Helsingfors eller Esbo hade





ledningsgruppen för kultur behandlat rapporten, men i Vanda hade den presenterats och diskuterats. (THL, 2024e.)

Mångfaldsperspektivet borde integreras i de allmänna informationstjänsterna, så att det går att hitta data för den egna kommunen och göra en jämförelse med andra kommuner. En mer solid kunskapsbas kräver utvecklingsarbete och tillförsel av resurser. I dagsläget är informationen utspridd och svår att hitta. Ofta produceras ingen information om mångfald för de portaler som samlar registerbaserad forskning, trots att det i princip skulle vara möjligt. Då det finns tillräckliga data räcker det inte att information finns tillgänglig på kommunnivå, utan också kommunens olika områden ska inkluderas.

Förutom att samla in en större mängd data måste man fästa uppmärksamhet vid hur dessa data analyseras och presenteras. Trots att det är viktigt att jämföra utlandsfödda personer med den infödda befolkningen inom en gemensam referensram måste man akta sig för att se dessa grupper som homogena – och än mindre som motsatta varandra. Orsakerna till invandring varierar i hög grad liksom invandrarnas bakgrund, vilket avspeglas i såväl deras kulturutövning som deras önskemål i fråga om kulturutbudet. Detta går att urskilja i MoniSuomi-undersökningen.

Det är viktigt att man inom kommunerna utvecklar mekanismer som stöder utnyttjandet av den information som finns tillgänglig, och att man främjar spridningen av fungerande modeller. Den information om Esbo och Vanda jag tog ur Hälsa i skolan-undersökningen är inte i sig användbar inom kulturpolitiken, utan snarare ger den upphov till nya frågor. Den här typen av tabeller och grafer kan ändå vara på sin plats för att väcka diskussion till exempel vid kommunens interna workshoppar. Då de kulturansvariga inom kommunen tolkar data har de stor hjälp av sådan kunskap på gräsrotsnivå som de fått genom praktiskt arbete och olika samarbeten. Man kan tänka sig att mångfaldsagenterna inom servicen Kultur för alla skulle vara lämpade att facilitera sådana workshoppar.

Sari är en helsingforsisk kulturforskare för vilken inte heller Björneborg är främmande.

Källor

Gray, C. 2002. Local Government and the Arts. *Local Government Studies*, 28(1), 77–90.

Esbo (u.å.). [Yhteistuumin – Kuntien kulttuuritoiminnan yhteispiste \(länken för dig till hemsidan\)](#). Hämtad 15.12.2024.





Haanpää, S., Manu, S., & Siltanen, K. 2020. [Taiteen ja kulttuurin toimialan tilasto- ja tietoperusta: Nykytila ja kehittämisohdotukset](#). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2020:13.

Kultur för alla (u.å.) [Moninaisuus kuntien taide- ja kulttuuritoiminnan lähtökohtana 2025 \(länken för dig till hemsidan\)](#). Hämtad 15.12.2024.

Kommunförbundet, 5.12.2023. *Kommunernas kulturstatistik KULTTI* (länken för dig till publikationens hemsida).

Lahtinen, E., & Karttunen, S. 2021. [Moninaisuus taiteen ja kulttuurin alalla. Seurantatiedon kehittäminen \(länken för dig till publikationens hemsida\)](#). Tietokortti 5. Kulturpolitiska forskningscentret Cupore.

Lummepuro, M. (red.) 2023. [Konst, kultur och ett mångfaldigt Finland: Undervisnings- och kulturministeriets åtgärdsprogram för att främja mångfald inom konst och kultur](#). Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2024:12.

Ruusuvirta, M., Renko, V. & Nokela, S. 2024. *Utvärdering av basservicen 2023: kultur-tjänster*. Kulturpolitiska forskningscentret Cupore och regionförvaltningsverken.

Saukko, N., Kaunisharju, K., Vuolasto, J., Saaristo, V., & Wiss, K. 2023. *Hyvinvointia ja terveyttä edistävä kulttuuritoiminta kunnissa 2023*. Tutkimuksesta tiiviisti, 58/2023. Institutet för hälsa och välfärd.

THL. 13.11.2024a. *Enkäten Hälsa i skolan*.

THL. 7.6.2024b. Resultaten av enkäten Hälsa i skolan [Resultat för årskurs 8 och 9 i den grundläggande utbildningen, gymnasiet och yrkesläroanstalterna på statistikku-ben].

THL. 24.10.2024c. *Vad är undersökningen Moni-Suomi?* [Nätsidan finns inte längre]

THL. 18.3.2024d. [MoniSuomi 2022 -tutkimuksen ilmiöraportit ja indikaattoritiedot](#).

THL. 2024e. [TEAvisari \(länken för dig till hemsidan\)](#). Hämtad 15.12.2024.

Statistikcentralen (u.å.-a). [Antal och andel personer med invandrabakgrund efter område, 1990–2023 \(länken för dig till hemsidan\)](#). Hämtad 15.12.2024.

Statistikcentralen (u.å.-b). [Info om statistik. Begrepp. Utländsk bakgrund \(länken för dig till hemsidan\)](#). Hämtad 15.12.2024.





4.4 Fattig, men först och främst människa

Linnéa Partanen

Jag vill berätta min historia så att kommunerna bättre kan beakta hur deras beslut påverkar människor som upplever fattigdom. Beslut som fattas av kommunen, särskilt sparbeslut, inverkar allra kraftigast på de som befinner sig i den svagaste ställningen. Och ändå är det vår röst som hörs allra minst i kommunernas beslutsfattande.

Jag har upplevt fattigdom under hela mitt liv. Jag är hemma från en liten ort, där det inte riktigt fanns annat kulturutbud än sommarteater och bio. För vår familj var teater- och biobiljetterna för dyra. Vi som upplever fattigdom oroar oss ständigt för om vi den här månaden har möjlighet att betala för förnödenheter som hyra, mat, telefonräkning och kollektivtrafikbiljetter. Då all ens ork går åt till att sköta om grundläggande behov känns kulturtjänsterna ouppnåeliga. Lyckas man spara några tior i månaden lönar det sig inte att lägga dem på upplevelser, utan de reserveras för nästa nödsituation.

Som yngre tänkte jag mig att kultur och konst är till för dem som har pengar, tid och ork. Då vardagen för den som upplever fattigdom präglas av stress och oro, finns det inte resurser för att ta hand om det egna välmåendet. Då kan en teaterupplevelse eller en biokväll med en vän rent av kännas som slöseri av resurser. Det kan kännas som om fattigdomen innebär att man inte har rätt till kultur- och konstevenemang, eftersom de inte är helt nödvändiga för överlevnaden. Paradoxalt nog kan en person som upplever fattigdom ändå dra den största nyttan av den andningspaus en kulturupplevelse erbjuder. Första gången jag gick på bio var det med min högstadielklass, då jag inte själv behövde betala för biljetten. Första gången jag gick på teater var det som en del av ett projekt riktat till självständigt boende unga. Kultur- och konstutbudet fick jag bekanta mig med då jag som 16-åring blev antagen till ett konstgymnasium. Under lektionerna i konstämnen i gymnasiet fick jag ägna mig åt dans, skriva poesi och





spela teater utan några deltagaravgifter. En ny värld öppnade sig, och den lärde mig andra sätt att se på samhället, hantera känslor och uttrycka mig. Vi som gick på gymnasiet förenades av behovet att uttrycka oss genom konsten och skapa nytt, fast jag kände mig väldigt annorlunda än barnen till journalister och forskare.

Ända sedan gymnasiet har kulturen och konsten inneburit en plats för mig att andas ut, och för en stund glömma stressen kring pengar och den vardagliga kampen för överlevnad. Jag kan uppleva något annat och vara något annat än en ung person i sårbar ställning, utan föräldrar och goda framtidsutsikter. Då jag tog studenten förstod jag att jag inte längre skulle ha samma möjlighet att ägna mig åt konst som i gymnasiet. Jag tog reda på vad privat dansundervisning kostar, men den summan motsvarade månadens matbudget. Jag valde att äta framom att dansa.

Det var viktigt för mig att skaffa en utbildning, så att jag skulle få möjlighet till en bättre framtid. Då universitetet inte öppnade sina dörrar för mig efter gymnasiet sökte jag till träartesanlinjen i hemortens yrkesskola. Under studierna lade jag märke till att jag hade förutsättningar för självständigt kreativt arbete. Jag planerade att fortsätta studierna vid en yrkeshögskola. Vid sidan om yrkesstudierna arbetade jag på vardagskvällarna, så att jag skulle ha råd med de verktyg och material jag behövde för skolan. De långa dagarna var tröttsamma och då jag blev färdig med studierna var jag utmattad. Då en ärftlig sjukdom dessutom bröt ut innebar det att jag fick min yrkesexamen som arbetsoförmögen.

Framtiden kändes tröstlös. Utan studieplats, arbete och möjlighet till hobbyer tillbringade jag dagarna i min lilla etta. Ensamheten och passiviteten bidrog till att min situation blev allt värre. Jag hade knappt råd att göra någonting alls på min hemort. Jag flyttade till Helsingfors med avsikten att hitta en arbets- eller studieplats ifall min hälsa blev bättre. En av orsakerna till flytten var gratisevenemangen i Helsingfors erbjuder. Jag tänkte att jag där skulle få delta gratis i allt möjligt; jag skulle få ägna mig åt hobbyer och träffa människor utanför hemmet. Om arbetslösheten fortsatte skulle jag behöva innehåll i mitt liv för att inte förlora orken helt.

I staden upptäckte jag Konstens natt, kulturverkstäderna, konstgallerierna samt föreningarnas och organisationernas gratisevenemang. Jag hittade också till ungdomsverksamheten där man erbjöd konst- och hantverksgrupper utan deltagaravgifter och materialkostnader. Via ungdomsverksamheten fick jag också gå på teater och museer gratis, och det gjorde jag väldigt gärna. Jag bekantade mig med nya människor, fick kamratstöd och möjligheter att tillbringa tid utanför hemmet.

Då fattigdomen begränsar livet lägger man märke till hur många saker som kostar. Det finns inte många utrymmen dit man kan gå för att träffa människor





utan att betala, eller dit man får ta med sig egen mat. Om månadens budget inte ger utrymme för restaurang- och cafébesök blir tröskeln högre att ge sig ut ur hemmet. Då man planerar någon aktivitet måste man fundera på om man kan ta med sig mat, eller om det finns en matbutik i närheten. Trots att själva evenemanget är gratis kan maten bli ett problem, om man inte har råd med det som säljs på plats.

Under den tid då min vardag präglades av sjukdomens symptom, fattigdom och hopplöshet kunde ett grätisevenemang ge mig möjlighet att för en stund rikta tankarna annanstans än till den dagliga överlevnaden. I teaterpubliken var jag en i massan. När jag talade om karaktärerna i pjäsen och analyserade vändningarna i intrigen var jag tillfälligt undängömd för den värld där jag var en marginaliserad ung individ som kostade samhället en miljon.

Så småningom fick jag på nytt grepp om mitt liv. Jag deltog i produktionen av en kortfilm om arbetslöshet, jag skrev poesi vid en folkhögskola och jag ordnade en konstutställning med fattigdom som tema, med min egen målning som reklambild. Jag ordnade en flash mob med ojämlikhetstema som en del av en kurs på kulturcentret Gamlasgården, och då jag fick en kamera till låns ordnade jag fotosessioner med mina vänner.

Jag är medveten om att jag gav ett väldigt positivt gensvar på det stöd jag fick. Jag utnyttjade de möjligheter jag blev erbjuden, och prövade entusiastiskt på nya saker. Vid planeringen av tjänster måste man vara medveten om att alla inte har de resurser som krävs för att vara så pass aktiv. Också språket, otillgängliga utrymmen och lokaltrafikens dyra biljetter kan utgöra hinder.

Jag är väldigt orolig över hur förkrossande inverkan de sparåtgärder Orpos regering verkställer kommer att ha på dem som upplever fattigdom. Baserat på min egen erfarenhet är jag säker på att nedskärningarna som riktas mot socialbidragen kommer att innebära en inskränkning av livsmiljön för dem som upplever fattigdom. Då saxen drabbar inkomsten hos de som redan är sårbara kommer följden att vara en ökning i marginalisering och sjukdom.

Förutom den grundläggande tryggheten och hälsovården förstör regeringen den nödvändiga finansieringen för kulturen och föreningarna. Då det till exempel finns ett bristfälligt utbud på tjänster inom den psykiatriska vården tar tredje sektorn vid. Tredje sektorn erbjuder stöd till dem som behöver det, men har också en betydande roll i att styra människor till rätt tjänster. Det finns många människor som inte har förutsättningar att fungera i det system som skapats för dem.

Då situationen för dem som upplever fattigdom blir allt svårare är det oundvikligt att den slutliga prislappen blir mångfaldigt större än inbesparingarna på kort sikt. Vi betalar fortfarande priset för fattigdomen, marginaliseringen och bristen





på delaktighet som blev en följd av 90-talets recession. Det finns mycket forskning om fattigdomens följder på lång sikt, men det är sällan man beaktar den här typen av konsekvenser vid beslutsfattande.

Tredje sektorn har gett mig det stöd och bemötande, och de resurser och verktyg, jag behöver för att klara mig i vardagen i en helt annan utsträckning än vad social- och hälsovården förmått. Inom den offentliga sektorn är det sällsynt att det är individen som blir bemött, i stället för problemet. Jag vill inte att mina problem ska få all uppmärksamhet, utan jag vill bemötas som en människa med färdigheter och möjligheter.

Livet är redan väldigt inskränkt för dem som upplever fattigdom, och ofta kan det kännas hopplöst. Det är svårt att föreställa sig en bättre framtid då de till synes oöverkomliga hindren hopar sig framför en. Att känna sig delaktig kan då ge en människovärdet tillbaka.

Jag hoppas att man i kommunerna är klok nog att tänka på ett annat sätt. Jag hoppas att man ser de som upplever fattigdom som människor som är värda att lägga resurser på.

Linnéa är en helsingforsisk fattigdomsaktivist, studerande i samhällspolitik och hobbymålare.





5. Jämlik kultur: kommunen som finansiär och möjliggörare

Aura Linnapuomi & Outi Salonlahti

Vid sidan av staten och stiftelserna hör kommunerna till de verkligt betydelsefulla finansiärerna av kultur. Kommunerna arrangerar egen kulturverksamhet och möjliggör dessutom verksamhet ordnad av andra. I detta huvudkapitel läggs fokus främst på hur kommunerna i egenskap av möjliggörare kunde främja jämlikt bemötande. I kapitlet uppmärksammas framför allt de medel som finns tillgängliga för kommunerna i deras jämlikhetsarbete kring utrymmesfrågor, ansökningsprocesser och avtal.

Tillgängliga rum för kulturen, utan diskriminering

Outi Salonlahti

Frågan om bättre tillgänglighet i hyrda utrymmen och om hyresgästens möjligheter att förbättra den aktualiseras ofta i olika utredningar om kulturverksamhetens tillgänglighet (se till exempel Pokela 2022, 25, 30–34; servicen Kultur för alla 2011, 6, 15, 20, 23), liksom i Kultur för allas diskussioner med representanter för kultursektorn. Otaliga konst- och kulturverksamheter är belägna i utrymmen som hyrs av kommunerna. Därför är det av central betydelse att kommunerna förbättrar och renoverar sina utrymmen för att åtgärda brister i tillgängligheten – både självmant och i enlighet med hyresgästernas förslag. Förstås är den allra bästa lösningen att dessa kulturverksamheter redan från början hänvisas till utrymmen som är tillgängliga. Tillgängligheten är en förutsättning för jämlikhet.

Utgångspunkten är att hyresvärden har ansvaret för att utrymmena följer de krav som ställs på hälsa och säkerhet, samt de lämpar sig för användningssändamålet. Byggnadens strukturer och de tekniska installationerna ligger i





regel på hyresvärdens ansvar (CRE Premises 2025, Lag om hyra av affärslokal 482/1995.)

Utrymmen med bristande tillgänglighet är en form av indirekt diskriminering, som till exempel då en person som använder hjälpmedel för att röra sig inte kan ta sig till ett utrymme där ett kulturevenemang ordnas (Diskrimineringsombudsmannen 2026). I sådana fall har evenemangets arrangör bötfällts (Yle 2025). Diskrimineringslagen fastställer att kommunerna ska främja jämlikheten, och i detta ingår bättre tillgänglighet. I många kommunala strategidokument nämns jämlikheten som en viktig målsättning eller prioritering, och detta ska synas också i fråga om alla kommunens fastigheter.

Tillgängligheten i de utrymmen kommunen äger är lagstadgad. Statsrådets förordning om byggnaders tillgänglighet (241/2017) tillämpas till exempel på tillståndspliktigt uppförande av nya förvaltnings-, service- och kontorsbyggnader, liksom på reparationer och ändringar, utvidgningar och ändring av byggnadens ändamål i fråga om dessa (se även Miljöministeriet 2026). Kommunen måste strikt och noggrant övervaka att bestämmelser om tillgänglighet följs vid nybyggen och då äldre fastigheter renoveras. Dessutom är det mycket viktigt att den nuvarande eller kommande hyresgästen deltar i processen för att se till att tillgängligheten beaktas då man bygger eller renoverar. Det är ändå inte tillräckligt att bara beakta byggbestämmelsesamlingen. Byggherren ska inkludera såväl tillgänglighetsexperter som utrymmets kommande användare i planeringsprocessen, och här kan till exempel representanter för kommunens råd för personer med funktionsnedsättning (eller handikappråd) bidra med synpunkter. Användarna och de sakkunniga lägger ofta märke till sådant som planerna inte alls kommit att tänka på.

Något som diskuteras mycket inom både kultur- och kommunsektorn är de otillräckliga resurserna, till exempel i fråga om medel, arbetskraft och tid. Särskilt efter pandemin och nedskärningarna inom finansieringen av konst och kultur verkar många kulturprofessionella med minimala resurser. Men även om resurserna är små görs ständigt prioriteringar och val. Jämlikheten går inte att spara bort. Den kan inte heller existera avskilt från resten av strategin, utanför ”grundverksamheten”, så att den endast skulle prioriteras med öronmärkta medel som kanske i något skede beviljas.

Principer för användning av utrymmena

Kommunen måste aktivt motarbeta all diskriminering. Detta gäller också rasism, och den kan motverkas bland annat genom principer för användning av utrymmen. Mot slutet av år 2024 uppstod ett fenomen där organisationen





Sinimusta Liike ordnade läsecirklar i bibliotek för att sprida sin rasistiska ideologi och normalisera sin verksamhet. Ifall dessa sammankomster hindrades beskyllde organisationen bibliotekschefen eller kommunen för att bryta mot lagen. Trots att biblioteken är öppna för alla är det inte tillåtet att ägna sig åt verksamhet som går mot jämlikheten i deras utrymmen (Suomen kirjastoseura 2024; Yle 2024; MTV uutiset 2025). Forskarna Riku Neuvonen och Oula Silvennoinen konstaterar att rasistisk verksamhet inte går att försvara genom att vädja till yttrandefriheten (Yle 2024).

Det finns orsak för kommunernas ledning och övriga anställda att förbereda sig på motsvarande situationer genom att på förhand fundera kring hur de borde hanteras. I den dagliga verksamheten kunde till exempel principerna för tryggare rum fungera som ett redskap. Hela personalen behöver dessutom känna till de instruktioner som finns för ingripande i osakligt bemötande. Utöver det är det mycket viktigt att den högsta ledningen och över lag de anställda i kommunen visar sitt stöd för bibliotekschef och resten av personalen – eller den organisation provokationen riktar sig mot. Säkerheten för anställda med kundbetjäningssuppgifter måste också tryggas. I samband med läsecinklarna ordnade av Sinimusta Liike konstaterade Helsingfors sektorchef för kultur och fritid i en intervju att staden kommer att se över principerna för användning av allmänna utrymmen och vilken typ av grupper, tankar och ideologier kan ges möjlighet att verka i dessa (MTV:s nyheter 2025).

Hyresnivån

Centralt för kultur- och föreningsverksamheten är också på vilken nivå kommunen lägger sina hyror. Vilka möjligheter har till exempel en förening med små tillgångar, eller en liten organisation som fungerar på frivilligbasis, att få tillgång till utrymmena? Finns det till exempel olika hyreskategorier baserat på verksamheternas storlek och ekonomiska tillgångar? Ibland kan det finnas en enda liten nyckelfaktor, som tillgång till ett förmånligt utrymme, som får kulturverksamheten att blomstra trots de knappa resurserna. Man kan nog säga att alla utrymmen som används för kulturverksamhet egentligen borde vara tillgängliga på grund av användningsändamålet.





Jämlighet i avtal och samproduktioner

Outi Salonlahti

Kommunen kan främja jämlikheten då avtal görs upp om till exempel användning av utrymmen, samproduktioner eller köp av tjänster. Exempelvis kan kommunen kräva att den som använder eller hyr ett utrymme förbinder sig till principerna för tryggare rum, icke-diskriminering och aktivt jämlikhetsarbete i form av en jämlikhetsplan och ingripande i diskriminering och trakasserier.

Om kommunen tagit Kaikukortet i bruk lönar det sig att lägga till en punkt angående kortet i avtal om samproduktioner och tidsbestämda hyresavtal. På så sätt uppstår en rutin där man frågar av besökande grupper och utomstående evenemangsarrangörer ifall de vill erbjuda gratis biljetter för Kaikukortets användare. Kaikukortets nationella verksamhetsmall gör det möjligt att i sådana fall gå med i verksamheten genom att erbjuda 2–10 kortinnehavare en gratisbiljett till evenemanget. Det är alltså låg tröskel för en tillfällig besökande grupp att bidra till Kaikukortet-verksamheten. I kapitel 6 i denna publikation finns mer information om Kaikukortet.

I fråga om samproduktioner kan det vara svårt att veta vad allt som borde inkluderas i avtalet. Ibland är det först då produktionen förverkligas som det kommer fram att deltagarna har olika praxis (Finlands Teatrar rf 2015). Trots det lönar det sig att hålla jämlikhetsprinciperna i minnet redan då avtalet görs upp. På förhand kan parterna komma överens om till exempel tillgängliga utrymmen och tillgänglig kommunikation. På så sätt främjar man att tillgängligheten förverkligas i linje med lagstiftningen och kommunens strategi i produktionen.

Vare sig det handlar om en samproduktion eller någon annan form av samarbete är det en god idé att på förhand kontrollera vilka tillgänglighetsbehov de som deltar har. På så sätt hinner man vid behov göra ändringar och anskaffningar, och komma överens om praktiska arrangemang kring produktionen. Kommunen kan på olika sätt föra fram att det är önskvärt att konstnären eller samarbetsparten berättar om sina tillgänglighetsbehov. Ett sätt är att meddela att kommunen gärna tar emot samarbetsparternas eventuella *tillgänglighetsriders* (eng. *access rider*, se till exempel Forum Box (2025) sätt att kommunicera om dessa). En tillgänglighetsrider är ett redskap för konstnären genom vilket hen kan meddela om de behov och önskemål hen har i arbetet, samt möjliggöra gränsdragning i frågor som är viktiga för hen (Bullivant & Lindholm 2021; Hevda 2019.) Ridern kan innehålla information om till exempel behov och önskemål i fråga om anpassningar, utrymmesarrangemang, tidtabeller och kommunikationssätt. Här finns ett exempel på en tillgänglighetsrider (på finska): [Taiteilijan Taikasauva: Saavutettavuusraideri-esimerkki \(2026, PDF\)](#).





Det är nyttigt att gå igenom all feedback tillsammans med samarbetsparterna, inklusive hur tillgängligheten förverkligades och vilka utmaningar som finns. På så sätt har alla en bättre utgångspunkt i fråga om tillgänglighet för följande produktion.

Finansiären har makt att främja jämlikt bemötande

Aura Linnapuomi

Kommunen ska försäkra sig om att jämlikheten och tillgängligheten beaktas i den egna verksamheten och i understöd som beviljas andra. Allra främst gäller det för kommunen att se över tillgängligheten i de egna ansökningsprocesserna. Dessutom ska den ställa upp olika villkor gällande likabehandling för understöd och inköp av varor och tjänster.

Som finansiär för kulturverksamheten och upphandlare av tjänster har kommunen stort inflytande på i vilken mån kulturinstanserna behandlar frågor om jämlikhet, tillgänglighet och mångfald i sina ansökningar. Ett konsekvent handlingsätt innebär att ställa krav på till exempel tillgänglighet då tjänster köps och samarbetsparter väljs, eftersom kommunerna har en lagstadgad skyldighet att främja alla befolkningsgruppers lika möjligheter och deltagande i konst, kultur och bildning (Lag om kommunernas kulturverksamhet 166/2019, § 2). Det är viktigt att målsättningarna, principerna och instruktionerna i fråga om mångfald, jämlikhet och tillgänglighet också genomsyrar principerna och instruktionerna för allmänna understöd och verksamhet.

Kommunen kan i egenskap av finansiär aktivt uppmåna konstnärer och andra kulturaktörer som hör till underrepresenterade grupper att lämna in ansökningar. I meddelanden om finansiering och uppköp lönar det sig att framföra önskemål om ansökningar och offerter från aktörer som för tillfället har sämre synlighet i den kulturverksamhet som stöds av kommunen. Lika viktig är att ansökningarna bedöms av personer med olika bakgrund, också ur minoritetsgrupper.

Utöver detta kan kommunen överväga riktade ansökningar. De kan ha ett visst tema, eller vara öppna bara för vissa grupper som är underrepresenterade i kommunens verksamhet. Sådana riktade ansökningar eller ansökningar med minoritetsperspektiv som tema kan vara ett sätt att öka mångfalden i kommunens kulturliv.





Beslutsfattarna och beredningen kan främja jämlikt bemötande

Outi Salonlahti

Beslut om kommunernas kulturunderstöd fattas av olika tjänstepersoner eller kommunalpolitiker utgående från tjänstepersonernas beredning. Det är nyttigt att fråga sig hur mångfalden syns i gruppen som skapar beslutsunderlagen och fattar beslut. Vilken sakkunskap om minoritetskulturer har de som bereder och fattar beslut, och har de färdigheterna som krävs för att beakta sökandenas olika förutsättningar? Tar de hänsyn till att en konstnär med funktionsnedsättning har ställts inför många olika hinder redan i utbildningsskedet, vilket gör att hans cv inte ser likadan ut eller är lika omfattande som det hos en konstnär med flera privilegier trots att deras karriär är lika lång (Rum för skapande arbete 2024)?

En annan fråga som aktualiseras är ifall de som bedömer ansökningar och fattar beslut om understöd har ett tillräckligt mångsidigt perspektiv på konstens kvalitet samt skickligheten, förmågan och erfarenheterna hos organisationen eller konstnären bakom en ansökan. Vilken är granskarnas uppfattning om konstens kvalitet? Jussi Koitela (2021) som arbetat som programchef på Frame skriver att ”kvalitet” är ett svårdefinierat begrepp i fråga om konst. Enligt honom är definitionen ofta uteslutande till sin natur: kvalitet är något som bara vissa utvalda individer med särskilda egenskaper och många privilegier kan identifiera och har tillgång till. Koitela skriver att kvalitetsbegreppet ”stänger ute vissa marginaliserade människogrupper och uttryckssätt i samhället” (översättning från finskan) och därför kan begreppet till och med behöva överges ”ifall tanken är att de offentligt finansierade konstinstitutionernas roll i ett demokratiskt samhälle är att stöda olika uttryckssätt inom kulturen och olika befolkningsgruppers närvaro och synlighet”. Kriterierna för kvalitet i verksamheten, konsten eller annat innehåll måste åtminstone göras transparenta, så att de sökande känner till bedömningsgrunderna.

En faktor som kan granskas vid bedömning av ansökningar är minoriteternas egen roll i verksamheten. Gäller ansökningen sådan verksamhet där människor ur olika minoriteter är involverade som aktörer eller målgrupp? Vilka personer leder organisationen: ingår personer med funktionsnedsättning, regnbågspersoner, personer med invandrabakgrund eller bruna personer i styrelsen eller bland ledarna för verksamheten? För att ställa frågeställningen på sin spets: finansieras till exempel det att personer utan funktionsnedsättning gör konst för personer med funktionsnedsättning, eller är det minoritetens egen konst och kulturverksamhet och därmed deras eget aktörskap som stöds?

De som bereder och fattar beslut om understöd kan gärna erbjudas mer information, stöd och skolningar i fråga om tillgänglighet, mångfald och normer (Rum för skapande arbete 2024). I kapitel 3 behandlas temat normer. Slutligen





är en viktig fråga vad som anses vara en bra ansökan. Vilka möjligheter har en sökande som inte kan ”projektjargongen”, eller vars språkliga uttryckssätt inte är normenligt?

Tillgänglighet som en del av ansökningsprocessen

Aura Linnapuomi

Det är viktigt att kommunen ser till att tillgängligheten beaktas i de praktiska arrangemangen för ansökningsprocesser. Under de olika delarna av ansökningsprocesserna framkommer tydligt hur väl kommunen själv beaktar tillgängligheten, mångfalden och jämlikheten i sin verksamhet. I listan som följer finns exempel på sådant som det lönar sig att beakta i samband med ansökningsprocesser. Listan utgår från *Tillgänglighetsminneslista för konstfinansiärer* (Rum för skapande arbete 2024) och Canada Council of the Arts-centrets nätsidor (2026). Listan kan även utnyttjas för kommunens meddelanden om upphandling.

Ansökningstid

- Om möjligt kan ansökningen vara öppen flera gånger om året. Detta förbättrar tillgängligheten för personer vars funktionsförmåga varierar. (Rum för skapande arbete 2024.)

Elektronisk ansökningsblankett

- En utomstående tillgänglighetsexpert bör granska den elektroniska ansökningsblanketten så att den är så lätt att använda som möjligt, även med olika tekniska hjälpmedel som till exempel de skärmläsare som används av personer med nedsatt syn.
- Också nätsidorna och andra plattformar för ansökan ska vara tillgängliga. Även här lönar det sig att be om utlåtande av en utomstående expert, ifall tillgängligheten inte granskats tidigare.

Alternativa blanketter och ansökningssätt

- Förutom den elektroniska blanketten bör det finnas andra sätt att fylla i och skicka ansökan, som till exempel att för hand fylla i en pappersblankett och skicka den per post.
- Något som också kan övervägas är möjligheten att helt eller delvis lämna in ansökan i annat format än det skriftliga. En ljudfil, video





eller intervju ger sökandena mer mångsidiga möjligheter i ansökningsprocessen. (Rum för skapande arbete 2024.)

Språket i utlysningen, instruktionerna och blanketten

- Tvåspråkiga kommuner är skyldiga att publicera utlysningen, instruktionerna och blanketten på båda de inhemska språken, finska och svenska. Gällande Sápmi fastställs i lagen att de samiska språken som används i Finland ska beaktas. Utöver detta har alla kommuner en skyldighet att främja att användarna av finskt och finlandssvenskt teckenspråk kan använda och få information på sitt eget språk.
- Med tanke på jämlikheten är det befogat att i kommunikationen använda flera språk än vad lagen kräver: rekommendationen är att använda åtminstone finska, svenska och engelska samt beakta de andra språk som talas i området.
- Det är viktigt att använda klarspråk i ansökningsblanketten, instruktionerna och utlysningen. Versioner av dessa på lätt språk är dessutom en god idé om det finns möjlighet.

Hjälp med att fylla i ansökningsblanketten

- Hjälp med att fylla i ansökningsblanketten ska gärna erbjudas till exempel per telefon, ansikte mot ansikte och i en chat.
- Hjälp med att skapa projektplanen kan gärna erbjudas. Personer som har svårigheter att uttrycka sig i skrift, perceptionssvårigheter eller svårigheter i att minnas och förstå kan gagnas av stöd i planeringen eller skrivandet.

Informations- och skolningstillfällen om tillgänglighet, mångfald och jämlikhet

- Det lönar sig att ordna info- och skolningstillfällen om tillgänglighet, mångfald och jämlikhet för de sökande. Viktigt blir då att dessa teman behandlas utgående från å ena sidan sammansättningen hos gruppen eller organisationen som söker understöd samt det samarbete och den produktion de föreslår, å andra sidan publiken/deltagarna.
- Också på allmänna informationstillfällen om ansökningsprocessen bör perspektiv relaterade till tillgänglighet, mångfald och jämlikhet behandlas. Dessutom är det viktigt att berätta hur tillgängligheten beaktats i ansökningsprocessen.





- På de allmänna informationstillfällena kan man samtidigt berätta om de tjänster och lösningar för tillgänglighet som kommunen erbjuder, som till exempel flyttbara ramper man kan låna, hörslingor, kulturlots- eller kulturkompisverksamhet samt eventuell hjälp som erbjuds med att ta sig till kulturevenemang.
- Informationstillfällena som ordnas kring ansökan ska också i sig vara tillgängliga. De ska ordnas i ett tillgängligt utrymme med hörslinga. Behov av tolkning ska beaktas. Flera har möjlighet att ta del av informationen ifall tillfället streamas och en inspelning med undertext finns tillgänglig på kommunens nätsidor efteråt.

Andra tillgänglighetsbehov i ansökningsprocessen och feedback

- De sökande kan ha olika tillgänglighetsbehov relaterade till ansökningsprocessen. Därför ska man kunna hänvisa till en person som det går att diskutera dessa med.
- Det kan finnas en möjlighet att ge feedback om ansökningsprocessens tillgänglighet på själva ansökningsblanketten, men det lönar sig att möjliggöra feedback genom andra kanaler också senare; då man precis fyllt i ansökan kanske man inte orkar eller vill kommentera processen.

Förslag på villkor för understöd och köp av tjänster

Genom villkor som tillämpas vid meddelanden om upphandling och understöd kan kommunen främja jämlikheten och förutsätta att de sökande presenterar konkreta planer relaterade till likabehandling. Samtidigt höjer kommunen de sökandes kunskapsnivå om likabehandling och lösningar för avlägsnande av hinder.

Den sökande kan som en del av ansökningen eller offerten ombes förklara hur tillgängligheten i produktionen eller verksamheten förverkligas. I listan nedan finns exempel på frågor det kan löna sig att ställa. Ett alternativ är att ge möjlighet att kryssa för de tillgänglighetslösningar som utnyttjas i verksamheten. På så sätt blir det inte en så krävande uppgift i fråga om mindre produktioner och evenemang.





Exempel på frågor om tillgänglighet och mångfald som kan ställas till sökande

1. Berätta hur tillgängligheten förverkligas i utrymmet där arbetet utförs eller evenemanget ordnas. Beakta också hörselmiljön och hur omgivningen fungerar för personer med synnedsättningar.
2. Berätta hur tillgänglighetsbehoven hos arbetsgruppens medlemmar, konstnärerna och personalen beaktas, inklusive till exempel hjälpmedel de behöver, reseersättningar relaterade till tillgänglighet samt lön för assistenter och tolkar.
3. Berätta hur tillgängligheten beaktats vid eventuell rekrytering. Har följande till exempel övervägts?
 - Delvis anonym rekrytering.
 - Målinriktad rekrytering (till exempel så att personalens modersmål ska motsvara de i kommunen, i samma förhållande).
 - Positiv särbehandling (ifall det finns jämnstarka sökande, väljs en person som tillhör en underrepresenterad grupp?).
4. Berätta hur tillgängligheten beaktas i kommunikation och marknadsföring, till exempel så att tillgänglighetsinformation uppges och såväl informationen som layouten på nätsidorna är tillgängliga.
5. Berätta hur den språkliga tillgängligheten beaktas (till exempel språkversioner i innehållet och kommunikationen, lätt språk och klarspråk).
6. Berätta om evenemangen tolkas (till exempel skrivtolkning, syntolkning, tolkning till teckenspråk, taltolkning och tolkning mellan olika talade språk).
7. Berätta på vilka sätt evenemangen är multisensoriska, det vill säga hur de kan upplevas med olika sinnen.
8. Berätta hur deltagare i svår ekonomisk situation beaktas i prissättningen.
9. Berätta vilket stöd det ges som underlättar förståelsen (till exempel i form av lätt språk och bildkort). Finns det dessutom olika sätt att delta, till exempel genom att göra något själv?





10. Berätta hur den sociala tillgängligheten främjas, till exempel:

- Hur förverkligas principerna för tryggare rum och på vilket sätt informeras deltagarna om dem?
- Informeras det om möjlighet att delta på olika sätt: kan man till exempel delta i en workshop genom att bara följa med det som görs, eller förväntas alla delta aktivt i aktiviteten eller diskussionen?
- Ges information om innehållet på förhand, och ges stöd i förberedelserna inför besöket (till exempel i form av en s.k. social berättelse, alltså en berättelse i ord och bild om vad som händer i vilket skede av besöket och hur viktiga platser som huvudingången, kundbetjäningen, garderoben och själva utrymmet för evenemanget ser ut)?
- Är det möjligt att delta tillsammans med en frivillig, som en kulturlots eller -kompis?

11. Berätta på vilket sätt trygga utrymmen som är fria från diskriminering förverkligas för arbetsgruppen, konstnärerna och personalen.

12. Berätta vilka medel som är i bruk i arbetet mot rasism, till exempel:

- Vilka verktyg finns för att interвенера mot rasism och mikroaggressioner i interaktionen?
- Hur syns antirasismen strukturellt i projektet (till exempel i skolningar för parterna om antirasism i allmänhet, och specifikt antirasism vid rekrytering)?

13. Berätta hur målgrupperna ges möjlighet att delta i utvecklingen av innehållet och verksamheten.

14. Berätta om eventuella planer på att besöka olika offentliga institutioner och anstalter.

15. Berätta hur feedback om förverkligandet av tillgängligheten samlas in från arbetsgruppen, konstnärerna och deltagarna.





Övriga betoningar som rekommenderas

- Det är en god idé att be den sökande eller tjänsteleverantören att på en tillräckligt detaljerad nivå inkludera kostnader relaterade till främjande av tillgänglighet och mångfald i budgeten. Själva budgetmallen kan gärna innefatta en del för dessa kostnader (se modell i slutet av denna artikel). På så sätt kan kommunen betona att tillgänglighet och mångfald är två av grundstenarna för den kulturverksamhet som stöds. Samtidigt framhävs att kommunen understöder beaktandet av tillgänglighet och mångfald. Då åtgärderna ska presenteras i detalj på skilda rader i budgeten måste de sökande i sin ansökning fatta medvetna beslut om hur de arbetar för tillgänglighet, mångfald och jämlikhet.
- Samarbete med olika grupper är verkligt betydelsefullt för jämlikhetsarbetet. Den sökande eller tjänsteleverantören kan gärna uppmuntras till att samarbeta med andra i planeringen och förverkligandet av produktionen, och på det sättet beakta mångfalden i samhället.
- Inom kommunen kan man fundera på om det finns möjlighet att kontrollera hur den sökande eller tjänsteleverantören beaktar mångfald även på andra sätt i sin egen organisation. Syns mångfalden och arbetet för den till exempel i styrelsen, ledningen, personalen eller arbetsgrupperna?

Uppföljning av understöd ur jämlikhetsperspektiv

Aura Linnapuomi

Kommunen kan stöda och engagera aktörer som beviljats understöd i jämlikhetsfrågor genom att kalla dem till "jämlikhetskontroller", alltså träffar med fokus på jämlikhet och likabehandling. Träffarna gör det möjligt att dela med sig av erfarenheter och ställa frågor i ett större sällskap, vilket innebär att fungerande praxis sprids. Eftersom utmaningar sannolikt också förekommer finns samtidigt en möjlighet att stöda varandra. Genom dessa träffar kan kommunen i sin tur signalera att jämlikhet är en av dess grundläggande värderingar, och visa intresse för de lösningar och utmaningar som förs på tal. På så sätt visar kommunen sin vilja att stöda jämlikhetsarbetet inom verksamheten med kommunal finansiering.





På träffarna kan till exempel följande frågor diskuteras:

- Hur förlöper de olika samarbetena?
- Hur förlöper arbetet med de åtgärder för tillgänglighet och mångfald som presenterades i ansökningsen?
- Hur har målgrupperna gjorts delaktiga i verksamheten?
- Vilken information har kommit fram om förverkligandet av mångfald?
- Allmän diskussion om aktörernas olika planer för bland annat likabehandling, tillgänglighet och antirasism.
- Vilka utmaningar har aktörerna mött, vilket stöd behöver de och varifrån kan de få det? Hur kan aktörerna stöda varandra?

Del om tillgänglighet och inkludering i budgetmallar, förslag:

Utveckling av tillgängligheten

- tillgänglighetskartläggning
- tillgänglighetsrelaterade förbättringar och reparationer i alla utrymmen, även personalutrymmena
- sakkunnigutlåtanden om de digitala tjänsternas tillgänglighet
 - nätsidor
 - intranät
 - övriga digitala tjänster, som mobilappar

Arvoden för sakkunniga

- arvoden för utbildade erfarenhetsexperter
- arvoden för känslighetsläsare





- arvoden för tillgänglighets- och mångfaldsexperter
- arvoden för användarutvärdering och testning av de digitala tjänsternas tillgänglighet

Anpassningar, hjälpmedel och utrustning samt tolkning och översättning för utförande av arbetet

- de rimliga anpassningar som diskrimineringslagen förutsätter
- övriga anpassningar
- hjälpmedel och datorprogram
- hörslinga
- tolkning, till exempel till teckenspråk
- översättning

Tillgänglighet i det konstnärliga innehållet, evenemangen och kommunikationen

- videor på teckenspråk
- skrivtolkning
- tolkning av talat språk (till exempel simultan- och viskningstolkning)
- syntolkning
- teckenspråkstolkning
- taltolkning
- undertexter till liveuppträdanden
- undertexter till inspelningar
- översättningar
- bearbetning till lätt språk
- hjälpmedel och utrustning
- material på punktskrift

Aura är Kultur för alla tf. verksamhetsledare och hemma från Karabacka.

Outi bor i Vanda och arbetar med tillgänglighet, jämlikhet, kommunikation och olika projekt på Kultur för alla.





Källor

Bullivant, Jessie & Lindholm, Jemina 2021. *Access Riders*. Tillgänglig: <https://frame-finland.fi/en/resources/access-riders>, hämtad 10.2.2025.

Canada Council of the Arts 2026. *Application Assistance*. Tillgänglig: <https://canadacouncil.ca/priorities/ongoing-priorities/equity/application-assistance>, hämtad 3.3.2026.

CRE Premises 2025. [Mitkä ovat vuokralaisen oikeudet toimitilan kunnossapitoon liittyvissä kysymyksissä?](#), hämtad 18.2.2026.

Diskrimineringsombudsmannen 2026. Diskriminering – Olika former av diskriminering – Indirekt diskriminering. <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/sv/diskriminering>, hämtad 3.5.2026.

Finlands Biblioteksörening 2024. "Kirjastot: Muistakaa, että ette ole yksin." Utskick. Tillgänglig: <https://suomenkirjastoseura.fi/kirjastot-muistakaa-etta-ette-ole-yksin>, hämtad 9.1.2025.

Finlands Teatrar rf 2015. "Yhteistuotannon monimuotoisuus - tulkinnan ja sopimisen sietämätön vapaus - Suomen Teatterit." Blogginlägg 15.6.2015. Tillgänglig: <https://suomenteatterit.fi/2015/06/yhteistuotannon-monimuotoisuus-tulkinnan-ja-sopimisen-sietamaton-vapaus>, hämtad 10.2.2025.

Forum Box 2025. Öppen ansökan. Tillgänglig: <https://forumbox.fi/sv/forum-box-sv/oppen-ansokan/>, hämtad 10.2.2025.

Hevda, Johanna 2019. "Hedva's Disability Access Rider". Tillgänglig: [sick woman theory — Hedva's Disability Access Rider](#), hämtad 10.2.2025.

Koitela, Jussi 2021. "Ilmassa leijuva sopivuus". Tillgänglig: https://www.kulttuurikaikille.fi/ilmassa_leijuva_sopivuus, hämtad 20.1.2025.

Lag om hyra av affärslokal 482/1995. Finlex. Hämtad 18.2.2026.

Linnapuomi, Aura ja Salonlahti, Outi 2015. *Hur är det med tillgängligheten? Anvisningar gällande ett kulturobjekts tillgänglighetsinformation*. Servicen Kultur för allas publikationer 3/2016. Servicen Kultur för alla/För kultur på lika villkor r.f. och Luckan r.f., 1. upplagan. Tillgänglig: [Hur är det med tillgängligheten? Anvisningar gällande ett kulturobjekts tillgänglighetsinformation](#), hämtad 3.5.2026.

Miljöministeriet 2026. [Tillgänglighetslagstiftningen för den byggda miljön](#), hämtad 3.5.2026.

MTV Uutiset 2025. "Helsinki pohtii, voiko tiettyjen tahojen kokoukset kirjastoissa estää – rasistinen Sinimusta liike nosti taas hässäkän Oodiin." Nyhet 6.1.2025. Tillgänglig: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/helsinki-pohtii-voiko-tiettyjen-tahojen-kokoukset-kirjastoissa-estaa-rasistinen-sinimusta-liike-nosti-taas-hassakan-oodiin/9077748>, hämtad 9.1.2025.





Pokela, Valtteri 2022. *Jazzmusiikin saavutettavuuden nykytila Suomessa*. Utredning. Tillgänglig: <https://jazzliitto.fi/wp-content/uploads/2023/06/Jazzmusiikin-saavutettavuuden-nykytila-selvitys.pdf>, hämtad 9.1.2025.

Rum för skapande arbete 2024. *Tillgänglighetsminneslista för konstfinansiärer*. Tillgänglig: <https://tilaataiteilijuuteen.fi/wp-content/uploads/2024/02/Tillganglighetsminneslista-for-konstfinansiarer.pdf>, hämtad 20.4.2026.

Servicen Kultur för alla 2011. *Kulttuurifestivaalien- ja tapahtumien saavutettavuus. Keväällä 2011 toteutetun kyselyn tulokset*. Konstmuseibranschens utvecklingsenhet Kehys. Statens konstmuseum. Tillgänglig: https://www.kulttuuriakaikille.fi/doc/tutkimukset_ja_raportit/Kulttuurifestivaalien_ja_tapahtumien_saavutettavuus.pdf, hämtad 9.1.2025.

[Statsrådets förordning om byggnaders tillgänglighet](#). Finlex. Hämtad 3.5.2026.

Yle 2024. ”Sinimusta liike kiertää nyt pitämässä lukupiirejä kirjastoissa ympäri maan – Yle kysyi, mihin järjestö pyrkii.” Nyhet 22.12.2024. Tillgänglig: <https://yle.fi/a/74-20132383>, hämtad 9.1.2025.

Yle 2025. [Pyörätuolia käyttänyt mies ei voinut osallistua Turun Sanomien järjestämään kirjaklubiin – KKO määräsi lehtiyhtiön maksamaan hyvitystä | Uutisia lyhyesti | Yle](#). Nyhet 7.10.2025. Hämtad 9.2.2026.





5.1 Funkiskonstnärer och jämlikhet

Sanni Purhonen

När jag ska sätta i gång med att skriva om konstnärer med funktionsnedsättning ur jämlikhetsperspektiv till denna publikation aktualiseras genast många stora frågor. Vem är konstnär? Vem har funktionsnedsättning? Vad är jämlikhet? Det finns många svar på dessa frågor; svar som jag reflekterat kring både i olika diskussioner och till exempel ur terminologisynvinkel.³⁰ Ableism förknippad med funktionsnedsättningar baserar sig på antaganden om funktionsförmåga som hela vår värld är uppbyggd kring och som är orsaken till att personer med dessa nedsättningar utestängs. Ableismen syns också tydligt i hur kulturfältet är uppbyggt.

Det finns ändå en fråga som kan vara mer relevant för just den här texten: vad är en kommun? I vilken relation står den till exempel till en stad, eller ett välfärdsområde, som anordnare av kulturtjänster för invånare med och utan funktionsnedsättning? I stället för positiva associationer, lokalkännedom och färggranna vapensköldar kan ordet ”kommun” få en person med funktionsnedsättning att börja tänka på ansiktslös byråkrati, bristande regional jämlikhet och ständigt återkommande hinder för deltagande. Till exempel är färdtjänstens område i många servicemodeller begränsat till hemorten och till orterna som gränsar till den. För en funkiskonstnär kan det här rent konkret innebära att det inte är det lättaste att ta sig till en annan kommun, fast hen till exempel skulle ha blivit erbjuden jobb där.

Det händer nog att man som funkiskonstnär får påminna kommunala aktörer om att även vi ska ha ersättning för vårt arbete. Det är inte heller i övrigt självklart att personer med funktionsnedsättning ses som aktörer i kommunen, eller

30 Purhonen, Sanni. Blogg: [”Sanasta vammaista, sarvesta härkää”](#) (länken för dig till bloggen). Hämtad 17.6.2024.





som potentiella arbetstagare. Ännu mer osannolikt är att man ser konsten som en karriärstig för någon med funktionsnedsättning, och att detta är något man kunde stöda aktivt i kommunen genom tillgängliga kurser och utbildningar.

Dessutom ordnas fortfarande ofta intressanta lokala kulturtillställningar med liten budget i utrymmen som inte är tillgängliga. Som konstnär som använder rullstol har jag mer än en gång tvingats tacka nej till någon tillställning i huvudstadsregionen eftersom utrymmet inte är tillgängligt. Sådana problem har man ofta inte ens tänkt på före jag pekar ut dem. Både inom kultursektorn och i kommunernas marknadsföring berättar man stolt om tolerans, tryggare rum och tillställningar som är ”öppna för alla”. Sanningen kan dessvärre fortfarande vara någonting helt annat.

En knapp budget är ofta ett ofrånkomligt faktum i fråga om kulturtillställningar. Det betyder ändå inte att man kan ge avkall på tillgängligheten. I dagens läge finns alltid rimliga anpassningsmöjligheter och billiga lösningar för tillgänglighet. Det handlar i grunden om en höjning av kunskapsnivån och en vilja att förverkliga saker på rätt sätt. När allt kommer omkring är det små men betydelsefulla saker vi talar om, som att hitta en ramp, skapa material på lätt språk eller överhuvudtaget informera tydligt om tillgängligheten.

Min nuvarande hemkommun Esbo erbjuder en hel del olika kulturtjänster och evenemang. I dessa syns en uppriktig strävan till inkludering. Själv har jag varit med om att planera det litteraturrelaterade innehållet på OAF-festivalen³¹, och evenemanget spred sig till Esbo år 2024. Espoo Ciné i sin tur uppmärksammar funktionsvariation i filmsammanhang genom den prisbelönta Crip-serien. Också där är jag med i styrgruppen som person med funktionsnedsättning och som sakkunnig. Kaikukortet är i bruk även i Esbo. Dessa exempel visar också hur jämlikheten inte bara är en trist skyldighet. Tvärtom leder den till ett mer intressant och mångsidigt kulturutbud i kommunen.

Som privilegierad konstnär har jag haft möjlighet att påverka kulturverksamheten i min hemkommun. Det har krävt en långsiktig arbetsinsats, som lett till att man litar på min sakkunskap. Trots detta tänker jag som kommuninvånare med funktionsnedsättning inte så mycket på vad det kunde finnas för trevligt kulturutbud nära mig. Det som påverkar min vardag i högre grad är frågan om huruvida sparåtgärderna och de misslyckade regionala tjänsterna för personer med funktionsnedsättning hindrar mig, eller andra i min ställning, från att delta i kulturevenemang.

Tillgänglighet ska vara en grundförutsättning då kulturtillställningar ordnas. Här har kommunen många möjligheter att bidra. Rent konkret kan till exempel tillgänglighet vara en förutsättning för beviljande av finansiering. Funkis-

31 [OAF-festivalens hemsida 2024](#). Hämtad 17.6.2024.





konstnärer kan i högre grad lyftas fram då olika ansvarspersoner för kulturverksamheten väljs, och varför inte inom evenemangsproduktionen också. Funkiskonstnärernas ställning i kommunen – både som konstnärer och som kommuninvånare – kan utan tvivel bli bättre bara man identifierar och motarbetar ableistiska strukturer. Först då är alla invånare i kommunen likvärdiga producenter och konsumenter av kultur.

Sanni är poet och kritiker från Esbo.

Källor

Espoo Cinén vuoden 2024 päivämäärät. 2024. Tillgänglig: <https://espoocine.fi/fi/uutiset/espoo-cinen-vuoden-2024-paivamaarat>, hämtad 17.6.2024.

Outsider Art valtaa Tekstin talon! 2024. Tillgänglig: <https://outsiderart.fi/outsider-art-festival-valtaa-tekstin-talon/>, hämtad 17.6.2024.

Purhonen, Sanni 2020. Sanasta vammaista, sarvesta härkää. Bloggtext i Kultur för alla bloggserie. <https://www.kulttuuriakaikille.fi/blogi-sanni-purhonen-sanasta-vammaista-sarvesta-harkaa>, hämtad 17.6.2024.





5.2 Diversity as a Tool for Artistic Development: A Short Guide for Municipality Workers

Ilaria Tucci

In early spring 2019, a colleague from the university informed me about a course organized by Culture for All Service, aimed at becoming a Diversity Agent. The course was tailored for artists and cultural workers with foreign backgrounds, and one of the aims was to bring more diversity into artistic and cultural organizations and institutions in Finland. At that time, I was unfamiliar with Culture for All Service and unsure of what it entailed to work as a diversity agent in Finland. However, upon reading the course description, I immediately recognized its relevance to my work across theatre practice and peace research, and I decided to apply.

During the first meeting of the course, I met nine other art and cultural professionals with foreign backgrounds, with whom I felt an immediate, profound connection. We had all embarked on similar journeys and faced comparable challenges. The course turned out to be a truly meaningful experience, not only for its content and the opportunity to learn more about DEIA&B (Diversity, Equity, Inclusion, Accessibility and Belonging) work but especially for the connections and exchanges we initiated among us, the diversity agents. These connections continue to nurture our professional and personal lives. Every Diversity Agent has a different cultural background, not only in terms of discipline – there are visual artists, cultural producers, theatre makers, museum curators, just to mention a few examples – but also in terms of different working styles and approaches.

Already during the global pandemic, but especially after it, our diversity agents community started to be active in offering different services to organisations and institutions around Finland. Thanks to the support and the already estab-





lished network of Culture for All Service, many of us received specific requests for training, workshops and tailored consultancy on DEIA&B issues. We worked for theatre institutions, schools, universities, municipalities, smaller and bigger cultural associations, and some of us also had the opportunity to work abroad. The training sessions and workshops have primarily targeted employees within the organisations, with the aim of raising awareness about various aspects of DEIA&B practices. For example, together with Diversity Agent Paula Folqués Diago, I worked for Tampere Theatre, designed a tailored survey for their employees, and delivered a specific training session for their leaders to address issues that emerged from the survey results. This was one of the fortunate cases in which the leadership was actively involved in the process, which in turn influenced the organisation's strategies and longterm planning.

During the past six years working as a Diversity Agent, I have learned that Finnish municipalities have real struggles in including the perspectives of artists and cultural workers with foreign backgrounds in their daily work. They struggle because they do not know these artists and cultural workers or who they are, and they are hesitant in how to approach them. They struggle because of the bureaucracy they have to deal with in their everyday tasks. They struggle because of lack of resources, and for many other structural reasons. They struggle because they find it difficult to reach certain target groups.

And on the other hand, I know from my own experience really well the struggles of artists and cultural workers with foreign backgrounds, feeling discriminated against and isolated, and left outside a system that unfortunately is not always ready to welcome them. I know the struggle of professionals not capable of fully expressing themselves in foreign language. I know the struggle of feeling not good enough in a context where norms and working culture are different and new for them. I know the struggle of feeling an outsider, not-understood and alone.

And there, in the middle of all those struggles there are opportunities for releasing pain, encountering, discovering and learning together. There are opportunities for strengthening and enriching the art and culture sector through diverse voices, perspectives and art expressions. But they require willingness, resources and clear intentions for a more inclusive and equitable art and cultural sector in Finland.

Current resources

Conflict transformation theory and mediation practices are profoundly rooted on the idea that for every problem there is at least one solution. And it is up to us to look and work for it/them. And behind all problems is a potential opportunity for learning and growing. Similarly, those struggles above mentioned, if





explored, are an opportunity to discover new needs and to learn new things. Structural issues have a great role in shaping those struggles. But at the same time there is also simply lack of information and attitudes, and there are fears regarding ‘the others’ at the individual level. A need that is concretely emerging in the artistic and cultural fields is how to deal with the increasing diversity of our society, starting from the basic practice of communication.

During some of the trainings I have conducted in recent years, I realised how difficult it is even to discuss certain themes related to diversity, equity, inclusion, accessibility and belonging (DEIA&B). These discussions can trigger painful realisations about the exclusion we all, consciously or unconsciously, create when making decisions. For example, during a training for the City of Oulu in November 2023, the discussion repeatedly remained general and vague, and I had to continually guide participants back to the focus and purpose of the session. In that sense, I discovered that tools like the Dialogue Cards developed by former Arts Promotion Centre Finland Taike (since 1.1.2026 the Finnish Arts and Culture Agency) could be a great help in the hands of municipalities. The Dialogue Cards help to encourage and foster dialogue which is not a debate where someone is wrong and someone else is right, but a place where every opinion is welcome, and everyone is invited to express themselves, listen to the others, reflect together.

The Dialogue Cards were one of the tools for developing and evaluating cultural diversity and sustainable development in the cultural sector, recommended by the Ministry of Education and Culture in the report *Art, Culture and Diverse Finland: Final Report of the Working Group for Cultural Policy, Immigrants and Promotion of Cultural Diversity* published in 2021. The composition of the working group, which wrote the report, was already an example of inclusion and diversity; researchers and leaders from cultural and artistic Finnish institutions were working together with independent artists and cultural workers with foreign backgrounds. The working group was appointed by the Ministry and its task was to reflect on how Finnish art and cultural policies could take the cultural diversity based on immigration better into account and build a more equitable and equal field of arts and culture. Additionally, the working group was asked to provide proposals on how intercultural dialogue could be fostered through arts and culture to enhance interaction and understanding between different population groups.

My first warm advice to the municipality workers in the cultural and artistic sector is to read that report, which presents concrete proposals and measures that can be taken into account. The report is clearly written and has a well-structured outline; it helps the reader to understand the situation of foreign background artists and cultural workers in a proactive way. Another useful document to have on the desk and read is the Action Plan *Art, Culture and Diverse Finland: The Ministry of Education and Culture's action plan to promote*





diversity in the field of arts and culture published in 2023. The Action Plan is based on the report and it contains good examples of how some institutions and organisations have committed for a more inclusive and equitable artistic and cultural field.

While some challenges clearly lie within the structure of municipalities – in terms of practices, rules, hierarchies, decision-making processes – there are also everyday actions that municipalities workers can integrate in their basic work. These actions require intentions, willingness, self-reflection, patience, and an openness to experimentation, try out, learn, and ask questions. The biggest challenge is certainly involved to the basic idea of bringing about change, municipal structures often show strong resistance to change processes. Therefore, working within the structures becomes strategic, for example by making a conscious effort to embed DEIA&B practices in the core plans of municipalities in an integrated and harmonious way alongside other tasks and activities. This is what norm criticism brings in practice; dismantling white supremacy and structural violence becomes everyday work. For example, artists and cultural workers with foreign backgrounds could be involved in various processes – such as steering committees or as external experts – to ensure that decision-making takes their perspectives and experiences into account.

Through the challenges, through the process

Increasing the sense of belonging and the participation of artists and cultural workers with foreign background to the Finnish field of culture and art is not something that can be implemented with a checklist or one short training. It requires a shift in programming, recruitment, promotion and representation practices, and a move toward a more inclusive and attentive working culture. In order for this to happen a long-term intentional commitment is needed in the working places.

As mentioned in earlier studies, for example in the Diversity Report *Artists with Foreign Background in Finland* published by The Center for Cultural Policy Research Cupore in 2023, there are several obstacles for the non-Finnish born artists and cultural workers across recruitment, programming and curating. The biggest obstacle is surely the language. Finnish language is still considered in many situations necessary in order to be involved in artistic and cultural production.

Working culture is another challenge that municipalities and artists and cultural workers with foreign backgrounds may encounter; the way(s) of working are different and the different work cultures might be shaped by disciplines, regions, cultural backgrounds, religion affiliations, and so on. Embracing an intersectional approach in considering those differences requires some exper-





tise on intercultural communication which should not be taken for granted, but it actually needs to be practiced.

Inclusive practices do not necessarily require extra allocation of resources or funds; sometimes it is a matter of changing the focus or the point of view, and finding new ways can be also free of charge and fun.

It is crucial that DEIA&B work is shared across the structure, and it does not become the responsibility of only one person, otherwise there is a high risk that person will get overloaded with requests and tasks. DEIA&B work should become part of everyday work of everyone working in the municipality, and it shouldn't become a burden. Instead, it is an opportunity to learn new ways of working, to find solutions and imagine situations where everyone is welcome and included. On the other hand, it is important to be realistic and acknowledge that perfect inclusion is never possible, and there will always be some extra work to be done to improve the situation. Mantra-questions are “who is excluded from this service, plan, program? Who is not represented? Whose voices are not heard here?” Keep doing the work, patiently and constantly. Raising and accepting criticism is also crucial, as without them things cannot improve and get better.

Suggestions for action

Recruitment practices

Ask yourself if fluency in Finnish is really needed in all the job positions. Include open job positions that do not necessarily require Finnish as a working language. Artistic expertise and work experiences cannot be valued merely on the basis of language proficiency.

Work culture

Be flexible, practice active listening, allocate extra time for intercultural interactions, have explicit and intentional safer space guidelines within the working teams.

Programming/Curating

Actively involve foreign born artists and cultural workers in creating the programmes, through already existing foreign background associations, but also through targeted open calls to get involved. Create spaces and occasions where Finnish artists and foreign background artists and cultural workers can meet and cooperate, in order to avoid the creation of artistic and cultural ghettos. For instance, promote networking events with interactive and thematic programs.





Practice recognition

Recognize the contribution of foreign background artists and cultural workers in terms of visibility and fair compensation (for example, do not ask to work for free!). Look at individuals and groups in their uniqueness, and do not assume that nationalities or ethnic backgrounds are homogeneous aspects of identity.

Provide knowledge and services

When planning services in the field of culture, arts and education, keep in mind the role of foreign backgrounds artists and cultural workers, as they bring different perspectives and they can help in reaching the needs of minorities and different groups. Provide physical spaces and make time for intercultural meetings and work together. Also, artists and cultural workers with the foreign background may not be familiar with the Finnish grant system, as they may come from countries where arts and culture is not financially supported in the same way as in Finland. So, organising workshops or seminars on the grants systems could be helpful for foreign background artists and cultural workers. Help service providers in arts and culture to involve artists and cultural workers with the foreign background in their activities, by organising meetings, training, events. Encourage multilingualism without the fear of imperfection.

Create accountability partnerships within municipalities, as well as across municipalities in collaboration with associations and stakeholders. For example, you can establish an interunit group that focuses on DEIA&B issues. This group can meet regularly, set concrete goals, and define a timeline for achieving them. The interunit group can also function as a “checkin partner,” where colleagues support one another in addressing practical challenges and implementing inclusive practices.

Create a safe space for growing, learning, and also about experimenting and accepting the risk of mistakes and failures. Accept mistakes as learning experiences, and failures as tries-out.

Work on the structure of municipalities

Involve the managers and leaders, work on privileges and allyship, encourage and initiate book reading clubs around DEIA&B issues. Create accountability partnership routines within the municipality and across different units. Create a DEIA&B team that works across the different units. Provide training on DEIA&B to the municipality workers. Do not leave anyone alone.

Ilaria is passionate about advancing inclusion in Tampere, particularly for communities with foreign backgrounds.





5.3 Kurators perspektiv

Christine Langinauer

Det fina med kulturen ligger inte bara i mottagarupplevelsen, utan också i hur en mängd människor sluter sig samman för att aktivt skapa och förändra. Jämlikhetsarbetet i museer som upprätthålls av kommunen är ett viktigt verktyg för utvecklingen och förverkligandet av kulturverksamhet. Samtidigt bidrar det till synliggörande av arbetet för tillgänglighet, mångfald och jämlikhet.

I mitt arbete som kurator har jag velat delta i omformandet av museifältet och kuratorsuppdraget med sikte på en mer jämlik framtid. Det första steget i detta arbete har varit att urskilja, kartlägga och förstå de rådande normerna. Ofta tenderar det vara så att dessa normer blir konkreta och synliga först då en företeelse eller person inte passar in. Det kan då i många fall handla om outtalade och omedvetna sätt att förstå till exempel hälsa, fysiska egenskaper, kön, etnicitet, finskhet, konst och konstnärskap. Först då man lär sig känna igen normerna och blir medveten om dem kan man utmana, ifrågasätta och förändra dem. Hur definierar man vem som är konstnär eller sakkunnig, vilka som hör till arbetsgemenskapen, vilka som är beslutsfattare, hurdana museibesökarna är eller hur man ska bete sig i utställningsutrymmet? Man kan likaså fråga sig vem som känner sig välkommen, huruvida utställningsbesöket kräver förhandskunskaper eller förberedelser, och vem som inte finns närvarande.

Konstmuseerna i förändring

Konstmuseernas och kuratorernas roll har förändrats under de senaste decennierna. Traditionella verksamhetsformer har blivit ifrågasatta; deras funktion och samhällsansvar har synats med utgångspunkt i nya perspektiv. Museerna antas inte längre vara neutrala aktörer eller platser – de är inte något slags





väktare av cementerad kunskap – utan nu medger man att det alltid finns och alltid har funnits vissa ramar för det arbete som utförs på museerna, som till exempel sammanställandet av en konstsamling eller förverkligandet av en utställning. Förutom uppgiften att samla, undersöka, bevara och förevisa konstverk har det traditionellt funnits en tanke om att museet har ett bildningsuppdrag: besökarna skulle upplysas om historien och samtidigt skulle en viss identitet, särskilt en nationell sådan, formas och stärkas. Detta har sedan ofta skett genom värderingen av konstnärer och konstverk, så att man lyft fram verk och konstnärer som passar in i den rådande normen som exempel på sådant som är värt att bevara och forska i. Konstnärer som sedan på grund av till exempel bakgrund, utbildning, kön eller motivval låg längre från normen har däremot ofta blivit medvetet bortglömda. Som följd har konsthistorien och kanon – ”konstens stora berättelse” – tidigare fått en ensidig utformning. Under historiens gång har också museiutrymmena och sätten att ställa ut föremålen påverkats av särskilda tänkesätt. Ett exempel är tanken om en ”ren konstupplevelse” från början av 1900-talet: man tänkte sig kunna uppnå en sådan genom att avlägsna alla störningsmoment från utrymmet och måla väggarna vita. Detta har resulterat i att många konstmuseer fortfarande är väldigt avskalade.

Kuratorn gör val

Förutom införskaffandet och bevarandet av konstverk handlar museernas uppgift enligt det moderna tänkesättet också om tolkning, omvärdering, nedmontering av kanon, kritisk granskning av konsten och dess historia, synliggörande av olika perspektiv samt delaktiggörande. Kuratorn, som traditionellt verkat i det dolda, är numera särskilt inom modern konst väldigt synlig och aktiv. Hens målmedvetna deltagande i dokumentationen av konstfältet innebär att hen samtidigt påverkar dess utformning. Museerna och kuratorerna spelar en viktig roll för hur vår gemensamma kultur konstrueras, dokumenteras och befästs. Idag finns en medvetenhet om att det inte existerar något neutralt förhållningssätt, utan de som sammanställer en utställning måste alltid göra vissa val. Trots denna medvetenhet visar forskningen att personer med minoritetsbakgrund fortfarande är märkbart underrepresenterade på museerna som upphovspersoner och kuratorer såväl som i publiken.

Från ord till handling

Som exemplen på frågeställningar som fanns i början av artikeln visar handlar museernas arbete med jämlikhet och normer i hög grad om att samla information och granska den kritiskt. Hur har utställnings- och museiarbetet genomförts, hur har beslut fattats om till exempel utställningarnas innehåll och vilka har då lyfts fram? I vilken kontext är museet verksamt; för vem är verksamheten och innehållet relevanta? Valet av tema för utställningarna, hur dessa teman





behandlas och hur de presenteras i utrymmena är en viktig del av jämlikhetsarbetet, och samtidigt synliggör de detta arbete. Då personer tillhörande olika minoriteter kan relatera till de teman som ges utrymme och de upphovspersoner vars verk visas blir genomslaget hos olika typer av publik som helhet kraftigare. Olika människogrupper kan göras delaktiga till exempel genom att involvera dem i utformandet av utställning genom inkluderande kuratering. Centrala aspekter av utställningsarbetet är också att fundera kring hur saker framförs, hur tillgängligheten i utställningsutrymmet beaktas och vad det finns att köpa i museibutiken i anslutning till utställningen.

Jämlikhetsarbete och lösningar för likabehandling måste planeras och förverkligas tillsammans och i samarbete, både internt på museet och med olika externa samarbetsparter, konstnärer och tjänsteleverantörer. Den största utmaningen för jämlikhetsarbetet är bristande resurser, i regel tidsmässiga och ekonomiska, men dessutom krävs målmedvetenhet och djärvhet då nya verksamhetsformer och ny praxis skapas. Ett museum som ägs av kommunen ska fungera som vägvisare i fråga om sådant arbete, och en förutsättning för det är att tillräckligt stora resurser reserveras redan i ett tidigt skede av budgeteringen. Dessutom måste kommunen av sin museiinstitution kräva en satsning på jämlikhetsarbete liksom kontinuerlig utveckling.

Christine är helsingforsisk kurator och projektledare som arbetar inom bildkonsten.





6. Kulturell välfärd som kommunal kärnverksamhet

Mira Haataja och Aura Linnapuomi

Vad händer i en människas sinne när hen sitter i konsertsalens svaga belysning och låter sig föras bort från vardagen av musiken? Eller när hen på bibliotekets hylla hittar en bok som sätter ord på de känslor som varit så svåra att uttrycka? När den egna rösten förenas med andras under servicehemmets allsångsstund och en känsla av samhörighet uppstår? Sådana stunder handlar om mer än bara tidsfördriv och underhållning – något djupare och mer betydelsefullt.

Det finns en allt starkare konsensus om att delaktighet i och upplevelser av konst och kultur stöder människans välbefinnande i många avseenden. Fenomenet brukar benämnas kulturell välfärd.

Kulturell välfärd innebär att kulturen, konsten och upplevelser relaterade till kreativitet överlag ses som en väsentlig del av människans välbefinnande. De har positiv inverkan på hälsan och leder till att tillvaron känns mer betydelsefull i och med att de möjliggör såväl deltagande, upplevelser och aktiviteter som en känsla av att bli sedd och passa in – oberoende av ålder, bakgrund, funktionsförmåga och ekonomisk situation. I den kulturella välfärden ingår också social välfärd, eftersom kulturen erbjuder gemenskap, delaktighet och gemensamma aktiviteter. Att delta i kulturverksamhet kan stärka samhörigheten och leda till att man känner sig mindre ensam. (Se t.ex. CuWeRE 2026; Huhtinen-Hildén 2023; Taikusydän 2026a.)

Om utgångspunkten är en bred definition av kultur som till exempel Unescos, där kultur ses som sätten att leva, uppleva och skapa ett förhållande till den omgivande världen, begränsar sig den kulturella välfärden inte till konstinstitutionerna eller scenkonsten. Den omfattar då även sådana miljöer och vardagliga upplevelser som formar individens förhållande till sig själv, andra människor och omgivningen. Då kan man också se naturen och naturtjänsterna som en





del av den kulturella välfärden, särskilt om utgångspunkten inte bara är den rent fysiska miljön utan naturupplevelserna ses som kulturellt betydelsefulla. Människans förhållande till naturen är en del av den kulturella identiteten: sätten att röra sig i skogen, att sköta trädgården eller sitta vid strandkanten i tystnad har formats och getts betydelse av kulturen. Naturupplevelserna kan ha samma estetiska och betydelsemässiga signifikans som konsten – stunder då människan kommer i kontakt med någonting större. Att tillbringa tid i skogen kan också enligt forskningen stärka känslan av delaktighet och ge mening i vardagen, samtidigt som det minskar känslan av ensamhet. Då kommunen främjar invånarnas kontakt till naturen stöder det inte enbart välmåendet på individnivå utan det bidrar också till en förståelse av människans roll som en del av en större helhet. Av dessa orsaker ingår till exempel tillgängliga naturstigar och hälsoskogar i den kulturella välfärden: de möjliggör naturupplevelser också för dem som har svårt att röra sig.

Det finns många synvinklar på det kommunala arbetet med kulturell välfärd. En är resurserna: vilka resurser i fråga om medel, infrastruktur och personal kan kommunerna och välfärdsområdena reservera för kulturtjänster? Budgetar, bidrag och strukturella frågor handlar inte bara om administration – de slår fast vems vardag det i praktiken är som berikas av kulturen. I varje finansieringsbeslut syns värderingarna. Frågan är huruvida kulturen ses som ett sätt att motarbeta ensamhet, stärka den mentala hälsan och bygga gemenskap – eller uteslutande som ett minus i budgeten. Då resurserna är tillräckliga och de riktas på ett klokt sätt kan kulturen nå också dem som inte annars hittar till den. Även *den nya genomförandeplanen för den kulturpolitiska redogörelsen (2026)* styr kommunerna mot starkare strukturer för kulturell välfärd.

Då tiderna är hårda ekonomiskt sett riktas blicken förstås mot potentiella inbesparingar. Det innebär en risk för att den kulturella välfärden ses som en flexibel budgetpost – något som kan skjutas fram till ”bättre tider”. Men det är ändå just då den är som viktigast. När vardagen blir mer utmanande stärks känslan av ensamhet, den mentala hälsan sätts på prov och segregeringen blir allt djupare. Ifall nedskärningarna riktas mot kulturen kommer följderna inte att begränsa sig till kulturen: de blir synliga i skolan, social- och hälsovårdstjänsterna, ungdomsarbetet och samhällsklimatet i stort. När det ekonomiska läget är svagt måste man i kommunerna ta ställning till vad som är lagstadgat och vad som är ”överflödigt”. Ett scenario som väcker oro är att det förebyggande arbetet – såsom åtgärderna för kulturell välfärd – kastas ut som barnet med badvattenet. Här kan ändå kommunen göra ett annorlunda val. Den kan hålla fast vid de strukturer som redan skapats och betrakta den kulturella välfärden som en investering snarare än en utgift. Kommunernas kulturverksamhet spelar en central roll i att konsten och kulturen på jämlika villkor blir en del av invånarnas välfärd, hälsa, delaktighet och gemenskapskänsla. Det skulle vara viktigt att se kommunen som en gemenskapsbyggande aktör som ger var och en möjlighe-





ten att uppleva, skapa, känna tillhörighet och drömma. Att sådana möjligheter existerar stärker samhället som helhet.

Kommunens arbete med kulturell välfärd tar också formen av ledning, **utveckling**, främjande av hälsa och välfärd samt skapande av **strukturer**. Inom främjandet av hälsa och välfärd kan man inte se den kulturella välfärden som separat, utan den är en del av den strategiska helheten. I egenskap av koordinator för hälsa och välfärd ställer kommunen upp gemensamma mål för olika verksamhetsområden: bildningen, kulturen, idrotten, social- och hälsovården samt organisationerna. Då kulturen inkluderas i främjandet av hälsa och välfärd möjliggörs uppföljning, utvärdering och vidareutveckling på lång sikt. Här blir det centralt att i välfärdsplanerna infoga ännu tydligare formuleringar om verksamhet som stöder den kulturella välfärden. På så sätt kan man försäkra sig om att kulturen inte hänger på enskilda projekt, utan integreras permanent i välfärdsstrukturerna. Inom kommunerna finns många koordinators för hälsa och välfärd vars ledarskap är informationsbaserat och vars engagemang i arbetet kommer från hjärtat.

Det är viktigt att **utvärdera genomslagskraften** hos arbetet för kulturell välfärd. Inom kommunerna befinner sig dessa utvärderingssätt ännu i en utvecklingsfas. Det pågående projektet LAATUA! Kulttuurihyvinvointipalveluiden laatu- ja arviointiosaamisen vahvistaminen har som målsättning att stärka kunnandet hos kulturaktörer och yrkesverksamma inom den kulturella välfärdens område (Taikusydän 2026b). I kapitel 4 i denna publikation kan du läsa mer om Kaiku-kortets genomslag, som ett exempel på hur kommunernas och välfärdsområdenas arbete för kulturell välfärd kan utvärderas.

Ett centralt perspektiv på kommunens arbete med kulturell välfärd är **utrymmen och tillgänglighet**. Kulturen kräver både fysiska och symboliska utrymmen: bibliotek, kulturhus, ungdomsgårdar, servicecenter, skolor och naturmiljöer. Att utrymmena och verksamheten är tillgängliga är en förutsättning för att alla ska kunna delta och uppleva kultur på lika villkor. Biblioteken spelar en särskilt stor roll för välfärden. De är gratis, öppna för alla och ofta den första platsen där en människa kan uppleva kultur utan hinder och stigmatisering. Biblioteket finns inte bara till för utlåning av böcker, utan även för lärande, diskussioner och kreativitet. Där kan man bara tillbringa tid, eller kanske till och med hitta en helt ny riktning i sitt liv.

Arbetet för kulturell välfärd innefattar också tjänster och arbete på fältet. Alla kan inte ta sig till kulturutbudet på egen hand, och då måste kulturen ta sig till människan. Arbete på fältet – som att föra med sig kulturtjänster till servicehem, träffpunkter, matutdelningar eller bostadsområden i periferin – gör tröskeln lägre att delta. Olika människor intresserar sig för olika saker, så det lönar sig att till exempel kombinera motionsverksamhet med kreativitet eller konstskapande. I Esbo har man lanserat Seniorpakun Väkky, en buss som erbjuder äldre





kreativa motionsaktiviteter och där bibliotekets tjänster presenteras. Sådan verksamhet är ett utmärkt exempel på främjandet av kulturell välfärd genom arbete på fältet, eftersom den sker i samarbete mellan aktörer inom flera olika områden och seniorerna själva aktivt får vara med i planeringen.

Delaktighet ligger i kärnan för kommunens arbete för kulturell välfärd. Det handlar inte bara om att erbjuda tjänster, utan om människors möjlighet att påverka, delta och få sin röst hörd. För kommunens invånare känns det meningsfullt att få delta i planeringen och utvärderingen av verksamheten, och det stärker aktörskapet. Delaktighet resulterar i förtroende, och förtroende är en grundpelare för välfärden. Då en människa märker att hens åsikt tas i beaktande stöder det aktörskapet. Aktörskapet ger i sin tur hopp. Dessutom måste kommunen fästa uppmärksamhet också vid de faktorer som inverkar negativt på deltagandet. Uppsökande och upphittande arbete kan hjälpa, till exempel i form av verksamhetsmodellen för uppsökande kulturarbete för äldre (Innokylä 2023). I samarbete med välfärdsområdet kan man till exempel överväga att rådgivningsverksamheten skulle ta i bruk en modell där föräldrarnas spirande intresse att delta stöds genom motiverande samtal eller genom modellen för att föra den kulturella välfärden på tal (Innokylä 2024).

Ett annat perspektiv på kulturell välfärd i kommunen är ett mer **hållbart arbetsliv**. Då ekonomin är kärv hamnar fokus lätt på strukturer och effektivitet – det vill säga på hur arbetet organiseras och var det går att trimma. Risken som uppstår är kreativiteten, fantasin och bemötandet ses som överflödiga fast det är just de som bär arbetsgemenskapen i förändringstider. Det lönar sig också i kommunerna att stanna upp och fundera kring huruvida de vardagliga arbetssätten stöder kreativiteten och delaktigheten: finns det utrymme i kalendern, fördelas ansvar också till arbetstagare med tidsbunden anställning, vilket är förhållningssättet till fel och osäkerhet, och hur syns kreativiteten i ledningsgruppens eller styrgruppens arbete? En trygg atmosfär där man öppet kan tala om fel som gjorts och där misslyckanden är tillåtna hjälper till att stärka kreativiteten, liksom arbetssätt som stöder delaktigheten. I arbetsgemenskaper där jämlikheten främjas och mångfalden beaktas ses olikheterna människor emellan som något positivt, som ökar kreativiteten och leder till ett mer hållbart arbetsliv – och dessutom till kulturell välfärd i en bredare bemärkelse.



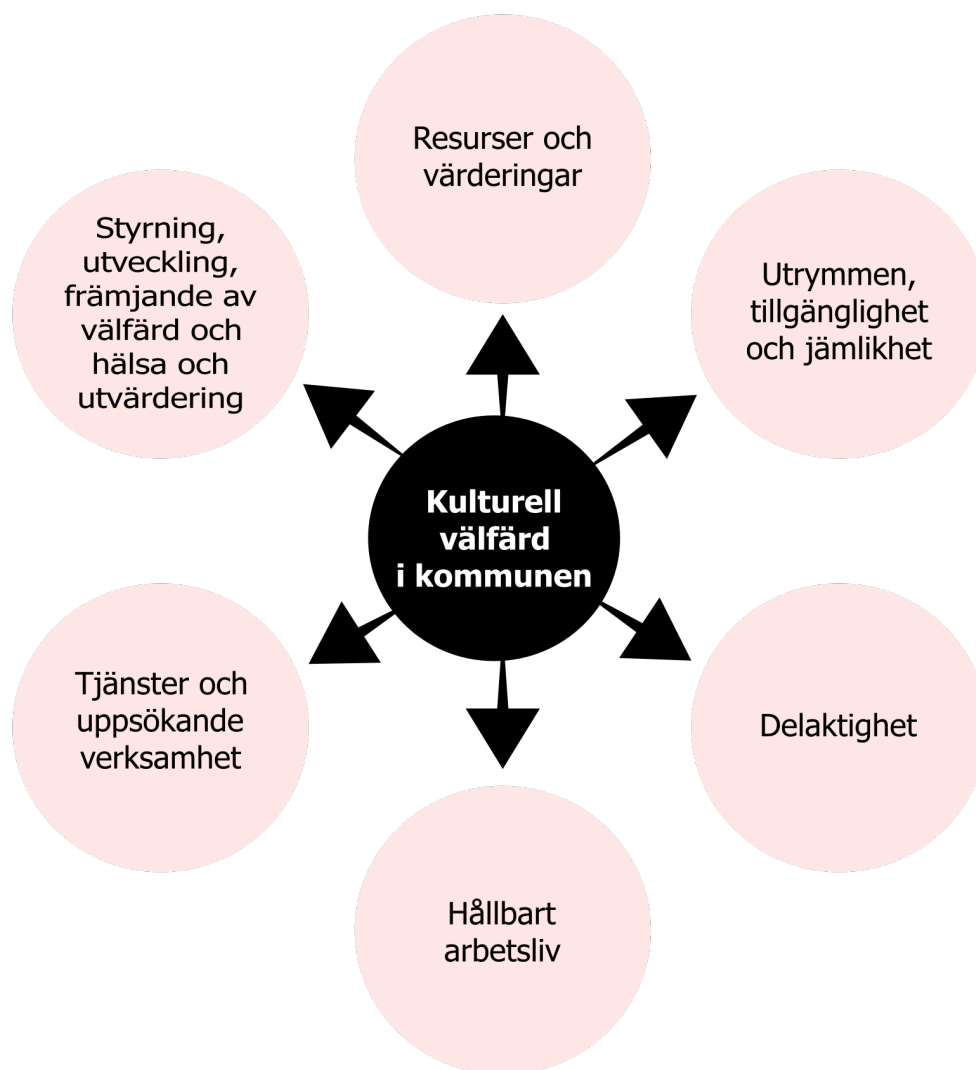


Bild: Perspektiv på kulturell välfärd i kommunen.

Kaikukortet som strukturmässig lösning för kulturell välfärd

Precis som välfärdsområdena har kommunerna enligt lag i uppgift att främja hälsa och välfärd. I lagen finns fastslaget att kommunerna och välfärdsområdena ska samarbeta med varandra och med organisationerna för att främja välfärden. Dessutom ska kommunen följa upp hur välfärden förverkligas och de faktorer som inverkar på den i välfärdsberättelse (Lag om ordnande av social- och hälsovård 612/2021, paragraf 6).

Kaikukortet är en verksamhetsmodell som fått god spridning i Finland, till över 120 kommuner. Den går ut på att möjliggöra tillgången till kulturtjänster och hobbyverksamhet för unga, vuxna, familjer och äldre i svår ekonomisk situation, och därigenom främja välfärden. Servicen Kultur för alla har format nätverket för Kaikukortet tillsammans med dels kommuner, yrkesverksamma inom kultu-





ren samt aktörer inom social- och hälsovården, dels med personer som själva upplever fattigdom och sakkunniga i frågan. Verksamheten har upprätthållits, vidareutvecklats och fått nationell spridning sedan år 2015.

Kärnan för verksamheten kring Kaikukortet ligger i gemensam utveckling och nätverksarbete. Målet har redan från början varit att skapa nya arenor för samarbete, påverkan och kamrattstöd. Frågor som uppstår i kommunernas och välfärdsområdenas praktiska arbete med Kaikukortet besvaras på frågestunder som servicen Kultur för alla ordnar varje vecka. Dessutom har personer som tilldelats kortet eller hör till dess målgrupper samt representanter för de instanser som delar ut korten eller gör sin verksamhet tillgänglig med det deltagit i nationella workshoppar och möten, där man bland annat utvecklat mobilversionen av kortet och den riksomfattande verksamhetsmodellen för Kaikukortet. Mer om det arbete som de särskilda Kaikukortet-råden utför kan du läsa mer om i avsnitt 6.1. Kaikukortet öppnar dörrar och inger hopp.

Kaikukortet och den tillhörande databasen Kaikukanta utgör tillsammans en tillgång på strukturell nivå för kommunernas och välfärdsområdenas främjande och uppföljning av invånarnas kulturella välfärd och jämlikhet. De lokala nätverken för Kaikukortet formas av de lokala kortutdelarna inom social- och hälsovård samt hälsa och välfärd tillsammans med representanter för lokala tjänster inom kultur, motion och natur. De lokala nätverken deltar i årliga responsmöten och håller kontakt med varandra gällande frågor om användning och utdelning av korten.

Kommunen och välfärdsområdet koordinerar sin verksamhet och sitt lokala nätverk för Kaikukortet tillsammans. Att ansvaret fördelas mellan kommun och välfärdsområde förbinder dem till samarbete över sektorgränserna och bidrar med olika perspektiv, bred sakkunskap och en god kunskapsbas för arbete med Kaikukortet och kulturell välfärd överlag.

I många kommuner hör Kaikukortet till kultur- eller bildningstjänsterna, medan andra placerar verksamheten inom välfärdsfrämjandet. Kommunen utser en ansvarsperson för Kaikukortet, och hen fungerar som kontaktperson till välfärdsområdet och till de besöksmål och tjänster som är tillgängliga med kortet. Inom välfärdsområdena är det i regel koncerttjänsterna eller utvecklingstjänsterna som får ansvar för Kaikukortet. Också välfärdsområdet utser en ansvarsperson, som håller kontakt med kommunen eller kommunerna och de anställda som delar ut Kaikukorten.

Kaikukortet delas också ut av organisationerna, kyrkans diakoni och kommunens olika tjänster, som det uppsökande ungdomsarbetet. Kommunen och välfärdsområdet kommer sinsemellan överens om vem som upprätthåller kontakten till dessa.





Ansvarspersonerna för Kaikukortet inom kommunen och välfärdsområdet formar kärnan för koordineringen och utveckling av det lokala arbetet med Kaikukortet. De kompletterar varandras kunskande och utvecklar verksamheten ur olika perspektiv. Till exempel arbetar Rovaniemi stads och Lapplands välfärdsområdes ansvarspersoner för Kaikukortet tätt tillsammans, och ibland kan de också turas om i arbetet med att uppfylla nätverkets behov och utveckla verksamheten i regionen.

De organisationer som delar ut Kaikukortet och de som gör sin verksamhet tillgänglig med kortet utser kontaktpersoner vars uppgift det är att se till att man inom den egna organisationen känner till praxis och verksamhetssätt relaterade till kortet. Dessutom deltar kontaktpersonerna i lokala responsträffar och utbildningar kring Kaikukortet.

Tillsammans formar kommunen och välfärdsområdet med sina ansvarspersoner och organisationerna med sina kontaktpersoner ett lokalt nätverk för kulturell välfärd, i syfte att främja kommuninvånarnas välmående och jämlikhet.

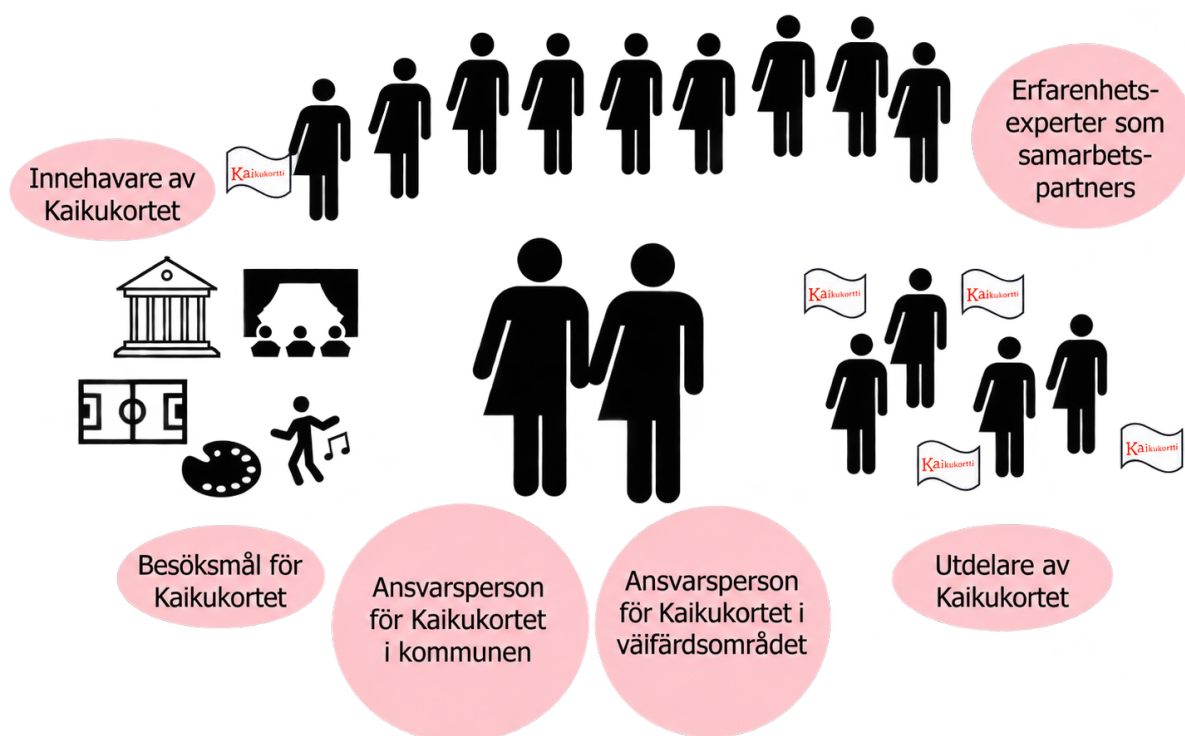


Bild: Nätverket för Kaikukortet i de enskilda kommunerna.

Institutet för hälsa och välfärd följer upp kommunernas arbete för hälsa och välfärd i webbpublikationen TEAvisari, och Kaikukortet fungerar som en av indikatorerna. Dessutom används en koefficient för kommunernas välfärds- och hälsofrämjande arbete (hyte-koefficienten). I framtiden skulle det vara viktigt att





koefficienten innefattar olika typer av åtgärder för kulturell välfärd: till exempel kunde det handla om modeller som stöder de ekonomiska möjligheterna till deltagande (för tillfället påverkar kamratverksamhet inom kulturen koefficienten).

Den gemensamma utvecklingen av Kaikukortet hade ursprungligen som syfte att undanröja ekonomiska hinder för deltagande och att främja den sociala tillgängligheten, men under de senaste åren har många kommuner dessutom i kommunikationsmaterialet för Kaikukortet börjat lyfta fram sådant kulturutbud som alltid är gratis för alla. Genom Kaikukortets kommunikationskanaler är det nämligen möjligt att nå många invånare i kommunen som har det svårt ekonomiskt, och till exempel barnfamiljer som kan dra nytta av information om avgiftsfritt kulturutbud. Detta stöder tanken om kulturen som allemansrätt som nämns i den kulturpolitiska redogörelsen, och ökar kännedomen om kommunens insatser i fråga om kultur och välmående.

Mer information: [Kaikukortet i TEAviisari \(öppnar webbtjänsten TEAviisari: Finansiella stöd för delaktighet\)](#)

Aura är Kultur för allas tf. verksamhetsledare och hemma från Karabacka.

Mira är sociolog, psykiatrisk sjuksköterska, psykoterapeutstuderande och Kultur för allas specialsakkunnig som hänförs av tallskogens doft, konstutställningar och en god bok.

Källor

CuWeRE 2026. Kulttuurihyvinvoinnin tutkimuksen ja koulutuksen osaamiskeskitymä. Tillgänglig: <https://cuwere.fi/>. Hämtad 21.2.2026.

Genomförandeplan för kulturpolitiska redogörelsen 2026. Sekretariatet för genomförandet av den kulturpolitiska redogörelsen. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2026:10. Tillgänglig: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/0fb6a18d-236a-4253-a3c0-cbeb21ac4e26/content>. Hämtad 22.5.2026.

Esbo stad 2026. Esbos Seniorpaku Välkky. Tillgänglig: <https://www.espoo.fi/sv/kultur-och-fritid/esbos-senioripaku-valkky>. Hämtad 22.5.2026.

Huhtinen-Hildén, L. 2023. Miniföreläsning: Mitä on kulttuurihyvinvointi? Miniföreläsningen om kulturell välfärd förverkligades som samarbete mellan yrkeshögskolan Metropolia och servicen Kultur för alla. Föreläsningen producerades i samband med servicen Kultur för allas projekt Kulturell välfärd för äldre personer. Tillgänglig: <https://www.youtube.com/watch?v=RSZGclF8D9Q&t=6s>. Hämtad 26.6.2024.





Innokylä 2023. Etsivä kulttuurinen vanhustyö. Verksamhetsmodell. Tillgänglig: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/etsiva-kulttuurinen-vanhustyö>. Hämtad 27.6.2024.

Innokylä 2024. Kulttuurihyvinvoinnin puheeksioton malli. Utkast för verksamhetsmodell. Tillgänglig: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/kulttuurihyvinvoinnin-puheeksioton-malli>. Hämtad 27.6.2024.

Taikusydän 2026a. Kulttuurihyvinvoinnin sanasto. Tillgänglig: <https://taikusydan.turkuamk.fi/tietopankki/kasitteet/>. Hämtad 21.2.2026.

Taikusydän 2026b. LAATUA! Kulttuurihyvinvointipalveluiden laatu- ja arviointiosaimisen vahvistaminen -hanke. Tillgänglig: <https://taikusydan.turkuamk.fi/hankkeet/laatua/>. Hämtad 30.3.2026.





6.1 Kaikukortet öppnar dörrar och inger hopp

Mira Haataja

Då kulturen är för alla – Kaikukortet har redan tio år på nacken

Kaikukortet är litet till storleken, men dess inverkan på den kulturella välfärden är stor. Tack vare kortet är det möjligt att gratis ta del av konst och kultur – som konserter, museiutställningar, teaterföreläsningar och kurser – trots att ens ekonomiska situation är svår. I vissa kommuner kan man använda kortet också för naturtjänster eller idrottsevenemang. På så sätt formar kultur, motion och natur en helhet som bidrar till en mer öppen och lättillgänglig kulturell välfärd.

Ifjol firades kortets tioårsjubelium – Kaikukortet hade redan funnits i ett decennium! Nästan 100 000 Kaikukort har delats ut från år 2015 till slutet av år 2025, och korten har använts över 274 000 gånger. 47 000 av dessa användningsgångar var kulturupplevelser för ett barn. Siffrorna visar på en otrolig mängd upplevelser, delade erfarenheter och stunder som kommer att leva kvar i minnet på olika håll i Finland. Kaikukortet är mer än bara ett kort – det är en nyckel till upplevelser, delaktighet och till insikten om allas rätt till kultur, oberoende av ekonomisk ställning. Kortet breddar dörrarna och sänker tröskeln till kulturen.

Då kreativiteten och fantasin ges utrymme i vardagen leder det ofta till nya erfarenheter, förundran och nyfunnen entusiasm. Inom den psykologiska forskningen (Keltner 2023) talar man om *awe*, det vill säga känslan av förundran och hänförelse som individen upplever när hen ställs inför något större än hen själv. Sådana erfarenheter kan stärka självförtroendet, öka intresset för andras perspektiv och ge en känsla av att den egna tillvaron är meningsfull. Just detta är kärnan i den kulturella välfärd Kaikukortet medför: möjligheten att uppleva små underverk i vardagen, och se sig själv som en del av något större.





Fortsatt kulturell välfärd inom kommunerna med Kaikukortet?

Kulturell välfärd är inte något som bara uppkommer av sig själv. På kommunal nivå tar den i första hand formen av ett rum där var och en att delta, uppleva och förverkliga sig själv genom konst och kreativitet. Den är en del av kommunens ansvar för bildning och välmående. Särskilt viktig blir den i de omständigheter där det uppstått ekonomiska hinder för deltagande i kulturlivet. Kaikukortet är i denna kontext ett konkret verktyg som stärker jämlikheten och sänker tröskeln för deltagande – ofta i samarbete med välfärdsområdena.

Den ekonomiska verksamhetsmiljön har ändå blivit mer begränsad. Kommunförbundet har varnat för en svagare kommunal finansieringsgrund och ser risk för att förändringarna i den statliga andelen påverkar tjänsterna. Statens och kommunens ekonomiska utmaningar syns som ökad press även på kultur-tjänsterna. Just därför är det viktigt att låta kulturen ingå i helhetsbilden av den välfärds- och hälsofrämjande verksamheten inom kommunen: den är inte ett tillägg, utan ingår i det förebyggande arbetets grundstruktur.

En målsättning för åtgärderna som listas i Undervisnings- och kulturministeriets kulturpolitiska redogörelse (2026, 29) är att verksamheten som stöder kulturell välfärd ska utvecklas och etableras. I redogörelsen uppmuntras välfärdsområdena och kommunerna att i sina finansieringsmodeller införa mekanismer för mer effektivt utnyttjande av kulturens inverkan på välfärden.

Kaikukortet-verksamhet finns redan i över 120 kommuner och 13 välfärdsområden. Databasen Kaikukanta ger kommunerna information om verksamhetens utsträckning och stöd för informationsbaserat ledarskap. Genomslagskraften går inte enbart att urskilja i statistiken, utan främst i människors erfarenheter. I ett examensarbete från Uleåborgs yrkeshögskola (Hartikainen & Heikkinen 2021) finns ett verkligt tankeväckande citat från en användare (översatt från finska): *”Redan som liten hade jag liksom format en identitet som ensam och utstött, men Kaikukortet har så småningom hjälpt mig komma ifrån den ... och nu sitter jag så där bara på en konsert i stadsteatern, helt naturligt.”*

Denna kommentar både berör läsaren och sammanfattar det viktigaste: det handlar om en möjlighet att passa in, röra sig i det gemensamma rummet och uppleva att man har samma värde som alla andra. Kaikukortet är mer än en inträdesbiljett: det öppnar dörrarna till delaktighet och nya upplevelser. Därför är välfärdsområdenas och kommunernas samarbete i denna fråga mer än ett administrativt arrangemang – det är en investering i gemenskapen.

Då budgeten är snäv frågar man sig lätt vad man har råd med. En lika viktig fråga är ändå ifall samhället har råd att neka sina mest utsatta medlemmar stöd. Kaikukortet kan fungera som en förebyggande stödform, som ger vardagen en mening och som minskar risken för ensamhet, psykiska svårigheter och





marginalisering. Då en familj får möjlighet att delta och en vuxen hittar sin plats i gemenskapen minskar det behovet av tyngre och dyrare tjänster.

Det är inte bara frågan om kultur. Det är frågan om att inte låta någon hamna utanför. Ensamhet är en av de stora utmaningarna i vår tid, och kommunerna och deras utrymmen spelar en central roll för möjligheten att träffa andra människor. Även i detta arbete är Kaikukortet mer än en inträdesbiljett, i och med att det erbjuder en möjlighet att känna samhörighet.

Avgörande är vilka val som kommunerna gör. Det är kommunerna som fattar beslut om hur många som har möjlighet att ta detta första steg mot att känna sig som en del av samhället och den gemensamma kulturen.

Gemensamt utvecklingsarbete stärker delaktigheten

Kaikukortet har inte införts ovanifrån, utan det har utvecklats tillsammans med dem som berörs av problematiken. Redan från början har användarna själva fått ge feedback – och det har lönat sig. Till exempel har mobilkortet och praxisen att genom mätningar utvärdera mottagarens välbefinnande då kortet utfärdas och förnyas fått sin nuvarande form i samarbete med användarna.

Databasen Kaikukanta möjliggör anonym kommunikation: det går att skicka frågeformulär till användarna. De i sin tur kan ge feedback på verksamheten de deltar i med kortet. Idén är att visa att allas synpunkter är värdefulla, och att ge konst- och kulturaktörer mer information om hur deras viktiga arbete bär frukt.

Det finns kommuner som aktivt involverar användarna av Kaikukortet i sitt utvecklingsarbete. Det går att nå kortets användare genom att vara i kontakt med de instanser som utfärdar det. I Tammerfors samlas regelbundet en **expertpanel som består av kortanvändare**, kulturlotsar och representanter för såväl kulturmålen där Kaikukortet kan utnyttjas som instanserna som utfärdar kortet. Panelen samlas fyra gånger i året för att planera det kommande årets utvecklingsåtgärder. Den har till exempel deltagit i utvecklingen av den nationella mobilversionen av kortet. En åtgärd som nu är aktuell är samarbete för avlägsnande av hinder. Panelen utnyttjar verktyg för dialog och fungerar enligt principen för tryggare rum, och den är ett gott exempel på hur kortanvändarna kan ges möjlighet att göra sig hörda (Tammerfors stad 2024; Ruusuvuori 2026). Denna typ av gemensamt utvecklingsarbete stärker uppfattningen om att de egna synpunkterna har betydelse, vilket inger hopp och leder till att det egna aktörskapet stärks.





Många aktörer arbetar för att göra Kaikukortet magiskt

Kaikukortet-verksamheten skulle inte vara möjlig utan de konst- och kulturinstanser som öppnar sina dörrar utan att förvänta sig ersättning, som exempel på samhälleligt ansvarstagande och främjande av tillgänglighet inom kulturen. Den uppdaterade nationella verksamhetsmodellen för Kaikukortet, som lanserades under jubileumsåret, är en följd av en lång och engagerande gemensam utvecklingsprocess. Förnyelsen skedde i samförstånd med hela nätverket runt kortet, så att särskild uppmärksamhet fästes vid synpunkterna hos aktörer inom scenkonsten. Det betonades att **de som erbjuder sina tjänster genom Kaikukortet gör det av god vilja, med grund i sina värderingar.**

Kommunerna kunde gärna dela med sig av berättelser om konst- och kulturinstanser som tagit Kaikukortet i bruk – vilka alla positiva följder deras arbete får, varför de valt att gå med och hur deras verksamhet påverkats. Idealfallet skulle vara att engagemang i Kaikukortet ger bonuspoäng i alla finansieringsbeslut.

De nedskärningar som under de senaste åren riktats mot statens finansiering av konst och kultur kan, tillsammans med kommunernas allt stramare budget, avspeglas också i konstinstitutionerna – och därmed kanske även i det utbud som Kaikukortet gör tillgängligt. Därför är det viktigt att föra väsen för kulturen före dörrarna hinner börja stängas. Utan engagerade aktörer faller Kaikukortet platt.

Kaikukortet skulle inte existera utan servicen Kultur för alla, som koordinerat verksamheten nationellt. Kortet förenar en bred och mångskiftande uppsättning aktörer över sektorsgränserna – kommuner, välfärdsområden, organisationer och kulturinstanser. Varje år ordnas en träff för ansvarspersoner inom nätverket, där varje kommun och välfärdsområde i ”eurovisionsstil” har möjlighet att ge en lägesrapport: vad fungerar, vilka frågor har uppkommit och vad har vi lärt oss? Dessa möten möjliggör en delad förståelse och en gemensam väg framåt. Varje vecka ordnar dessutom servicen Kultur för alla ett informellt morgonkaffe med ömsesidigt stöd och en möjlighet att ställa frågor om Kaikukortet – här kan man ställa frågor, dela med sig och lära av andra. På så sätt uppstår och upprätthålls det nätverk där kunskande förmedlas, erfarenheter delas och Kaikukortet utvecklas i samförstånd, utgående från verkligheten på fältet – inte så att förändringarna kommer uppifrån.

Personalperspektiv på Kaikukortet: brobyggande och eget välmående

Bruket av Kaikukortet är inte alltid problemfritt. Kanske väcker inte utbudet intresse ifall man inte upplever att kultur är ”ens grej”, en attityd som ofta har en koppling till klasskillnader. Ibland orkar man helt enkelt inte eller så man har mycket som väger på sinnet. Ibland kan svårigheterna ligga i att man inte kan





ta sig till platsen utan hjälp, tillgängligheten är bristfällig och tydlig information saknas. I andra fall kan det handla om en osäkerhet kring hur säkert utrymmet är ur köns- och minoritetsperspektiv, det vill säga om alla verkar i enlighet med principerna för tryggare rum.

I detta avseende innehåller de representanter för kommunerna, välfärdsområdena och organisationerna som beviljar korten en nyckelroll. De kan röja undan hindren, locka till deltagande och delta tillsammans med klienten.

Bäst fungerar Kaikukortet då man fördomsfritt integrerar det i vardagen. Tjänsten erbjuds alla klienter som hör till målgruppen, inte bara dem som redan besöker museer. Det ska vara låg tröskel för att delta – kanske man kan gå med en kulturkompis eller en grupp. Kortet kan till och med delas ut i samband med mathjälpen, eftersom alla har rätt till kultur.

En rolig ”biefekt” är att det inte bara är klienterna som ser den inverkan Kaikukortet har. Att dela ut dessa kort innebär en möjlighet att göra tillvaron mer innehållsrik för klienter vars ekonomiska situation är svår, och det har också personalen glädje av. Fin feedback piggar upp arbetsdagen, och när man tillsammans tar del av kulturen kan hierarkierna bli mindre påfallande. Våra enkäter ger till hands att kortet har ökat välmåendet hos arbetstagarna. Det för med sig en smula kreativitet i arbetsdagen, och kan ge inspiration till funderingar kring hur arbetet kunde göras annorlunda – på ett sätt som lyfter fram kreativiteten, samarbetet och delaktigheten. Allt detta kan bidra till ökat välmående och bättre hållbarhet i arbetslivet.

Det fantastiska med Kaikukortet – eller egentligen hela den kulturella välfärden – ligger i att det bygger broar. Broar till det egna jaget, andra och den omgivande världen. Ibland kan detta lilla kort till och med utgöra nyckeln som öppnar dörrar också i arbetslivet, och ger en ny riktning.

Utvecklarteamet – nästa steg i jämlikhetsarbetet

Den tioåriga erfarenheten av Kaikukortet har visat att tillgänglig kultur handlar om mer än biljetter och pris. Allt oftare är frågan snarare om bemötande, trygghet och huruvida vi lyckas avlägsna det stigma som är kopplat till fattigdom, psykisk hälsa, ensamhet eller neuropsykiatrisk mångfald. De som är verksamma inom konst och kultur har önskat sig flera konkreta verktyg och större sakkunskap för att kunna bemöta människor i en sårbar situation.

Mot det här behovet svarar projektet *Utvecklarteamet* (2026–2027), vars syfte är att öka kompetens för arbete mot stigma, diskriminering och fattigdom inom konst- och kultursektorn. Projektet koordineras av servicen Kultur för alla, med finansiering av Europeiska socialfonden plus (ESF+). Idén är att föra samman





experter och erfarenhetsexperter inom konst och kultur, social- och hälsovård samt hälsa och välfärd.

Utvecklarteamet skapar mångprofessionella verksamhetsmodeller där avlönade erfarenhetsexperter deltar på samma villkor som andra experter. Målsättningen är att stärka kompetensen inom området så att man mer effektivt kan motverka stigmatisering och marginalisering. Samtidigt är tanken att garantera att tjänsterna inom konst och kultur verkligen är trygga och tillgängliga för alla.

Projektet erbjuder kommunerna konkret stöd i deras förebyggande välfärdsarbete. Det stärker samarbetet mellan aktörer inom kulturlivet, social- och hälsovården samt hälsan och välfärden, och bygger upp en kompetensbas som kan utnyttjas på många håll inom kommunernas tjänstestruktur. Öppna skolningstillfällen ordnas i flera städer inom nätverket för Kaikukortet, nämligen Karleby, Kuopio, Rovaniemi och Esbo.

Resultatet av projektet blir dels den nationellt tillgängliga verksamhetsmodellen Utvecklarteamet, dels konkreta framsteg i arbetet mot diskriminering. Det blir en naturlig fortsättning på Kaikukortet: då dörrarna har öppnats är följande steg att se till att alla upplever att det är tryggt att stiga in, och att de känner tillhörighet. För kommunernas del innebär det större sakkunskap inom det förebyggande arbetet, och ett smidigare samarbete mellan kultursektorn och social- och hälsovården.

Kaikukortet gör det möjligt att drömma

Författare Mathias Rosenlund är ett bra exempel på hur kulturen kan ha en livsomvälvande inverkan. År 2018 ordnades ett slutseminarium som kretsade kring Kaikukortets ibruktagande och där berättade han om sin väg till författarskapet – den hade inte varit lätt, för fattigdomen och samhällsklassen utgjorde en tung börda. Han talade öppet om hur svårt det är att drömma då man inte har råd med de mest grundläggande förnödenheterna. Biblioteket blev ändå ett fönster till andra världar, och ett slumpmässigt möte fick honom att se det som möjligt för en ung man med arbetarklassbakgrund att studera vid universitetet (Haataja 2018).

Rosenlund formulerade det väl då han sade att Kaikukortet kan låta en börja drömma om en annorlunda framtid. Just detta behöver vi mer av: möjligheter, hopp och stunder som hjälper oss att se valmöjligheter i framtiden. Kulturen är ingen lyxprodukt, utan den är en grund som kan bära upp en då de andra stödstrukturerna ger vika.

Kaikukortet är alltså inte bara en biljett till en konsert eller ett museum. Det kan vara det första steget mot en dröm som annars skulle förbli oförverkligad, och





det kan tända gnistan som leder till delaktighet, aktörskap och kanske till och med ett yrke. Kaikukortet ger hopp om framtiden.

Mira är sociolog, psykiatrisk sjukskötare, psykoterapeutstuderande och specialsakkunnig inom servicen Kultur för alla. Hon blir lätt hänförd av tallskogsdoft, konstutställningar och bra böcker.

Källor

Haataja, M. 2018. Anteckningar från programpunkten Mathias Rosenlund: tie kirjailijaksi. [Seminariet Kaikukortin väliaika 29.5.2018. \(Länken för dig till seminariets program, på finska\)](#). Hämtad 27.6.2024.

Keltner, D. 2023. *Awe: The New Science of Everyday Wonder and How It Can Transform Your Life*. Allen Lane.

Kommunförbundet 2025. [Presidiets yttrande om budgetsammanträdet 1.– 2.9.2025](#). Hämtad 27.2.2026.

Undervisnings- och kulturministeriet 2026. [Genomförandeplan för kulturpolitiska redogörelsen. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2026:10](#). Hämtad 15.4.2026.

Ruusuvuori, A 2026. E-postkommunikation med Mira Haataja.

Tammerfors stad (2025). [Kaikukortti-raati täydentää vahvistuvaa Kaikukortti-tiimiä Tampereella. Nyhet. \(Länken för dig till hemsidan.\)](#) Hämtad 20.5.2026.





6.2 Kulturen ger tillvaron nya nyanser

Marjo Oja-Kaukola

Kulturen tillhör alla, oberoende av ekonomiska resurser. Personer som har det dåligt ställt ekonomiskt kan använda Kaikukortet för att få gratisbiljetter till bland annat teaterföreställningar, museer och festivaler, och för att delta avgiftsfritt i medborgarinstitutens kurser samt en del motionsverksamheter och idrottsevenemang. Korten delas ut av aktörer inom social- och hälsovården och främjandet av hälsa och välfärd som tillhör det nationella nätverket för Kaikukortet.

Här intervjuas en erfarenhetsexpert inom temat fattigdom som använder sig av Kaikukortet. För att hen ska förbli anonym används pseudonymen Henna.

Med Kaikukortet skaffar Henna biljetter till konserter och till teatern, men hen går dessutom på utställningar och deltar i evenemang. Hen berättar att medborgarinstitutet kunde ha ett större utbud som är tillgängligt med Kaikukortet. Över lag anser hen att kortet gör kulturen mer tillgänglig.

”Nog betyder det [Kaikukortet] att det är lättare att komma iväg hemifrån. Man tittar igenom allt utbud som finns. Faktum är att min nuvarande ekonomiska situation är sådan att det inte skulle vara möjligt att delta i så många kulturevenemang utan kortet. Så visst innebär det att man får enormt mycket större möjligheter”, berättar Henna.

Kulturen ger Hennas tillvaro alldeles nya dimensioner, och får hen att intressera sig för olika saker.

”När man deltar i de här evenemangen är det klart att man får en hel del nytt att tänka på. Det är roligt att ha koll på vad som överhuvudtaget händer på kulturfronten i ens hemstad. Som en följd börjar man förstås följa med diskussionen om kultur noggrannare, så att man läser tidningar och googlar saker. Det vidgar ens eget perspektiv på kultur otroligt mycket.”





Henna konstaterar också att kultur främjar hens välmående på många sätt.

”De sociala relationerna blir mer mångsidiga, eller egentligen livet överhuvudtaget. Särskilt när man inte är i arbetslivet kan ens vardag bli inskränkt. Själv har jag inte egentligen det problemet, men i allmänhet blir livet nog ganska lätt begränsat till ens lägenhet. Och då syns det nog genast i hälsotillståndet också. Kommer man ut så hålls man på bättre humör, och så rör man ju på sig helt konkret också.”

Termen kulturvälfärd är även den relevant för Henna. Hen upplever att man i hens hemstad för tillfället satsar rätt mycket på den, både i kultur- och hälso-sammanhang.

”Jag har i min närmaste krets flera personer som arbetar med kulturvälfärd. Jag har en bra uppfattning om vad det innebär, och ser det här arbetet som jätteviktigt. Nå, nog har det ju också en viss betydelse för mitt eget liv, i och med att jag har deltagit i flera projekt inom kulturvälfärden som de här personerna har organiserat.”

Henna lyfter fram att de instanser som delar ut Kaikukortet i många kommuner kunde ordna så att erfarenhetsexperter som upplevt fattigdom får möjlighet att göra sin röst hörd på tillställningar som ordnas inom kulturverksamheten.

”Alla har rätt till kultur – inte bara på pappret, och inte bara så att vi ordnar något för de där andra. Det ska gå åt båda hållen och deltagarna ska knytas till verksamheten så att man gör saker tillsammans, inte så att man fattar beslut och ordnar saker över huvudet på folk. Sådant aktiverar ju inte riktigt någon”, konstaterar hen.

Henna tycker att det inte finns tillräckligt med kamratstöd i hemstaden.

”Ibland har någon exkursion ordnats av stödorganisationerna för människor i psykisk rehabilitering, men något annat känner jag inte till. Fast å andra sidan har jag inte behövt sådan verksamhet, så jag har inte aktivt tagit reda på något.”

Henna har inte stött på kulturkompisverksamhet. Sådan ordnas i många kommuner för dem som inte vill delta i olika kulturevenemang ensamma.

Ett bra exempel på hur tröskeln kan göras lägre är Kaikukortti-klubi som ordnats i Tammerfors. Klubben finns till för dem som har Kaikukortet och vill ägna sig åt kultur, till exempel gå på teater, tillsammans med andra.

Henna har arbetat med integrering av invandrare. Enligt hen blir det ofta så att invandrarna inte har möjlighet att ta del av kulturen.

”Många av dem [invandrarna] har en väldigt vag uppfattning om hur kulturutbudet fungerar, och de har inte resurser att börja ta reda på saker. De ställs





inför så mycket som är helt nytt och annorlunda, och redan att få vardagen att fungera är mycket krävande”, säger Henna.

Hen ser det som att invandrare helst skulle bekanta sig med kulturlivet tillsammans med andra, till exempel med en studiegrupp de tillhör. De skulle också ha nytta av vägledning i olika former.

”Man skulle förklara hur kulturtillställningar fungerar, så att till exempel personer som aldrig varit på teater skulle veta hur man ska klä sig, för redan sådant kan vara ett hinder. Hur allt går till när man ska gå in i teatern och sådant”, säger hen.

Särskilt hoppas Henna att kommunernas kulturtjänster skulle satsa på kommunikationen. Framför allt borde man lyfta fram det kulturutbud som är tillgängligt med Kaikukortet på olika sätt, också på de sociala medierna.

”Om de inte informerar ordentligt och tillräckligt ofta i alla tänkbara kanaler händer det lätt att folk inte är medvetna om själva kortet eller utbudet.”

Informationen blir tillgänglig särskilt om man använder lätt språk och instruktioner i bildform, eftersom det är något alla har nytta av. Henna konstaterar att man inom kulturtjänsterna numera satsar mycket på tillgänglighet, och det finns gott om råd för att öka tillgängligheten. Dessutom lyfter hen fram personer på det neuropsykiatriska spektret, och påpekar att instruktioner utarbetade för dem kan vara till nytta för andra besökare.

”Det känns som om det åtminstone finns information om tillgänglighet för rörelsehindrade på nästan alla ställen. Nu har jag stött på några fall där man gjort tillgänglighetsinformation också för människor med nepsy-drag [neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, NPF]. Så också dem kan man ha tagit ställning till, men jag skulle säga att det först nu är på kommande”, säger Henna.

Till exempel har konstmuseet Amos Rex i Helsingfors tagit fram autismanpassade instruktioner för museibesöket. Henna hoppas att det här skulle bli vanligare inom kultursektorn.

Det är viktigt att röja undan hindren för att en människa ska kunna ta del av kulturen, eftersom kulturen bevisligen gör gott. När Henna blir tillfrågad om ifall kulturen har en positiv effekt på hens eget välmående är svaret klart:

”Hur skulle jag kunna svara annat än ja!”

Marjo arbetade med Kaikukortet som sakkunnig på Kultur för alla i Helsingfors.





6.3 Lappvikens källa – centrum för välbefinnande och kultur

Katja Liuksiala

Lappviken: historia och grundsyn

Lappvikens gamla sjukhus strax intill Helsingfors centrum var Finlands första psykiatriska sjukhus. Det färdigställdes år 1841. Lappviken är ett unikt kulturarv både ur immateriellt och materiellt perspektiv. Sjukhuset som planerades av arkitekt Carl Ludvig Engel står invid havsstranden omgivet av en vacker gammal park där många av träden ursprungligen planterades av patienterna. Då sjukhuset fungerade som universitetssjukhus utfördes internationell forskning där, och Lappviken var den finländska psykiatrins flaggskepp. Sjukhusverksamheten upphörde år 2008.

Konst som berör

Konsten, kreativiteten och den mentala hälsan har ofta gått hand i hand i Lappviken. Under sjuklustiden hade en del av patienterna sin bakgrund inom kulturens område. Tanken om hälsa genom kultur genomsyrade verksamheten i Lappvikens sjukhus i hög grad ända tills verksamheten upphörde.

År 2013 var det en grupp aktörer med föreningen Pro Lappviken i spetsen som kom med initiativet att förvandla Lappviken till ett centrum för mentalt välbefinnande och kultur. Finansiering för den kommande verksamheten söktes via Mieli rf. I den första fasen av projektet deltog yrkeshögskolan Metropolia och föreningen Alvi ry. Redan från början slogs det fast att konst och kultur blir ett av de huvudsakliga verksamhetsområdena. Utgångspunkten var att alla skulle kunna delta i konstverksamheten med låg tröskel. Nu hyrs Lappviken av dels kooperativet Lapinlahden Tilajakamo som hyr ut utrymmen till konstnärer, dels





Lappvikens källa vars verksamhet omfattar hundratals evenemang årligen, frivilligverksamhet, ett center för stadsnatur, Mental Museum och olika projekt.

En besökare ”utsätts” lätt för konst i Lappviken, för de långa väggarna liksom flera mindre utrymmen, så som caféet, används för utställningar. Fast besökaren skulle ha kommit dit för att delta i en grupp för mental hälsa, för att lyssna på en föreläsning, för terapi eller kanske bara för att dricka kaffe så kommer hen att gå förbi utställningar som regelbundet byts ut. Våra praktikanter liksom de som deltar i rehabilitering hos oss har berättat att konsten som finns överallt får dem att känna att de vaknar till.

Kulturen tar sig många uttryck i Lappviken. Själva området är värdefullt kulturhistoriskt sett. Huvudbyggnaden är öppen varje dag, och man kan titta in och tillbringa tid i huset utan att köpa något. I auditoriet med närmare hundra platser kan man uppleva teater, musik och dans. Evenemangen är avgiftsfria eftersom Pro Lappviken, som ansvarar för Lappvikens källas evenemang liksom för projekt- och frivilligverksamheten, arbetar för att minska ensamheten. Lappvikens sjukhus vackra park lämpar sig också väl för föreningens naturverksamhet. Dessutom ansvarar föreningen för Mental Museum, vars tema är den psykiatriska vårdens historia.

Konst och rehabilitering

Den vanliga besökaren har i Lappviken ett rikt utbud av evenemang med låg tröskel att välja mellan. Årligen ordnas över 200 evenemang, allt från musik- och teaterframträdanden, kurser och workshoppar till parkloppisar och trädgårdsklubbar. I korridorerna ordnas dessutom över 30 utställningar varje år.

Mental Museum inrymmer förutom basutställningen också andra utställningar med temat psykisk hälsa. Dessa har ofta förverkligats i samarbete med olika aktörer inom området, som till exempel föreningar för personer med ätstörningar eller biblioterapiföreningar. Förverkligandet av utställningsverksamheten planeras i regel grundligt, men i Lappviken strävar vi också till flexibilitet och kan ibland också på kort varsel ordna en liten utställning, ifall vi bedömer att det kan främja någons välmående i stunden. Det kan då till exempel handla om en person som genomgår psykiatrisk rehabilitering. Vi vill erbjuda stöd under hela processen, från planering och upphängning av verken till marknadsföring och vernissage. Många har upplevt att denna erfarenhet stärker självförtroendet och utvidgar uppfattningen om en själv som konstnär och aktör. Även personer vars funktionsförmåga är nedsatt av somatiska skäl har kunnat finna mening i konstskapandet.





Pröva på-kulturen

Redan från början har man i Lappvikens källas verksamhet förhållit sig positivt till experimentlusta. Det ger möjlighet till flexibilitet; att testa och fixa utan onödig press. Praktikanter, personer som genomgår rehabilitering och frivilliga som är med i vår verksamhet kan komma med idéer till workshoppar och evenemang. Sedan prövar vi, ser hur det går, och utvecklar vidare baserat på erfarenheterna. Under ett drygt decennium har hundratals frivilliga varit involverade i verksamheten. De har deltagit i att skapa historiska rundvandringar, hantverksboden, loppiset Patina, caféet och museet. Vår nyaste arbetsuppgift för frivilliga är att finnas till hands i vårt öppna vardagsrum Toivon lähde (ung. Hoppets källa). Den verksamheten kan man delta i efter att ha gått Mieli rf:s utbildning i stöd- och krisarbete.

Mångsidiga evenemang

Evenemangen som ordnas i Lappvikens källa inbegriper ofta en punkt där det finns material tillgängliga för konstskapande med låg tröskel. På ett evenemang vi ordnade på Konstens natt konstaterade en besökare att det var trevligt att också själv få skapa konst på Konstens natt. I praktiken kan det handla om workshoppar där man får måla stenar, pyssel med naturmaterial eller så traditionellt ritande och målande.

Här följer ett par exempel på sådant vi ordnar:

- Festivalveckan *Mental Health Art Week* (Mieli rf) har ordnats i Lappviken ända sedan 2014. Konceptet som ursprungligen härstammat från Skottland handlar om att under en vecka erbjuda inkluderande konst i olika former. Programpunkterna kan förverkligas av personer som genomgår psykiatrisk rehabilitering, eller så kan temat relatera till mental hälsa.
- *Lapinlahti loves art and life* är i sin tur ett somrigt konstevenemang som ordnas kring Lappvikens födelsedag (11.7) och den finländska bildkonstens dag (12.7.), då man under några dagar har möjlighet att måla i Lappvikens vackra park. Pro Lappviken står för materialen.

Samarbete med kommunen

Som aktör inom tredje sektorn stöder och kompletterar Pro Lappviken förening för mental hälsa rf den verksamhet relaterad till kultur och välbefinnande som staden ordnar. Föreningarnas och organisationernas verksamhet är inkluderande och förebyggande. Dessutom är detta förmånligare än arbetet med att åtgärda problem som redan uppstått. Så gott som varje vecka får Lappvikens





källa besök av representanter från den offentliga vården som är intresserade av att hitta lämplig verksamhet för sina klienter som en del av rehabiliteringen. Lappvikens historia och nuvarande verksamhet gör platsen till ett tryggare rum för många, där de får vara sig själva och pröva sina vingar utgående från sina egna resurser. Många har också hittat till vår frivilligverksamhet, eller börjar delta regelbundet i grupper och evenemang.

Katja Liuksiala, verksamhetskoordinator, Pro Lappviken förening för mental hälsa rf





7. Flerstämmighet: en jämförelse med biodiversitet

Arlene Tucker & Maija Karhunen

Växterna, djuren och mikroberna bildar en gemenskap – ett ekosystem. Artrikedomen är en förutsättning för livet. Bara i Finland förekommer tiotusentals arter. Det känns som en fascinerande tanke. Nyfikenheten vaknar. På en skogspromenad är det givande att kunna artbestämma träd och blommor, men ändå se deras individuella särdrag. I skogen känns mångfalden som en självklarhet – den är varken hotfull eller skrämmande.

Att kunna identifiera och undersöka ekosystemets olika lager kan hjälpa oss att bättre förstå hur naturligt det är att vi är olika sinsemellan och hur vi kunde lära oss en mer hållbar livsstil i våra gemenskaper. I den här artikeln föreslår vi på ett lekfullt sätt, men ändå med stort allvar, att biodiversiteten kunde utgöra en referensram för en bättre förståelse av flerstämmighetens betydelse.

Vårt samhälle präglas av mångfald. Olika röster hörs nog, men var, för vem och hur högt? Och är det någon som lyssnar? Flerstämmighet förutsätter flera perspektiv än bara en persons. Att höra och lyssna på andra kan beröra oss och ge kraft, eller provocera och kännas svårt, men det saknar sällan betydelse.

När den dominerande kulturen ger rum för marginaliserade kulturer förstärks flerstämmigheten. Alla måste få möjligheten att delta och påverka aktivt i samhället, konsten och kulturen. Genom att lyssna på och betona olika synpunkter rör vi oss mot ett samhälle där delaktigheten förverkligas, också inom beslutsfattandet. Det är en förutsättning för demokratin. I fråga om kommunernas kulturverksamhet är beaktandet av flerstämmigheten rent av en lagstadgad skyldighet. Det är en förutsättning för att kommunernas kulturverksamhet och det kulturpolitiska beslutsfattandet ska grunda sig på principen om jämlikhet, och att de ska vara etiskt hållbara och rättvisa.





Vår text utgör en introduktion till de övriga artiklarna i detta kapitel. Ruka Toivonen skriver om tryggare rum, Anna Sidorova om Centret för konstfrämjande Taikes (numera Konst- och kulturmyndigheten) dialogkort och Meri Viinikainen om medborgarbudgetar. Artiklarna föreslår olika sätt att närma sig stärkandet av flerstämmigheten, liksom verktyg för detta arbete.

Föreställ dig en blomstrande skog

Tänk att du omkring dig ser en tall, en gran, en björk, en hasselbuske, en asp, en lönn, en alm, en lind och en al. Träden sträcker sig ut mot dig: de omsluter dig i ett famntag. Olika sorters lavar bildar ett draperi över träden och den mjuka marken, som är täckt av en matta av ätliga svampar. Över tusen blommande växtarter har identifierats i Finland. Du låter din blick vila på alla deras färger: röda, gula, blå, bruna och alla andra nyanser du kan tänka dig.

Liksom de flesta människor uppfattar groddjuren sin omgivning genom att se, höra, smaka, lukta och känna. Ögonen, öronen, tungan, näsan och huden är de kroppsdelar som förmedlar sinnesförnimmelserna. Älgar ser inte särskilt bra, men deras hörsel och luktsinne är utmärkta. Möss ser bra bara på långt håll, och för att undersöka området närmast sitt huvud måste de använda sina morrhår. Sinnena lever och aktiveras då de når ut till de unika livsformerna runt sig med sin subjektiva beröring. Sinnena reagerar på stimuli i omgivningen så länge denna omgivning är tillgänglig i förhållande till varje individs behov.

Skogen frodas tack vare alla de livsformer som lever sida vid sida. Jorden är spänstig och full av näringsämnen som härstammar från både levande och döda källor. En ceder kan välta omkull, men när den faller uppkommer organiskt material som är livsviktigt för jordmånen och som utgör en näringskälla för många olika arter och organismer. Rödhaken (*Erithacus rubecula*) som sitter på en svajande gren i skogen för att sedan göra en stört dykning mot marken är en flyttfågel som livnär sig på bär och larver och som håller vår skog, och på vintern mer avlägsna skogar, livskraftiga. Rödhaken äter frukter och bär liksom många andra arter, och fröna sprids med spillningen så att nya träd, växter och blommor kan växa. Det är avgörande för att upprätthålla skogens mångfald och stöda skogarnas naturliga förnyelseprocess.

Känslan av samhörighet och beroendet av andra

Då beaktandet av mångfald och främjandet av delaktighet ges prioritet kommer vi ett steg närmare ett mer jämlikt och rättvist samhälle, som det är möjligt att känna sig som en del av. John A. Powell och Stephen Menedian konstaterar följande: "tillhörighet (*belonging*) kräver att man förbinder sig fullständigt till att inte bara acceptera och respektera olikhet (vilket inte är någon liten sak i





en värld av våldsam andrafiering), utan till att säkerställa att alla människor är välkomna och känner tillhörighet i samhället, som aktörer och inte bara som tillfälliga besökare” (s. 160). Genom att tillsammans utveckla och skapa nytt kan vi bidra till att alla känner en sådan tillhörighet även inom kommunernas kulturverksamhet och det kulturpolitiska beslutsfattandet.

Jämlikhet handlar om att människorna får det de behöver, så att samhället blir rättvist. Det handlar inte om att alla behandlas på precis samma sätt.

Arbetet för tillgänglighet är en förutsättning för deltagande och samhörighet. Det är alltså viktigt att hålla tillgänglighetens alla aspekter i minnet, för vi är alla unika varelser som har oändligt många olika behov i fråga om tillgänglighet.

Ekosystemen i naturen och icke-mänskliga ekosystem präglas av mångfald och ömsesidigt beroende. I dessa system är varje art och organism beroende av andra arter och påverkar dem i sin tur genom att bidra med näringsämnen och skydd, eller för att möjliggöra pollinering och spridningen av frön. Vanligast är att det ömsesidiga beroendet handlar om näring, till exempel i enkla näringskedjor: gräs → hare → räv. Om en population växer eller minskar kan det orsaka förändringar i hela ekosystemet. Skulle rävarna i näringskedjan dödas skulle harpopulationen bli större i och med att rävarna inte jagade. Det skulle finnas mindre gräs då flera harar äter av det. Mycket små förändringar kan ha betydande följder för ekosystemet, som dessutom är svåra att förutsäga.

I naturen är alltså mångfald till stor nytta, eller egentligen nödvändigt. Artdöden är ett verkligt, existentiellt hot. Därmed kan man också se mångfald och flerstämmighet inom människogemenskaper som logiska, betydelsefulla, ytterst viktiga och oundvikliga ifall mänskligheten strävar till att uppnå en mer fridfull och vidsynt form av samlevnad.

Identiteter och intersektionalitet

Medvetenheten om hur naturens olika delar står i samspel med varandra kan hjälpa oss bli mer empatiska, och att med större självförtroende ägna oss åt verksamhet som är till nytta för alla parter. Den engelska termen ”social GRRRAACCEEESSS” är en förkortning som beskriver olika aspekter av den personliga och sociala identiteten som ger människor makt och privilegier i olika utsträckning. Förkortningen kommer från de engelska orden för kön, geografi, ras, religion, ålder, funktionsförmåga, utseende, kultur, klass, utbildning, anställning, etnicitet, andlighet, sexualitet och sexuell läggning. Alla dessa inverkar på vår identitet och vårt aktörskap, och tillsammans bidrar de till att en intrikat väv av erfarenheter och synpunkter växer fram i våra hem, på våra arbetsplatser och i våra gemenskaper.





Divac och Heaphy (2005) skriver om hur viktigt det är att utforska positionering utgående från makt och den sociala GRRRAACCEEESSS-modellen. Orsaken till att det är viktigt är att vi på så sätt kan börja ta isär maktförhållandet mellan chef och socialarbetare, och mellan socialarbetare och klientfamilj. Vi kommer aldrig ifrån maktskillnaderna, men att synliggöra positionerna och studera deras effekter kan ge människor möjligheten till bättre val i framtiden.

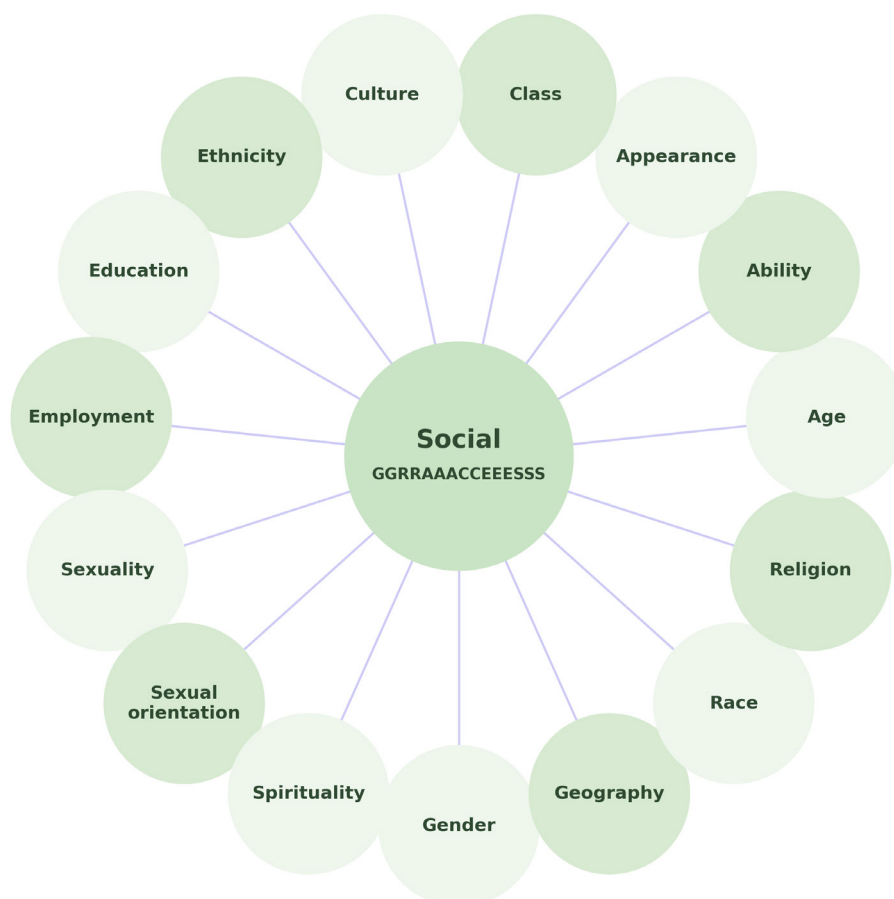


Bild: AI-genererad bild av GRRRAACCEEESSS-modellen (Burnham 2012)

Våra handlingar sker alltid i ett sammanhang, alltså i en kontext. Dessa kontexter har många rörliga delar. De kan påverkas bland annat av vilka som deltar, var, när och hur länge. Sociala GRRRAACCEEESSS kan vara uttalade eller outtalade, synliga eller osynliga, enligt modellen nedan (Burnham, 2012). Vi kan vara många olika saker samtidigt, och ge uttryck för olika identiteter beroende på situationen. Vår identitet kan utvecklas, försvinna och återskapas under olika faser i livet. En identitet som för någon kan verka uppenbar kan vara osynlig för en annan. Människans eget aktörskap i fråga om självidentifiering (privat och/eller offentligt) utmanar samtidigt till exempel samhällets normer, kraven som





ställs på en själv och andra och hela den globala politiska verkligheten. Varje identitet och identitetsgrupp har ändå sin egen röst i varje kontext; alla dessa röster är giltiga och måste få bli hörda. På så sätt kan man sammanfatta varför flerstämmighet är oumbärligt för utvecklingen av den kulturella förståelsen, välmåendet och hållbarheten.

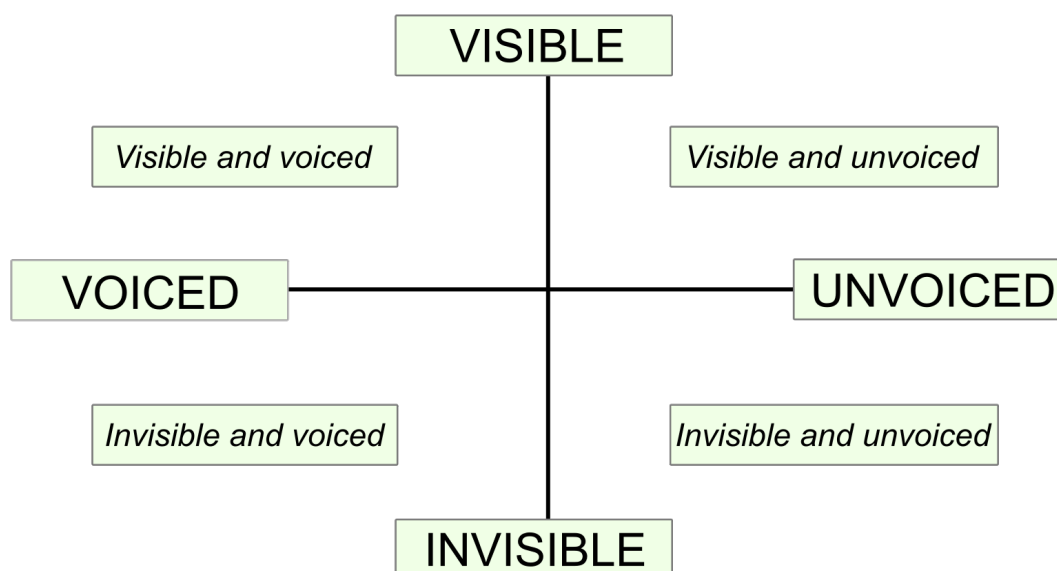


Bild: Relationer mellan synlighet och osynlighet (Burnham 2012)

När vi studerar sambandet mellan sociala GRRRAACCEEESSS och synlighet eller osynlighet står det klart att vi måste utveckla våra handlingsmönster utgående från ett intersektionellt perspektiv. Kimberlé Crenshaw lanserade termen *intersektionalitet* år 1989. Begreppet handlar om hur olika sammankopplade maktstrukturer påverkar de mest marginaliserade i samhället. En intersektionell analys utgör motsatsen till sådana analytiska perspektiv där varje enskild riskfaktor för marginalisering granskas skilt för sig. Det går alltså inte att helt enkelt se den diskriminering som riktas mot en brun kvinna eller en person X som en följd av egenskaperna Y och Z, utan verkligheten är mer komplex.

Liksom i naturen i övrigt finns det ömsesidiga beroendeförhållanden mellan människor, och mellan mänskliga och icke-mänskliga erfarenheter, som har förändrats under historiens gång och påverkat livet på jorden genom tiderna. Att förstå intersektionaliteten är en förutsättning för att kunna ge erkännande till de mest utsatta och marginaliserades värdefulla närvaro i vårt samhälle, och på så vis kan vi ge alla tillträde till tjänsterna på lika villkor.

Ändå är det inte alltid så att medvetenheten och handlingarna går hand i hand. GRRRAACCEEESSS och intersektionaliteten är verktyg vi kan använda för att bli





medvetna om identiteter, makt och privilegier, men det krävs ändå aktiva åtgärder för ett mer rättvist system.

Genom inkluderande planering kan man skapa produkter och tjänster som gör deltagande möjligt för människor med många olika typer av bakgrund. Om ett museum till exempel erbjuder en ljudguidning med hörlurar kan den kompletteras med en textversion för personer som är döva eller har dålig hörsel. Texten kan dessutom översättas till flera språk. Mångsidig representation i bildmaterialet och marknadsföringen av evenemang kan såväl locka nya besökare som synliggöra olika målgrupper. Könsmångfalden kan beaktas genom blanketter där det förutom alternativen "man" och "kvinna" finns ett tredje, "annat". Tillgängliga utrymmen gör deltagande möjligt för personer som använder hjälpmedel. Delaktigheten berör inte bara någon enskild fas i planeringen av produkten eller tjänsten, utan varje steg i processen. Den är föränderlig, och utvecklas och växer tillsammans med användarna. Ända från planeringsskedet till lanseringen av produkten eller tjänsten borde ett mångsidigt urval personer ur målgruppen få sin röst hörd.

Flerstämmiga perspektiv: nyttan och utmaningarna

Inom jordbruket kan monokultur leda till liknande problem som monokultur inom konsten och kulturen. I jordbrukssammanhang innebär begreppet att man på en åker odlar samma växt år efter år, vilket medför många risker. Det leder till att sjukdomar och skadedjur blir vanligare, eftersom det inte finns andra växt- eller djurarter för att förhindra sjukdomsspridningen eller hindra ogräs och skadedjur från att ta sig in. Monokulturerna kräver därför mer bekämpningsmedel än odlingsformer med flera arter. Dessutom utarmas jorden då odlingsväxten alltid är densamma. Att jordbruken blir större har samtidigt lett till att maskiner behövs i högre grad, vilket i sin tur ökat användningen av fossila bränslen.

Ett ensidigt och likformigt konst- och kulturliv beaktar inte mångfalden i samhället. Förutsägbarheten känns livlös, kvävande och utmattande. Inom det kulturpolitiska beslutsfattandet och planeringen av kulturverksamheten görs val, och dessa val grundar sig sist och slutligen på de egna värderingarna. Om man alltid odlar samma konstuppfattning förverkligas inte jämlikheten. Det känns som om syret tar slut.

Precis som det finns tusentals olika växter och djur i skogen finns det ett oändligt antal verktyg och tekniker inom konsten, liksom olika sätt att arbeta och tänka. En bildkonstnär som målar kan välja att enbart använda akryl, olja, tempera, gouache, akvarell eller vaxmålning, eller blanda alla dessa. Möjligheterna att uttrycka sig och de olika sätten att närma sig konsten tar aldrig slut. Det finns olika orsaker att ägna sig åt konst, och olika målsättningar. Det finns mångfald





av estetiska synsätt, traditioner och preferenser. Därför måste också grindvakterna inom kommunernas kulturverksamhet ta ett steg tillbaka och börja tänka på konstens ”kvalitet” ur olika perspektiv. Kurator Jussi Koitela skriver så här på servicen Kultur för allas nätsidor (översatt från finskan): “Inom institutionerna med offentlig finansiering borde kvaliteten som måttstock ersättas av hur väl institutionen och kuratorn fungerar i samverkan med konst, uttryck, konstnärer och befolkningsgrupper med olika positionering i fråga om kroppslighet, politik och kultur. Institutionen borde mäta i vilken grad den förbinder sig till olika, ofta sinsemellan motstridiga, kulturella kamper och erfarenheter.”

Konsten är i sig ett språk. Den är konstnärernas röst. Den är ett medel för att utforska och förstå mänskligheten, och för att bearbeta känslor och tankar. I ett avseende reflekterar den och i ett annat avseende skapar den våra vanor och värderingar som samhälle, och den hjälper oss att förklara den värld vi lever i. Konsten är ett effektivt verktyg som till exempel gör det möjligt för människor och gemenskaper att uttrycka sin kulturella identitet. Att försöka tysta ned konsten skadar både konstnärerna och dem som konsten är till för, alltså medborgarna, människorna. Möjligheterna att uttrycka sig och interagera med andra försvinner. Om dessa möjligheter inte finns kan vi inte förstå människorna omkring oss. Detta kan fungera som en katalysator för att de psykiska problemen och illamåendet i samhället ökar ytterligare.

Enligt Röda Korsets utredning (Soivio, Hyry 2025) har känslor av ensamhet och isolering blivit allt vanligare, särskilt hos unga och unga vuxna. Erfarenheterna av social orättvisa och marginalisering kan, liksom kommunikationssvårigheterna, vara väldigt olika på mindre, avsides belägna orter och i storstaden. Här kan kommunens kulturarbetare inneha en avgörande roll som brobyggare: de förenar människor, grupper och gemenskaper.

Slutsats

Flerstämmighet är resultatet av en bred mångfald i representationen, i människorna. I den ingår många olika typer av självuttryck, perspektiv, åsikter, färdigheter och kunnande, kroppslighet, förmågor, kulturella bakgrunder och erfarenheter. Att acceptera flerstämmigheten är att ge sitt samtycke till en kultur där alla dessa stämmor får göra sig hörda.

Om man eftersträvar en mångsidig förståelse av något måste man göra mer än bara samla in fakta från olika källor. Ofta får människor mest ut av läroprocessen då de lyssnar aktivt och uppmärksam intresserat, och beaktar de olika, unika perspektiven hos sina arbets- och studiekamrater och hos andra de möter. Då frigörs utrymme för nyfikenhet och förståelse. Flerstämmiga perspektiv utvidgar tänkandet, ökar förmågan till empati, stärker delaktigheten, jämlikheten och kreativiteten, och minskar dessutom fördomarna. Genom att förbinda sig till





andra människors olika perspektiv på jobbet, i skolan och i andra omgivningar kan man uppnå insikter vars följder kanske sträcker sig långt.

Ibland kan ändå de egna uppfattningarna och övertygelserna utgöra ett hinder för att fullständigt öppna sitt sinne för andras perspektiv. Ofta föreställer sig människor att andra ser världen ur samma synvinkel som de själva.

Fördomarna är invanda sätt att betrakta något eller någon ur ett missvisande perspektiv, utan god grund. Det är vanligt att vi behandlar och tolkar information på ett sätt som stämmer överens med våra egna övertygelser. Då är det lätt hänt att vi förbiser sådan information som står i konflikt med det vi tidigare fått lära oss. Detta är ofta oavsiktligt, eller rent av omedvetet. Då vi först blir medvetna om våra egna fördomar och sedan för en aktiv kamp mot dem kan det bli möjligt att ta emot mer flerstämmiga perspektiv på ett neutralt sätt, men så att vi ändå verkligen lyssnar. När vi upptäcker omedvetna fördomar hos oss själva blir vi också medvetna om hur vi värderar saker och människor. Tänk om vi skulle ställa frågor i stället för att göra antaganden? Normkritik och ett ständigt ifrågasättande av den dominerande kulturen är väsentliga för att vi överhuvudtaget ska kunna lägga märke till vilka röster som hörs och vilka som inte gör det, och varför.

Det finns många strategier för att skapa utrymmen där alla får känna sig hörda, sedda och respekterade, och där fördomarna kan bekämpas. Vilka utmaningar för förverkligandet av flerstämmighet finns i er kommun, och vilka behov finns? Hur kan ni tillsammans skapa utrymme för flerstämmighet? I följande artiklar finns några förslag.

Arlene är konstnär, mångfaldsagent och lärare som funnit ett hem i Uleåborg.

Maija är en helsingforsbaserad freelancer inom konstsektorn.

Källor

Burnham, J. 2012. Developments in social GRRRAACCEEESSS: Visible-invisible and voicedunvoiced. I I-B. Krause (red.) *Culture and Reflexivity in Systemic Psychotherapy. Mutual Perspectives*. Karnac.

Divac, A. & Heaphy, G. 2005. Space for GRRRAACCES: Training for cultural competence in supervision. *Journal of Family Therapy*, 27: 280–284.

Koitela, Jussi. 2021. [Ilmassa leijuva sopivuus. \(Länken för dig till bloggtexten.\)](#) Kultur för alla 9.2.2021.

Soivio, Riikka & Hyry, Jaakko. 2025. [Yksinäisyysbarometri 2025](#). Verian/ Röda korset.





7.1 Tryggare rum: från marginalen till ny standard

Ruka Toivonen

Principerna för tryggare rum är ett sätt för olika gemenskaper att försöka göra utrymmen och evenemang mer lättillgängliga för alla, oberoende av personernas bakgrund. Genom principerna visar man respekt, synliggör de gemensamma spelreglerna och välkomnar även de människogrupper som på grund av rädsla för diskriminering kan ha högre tröskel för sitt deltagande. I denna artikel behandlar jag bakgrunden till tryggare rum och hur principerna förverkligas idag.

Tryggare rum: en kort bakgrund

I Finland togs principerna för tryggare rum för första gången i bruk i de autonoma kulturcenter som grundades i ockuperade hus och på queera gör-det-själv-evenemang. Av de frivilliga som deltog i sådan verksamhet krävdes gedigen känsl kompetens, målmedveten kommunikation, upprätthållande av ordning och organisationsfärdigheter – fast det ibland kunde handla om 16-åringar.

De icke-kommersiella kulturutrymmena som såg dagens ljus i dessa ockuperade hus och undergroundklubbar var inte alltid särskilt trygga. Ifall husen stått tomma länge kunde det finnas problem med inomhusluften och brandsäkerheten, men dessutom innebar nollbudgeten att man i dessa kulturutrymmen sällan hade resurser att skydda flickor, kvinnor och marginaliserade människor från diskriminering och trakasserier. Hoten om vräkning och extremhögerns vandalism bidrog inte heller de till en trygg atmosfär, och alla som använde utrymmena gick inte säkra för missbruk eller, för den delen, varandra. Därför måste en ny uppsättning verktyg utvecklas för att göra det möjligt att se till att ingen som deltog i verksamheten utsattes för diskriminering.





Trots utmaningarna, eller kanske just på grund av dem, präglas de tryggare utrymmenas historia av tyst kunskap och informell expertis som de stora institutionerna senare kunnat dra nytta av. Rörelsen #metoo som utmanade skadliga handlingsmönster och maktstrukturer ökade dessutom efterfrågan på konkreta verktyg för att komma åt trakasserierna på samhällslevelig nivå. På bara ett decennium tog sig de tryggare rummen som koncept från subkulturerna i marginalen till kulturetablissemangen i huvudfåran. Sedan dess har principerna för tryggare rum blivit en central del av jämlikhetsarbetet särskilt inom konst- och kultursektorn samt i läroanstalterna och högskolorna.

Det handlar alltså om en förändring i både kultur och skala. Sätten att arbeta för jämlikhet och självbestämmanderätt, reagera på trakasserier och skapa ny praxis som uppstått i marginalen befinner sig i rörelse från mikro- till makro-nivån: från punkspelningarna till de stora konserthusen, från folkköken till museerna, från det informella till det formella, från gör-det-själv-kulturen till det professionella, från de övergivna byggnaderna till de gentrifierade stadsdelarna.

Jämlikhetsarbetet är en process, inte en pakettlösning

Varför skulle då kommunerna och kulturaktörerna behöva intressera sig för principerna för tryggare rum? Hurdan är en kommun eller kulturtjänst som är trygg för alla?

Principerna för tryggare rum visar på gemensamma värderingar, men förutom det ska de kunna erbjuda evenemangets arrangörer och deltagare en handlingsmodell för att ingripa i trakasserier och agera i andra utmanande situationer. Att principerna spridit sig till så många typer av institutioner är ett tecken på att de åtminstone i teorin är möjliga att tillämpa oberoende av utrymme, evenemang och gemenskap. Universiteten och de statliga konstinstitutionerna har råd att betala för expertis, men de lägre samhällsklasserna är ofta underrepresenterade i denna typ av omgivning. Utrymmena där principerna för tryggare rum utformades var okonventionella, men samtidigt var de verkligen öppna för alla: man eftersträvade inte ekonomisk vinning utan tanken var att samla människor ur samhällets alla skikt under samma tak. I detta avseende är de jämförbara med till exempel en lekpark eller ett bibliotek.

Det finns ett stort förändringstryck på organisationer i alla storleksklasser i fråga om jämlikhetsarbete, men de ekonomiska resurserna för utveckling av verksamheten är inte nödvändigtvis jämnt fördelade. Att utveckla och ta i bruk nya verksamhetssätt kan också möta mentalt motstånd, om personalen redan i utgångsläget upplever hög belastning och dessutom förväntas utföra arbetet utan de nödvändiga resurserna. Små kommunala aktörer har ändå inte orsak att känna sig överväldigade, utan man ska hålla i minne att det i välresurserade





organisationer ofta finns ett krav på utmärkta resultat i marknadsföringen och publikarbetet. Att något gör intryck på en utomstående betraktare tyder inte alltid på att stämningen inom organisationen är den bästa.

Mot orädda utrymmen

Inom såväl små som stora kommunala organisationer kan förändringsarbete förknippas med osäkerhet. Osäkerheten kan i sin tur kopplas till känslor som rädsla, otillräcklighet och rent av skam, som effektivt kan sätta käppar i hjulet för kreativiteten och nyfikenheten. Men varför väcker tryggare rum rädsla?

Perfektionism är skadligt för utvecklingen av verksamheten, särskilt ifall de orimliga kraven går ut över personalens arbetsvälbefinnande. Det mentala motstånd man själv eller kollegan känner kan orsaka frustration, men att lämna sådana känslor obearbetade kan leda till ett dödläge. Oron inskränker horisonten, och lärandet blir lidande. Då principerna för tryggare rum utvecklades handlade det inte om titlar eller perfektion. Att ordet ”tryggare” används i stället för ”trygga” beror på att man tänkte sig att känslor av otrygghet hör till då gemenskapen formas och växer. Verklig förändring handlar inte om fina fraser eller akademiska termer, utan konkreta handlingar som stärker gemenskapen nedanifrån uppåt.

Under den senaste tiden har jag alltmer funderat kring orädda rum, snarare än tryggare rum. Att vara orädd har olika innebörd för personer i olika ställning: de som hör till minoriteter på mindre orter visar mod i sådana situationer som för andra är vardagliga. Något som är av avgörande betydelse är huruvida den tysta majoriteten vågar försvara de svagare i samhället. Principerna om tryggare rum visar på delade värderingar, men om en person som tillhör en minoritet upplever hot om diskriminering eller våld måste den omgivande gemenskapen reagera utan rädsla. Benämningen orädda rum låter också förstå att det i utrymmet är möjligt att behandla svåra frågor.

Ruka är en poet, skribent, självlärd trädgårdsmästare och försvarare av bättre världar som är uppvuxen i Helsingfors.

Källor

[Servicen Kultur för alla. Principer för tryggare rum \(länken för dig till Kultur för allas hemsida\).](#)





7.2 Medborgarbudget i Vanda: många sätt att delta

Meri-Helmi Viinikainen

Medborgarbudgetering är en verksamhetsmodell som utvecklades i Brasilien i syfte att förbättra levnadsvillkoren i olika bostadsområden och minska segregeringen. Idéns centrala innehåll är att invånarna får inflytande över hur de offentliga medlen används, och på så sätt en möjlighet att påverka utvecklingen av bostadsområdena. Vid medborgarbudgetering fäster man uppmärksamhet vid att invånarna inkluderas i hela processen från planering till beslutsfattande. Det har visat sig att metoden leder till ett bättre samarbete mellan invånarna och stadens förvaltning, och förståelsen och förtroendet ökar samtidigt hos bägge parterna.

I Finland har medborgarbudgeter blivit vanligare mot slutet av 2010-talet. I Vanda har vissa stadsdelar haft en medborgarbudget från och med år 2018, och under perioden 2023–2024 utvidgades projektet till hela staden. De tillgängliga medlen uppgår till 1,2 miljoner euro, och invånarna planerar och bestämmer hur pengarna ska användas. Under projektets gång strävade man till att genom olika metoder försäkra sig om att budgeteringen verkligen grundar sig på Vanda-bornas behov och erfarenheter.

Erfarenhetsexperter som en del av medborgarbudgeteringen

De erfarenhetsexperter som deltar i Vandas medborgarbudgetering är Vanda-bor som bidrar till processen och beslutsfattandet med sina egna erfarenheter och sin sakkunskap. Erfarenhetsexperterna kom med värdefulla synpunkter på tillgängligheten hos den digitala röstningsplattformen. Dessutom spred de information om projektet och samlade idéer till exempel från social- och hälsovårdens klienter i Vanda.





Workshoppar och material på olika språk

Inom projektet ordnades också workshoppar där deltagarna fritt fick komma med idéer om hur deras bostadsområden kunde bli bättre. Dessa tillfällen ordnades ofta i sådana organisationers utrymmen som redan var bekanta för många deltagare. Samarbetet med olika organisationer och anlitandet av tolkar möjliggjorde mångspråkiga workshoppar. På så sätt kunde invånarna använda sitt eget modersmål för att föra fram idéerna. Strävan var att göra projektet så tillgängligt som möjligt genom material på lätt språk och information på flera språk.

Digistöd, papper och telefon

Trots att insamlingen av idéer för Vandas medborgarbudget, liksom omröstningen, huvudsakligen skedde på nätet var det möjligt att delta i alla faser med hjälp av penna och papper. I biblioteken och andra gemensamma utrymmen fanns pappersblanketter för idéer och röstande, eftersom alla invånare inte har tillgång till de digitala kanalerna. Dessutom fanns ett telefonnummer dit invånarna kunde ringa för att tala in sina idéer på svararen. Digistöd fanns också tillgängligt i Vandas invånarrum och på Vandainfos serviceställen under processens olika faser.

Skolsamarbete och Påverkardagen

Skolsamarbetet var en central del av Vandas medborgarbudget. Eleverna fick komma med idéer som en del av undervisningen. På så sätt blev barn och unga också delaktiga i medborgarbudgeten. Åldersgränsen för omröstningen var 13 år. I högstadierna och läroanstalterna på andra stadiet hade eleverna möjlighet att rösta under skoldagen. Under Påverkardagen fick alla Vandas skolelever dessutom planera förverkligandet av de vinnande idéerna tillsammans med stadens sakkunniga och beslutsfattare.

Sammanfattning

Vandas medborgarbudget visar hur mångsidiga möjligheter det finns att stöda invånarnas deltagande. Erfarenhetsexperternas roll, skolsamarbetet, materialet på flera språk och lätt språk samt deltagandet digitalt eller via pappersblanketter bidrog alla till utvecklingen av verksamhetsmodeller där invånarnas röst får en allt större roll i beslutsfattandet. I bästa fall kan medborgarbudgeten stärka invånarnas deltagande på ett mer allmänt plan i stadens verksamhet.

Meri arbetar med stadsmiljöfrågor i Helsingfors och var tidigare verksam som Vandas delaktighetskoordinator.

[Mer information om Vandas medborgarbudget \(länken för dig till OsallistuvaVantaa.fi:s svenska sida\)](#)





7.3 Jämlikt Uleåborg2026 eller hur främja mångstämmighet och skapa kulturell klimatförändring

Anna Litewka-Anttolainen

Uleåborg är Europas kulturhuvudstad år 2026. Förutom Uleåborg kommer 39 städer och kommuner att bidra med program under året. Ett centralt tema för Uleåborgs kulturhuvudstadsår är kulturell klimatförändring. De huvudsakliga målsättningarna med temat är bland annat att utforma kulturupplevelser som alla kan ta del av, att möjliggöra möten och att föra människor samman i kommunerna. Den kulturella klimatförändringen ska leda till att kulturen blir en del av tillvaron för alla invånare, och att uppfattningarna om hur man kan se och uppleva kultur blir mångsidigare.

I kärnan för den kulturella klimatförändringen ligger arbetet för jämlikhet inom kulturen. Förändringen kommer inte att ske om vi inte försäkrar oss om allas lika rätt till kultur. I samband med att Uleåborg ansökte om titeln som Europas kulturhuvudstad utvecklade staden och de 39 deltagande kommunerna en jämlikhets- och mångfaldsstrategi som stöd för arbetet med jämlikhet. Strategins grundprinciper är djärvhet, trygghet, möjligheter och mångstämmighet. Med mångstämmighet avses mångfald och pluralism inom konst och kultur, något som kan främjas bland annat genom att göra kulturen mer tillgänglig och beakta mångfalden i alla situationer där det finns valmöjlighet, vare sig det gäller innehåll eller rekrytering och kuratering.

Ett rikt kulturliv och en stor mängd evenemang är ändå ingen garanti för mångstämmighet. Den egentliga frågan är hur de som hamnat utanför kan få sin röst hörd, sin kultur synliggjord och sin identitet beaktad så att de blir en del av kulturlivets huvudfåra. Evenemang riktade till specialgrupper och enskilda temadagar är inte tillräckliga för att uppnå detta.





I Unescos allmänna förklaring om kulturell mångfald konstateras följande:
”Som en källa till utbyte, innovation och skapande är kulturell mångfald lika nödvändig för mänskligheten som biologisk mångfald för naturen.”

För att fortsätta på temat planetär välfärd står det klart att det är just mångstämmigheten som är en förutsättning för den kulturella klimatförändringen, eftersom den vidgar våra perspektiv, ger oss mer mångsidiga upplevelser, formar nya sätt att tänka och skapar nya kulturella horisonter.

Diskriminering på strukturell nivå utgör i kommunerna ofta ett hinder för främjandet av mångstämmigheten.

Mot ett jämlikt Uleåborg

Genom projektet Jämlikt Uleåborg2026³² vill vi stöda det europeiska kulturhuvudstadsåret 2026 och olika lokala kulturaktörer. Strävan är att stärka allas förmåga att identifiera och åtgärda diskriminering på strukturell nivå inom kulturens område.

Projektet går ut på att höja den allmänna kunskapsnivån och det praktiska kunnandet i fråga om kultur på lika villkor. Det omfattar kommunerna i Norra Österbotten och Kajanaland. I början av projektet ordnade vi ungefär 70 workshoppar i syfte att tillsammans med Uleåborg2026-kommunerna kartlägga de viktigaste utvecklingsområdena. Vi funderade på hur man kunde främja mångstämmigheten genom att ställa följande fråga: hur kan var och en bidra till den kulturella klimatförändringen? Vi tog oss an frågan på bred front och närmade oss såväl kommunernas offentliga kulturtjänster som representanter för den tredje sektorn. Mottagandet var positivt och intresserat, vilket är ett tecken på att det finns både en vilja och ett behov att utveckla arbetet med mångfald.

I det gemensamma utvecklingsarbetets första fas låg fokus på att utvärdera hur jämlikheten förverkligas i nuläget. Det var nödvändigt att bli medveten om vilken slags diskriminering som sker och kan ske i kommunerna. Det var också viktigt att identifiera de grupper som drabbas av den för att vi i nästa fas skulle kunna utveckla lämpliga och effektiva åtgärder för att göra situationen bättre.

De största utmaningarna som identifierades i kommunerna och städerna var bristande tillgänglighet, svårigheter att utveckla ett mer mångsidigt kulturutbud i regionerna och problem med tillgängligheten i kommunikationen. Aktörerna lyfte också ofta fram hinder för deltagande, som till exempel långa avstånd och dåliga förbindelser samt sociala och ekonomiska hinder. Ytterligare nämndes

32 Jämlikt Uleåborg2026-projektet utfördes i syfte att främja mångfalden och stärka minoritetsgruppernas delaktighet i Norra Österbotten och Kajanaland. Jämlikt Uleåborg2026-projektet var delfinansierat av Europeiska unionen.





problem med att anpassa kommunikationen till olika grupper, nå ut till och hålla kontakten med nya publikgrupper och underrepresenterade grupper samt att upprätthålla mångfalden i arbetsgemenskapen. Ett allvarligt problem var enligt de tillfrågade också fördomar och attityder som inverkar negativt på jämlikhetsarbetet.

En välkänd utmaning handlar om avsaknaden av likabehandlingsplaner, eller bristen på kunskap inom arbetsgemenskapen om hurdana mål och åtgärder sådana planer kan innefatta samt vilken roll och vilket ansvar var och en har i förverkligandet. På workshopparna som hölls inom projektet kom det fram att jämlikhetsarbetet ofta betraktades som en extrauppgift och inte som en del av alla de anställdas normala arbetsbörda.

Det fanns många utmaningar och utvecklingsbehov, men samtidigt gick det att märka ett stort behov efter att förstärka kunskaper i fråga om jämlikhet och mångfald. Majoriteten av kommunerna som ingår i Uleåborg2026-området deltog i de workshoppar och den gemensamma planering som ordnades av Jämlikt Uleåborg2026.

Förståelsen av jämlikhetsarbete som en ständigt pågående förändringsprocess, där det krävs långsiktighet, engagemang och framför allt konkreta handlingar, ledde till ett tätare samarbete inom projektet i syfte att ta tag i de konkreta utvecklingsbehoven som pekats ut i kommunerna och organisationerna.

Dessa är de konkreta åtgärderna för kulturell klimatförändring och mångstämmighet Jämlikt Uleåborg2026 och kommunernas kulturaktörer sammanställt:

Nätverket för jämlikt kulturledarskap stärker kunskaper

Personerna i ledande ställning inom kultursektorn i Norra Österbotten och Kajanaland delar med sig av sitt kunskaper genom mentorskap. Nätverkande och gemensam utveckling kring jämlikhetsteman inom kulturen engagerar cheferna och bidrar till att jämlikhetsarbetet tas in i organisationens verksamhet på ett övergripande plan. Ordnas i samarbete med Kaipoprojektet inom landskapsförbundet för Kajanaland, vars målsättning är att skapa nätverk för kulturfrämjande i Kajanaland och Norra Österbotten.

Strategiarbete integrerar jämlikhetsfrämjandet i arbetstagarnas vardag.

Hela personalen vid Kajana konstmuseum deltog i utvärderingen av den föregående säsongens tillgänglighetsplan, med utgångspunkt i förverkligande och effekter på dels museets verksamhet, dels de egna arbetsuppgifterna. Utgående från denna bedömning uppdaterades planen, och målsättningarna och åtgärderna konkretiserades.





Tillgänglighetskartläggning av kulturdestinationer

Vid Kajanas kongress- och kulturcenter Kaukametsä utfördes en tillgänglighetskartläggning, där det framkom att vissa aspekter fungerar väl medan andra kunde förbättras. Det skulle bland annat vara viktigt att förbättra skyltningen och tillgänglighetsinformationen, och det behövs lösningar som bättre beaktar personer med hörsel- och synnedsättning samt doftöverkänslighet.

Romska caféer främjar goda relationer mellan befolkningsgrupperna

Det var Uleåborgs egen romska gemenskap som låg bakom idén om romska caféer, och representanter för gemenskapen svarar för såväl det praktiska förverkligandet som det kulturella innehållet. Tanken är att föra fram romsk kultur, främja romernas delaktighet och jämlikhet samt skapa mötesplatser där goda relationer mellan befolkningsgrupperna kan växa fram. I samarbetet deltar Uleåborgs stads Monikulttuurikeskus Villa Victor och Regionförvaltningsverket i Norra Finland.

Internationellt café i Pyhäjärvi stärker invandrares kulturella delaktighet

Kulturtjänsterna i Pyhäjärvi kommun lanserade internationella caféer i syfte att knyta kontakter till kommunens invandrare, stärka dialogen mellan kulturerna samt utveckla tillgängligheten och mångfalden i det lokala kulturlivet.

Gemensam kulturplanering med döva och hörselskadade unga

Planeringen av evenemang för Internationella dövveckan tillsammans med döva och hörselskadade unga vuxna synliggör teckenspråkig kultur och konst, och gör samtidigt kulturverksamheten mer tillgänglig för döva, hörselskadade och dövblinda målgrupper. En målsättning är att samtidigt skapa nya kontakter och förstärka samarbetet mellan döva unga och Uleåborgs stads ungdomstjänster. I förverkligandet deltar Uleåborgs stads ungdomstjänster, Finlands Dövas Förbund, Kuuloliitto och Föreningen Finlands Dövblinda rf.

Erfarenheterna från Jämlikt Uleåborg2026-projektet visar att processen där alla de 40 deltagande kommunerna utvecklade sitt jämlikhets- och mångfaldsarbete inför kulturhuvudstadsåret och dess kulturella klimatförändring var meningsfull, inspirerande och kreativ. Kommunerna har ett stort behov av denna typ av verksamhet, liksom en vilja att engagera sig.

Anna är mångfaldsagent och verkade som projektledare för Jämlikt Uleåborg2026-projektet, Uleåborgs kulturstiftelse sr.





7.4 Dialogkort bidrar med kunskap och färdigheter till kommunalt mångfaldsarbete

Anna Sidorova

Kommunala aktörer inom konst- och kulturfältet befinner sig mitt i en stor omvälvning, som orsakats av ekonomiska, strukturella och demografiska förändringar. Befolkningens åldersstruktur håller på att ändra, och samtidigt flyttar många människor från olika håll i världen till Finland. Hur kan kulturtjänsterna i kommunen förbereda sig för dessa förändringar, och utnyttja den potential de för med sig? Något enkelt svar finns inte. Workshoppar som hållits av Centret för konstfrämjande, Taike (sedan 1.1.2026 en del av Konst- och kulturmyndigheten)³³ för kulturekreterare, kulturproducenter och mångfaldsagenter på olika orter har ändå visat att vi behöver en positiv inställning, kunskap och färdigheter för att kunna hantera den nya verkligheten.

Taike har i samarbete med Undervisnings- och kulturministeriet samt servicen Kultur för alla utvecklat ett verktyg för att höja kunskapsnivån: Dialogkorten om kulturell mångfald och hållbar utveckling. Korten erbjuder ett vardagsnära sätt att initiera djupgående diskussioner om och konkreta åtgärder för mångfald och hållbarhet. De hjälper organisationer och kommuner att granska sina egna strukturer och verksamhetsformer ur mångfaldsperspektiv. På workshopparna behandlas hur man inom konst- och kulturfältet rent konkret kan ge utrymme för personer med olika kulturell bakgrund och förebygga diskriminering och rasism. Syftet är att skapa en omgivning där mångfald ses som en styrka snarare än ett hot. Korten erbjuder dessut-

³³ Konst- och kulturmyndigheten inledde sin verksamhet 1.1.2026 och fortsätter Centret för konstfrämjande (Taike) och Nationella audiovisuella institutet (Kavi) uppdrag.





om konkreta verktyg för att kontrollera att kommunernas kulturtjänster är tillgängliga och inkluderande för alla befolkningsgrupper.

Dialogkorten är ett fantastiskt verktyg, för de skapar en säker och ordnad kontext för att öppet och konstruktivt behandla frågor som är känsliga och ibland också svåra. På korten finns konkreta exempel och diskussionsfrågor som hjälper deltagarna att ordna sina tankar kring temat och utveckla handlingsstrategier för att främja mångfald. På workshopparna uppkommer ofta nya idéer för utvecklingen av kulturtjänsterna som kan förverkligas direkt. Det här är särskilt värdefullt, eftersom det garanterar att förändringen inte bara diskuteras utan konkretiseras i form av verksamhet som gynnar hela gemenskapen.

Användningen av dialogkorten och mångfaldsagenternas roll

Dialogkorten används under workshoppar. Bruksanvisningen som ingår ger råd om hur en sådan workshop kan ordnas. De workshoppar som leds av mångfaldsagenter utbildade av servicen Kultur för alla (se kapitel 2.2) har visat sig vara mycket fungerande. Mångfaldsagenternas breda kunskap, erfarenhet av facilitering och djupgående förståelse av de teman som behandlas ger workshoppen en stabil grund. Agenterna är flerspråkiga konstnärer och kulturarbetare med olika bakgrund, och de bidrar med mångsidiga perspektiv och exempel på hur olika erfarenheter kan berika kulturverksamheten. Deras närvaro skapar en inkluderande atmosfär på workshopparna, så att mångfald ses som en styrka.

Arbetet med dialogkorten och samarbetet med mångfaldsagenterna ger kommunerna och de kulturaktiva en stabil grund för främjandet av mångfald och jämlikhet. Diskussionerna och tankarna som uppstått under workshopparna ger konkreta idéer och utvecklingsmöjligheter som man kan ta tag i inom kommunen. Det är viktigt att den kunskap och de färdigheter som workshopparna bidrar med införlivas i den kommunala kulturverksamhetens vardag. Kommunerna kan till exempel granska sina egna kulturtjänster och kulturprogram ur mångfaldsperspektiv, utveckla inkluderande verksamhetsmodeller samt försäkra sig om att konst- och kulturtjänsterna är tillgängliga för alla befolkningsgrupper. Dessutom har man inom kommunernas kulturverksamhet möjlighet att stöda planeringen av mångkulturella evenemang och projekt, samt skapa nätverk där de olika gemenskaperna ingår för att förstärka känslan av tillhörighet. Viktigt är även att teman relaterade till mångfald och jämlikhet behandlas regelbundet och på lång sikt inom kommunen. På så sätt får förändringarna inom kulturen en stabil grund att stå på.





Mångfaldsagenternas verksamhet, inklusive arbetet med dialogkorten, har visat att det är möjligt för kommunernas kulturverksamhet liksom för konst- och kulturorganisationerna att utvecklas till att bli genuint jämlika och fria från diskriminering samt lära sig att aktivt beakta de olika befolkningsgruppernas behov och perspektiv. Det här arbetet bidrar inte bara till att olika grupper inkluderas, utan det förstärker också konstens och kulturens roll som en lättillgänglig resurs som man kan dela med sig av.

Dialogkorten och workshopparna: resultat och utvärdering

Centret för konstfrämjande publicerade dialogkorten på sin nätsida på sommaren 2023. Organisationer inom konst- och kulturbranschen kunde avgiftsfritt beställa korten i tryckt form. I slutet av år 2024 hade nästan 500 organisationer runt om i Finland beställt korten. De enskilda beställningarna uppgick till mer än 1 500 sammanlagt. Korten har beställts av kommuner, kommunernas kulturavdelningar, läroanstalter, konstinstitutioner och olika typer av föreningar. Att korten fått synlighet också utomlands visar hur brett deras användningsområde är och hur mycket de uppskattas. Korten finns tillgängliga på finska, engelska och svenska.

I Taikes regi anordnades under hösten 2023 och våren 2024 över 20 dialogworkshoppar, med allt som allt ungefär 250 deltagare. Workshoppar ordnades förutom i huvudstadsregionen också annanstans i Finland, som i Tammerfors, Uleåborg, Åbo, Joutsa, Seinäjoki, Björneborg och Kemi. Responsen från deltagarna har varit mycket positiv: de har berättat att de fått nya tankar och perspektiv. ”Workshopen gav konkreta idéer och tankar om utvecklingsmöjligheter, och dessutom en känsla av att förändring är möjligt”, berättade en workshopdeltagare i sin utvärdering. Annan respons som gavs var bland annat följande: ”Korten hjälpte mig att fundera och strukturera mina tankar”, ”Workshopen gjorde mig medveten om andra människors perspektiv” och ”Workshopen visade att man kan tro att man vet, men egentligen vet man inte”.

Fastän responsen har varit mycket positiv är det viktigt att komma ihåg att mångfald inom kulturen inte bara handlar om verkligheten runt oss. Mångfald är dessutom en målsättning som kräver aktivt och långsiktigt engagemang. Mångfaldsagenternas verksamhet och dialogkorten är tillsammans utmärkta medel för att uppnå denna målsättning: de hjälper en att ta de första stegen, eller utveckla sådana färdigheter som redan finns. Förändringen sker inte över en natt. Det är en process där igenkännande och förståelse leder till förändringsvilja och konkreta handlingar. De kulturverkamma inom kommunerna måste förbinda sig till ständig utveckling och en öppen dialog på lika villkor. Dialogkorten och mångfaldsagenterna kan i sin tur fungera som stöd för den fortgående utbildningen inom kulturfältet, där





strävan är att göra beaktandet av mångfald till en naturlig del av det dagliga arbetet och organisationens verksamhetskultur. Viktigast är att förändringen går stadigt framåt, och att man inom kommunernas kulturverksamhet aktivt arbetar för främjandet av mångfald på alla nivåer.

Anna bor i Vanda och arbetar med frågor gällande kulturpolitik och mångfald på Konst- och kulturmyndigheten.

[Mer information om dialogkorten hittar du via denna länk \(länken för dig till Taikes sida\).](#)





8. Länkar och tips

8.1 Nätverk och utbildningar

- Catalysti: [Catalystis konstnärsmatrikel](#) (du förs till Catalystis engelska sidor)
- Globe Art Point: [Creatives Database](#) (du förs till Globe Art Points engelska nätsidor)
- Institutet för hälsa och välfärd: [Webbutbildning om antirasism för yrkespersoner](#) (du förs till utbildningens nätsidor)
- Institutet för hälsa och välfärd: [Utbildningar om psykisk hälsa – Stigma och diskriminering i anslutning till psykisk hälsa och beroenden](#) (du förs till utbildningens nätsidor)
- Konst- och kulturmyndigheten: [Taiteen ja kulttuurin alan antirasistinen verkosto ARVO](#) (du förs till Kultur för alla finska nätsidor)
- Kultur för alla: [Mångfaldsagenterna](#) (du förs till Kultur för alla nätsidor)
- [Rum för skapande arbete-projektet \(2022–2024\): Onko maailma valmis? Kirjoituksia taiteesta ja vammaisuudesta](#) (du förs till de finska nätsidorna för projektet Rum för skapande arbete)

8.2 Metoder och projekt

- [Konstnärens trollstav-projektet \(2024–2026\): Konstnärens trollstav – Funktionsvarierade och teckenspråkiga konstnärer som jämlika aktörer](#) (du förs till projektets nätsidor)





- Konst- och kulturmyndigheten: [Dialogkort](#) (du förs till nätsidorna)
- Kultur för alla: [Kaikukortet](#) (du förs till Kaikukortets nätsidor)
- Kultur för alla: [Projektet Rum för skapande arbete \(2022–2024\)](#) (du förs till projektets nätsidor)

8.3 Ordlistor

- Kultur för alla: [Checklista gällande tillgänglighet och mångfald i muséer](#) (du förs till Kultur för allas nätsidor)
- KSL-studiecentralen: [Syrjimätön kieli](#) (du förs till KSLs finska nätsidor)
- Likabehandling.fi: [Ordlista](#) (du förs till Likabehandling.fi)
- Regnbågsallians Svenskfinland: [Begreppsordlista](#) (du förs till nätsidan)
- [Statsrådet: Tasa-arvosanasto](#) (PDF)

8.4 Guider och verktyg för likabehandling, tillgänglighet och mångfald

- [Arbetshälsoinstitutet: Hur kan vi främja mångfald vid rekrytering?](#) (du förs till Arbetshälsoinstitutets nätsidor)
- [DuvTeatern: TIKSIKreativ tillgänglighet. En scenkonstnärlig arbetsmetod](#) (du förs till projektet TIKSIs nätsidor)
- Kultur för alla: [Checklista gällande tillgänglighet och mångfald i muséer](#) (du förs till Kultur för allas nätsidor)
- Institutet för hälsa och välfärd THL: [Handbok för främjande av likabehandling](#) (du förs till Julkari-tjänsten)
- Kommunförbundet: [Tillgänglighetsrekommendationer för allmänna bibliotek](#) (du förs till Kommunförbundets sidor)
- [Konstnärens trollstav-projektet \(2024–2026\): Saavutettavuus-snacksit – haaste taidekentän toimijoille](#) (du förs till Konstnärens trollstav-projektets finska nätsidor)
- Luckan: [Tips om tillgänglighet](#) (du förs till Tillgängligt.fi-sidorna)
- Medborgarinstitutens förbund MiF: [Kohti kaikkien kansalaisopistoja – Kansalaisopistojen saavutettavuusopas](#) (du förs till finska peda.net-sidorna)





- Utbildningsstyrelsen: [Språkmedvetenhet \(du förs till Utbildningsstyrelsens sidor\)](#)

8.5 Praktiska tips för tillgänglig kommunikation

- Institutet för hälsa och välfärd (THL): [”Sinun on turvallista olla meihin yhteydessä” – Viisi vinkkiä yhdenvertaisempaan viranomaisviestintään \(du förs till THLs finska sidor\)](#)
- Konstuniversitetet: [ABC för tillgänglig kommunikation – för konstnärer \(du förs till Konstuniversitetets sidor\)](#)
- Kultur för alla: [Hur är det med tillgängligheten? Anvisningar gällande ett kulturobjekts tillgänglighetsinformation \(du förs till Kultur för allas sidor\)](#)
- LL-Center – lätt svenska i Finland: [Om lätt språk och lättläst \(du förs till LL-centers sidor\)](#)
- Näkövammaisten liitto: [Ohje selkeän julkaisun suunnitteluun \(du förs till Näkövammaisten liittos finska sidor\)](#)
- Papunet: [Anvisningar och guider om hur man skapar tillgängliga webbplatser \(du förs till Papunets sidor\)](#)
- Selkokeskus: [Om lätt finska \(du förs till Selkokeskus sidor\)](#)

8.6 Guider och vinkar för tillgänglighet i den byggda miljön

- Finlands Paralympiska Kommitté: [Modeller för beskrivningar av lokalernas tillgänglighet \(du förs till Finlands Paralympiska Kommittés finska sidor\)](#)
- Invalidförbundet: [Esteettömyys- ja saavutettavuuskartoittajat \(du förs till Invalidförbundets finska sidor\)](#)
- Invalidförbundet: [Om Invalidförbundets rådgivningsverksamhet \(du förs till Invalidförbundets sidor\)](#)
- Invalidförbundet: [Checklistor för tillgänglighet \(du förs till Invalidförbundets finska sidor\)](#)
- Lasten Liike: [Checka utrymmets funktionalitet -video \(du förs till YouTube, videon är på finska, men textad på svenska\)](#)
- Utbildnings- och kulturministeriet: [Understöd för projekt för att anlägga och renovera kulturlokaler 2026 \(du förs till utbildnings- och kulturministeriets sidor\)](#)





8.7 Länkar om hobbyverksamheters tillgänglighet:

- ArtsEqual -projektet (2015–2021): [Kohtuullinen mukauttaminen musiikin-opetuksen yhdenvertaisuuden edistäjänä](#) (du förs till ArtsEquals finska sidor)
- ArtsEqual -projektet (2015–2021): [Saavutettavuus ja esteettömyys taiteen perusopetuksen lähtökohtana](#) (PDF)
- Förbundet för barnkultur i Finland: [Tillgängligare hobbyer-metoden, -rekommendationer, -attitydmärket och Traffikljus-verktyget](#) (du förs till Saavutettavampi harrastus svenska sidor)
- Förebyggande rusmedelsarbete EHYT rf: [Musliminuori harrastaa – opas ohjaajalle kulttuurisensitiivisyyteen](#) (PDF)
- SATA2 -projektet (2018–2019): [Tillgänglighetsguide för barnkulturcenter och utbildningsinstitutioner med grundläggande konstundervisning](#) (PDF)
- SATA2 -projektet (2018–2019): [Taideavustaja-utbildningen](#) (du förs till den finska YouTube-videon)
- KulturÖsterbotten och Sydkustens landskapsförbund: [Kulturrum](#) (du förs till Kulturrums sidor)
- KulturÖsterbotten och Sydkustens landskapsförbund: [Konst och kultur som hobby – en rättighet för alla](#) (du förs till Sydkustens landskapsförbunds sida)
- Tammerfors stad: [Harrastelähete](#) (du förs till Tammerfors stads finska sidor)
- Undervisnings- och kulturministeriet: [Finlandsmodellen för hobbyverksamhet](#) (du förs till Finlandsmodellen för hobbyverksamheten-sidor)
- Vammaiset tytöt: [Hobbyer](#) (du förs till de finska Vammaiset tytöt-sidorna)
- Väestöliitto: [Du är inte ensam-kampanjen förebygger av våld och trakasserier inom idrott och andra hobbyverksamheter](#) (länken för dig till kampanjens svenska sidor, mer info och material hittas på de finska sidorna)

8.8 Forskning och rapporter

- Cupore: [Utvärdering av basservicen 2023: kulturtjänster](#) (du förs till Cupores sidor)
- EAPN – Fin: [Köhyysvahti 2025 – Johtuuko köhyys Suomessa rakenteista vai käytännöistä?](#) (PDF)





- Finska Kulturfonden och E2 -utredningen: [Maahanmuuttajat oppivat kulttuuripalveluissa suomalaisuudesta \(2026\) \(du förs till Finska Kulturfondens finska sidor\)](#)
- Helsingfors stad: [Selvitys turvapaikanhakijoiden palvelutarpeista – lähtökohtia kirjastopalvelujen kehittämiseksi \(PDF\)](#)
- Kommunförbundet: [Finländarna uppskattar kommunernas kulturtjänster \(du förs till Kommunförbundets sidor\)](#)
- Kultur för alla, Cupore och Globe Art Point: [Avaus - Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä -hanke, ulkomaalaissyntyisten ja -taustaisten taiteilijoiden ja kulttuurialan työntekijöiden osallisuus suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä -hankkeen 2017–2020 loppuraportti \(PDF\)](#)

8.9 Evenemang

- Flerspråkighetsbiblioteket: [Flerspråkighetsmånaden Satakielikuukausi \(du förs till Flerspråkighetsmånadens sidor\)](#)
- Nätverket för Funkishistorisk månad: [Funkishistorisk månad \(du förs till nätsidan för Funkishistorisk månad\)](#)
- Queerhistoriens vänner: [Queerhistorisk månad \(du förs till Queerhistoriens vänner nätsida\)](#)
- EAPN – FIN (Finlands nätverk mot fattigdom): [Köyhyysviikko \(du förs till de finska nätsidorna för EAPN Fin\)](#)

8.10 Organisationer och aktörer

- ADHD-förbundet: <https://adhd-liitto.fi/information-om-adhd/>
- Allergi-, hud- och astmaförbundet: <https://allergia.fi/sv/tervetuloa-svenska/>
- Antirasistiset taiteilijat ART ry: <https://artry.org/>
- Autismsäätiö: <https://www.autismisaatio.fi/>
- Catalysti: <https://catalysti.fi/>
- Centraförbundet för de gamlas väl: <https://vtkl.fi/sv/>
- Dövas Konstnärsgille: <https://taiteilijakilta.fi/sv/>
- EAPN Fin (Finlands nätverk mot fattigdom): <https://www.eapn.fi/eapn-fin/pa-svenska/>





- ETNO - Delegationen för etniska relationer: <https://oikeusministerio.fi/sv/delegationen-for-etniska-relationer>
- FDUV: <https://www.fduv.fi/sv/>
- Finlands Dövas Förbund: <https://kuurojenliitto.fi/sv/hem/>
- Finlands Svenska Autism- och Aspergerförening: <https://autism.fi/sv/foreningen/>
- Finlandssvenska teckenspråkiga: <https://dova.fi/>
- Förbundet Finlands Svenska Synskadade: <https://www.synforbundet.fi/>
- Förbundet för all inlärning: <https://www.eoliitto.fi/sv/>
- Globe Art Point: <https://www.globeartpoint.fi/>
- Hilma – Stödcentret för funktionshindrade invandrare: <https://tukikeskushilma.fi/sv/framsida/>
- InfoFinland: <https://infofinland.fi/>
- Invalidförbundet: <https://www.invalidiliitto.fi/sv/invalidforbundet>
- Kehitysvammaliitto: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/pa-svenska/>
- Kulttuuriyhdistys Suomen EUCREA: [Facebook: Kulttuuriyhdistys Suomen Eucree ry](#)
- Kultur för alla: <https://www.kulttuuriakaikille.fi/se.php>
- Lappvikens källa: <https://lapinlahdenlahde.fi/sv/>
- LL-Center: <http://www.ll-center.fi>
- Lyhytkasvuiset - Kortväxta: <https://www.lyhytkasvuiset.fi/pa-svenska/>
- Me Itse ry: <https://www.tukiliitto.fi/toiminta/me-itse-ry/>
- Mielenterveyden keskusliitto <http://www.mtkl.fi>
- MIELI Psykisk Hälsa Finland: <https://mieli.fi/sv/>
- Moniheli: <https://moniheli.fi/>
- Näkövammaisten Kulttuuripalvelu: <https://www.nakovammaistenliitto.fi/sv>
- Näkövammaisten liitto: <https://www.nakovammaistenliitto.fi/sv>





- Queerhistoriens vänner: <https://sateenkaarihistoria.fi/sv/>
- Regnbågsallians Svenskfinland: <http://www.regnbagsallians.fi>
- SAMS – Samarbetsförbundet kring funktionshinder: <http://www.samsnet.fi>
- Sateenkaariperheet: <http://www.sateenkaariperheet.fi>
- Selkokeskus: <https://selkokeskus.fi/pa-svenska/>
- Seta: <https://sv.seta.fi/>
- Steg för Steg: <https://www.stegforsteg.fi/pasvenska/start/>
- Svenska hörsselförbundet i Finland: <https://horsel.fi/>
- Suomen Pakolaisapu: <http://www.pakolaisapu.fi>
- Jämställdhetsombudsmannen: <https://tasa-arvo.fi/sv/framsida>
- TATU ry: <http://www.tatury.fi>
- Trans ry: <http://www.transry.fi>
- Trasek: <https://trasek.fi/pa-svenska/>
- Tröskeln: <https://kynnys.fi/sv>
- Ursa Minor: <http://www.ursaminor.fi>
- Vamlas (främjar delaktighet och jämlikhet i samhället för barn och unga): <https://vamlas.fi/pa-svenska/>
- Vammaisperheyhdistys Jaatinen: <https://www.jaatinen.info/>
- VANE Delegationen för rättigheter för personer med funktionsnedsättning: <https://stm.fi/sv/delegationen-for-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning-vane>
- Diskrimineringsombudsmannen: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/sv/framsida>



Servicen Kultur för allas publikationer 1/2026

ISBN (PDF) 978-952-6677-80-4

ISBN (DOC) 978-952-6677-81-1

ISSN 2341-913X



www.kulttuuriakaikille.fi
www.kulturforalla.fi
www.cultureforall.fi



**Svenska
kulturfonden**

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET