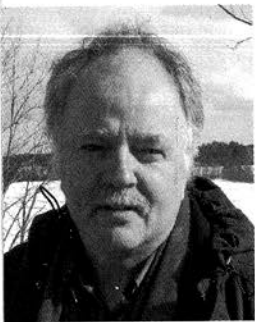


Tillämpad kulturanalys

Marknadsföring av ett humanistiskt samhällsperspektiv

BILLY EHN, professor i etnologi vid Umeå universitet. Bland hans senaste böcker märks Hur blir man klok på universitetet? (2004, tillsammans med Orvar Löfgren) och Vad konstigt. Om undran och oförståelse (2005).

BO NILSSON är docent i etnologi, prefekt vid institutionen för kultur och medier samt föreståndare för Kulturanalysprogrammet vid Umeå universitet.



frågan om vad man ska med humaniora till har blivit alltmer uppfordrande. Nu har begreppet "anställningsbarhet" satt ordentlig fart på studierektorer och kursutvecklare runt om i landet. Det går inte längre att blint fortsätta utbilda studenter till en framtida arbetslöshet, hur viktig man än anser att kunskaperna i det egna ämnet är för bildning och personlig utveckling. Gör man det ändå kommer det snart kanske inga studenter som vill satsa tid och studiemedel på kunskaper som inte verkar gå att använda i yrkeslivet.

Så ser verkligheten ut även för de utbildningar där lärarna är övertygade om nyttan med dem. Ingen borde väl behöva tvivla till exempel på värdet av kulturkunskap idag, i en värld där till exempel etniska och religiösa motsättningar är brännande aktuella.¹ Ändå kan man inte ta för givet att den kulturanalytiska kompetens som till exempel etnologiutbildningar ger leder till varaktiga jobb.²

Det här är ett problem som får många humanister på universitet och högskolor att antingen sucka resignerat över kraven på marknadsanpassning eller resolut kavla upp ärmarna för att hitta praktiska lösningar. Institutionen för kultur och medier vid Umeå universitet är ett av de ställen där man valt det senare förhållningssättet.

Förutom yrkesutbildningarna i museologi och i kultur- och vetenskapsjournalistik har en fyraårig programutbildning i kulturanalys utvecklats med syfte att träna upp studenter att bli attraktiva för arbetsgivare som behöver folk med både teoretisk kulturkunskap och en förmåga att översätta den i praktiskt handlande. Här är anställningsbarheten en ledstjärna, men inte den enda. Det tveeggade syftet med utbildningen är att kultur-

analys ska ge användbar kunskap och samtidigt utveckla ett kritiskt sinnelag mot alltför lättvindiga lösningar.³

UTBILDNING I TILLÄMPAD KULTURANALYS

Efter flera års förberedelser startade Kulturanalysprogrammet hösten 2002.⁴ I början var det ett trettiotal studenter och i år, våren 2006, avslutade ett tjugotal av dem sin utbildning. Under tiden har två nya kullar av studenter påbörjat sin programutbildning. Vad får de lära sig och hur kan de använda kunskaperna?

I den här artikeln*, som också utgör en inledning till de övriga fyra bidragen i detta nummer av *Kulturella Perspektiv*, skrivna av kulturanalysstudenter, har vi samlat intryck och erfarenheter från Kulturanalysprogrammets första fyra år. Det handlar framför allt om hur det går till att omvandla kulturanalys, ett teoretiskt perspektiv på mänskligt beteende och tänkande, till en yrkesutbildning. Översättningen av teori till praktik är det centrala temat för all akademisk utbildning som syftar till anställningsbarhet.

Att utforma ett så här omfattande utbildningsprogram tar sin tid, särskilt om det ska bygga på helt nya kurser. Inledningsvis genomfördes en arbetsmarknadsundersökning. Genom intervjuer med representanter för kommuner, landsting, näringsliv och länsstyrelser undersöktes anställningsbarheten för kulturanalytiker. Nästan samtliga av de intervjuade var överens om att kulturanalytisk kunskap är betydelsefull, både nationellt och internationellt, och att det finns en marknad för utexaminerade studenter. Det talades om ett behov av speciella kulturlotsar, brobyggare och omvärldsanalytiker som skulle

fungera som ett slags tolkar och gränsöverskridare i en tillvaro präglad av problematiska kulturkonfrontationer.

Detta resultat var förstas uppmunrande för idén om en akademisk utbildning i tillämpad kulturanalys. Men för att förverkliga sådana visioner måste man lägga ned ett tidskrävande arbete på att förankra idéerna i olika instanser inom och utom universitet, att säkra de ekonomiska villkoren och att formulera utbildningsplaner och examensbeskrivningar på ett korrekt sätt.

NYA VÄGAR

Men det här ska inte handla så mycket om det trägna arbetet med att utveckla nya kurser, rekrytera studenter och pussla ihop lärare från helt olika forskningsområden. I stället vill vi passa på att presentera ett försök att hitta nya vägar för humaniora i en värld som å ena sidan beskrivs som globaliserad när det gäller mänskliga möten, å andra sidan alltmer styrs av snäva krav på ekonomisk produktivitet och effektivitet. Här har kulturkunskapen visserligen redan en plats, genom kulturmöteslitteratur, kurser och konsulter av olika slag,⁵ men den behöver utvecklas med teoretiskt underbyggda perspektiv.

Genom Kulturanalysprogrammet skapades en humanistisk utbildning med tvärvetenskaplig inriktning som kombinerar traditionella akademiska värden med ett nyttotänkande. Lärdom och kritiskt ifrågasättande ska förenas med praktiska färdigheter inom ett eller flera av de profilmråden där studenterna har valt att specialisera sig:

- 1) Ekonomi/näringsliv/organisation.
- 2) Vård/skola/omsorg.
- 3) Kulturliv/upplevelser/turism.

För att åstadkomma denna kombination av teori och praktik krävs nya grepp och ovana idéer, en del hämtade från helt andra områden – som till exempel affärsvärlden och dess inriktning på konkurrens och försäljning.

Ordet "marknadsföring" har länge varit en främmande fågel i humanistiska sammanhang. Även om arbetslivet är fullt av humanister med akademisk utbildning så har det varit tabu att tänka på deras speciella kompetens i marknadsföringstermer. I Kulturanalysprogrammet har begreppet dock använts målmedvetet för att stärka studenterna inför konkurrensen på arbetsmarknaden.

Nu handlar det alltså inte bara om att studierna ska ge lärdom, insikt och intellektuell utveckling. Kulturanalysstudenterna har också fått lära sig att marknadsföra sig själva och sina färdigheter. Det räcker inte med att få VG på tentorna. Man ska också bli väl godkänd i kontakten med arbetsgivare i olika branscher, som ofta inte har den blekaste aning om vad kulturanalys är eller vilken nytta de möjligen skulle kunna ha av den. För akademiker utbildade i humaniora är detta ett stort steg att ta. Det innebär att man måste sälja sin yrkesförmåga, göra reklam för den och inte vara blyg.

Ett annat vanligtvis obekvämt begrepp för modesta humanister som gjorts hemtam är "karriärplanering". I samarbete med Enheten för Näringsliv och Samhälle (ENS) vid Umeå universitet har studenterna övats i nätverksbyggande och uppbyggande av profilkompetens inom de områden där de har valt att specialisera sig.

Under programmets gång har studenterna byggt upp sin specialistkompetens som på slutet sammanfattats i ett så kallat profilkompetensintyg och en "portfölj"

med dokumentation av vad de har lärt sig och är speciellt bra på. ENS har hållit i det allra sista momentet och tränat dem i hur de ska skriva fram vad de verkligen kan och vad som är deras drömjobb.

Det som kännetecknar den här utbildningen är alltså den praktiska tillämpningen av humanistiska kunskaper på områden där det redan finns yrken med beteende- eller samhällsvetenskaplig grundval.⁶ Tanken är ju att många av de studenter som fullföljt programmet så småningom ska jobba som kulturanalytiker – vilket förmodligen kommer att skilja sig en hel del från en renodlad akademisk verksamhet, men också från andra sedan länge etablerade konsultativa och personaladministrativa verksamheter med en mer psykologisk eller sociologisk inriktning. Kulturanalytiker har mycket att lära av dem, men kommer också att bidra med nya perspektiv.

TEORI OCH PRAKTIK

Visserligen brukar det sägas att inget är så praktiskt användbart som en god teori, men i många sammanhang ställs ändå teoretiska kunskaper och perspektiv mot praktiskt handlande, ofta med de förra i en överordnad ställning. Den här spänningen visade sig vara en nyckelfråga för Kulturanalysprogrammet.

Vad händer när man som akademiskt skolad i ett vetenskapligt tänkande erbjuder sin kompetens på en arbetsmarknad där vinstintressen och effektivitetstänkande råder? Kan man, för att nu hårdra rollfördelningen, både ha den distanserade analytiska blicken på mänskligt beteende och tillfredsställa arbetsgivares önskemål om snabba och vinstgivande problemlösningar? Har kulturanalysen någon

framtid som en skarpsynt granskning av förhållandena i samhällslivet om den samtidigt är ekonomiskt beroende av dem som ska granskas? Att öppna andras ögon inför ingrodda rutiner och föreställningar och att slå hål på myter inom organisationer och företag är inga enbart uppskattade verksamheter.⁷

Behovet inom industri och handel av tydliga råd om hur man i internationella affärskontakter ska bete sig för att inte genera eller förolämpa motparten är visserligen allmänt erkänt och kan ge kultur-analytiska uppdrag, men på den marknaden finns det som sagt redan många aktörer.

Avsikten med utbildningen är ju inte heller främst att ge en lätt tillämpbar handboks-kunskap om hur man tar emot visitkort i Japan, uppträder under en affärs-lunch i Saudiarabien eller ifall man bör ha skorna på sig inomhus i Iran.

Sådana checklistor för hur man ska bete sig i "främmande kulturer" kan vara bra att ha, och här kan kulturanalytiker bidra med gedigen kunskap. Men de kommer också att problematisera den typen av kunskap med insikter om att "kulturmöten" är betydligt mer komplicerade än så. I slutänden handlar det inte bara om att förstå främlingar, utan också att se hur främmande man själv kan vara i andras ögon. Och detta behöver man inte åka långt bort för att uppleva. Det kan räcka med att börja på en ny arbetsplats, till exempel en bilverkstad, som Jennie Olofsson livfullt skildrar i sin artikel.

Den mer eller mindre skenbara motsättningen mellan tanke och handling blev ytterst påtaglig bland den första kullen av studenter, där grovt räknat den ena hälften visade sig vara mer intresserad av den teoretiska sidan av kulturanalysen, medan den andra hälften helst engagerade

sig i konkreta problemlösningar. De förra diskuterade begrepp och analytiska perspektiv av hjärtans lust. De senare undrade ständigt över vilken användning de skulle få av utbildningen i mötet med samhället utanför universitetet. I detta korsdrag famlade de blivande kulturanalytikerna efter mening och riktning, pendlade mellan galopperande framstegstro och tillbakalutad dekonstruktivism, slitna mellan reflektion och produktion, som Robert Bhatt träffande uttrycker dilemmat.

Uppdelningen förstärktes av ideologiska stridigheter, inte minst kring en traditionell konflikt mellan höger- och vänsterperspektiv. Debatterna under och efter lektionerna blev därför stundtals mycket heta, där somliga studenter kritiserade utbildningen för nyliberalism och anpassning till rådande trender. Ska man verkligen som samhällskritiker bidra till produktutveckling, kundkontakter och upplevelseturism?

När det statliga Mångfaldsrådet ringde och undrade vilken nytta de kunde ha av kulturanalys reagerade några av "teoretikerna" kritiskt. De ville inte medverka till en "reproduktion av stereotyper" genom att tala om människor i kategorier som invandrare och svenskar. De ville inte heller använda kulturbegreppet – eller några andra begrepp över huvud taget – på ett naivt sätt.

Utbildningen bidrog till att fördjupa studenternas kritiska och reflexiva förhållningssätt, men den kunde också i vissa fall hämma dem i dragkampen mellan dubbla lojaliteter: att både tjäna företag och organisationer i deras ambitioner och att analysera deras samhällssyn. Då blev det svårt att delta i produktionen av till exempel sådana mångfaldsplaner som i deras ögon var alltför aningslösa.

GRUPPDYNAMIK

Utbildningar som pågår så länge som fyra år med sammanhållna grupper har sin egen dynamik. Unga människor med olika bakgrunder och framtidsmål tillbringar en stor del av sin tid tillsammans under en period då de rustar sig för framtiden. I verkliga livet är de med om just sådana processer av konfliktfyllt identitetsformande som de studerar i sin utbildning. Med tanke på att kulturanalys bland annat handlar om vad människor sätter värde på och anser vara meningsfullt är det inte konstigt att sådana frågor också kommer upp i samvaron bland studenterna, men då på ett mer personligt sätt.

Flera av lärarna noterade hur splittrad den första årskullen var. Ibland var det som att röra sig på ett minfält, den stormiga debatten fyllde rummet med starka känslor. Kanske var det här en följd av den eftersträlvade heterogena sammansättningen av studenterna. Redan från början önskade programledningen att få till en så väl blandad grupp som möjligt, efter sådana kriterier som kön, klass (föräldrarnas utbildning och yrken) och etnisk bakgrund.

Det goda med det här explosiva klimatet var det starka engagemanget som studenterna visade för utbildningen; den var inte bara en kunskap som de skulle tillägna sig, utan handlade om livsviktiga frågor. Det som hände i gruppen togs därför upp i lärarledda diskussioner om hur man kan förstå meningsmotsättningar och sociala konflikter.

Rätt vad det var, efter fjärde terminen, var det som om luften gick ur studenterna. Det blev en väldigt matt stämning, tyckte lärarna. Studenterna verkade också stundtals vara less på varandra, de tyckte att de kunde varandras åsikter och argument

utan och innan, och att de i förväg visste vad de andra skulle säga. I det läget upplevde en del, bland både lärarna och studenterna, att fyra år var en lång tid för att gå det här programmet.

Självkännedom och kunskaper om gruppddynamik ingick i utbildningen som en del av den kulturanalytiska kompetensen. Men nu blev det nödvändigt att studenterna ägnade sig åt detta på ett mer jordnära sätt för att "klassen", som de själva kallade sig, skulle fungera och ta sig igenom krisen.

Det tog lång tid. Inte förrän under den sjunde terminen blev det en nytändning. Då skulle studenterna genomföra ett stort projektjobb tillsammans som avslutning på hela utbildningen. Det var en "arbetsmarknadsdag" där de genom föreläsningar, posters, utställningar och forumspel för inbjudna från näringsliv, kommun och landsting presenterade vad de hade lärt sig och vad deras kunskaper skulle kunna användas till.

Men under planeringen av arbetsmarknadsdagen, som de flesta gick in för med stor entusiasm, small det till igen. Det blev kaos i samarbetet genom alla stridande viljor som drog åt olika håll, återigen efter samma frontlinjer som tidigare. Då fick programföreståndaren gå in och fungera som buffert och försöka gjuta olja på vågorna, men också hjälpa studenterna att analysera konflikterna ur ett gruppddynamiskt perspektiv. Egentligen var det ju en positiv kraft i bråken, man ville så mycket och hade svårt att kompromissa.⁸

När man väl hade hittat ett sätt att samarbeta igen tog verksamheten fart och den välbesökta arbetsmarknadsdagen blev mycket lyckad. Flera åhörare utifrån reagerade positivt på vad studenterna hade att komma med. Bland annat var det en representant för Länsstyrelsen som visade stort

intresse och som sedan bidrog till att en av studenterna anställdes som "mångfaldsgranskare".

För att skapa sammanhållning bland alla dessa individualister har man inom programmet lärt sig en del av naturvetarnas ritualer, fester och upptåg. Inte minst har lärarna på olika sätt försökt trumma in identiteten som kulturanalytiker, att det är något att vara stolt över.

Det har tagits många fotografier genom åren, på fester, exkursioner och inte minst på examensavslutningen då familj, släkt och vänner var inbjudna. Så har övergångarna mellan terminerna ritualiserats liksom de enskilda livsbanornas överensstämmelse med utbildningsgången. Betydelsen av riter och ceremonier som medel för att skapa mening, gränser och kontinuitet har studenterna fått lära sig på kurserna, men de har också använts praktiskt för att svetsa ihop gruppen – och för att ha kul ihop. Detta skulle man också kunna kalla för en kulturanalytisk färdighet, om man så vill.

KULTURANALYTISKA FÄRDIGHETER

Målen för den kulturanalytiska utbildningen är dubbla. Det första, att ge en vetenskaplig skolning, är typiskt för universitetet i stort. Förutom att tillägna sig och redovisa relevant kunskap ska studenterna lära sig att självständigt formulera egna teoretiskt underbyggda problemställningar. Utifrån dessa ska de kunna undersöka ett avgränsat ämnesområde, samla in, bearbeta och analysera ett empiriskt material samt på god svenska eller engelska författa en C- och en D-uppsats som i vanlig ordning läggs fram på seminarier. Här ska det inte vara någon skillnad i kvalitet om man jämför med motsvarande

nivåer i etnologi. Det innebär också att studenterna med sina godkända uppsatser kan söka in till forskarutbildningen i det ämnet.

Det som gör Kulturanalysprogrammet nytt i humanistiska sammanhang är de praktiska färdigheter som studenterna ska tillägna sig – det andra huvudmålet. I utbildningen får de lära sig att "översätta" kunskapsteoretiska förhållningssätt och analytiska resultat och göra dem användbara på olika samhällsområden. Genom kurser i organisationsteori, ekonomi, policyanalys, språk, ledarskap samt IT- och mediekunskap gör de sig redo att möta de krav som arbetsmarknaden ställer.

De kulturanalytiska färdigheterna är av många olika slag. En är att utveckla arbetsgivares och anställdas medvetenhet om och vilja att följa de lagar och bestämmelser som gäller i arbetslivet. Studenterna får till exempel öva sig i att för ett tänkt företag gå igenom uppsägningsrutiner, formulera konstruktiva planer för arbetet med jämställdhet och mångfald och mot trakasserier av alla slag samt att utveckla ett genomförbart utbildningsprogram kring dessa frågor.

En annan färdighet är projektledning. I den första kullen planerade och genomförde studenterna bland annat en feministisk filmfestival. I den andra kullen organiserade man den redan nämnda demokratidagen på universitetet. I bägge fallen var det på studenternas egna initiativ. Här fick man öva sig i ledarskap och projekt-samarbete på riktigt.

En tredje färdighet är att dokumentera förhållandena på en arbetsplats, där man behöver hjälp att lösa vissa problem, och att sedan föreslå konkreta förändringsåtgärder. I ett av fallen var det ett företag som ville veta mer om hur deras kunder såg på dem. Studenten som anlätades un-

dersökte saken med de metoder som han fått lära sig under utbildningen och lämnade en rapport samt förslag till förändring av kundpolicyn. Det visade sig nämligen att företagets kundrelationer inte alls var så goda som man själva hade föreställt sig.

I ett annat fall gjordes en undersökning av ett äldreboende som dels rapporterades i form av en sedvanlig magisteruppsats (Lindholm 2006) och dels mynnade ut i konkreta förslag om att göra arbetsplatsen mer tillåtande för oliktankande. Ledningen ville utveckla mångfaldsmedvetandet inom den svenskdominerade personalen, men stötte på patrull. Har ni tänkt på hur ni på många olika sätt tar det svenska för givet, frågade studenten och pekade på allt från allmogemöblemang i vilrummet till rutinerna för att bädda och vika filtar. Ledningen blev förvånad över att sådana saker kunde ha kulturell betydelse, men tog till sig insikterna.

Sådana här färdigheter får studenterna utveckla steg för steg, först genom övningar och fallstudier på universitetet, sedan genom att gå ut på fältet och erbjuda sina tjänster till företag och organisationer. Det gäller att muta in nya områden och få arbetsgivarna att inse att här kommer akademiskt utbildade personer med något nytt, ett annat sätt att se, tolka och förstå det som händer på en arbetsplats eller inom en organisation. Denna oräddhet är en färdighet i sig.

UTBILDNING I SJÄLVFÖRTROENDE

Det var en besvärlig uppgift för den första årskullen att bli tuffa och självsäkra kulturanalytiker. Det är jobbigt att lära känna sig själv, sin bakgrund och sin kompetens, berättar en av studenterna. Att bli en bra

kulturanalytiker handlar mycket om att reflektera över sig själv, hur man blivit den man är och varför man beter sig som man gör. Trots att studenterna då gått tre och ett halvt år av programmet och haft återkommande övningar i att presentera sig själva och sina meriter, så satt oförmågan eller rädslan för att tala om vad man är bra på kvar i dem. Särskilt för de mer teoretiskt lagda i gruppen var detta ett problem. Hur använder man Pierre Bourdieus idéer i ett uppdrag för Länsstyrelsen? Hur omvandlar man kunskaper om Judith Butler och genusteori till en duglighet som kan övertyga en arbetsgivare inom truckindustrin eller turistbranschen?

Detsamma undrade också en del av arbetsgivarna. Varför ringer du hit, var det en och annan chef som undrade när de fick en kulturanalytiker på tråden. Ska du inte kontakta kulturförvaltningen i stället?

Om och om igen nötte studenterna in hur man framhäver sig själv och sina kvalifikationer, hur man talar om för en arbetsgivare vad man kan bidra med. Även om de fick hjälp av karriärplanerarna på ENS var deras uppgift att själva ta ansvar för att översätta sina akademiska kunskaper till arbetsmarknadens krav.

Inte heller lärarna, för det mesta utan egna erfarenheter på området, var alltid helt på det klara med hur detta översättningsarbete skulle gå till, utan var tvungna att experimentera och pröva olika presentationsformer. En träningsuppgift studenterna fick var att skriva jobbannonser, alltså att ta arbetsgivarens roll och formulera vilka behov denne kunde tänkas ha av en kulturanalytiker.

Därför kan man säga att Kulturanalysprogrammet inte bara är en utbildning i redan färdiga kunskaper och lösningar, utan också i hög grad en experimentverk-

stad där man utvecklar ett yrke som ännu ligger i sin linda.

För att få mer kunskap om hur efterfrågan på detta framtidsyrke kan komma att se ut, men också för att vänja studenterna vid att möta experter och människor i höga samhällspositioner, har programmet anlitat ett antal personer från olika delar av arbetsmarknaden som föreläsare, allt från landshövdingen till poliser, företagare och mångkulturkonsulenter. Representanter för en handikapporganisation och en antidiskrimineringsbyrå har också kommit på besök och berättat om hur man jobbar med kulturfrågor i praktiken. Dessa möten har varit viktiga för studenterna i deras undran över anställningsbarheten för en kulturanalytiker.

Även om studenterna kunde vara osäkra på sin förmåga och vart utbildningen skulle leda, visade de ofta en tydlig gåpåanda. Då var de inte lika blyga som när det gällde att göra PR för sig själva. De drog sig inte för att ringa eller söka upp chefer och andra höjdare på företag och organisationer för att söka praktik på alla möjliga ställen, i Sverige och utomlands.

Självförtroendet kunde också demonstreras i utbildningen. I den andra årskullen var det till exempel en grupp som inför en rapporteringsuppgift på eget initiativ gjorde hela arbetet på engelska, "för att öva sig". De skulle sammanställa en introduktionspärm för nyanställda och valde ett Londonföretag inriktat på design. I stället för att sucka och stöna inför det merarbete som engelska språket medförde, gick studenterna in för uppgiften med en ännu starkare glöd än vanligt.

Flera av studenterna var ju inte mer än nitton, tjugo år när de började sin programutbildning, men det hindrade dem inte från att göra saker som man kanske inte väntade sig av unga studenter. Den

karska attityden märktes också under studieresorna utomlands där syftet var både att svetsa samman studenterna och att lära dem att röra sig i internationella jobbsammanhang, skaffa kontakter och bygga nätverk.

Första kullen åkte till Skottland redan under andra terminen, och det var nog lite för tidigt, så den andra kullen, som for till Irland, fick vänta till fjärde terminen och det fungerade bättre, både när det gällde deras egna förberedelser och själva samvaron under resan. Andra kullen var väldigt aktiva med att ta kontakt med olika företag och organisationer för att ta reda på hur de arbetade med frågor som var av intresse för kulturanalysen.

I Dublin besökte studenterna *Equality Authority*, en myndighet som arbetar mot diskriminering i arbetslivet och som kommit långt när det gäller lagstiftning och dömande funktioner, men också med rådgivning, hjälp och kontrollinstrument. De var också på *Combat Poverty Agency*. Parvis eller enskilt tog man kontakt med andra organisationer, myndigheter och företag.

Ibland var det högst reella problem som ställde krav på den kulturanalytiska fantasin. Ett par studenter skulle till en teater och hade besvär med att få tag på rätt personer. En av nyckelfigurerna stämde de träff med klockan nio och utgick från att det var på morgonen, medan det för honom betydde nio på kvällen. Jakten på den där teaterarbetaren lärde studenterna en del om kommunikation och skilda tidsuppfattningar.

En effekt av studieresorna var att studenterna växte och mognade. Flera av dem hade knappt varit utomlands tidigare och när de kom hem så strålade det om dem. Vi klarade av det!

När det sedan blev dags att söka praktikplatser var det åtskilliga i den första

årskullen som sökte sig utomlands. Den internationella orienteringen är tydlig inom programmet. Jämfört med etnologin är kulturanalysens arbetsfält i än högre grad världen. En av studenterna arbetade således bland diakoner i Bolivia, en annan på en skola för gatubarn i Teheran och en tredje i en organisation som stöttar utsatta kvinnor i Indien. Andra länder där studenterna gjorde fältarbeten var Kambodja och Senegal (se Karin Elfvings artikel i detta nummer av *Kulturella Perspektiv*), men också Nicaragua, Colombia, Thailand, Ukraina och Vitryssland. Dessa erfarenheter låg sedan till grund för rapporter och uppsatser.

De kulturanalysstudenter som på detta sätt erbjudit sin kompetens har i flera fall kunnat leverera observationer, insikter och handfasta råd som har överraskat uppdragsgivarna. De har pekat på blinda fläckar, omedvetna beteendemönster och ingrodda, men kontraproduktiva rutiner. De har ställt oväntade frågor som skakat om vanetänkandet. Här har studenterna utgått från ett centralt tema inom kulturanalysen – att genom noggranna studier av det som verkar vara obetydligt eller självklart upptäcka dess inverkan på de större sammanhangen. Det kan handla om den dagliga jargongen på en arbetsplats, om fikarutiner, om möblemaning och rumsfördelning eller något annat som förmodligen inte brukar tas upp på ledningsmötena, men som kan ha nog så stor betydelse för arbetsklimat och prestationsförmåga.

Det låter kanske inte så märkvärdigt, men ofta är det trivialiteter som ställer till det och skapar problem i organisationer – och just för att de är så små förbises de. Även om det inte går några vattentäta skott mellan kulturanalys och annan humanistisk eller samhällsvetenskaplig kun-

skap om mänskligt beteende, så är det inte vanligt med ett så konsekvent framhållande av det dagliga livets betydelse för de stora frågorna. Ett par av de viktigaste arbetsredskapen för en praktiserande kulturanalytiker är just den skarpa blicken för betydelsefulla detaljer och den känsliga lyhördheten för nyanserna i samvaron mellan människor.

JOBBA SOM KULTURANALYTIKER

Avslutningsvis den kanske intressantaste frågan, i alla fall för de studenter som nu går eller funderar på att söka till Kulturanalysprogrammet. Vad händer när man är klar? Får man något jobb och i så fall vilket?

I den folder som programledningen utformat för att locka studenter till utbildningen hävdas att den ger kompetens för kvalificerade utredande arbetsuppgifter inom företag, statliga myndigheter, landsting, kommuner och föreningar.

Vidare kan du arbeta inom ideella organisationer, biståndsorganisationer, hälsoorganisationer, upplevelseindustrin, skolan, den privata konsultativa sektorn och kultursektorn samt medie- och informationsområdena och det kulturadministrativa området.

Du kan arbeta som t.ex. mångkulturkonsulent, projektledare, utredare, konsult, forskare, integrationsstrateg, biståndsarbetare, företagskommunikatör, sakkunnig, omvärldsanalytiker, mångfaldsexpert eller handläggare.

Det är en löftesrik bild av möjligheterna för en kulturanalytiker. Naturligtvis är det för tidigt ännu att bestämma om den är alltför optimistisk eller inte. Men några tendenser går att skönja.

Av de studenter som våren 2006 fullföljt hela eller delar av utbildningen har några fortsatt med vidareutbildning på

eller utanför universitetet. Mer än hälften har efter tre månader eller tidigare fått jobb inom olika branscher, till exempel som projektledare för breddad rekrytering av studenter på ett universitet, handledare för mångfaldsarbete på ett landsting och mångfaldsgranskare på en länsstyrelse. Museidokumentation av invandrares kulturarv och eget företag för personalutbildning är ett par andra exempel.

Vår uppfattning är att kulturanalysprogrammet har gett studenterna en ovärderlig resurs för framtiden, både när det gäller anställningsbarhet och personlig utveckling. Deras förvärvade skicklighet i att översätta vetenskapligt grundad kulturkunskap till praktiskt användbara insikter kommer att vara efterfrågad i en värld präglad av motsättningar, inte minst kring kön, klass, ålder och etnicitet. Men det är också en verksamhet som kräver reflexivt ifrågasättande. Kulturanalysens värde ligger inte främst i att ge enkla förklaringar till varför folk beter sig som de gör eller snabbt verkande recept mot sociala problem, utan i att utveckla förmågan att förstå och reda ut komplicerade sammanhang i människors möten med varandra.

I det här numret av *Kulturella Perspektiv* medverkar fyra av de studenter som tog examen som kulturanalytiker våren 2006. Deras texter ger prov på den bredd som programmet har, och ger exempel på kulturanalytikern både som aktiv deltagare och medskapare, och som reflekterande analytiker.

NOTER

* Vi vill särskilt tacka Inger Ehn Knoblock, Stina Lindholm, Orvar Löfgren och Kristina Öqvist för konstruktiva kommentarer.

¹ "Nytan" handlar inte bara om lönearbete. En återkommande kritik är att kulturforskare av olika slag är för passiva i samhällsdebatten. Senast är det antropologen Thomas Hylland Eriksen som i boken *Engaging Anthropology. The Case for a Public Presence* (2006) argumenterar för att forskarna ska bli mer politiskt engagerade och mer aktiva i medierna.

² I en utredning om humanisters karriärvägar har Lena Holm (2006) kartlagt arbetsmarknaden för disputerade på den humanistiska fakulteten vid Umeå universitet. Även om samtliga tillfrågade hade anställning inom två år efter doktorsexamen, framhåller utredaren nödvändigheten av att synliggöra den humanistiska kompetensen på arbetsmarknaden.

³ Det finns åtminstone en likartad programutbildning i Sverige, nämligen Samhälls- och kulturanalys vid Linköpings universitet, men där har man inte samma tydliga inriktning på praktik och näringslivsorientering.

⁴ Under ett etnologiseminarium vid mitten av 1990-talet väckte Bo Nilsson, som då var doktorand, idén om en yrkesinriktad utbildning i kulturanalys. Under de kommande åren var det främst han och Britta Lundgren, nu professor i etnologi, som utvecklade idén till en fungerande programutbildning. Efter att ha disputerat 1999 blev Bo Nilsson så småningom programmets föreståndare. Fram till 2001 var Billy Ehn ordförande i den tvärvetenskapliga planeringsgruppen med ledamöter från fyra olika fakulteter, och efterträddes då av Britta Lundgren. I programmet ledningsgrupp har studenterna varit representerade och haft inflytande över utbildningens uppläggning. Från och med våren 2006 är även Anna Sofia Lundgren föreståndare för Kulturanalysprogrammet.

⁵ I avhandlingen *Among the Interculturalists* har socialantropologen Tommy Dahmén (1997) studerat den internationella yrkeskår av konsulter och utbildare som hjälper företag och affärsmän att uppträda på ett "kulturellt korrekt" sätt i främmande länder. Ett aktuellt exempel på den typ av litteratur som produceras på detta fält är *The Culture Code. An Ingenious Way to Understand Why People Around the World Live and Buy as They Do* av Clotaire Rapaille (2006).

⁶ Begreppet "tillämpad vetenskap" är ju inte precis någon nyhet. Inom samhällsvetenskaperna är det en självklarhet att utbildningen för många ska leda till kunskap som går att direkt använda i be-

stämnda jobb på arbetsmarknaden. Inom socialantropologin har "applied anthropology" sedan länge praktiserats – och även kritiskt granskats (se t.ex. van Willigen, 2002) – särskilt inom bistånds- och utvecklingsverksamhet. Även om humanister naturligtvis också "tillämpar" sina kunskaper på olika områden så har de ändå i hög grad skolats in i ett annat slags tänkande där bildning och intellektuell utveckling har varit ett värde i sig.

⁷ Kulturbegreppet är ett fruktbart analytiskt verktyg i detta kritiska arbete, men också ett ord och en tankefigur som används med olika syften i samhällslivet. Se Magnus Öhlanders antologi *Bruket av kultur* (2006) för en samling exempel på detta från vitt skilda miljöer.

⁸ En intressant följdverkan av spänningarna inom den första årskullen var att nästa kull av studenter, som fick veta vad som hade hänt, bestämde sig för att mota Olle i grind. Inom ramen för momentet Projekt och projektledning (5 poäng) planerade och genomförde de en "demokratidag" med inbjudna föreläsare och diskussioner bland annat om klassrumsklimat.

LITTERATUR

- Dahlén, Tommy, 1997. *Among the Interculturalists. An Emergent Profession and its Packaging of Knowledge*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Holm, Lena, 2006. Humanisters karriärvägar. Arbetsmarknad för disputerade vid humanistisk fakultet, Umeå universitet. Umeå: Humanistiska fakulteten.
- Hylland Eriksen, Thomas, 2006. *Engaging Anthropology. The Case for a Public Presence*. Oxford: Berg.
- Lindholm, Stina, 2006. "Det måste ju finnas ramar." En kulturanalys av två vårdhem – fokus på mångfald. D-uppsats, Kulturanalysprogrammet. Umeå: Institutionen för kultur och medier.
- Rapaille, Clotilde, 2006. *The Culture Code. An Ingenious Way to Understand Why People Around the World Live and Buy as They Do*. New York: Broadway Books.
- van Willigen, John, 2002. *Applied Anthropology. An Introduction*. Westport, CT: Bergin Garvey/Greenwood.
- Öhlander, Magnus (red.), 2006. *Bruket av kultur. Hur kultur används och görs socialt verksamt*. Lund: Studentlitteratur.

SUMMARY

Applied Cultural Analysis

Since 2002 the Department of culture and media at the Umea University runs a four years undergraduate programme of Cultural Analysis. Besides the conventional academic training in different interdisciplinary courses the students devote a lot of time practicing at the labour market.

One central goal for the programme is that the students learn how to transform theoretical knowledge to practical use in various enterprises and organisations. Another goal is that they shall know how to market their acquired competence as cultural analysers – not precisely an ordinary task in the humanities.

The tensions between theory and practice in this education programme certainly create some conflicts among the students, but contribute also to the development of a more conscious application of cultural analysis in the life outside the academy.