

Mangfold i kunst og kultur

SYVPUNKTSSTRATEGI MOT 2020

Rapport fra ressursgruppa for større mangfold



Den Gamle Mester

«I don't want to be a tree, I want to be its meaning.» Orhan Pamuk, *My Name Is Red*

«Vision has often created reality.» Erwin Piscator

Til Kulturminister Anniken Huitfeldt

Takk for at vi får bidra til å formulere kunst- og kulturpolitikken.

Vårt ideologiske utgangspunkt er som følger:

Vi tror på:

- et samfunn bygget på likeverd,
- at det begynner med at vi mennesker ser hverandre, at vi bekrefter hverandre og bygger kulturelt og kunstnerisk fellesskap,
- at menneskers skaperevne er et lands største ressurs,
- at samtiden er en scene av mangfold,
- at en nasjonal mobilisering er nødvendig for at menneskene og kulturlivet i Norge ser og tar i bruk de ressursene et kulturelt mangfold representerer,
- at skapende arbeid og en kunnskapsrik og undersøkende tilnærming trenger profesjonelle rammer.

Kulturelt mangfold må være en naturlig del av alt kunst- og kulturliv. For å få retning og fart – momentum – i arbeidet, er det behov for en **nasjonal tiltaksplan i syv punkter** som har ett års oppstart og syv års gjennomføring. Planen går altså fram mot 2020, men har klare milepæler i 2014.

Vårt ønske er at vi alt i 2014 ser resultater av en synlig og styrket innsats på følgende måte:

- kulturelt mangfold er en synlig og sterk kraft i utvikling av kunst og forvaltning av kulturarv ved viktige institusjoner. Arbeidet skapes, ledes og utføres av mennesker med ulik kompetanse og bakgrunn, og nye publikumsgrupper strømmer til. Institusjonene er toneangivende i arbeidet med kulturelt mangfold, og har satt av nok kapasitet til å drive utviklingsarbeid og til å styrke kompetanse og samarbeid med ulike miljøer. Alle institusjoner og organisasjoner har klare strategier og milepæler for en styrket innsats.
- alle styrer oppnevnt av staten har medlemmer med innvandringsbakgrunn og kompetanse innen kulturelt mangfold. Kompetansen blir tatt i bruk. Langt flere styrer enn i dag oppnevnt av regionale og kommunale myndigheter har tilgang på kompetanse innen kulturelt mangfold. Mennesker med innvandringsbakgrunn er representert i alle utvalg, ressursgrupper med betydning for kunst- og kulturpolitikken. Kulturdepartementet har styrket sin kompetanse, flere mennesker med innvandringsbakgrunn er tilsatt i embetsverket og det er fremlagt en tverrsektoriell handlingsplan.
- inntil 10 pionerarbeid for kulturelt mangfold er igangsatt. Resultater i form av delprosjekter og produksjoner over hele landet viser kunstneriske uttrykk som skal videreutvikles, som definerer nye kvaliteter og ny forståelse. Her får man også fram nye måter å forstå og formidle kulturarver på – et landskap som skal utforskes videre. Pionerarbeidene bidrar med fart og retning i tenkning og i utøvende virksomhet. De drives frem av folk med ulik bakgrunn. De har utviklet skisser til modeller for samarbeid mellom institusjoner, det frie og frivillige feltet.
- opp til 1300 unge, over hele landet, med ulik bakgrunn, er med på å skape modeller for hvordan flere unge kan få uttrykke seg, lære seg å ta del i det offentlige kunst- og kulturlivet. Dette skjer gjennom fem nasjonale utviklingsprosjekter.
- minimum ytterligere fem lokale kulturhus/samfunnshus/frivillighetens hus i ulike steder i landet er utviklet til å være fyrtårn for bygging av det nye kunstneriske og

kulturelle fellesskapet. Her utøves amatørkultur i samspill med profesjonelle. Her foregår det bl.a. debatter, diktopplesing, dans mv - her vises forskjeller og likehetstrekk mellom ulike miljøer og på tvers av generasjoner. Arbeidet er skapt og ledes av et fellesskap med representanter fra ulike miljøer.

- opp til 15 unge kunstnere har fått aspirantplass i kunst- og kulturorganisasjoner og de er med på å prege dagsordenen i organisasjonenes arbeid. Gruppen skal ha minimum 60 prosent andel av unge med innvandringsbakgrunn.
- nettportalen "KUNSTMARK.no" har mange tusen besøkende, og tilgangen på informasjon mellom utøvere og organisasjoner og kilder til læring er vesentlig styrket. Kanskje har portalen vunnet en internasjonal pris.
- alle miljøer som jobber med mangfold har en vesentlig styrket tilgang på nettverk og nasjonal og internasjonal kompetanse. Forskere fra ulike miljøer er i gang med systematisk kunnskapsoppbygging omkring arbeidet med kulturelt mangfold. Forståelsen av hva som ligger i begrepet kunstnerisk kvalitet, hva som er landets kulturarv, er utvidet, og man undersøker resultatene og gir beslutningsunderlag for videre arbeid. Det er stor offentlig debatt om arbeidet.
- kunstutdanningsinstitusjonene har i samarbeid med ulike miljøer laget en plan for rekruttering og utvikling av utdanningene. Det er igangsatt prøveordninger der opptil 10 studenter deltar.
- nasjonen Norge markerer likeverd, demokrati, språk. Norge er i ferd med å bygge opp en modell for et nytt fellesskap som skaper internasjonal oppmerksomhet.
- handlingsplan for større mangfold blir revidert og skaper entusiasme landet over. For dette er med på å bygge vårt land. Slik bringer kunsten og kulturen fram det som er iboende i menneskene og i samfunnet.

Her følger vår analyse av et landskap i forandring og forslag til en syvpunksstrategi. Teksten er skrevet som et innspill til stortingsmelding om kultur og inkludering.

Takk til alle som har bidratt i dette krevende og givende arbeidet.

Vi ser frem til det som skal bli utrettet.

Oslo 06. juni 2011

Ressursgruppa for større mangfold

Liv Hege Skagestad (leder) (sign.) Mostafa Pourbayat Sampda «Samsaya» Sharma

Bente Guro Møller (sekretær) Kjell Magne Mælen Nefise Özkal Lorentzen

OPPSUMMERING AV FORSLAG TIL MÅL OG STRATEGI	5
DEL 1 BAKGRUNN – SLIK ER FORSLAGET BLITT TIL	8
DEL 2 ET LANDSKAP I FORANDRING – STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER ...	10
1 Den menneskelige skaperevnen som ressurs	10
2 Forståelse og erfaringer	12
2.1 Kulturelt mangfold på profesjonelle arenaer	12
2.2 Eksempel på tilnærming ved et utvalg av institusjonene	13
2.3 Det frie profesjonelle feltet	16
2.4 Det frivillige feltet	16
2.5 Paralleller mellom fremveksten av frivillige organisasjoner i 1911 og 2011 .	17
3 Hovedutfordringer	18
DEL 3 MÅL, STRATEGIER OG TILTAK	23
FORSLAG TIL NYE NASJONALE MÅL	23
SYVPUNKTSSTRATEGI MOT 2020	24
Strategi 1: Kunst og kulturinstitusjoner vil ha utvikling.....	25
1.1 Utfordringer og tiltak.....	25
1.2 Eksempler på tilnærming i institusjonene.....	27
Strategi 2: Staten viser vei i egen virksomhet og styrene har en særskilt rolle.....	28
2.1 Utfordringer.....	28
2.2 Tiltak.....	29
Strategi 3: Pionerer - et utviklingsprogram.....	30
3.1 Utfordringer	30
3.2 Tiltak	32
Strategi 4: Unge mennesker skal få mulighet til å uttrykke seg, lære og oppleve kunst og kultur	34
4.1 Utfordringer.....	34
4.2 Eksempler på institusjoner og organisasjoners arbeid med barn og unge	36
4.3 Tiltak	38
4.4 Statusoversikt og utviklingsprosjekter for barn og unge	38
4.5 Unge i alle aldre	39
4.6 Jobbpraksis og aspirantordning	40
4.7 Portalen KUNSTMARK.no	41
Strategi 5: Mer kunnskap og nye stemmer: Programmer for forskning, organisasjonsutvikling og høyere utdanning	42
3.3 Utfordringer	43
3.4 Tiltak	44
3.5 Eksempler på tilnærming i institusjonene og forskningsmiljø	46
Strategi 6: Vi bygger vårt land, 2013 og 2014	47
3.6 Bruk språk, med loven i hånd og stem i!	47
Strategi 7: Handlingsplan.....	48
Investering	50
VEDLEGG	

OPPSUMMERING AV FORSLAG TIL MÅL OG STRATEGI

Følgende blir foreslått som nye mål i kunst- og kulturpolitikken:

- kunsten og kulturen skal bringe fram det som er i oss som mennesker og samfunn
- muligheten til å uttrykke seg gjennom kunst og kultur skal være uavhengig av geografi, etnisk og sosial bakgrunn,
- alle mennesker i Norge skal ha tilgang til den rikdommen et kulturelt mangfold representerer,
- kulturelt mangfold skal være en naturlig del av offentlig kunst- og kulturpolitikk og i virksomheten til de organisasjonene som får offentlig støtte.

Innen 2020 skal kulturelt mangfold være en synlig og selvsagt del av offentlig kulturforvaltning. I 2020 skal kunstnerisk og kulturelt mangfold være en integrert og synlig del av strategi, programarbeid, personalpolitikk og publikumsarbeid i all kunst- og kulturvirksomhet som får offentlig støtte. I 2014 skal en se klare delresultater av arbeidet.

For å nå disse målene, må kunst- og kulturinstitusjonene (innen musikk, scenekunst, dans, kulturarv, litteratur, film, media) prioritere arbeidet med kulturelt mangfold i strategier og handling. For å nå målene kreves en nasjonal mobilisering der både institusjonene, lokalsamfunn, ulike sektorer, frivillige organisasjoner er sterkt involvert.

Det foreslås **en syvpunktsstrategi fram mot 2020. Strategiene kan oppsummeres som følger:**

Strategi 1 Kunst- og kulturinstitusjoner vil ha utvikling

Kunst- og kulturinstitusjonene melder at i de kommende årene vil de arbeide videre for at kulturelt mangfold skal bli en naturlig del av virksomheten. Utviklingen må ta utgangspunkt i institusjonenes kjerneoppgaver. Departementet bør i målstyringsdialogen med statlig finansierte institusjoner ha særlig oppmerksomhet rettet mot institusjonenes arbeid med kulturelt mangfold. Hovedlinjen er at styrkingen av kulturelt mangfold skal skje innenfor de til enhver tid gjeldende økonomiske rammer. Departementet bør i sine tildelinger til institusjonene prioritere satsinger som styrker det kulturelle mangfoldet. I en periode på fire år bør det blir prøvd ut en utvidet styringsdialog for et utvalg institusjoner.

Strategi 2: Staten skal vise vei i egen virksomhet

Mangfoldet i befolkningen bør være representert i embetsverk, styrer og utvalg nedsatt av det offentlige. Departementet bør vektlegge kulturelt mangfold ved ansettelser i embetsverket og vil innføre utveksling/mentorordninger for å sikre overføring av kompetanse mellom ulike etater og miljøer. Styrene ved institusjonene bør speile befolkningens sammensetning. Alle styrer oppnevnt av Kulturdepartementet har minimum én - 1 - representant med innvandringsbakgrunn. Alle utvalg, ressursgrupper m.v. oppnevnt av staten skal legge vekt på kulturelt mangfold og ha representanter med innvandringsbakgrunn. Arbeidet med kulturelt mangfold bør inngå som en integrert del av statlige sektors arbeidsområde, og ulike virkemidler må bli sett i sammenheng (f.eks. kunnskap, miljø, regionalpolitikk, inkluderingspolitikk, utenrikspolitikk). Det bør utarbeides en samlet handlingsplan for de ulike sektorene i løpet av 2013.

Strategi 3: Utviklingsprogram – Pionerer

For å få en ønsket retning og fart i arbeidet er det nødvendig å igangsette et utviklingsprogram på området kulturelt mangfold. Programmet skal gjennom konkrete produksjoner -

”pionerer”- undersøke og få frem de kunstneriske mulighetsrommene og den utvidete kunstforståelsen som et kulturelt mangfold skaper. Programmet bør få frem utvikling i alle deler av kunst- og kulturfeltet. Programmet bør igangsettes i 2012 og evalueres etter fem år. Programmet:

- skal på bakgrunn av søknader gis støtte til om lag ti gode langsiktige prosjekter/ ”pionerarbeid” for videreutvikling av en kunstnerisk kvalitet med utgangspunkt i kulturelt mangfold,
- skal bidra til å utvikle modeller for samarbeid, og utvidelse og utveksling av kompetanse om hvordan kulturelt mangfold kan være et premiss i programarbeid, organisering og publikumsutvikling,
- skal ha stor variasjon i kunstneriske og kulturelle uttrykk, geografisk nedslagsfelt og samarbeidsparter.

Ordningen skal være med å styrke prosjektbaserte miljøer (amatører og profesjonelle) til et profesjonelt og likeverdig samarbeid med institusjonene. Det forutsettes vesentlig egeninnsats fra de offentlig finansierte institusjonene for å delta. Programmet og de ti pionerene skal ha enkeltpersoner med kulturell mangfoldskompetanse i funksjoner/posisjoner med definisjonsmakt.

Strategi 4: Unge skal uttrykke seg, lære og oppleve kunst og kultur

Departementene bør i rammene for videreføring av store nasjonale satsinger som kulturskolene, Den kulturelle skolesekken og tilbud til barn og ungdom ved institusjonene legge vekt på kulturelt mangfold. Den kulturelle skolesekken bør legge bedre til rette for at unge får oppleve kunsten i teatrene og konsertsalene. Det bør foreligge en samlet oppsummering av hvordan eksisterende støtteordninger som Den kulturelle skolesekken, kulturskolene og fritidstilbud ivaretar og kan styrke hensynet til kulturelt mangfold. I 2013 bør det fremlegges en plan for hvordan skapende arbeid og de estetiske fagene kan få større plass i lærerutdanning og skolene.

Det foreslås videre at det blir:

- Igangsatt et prosjekt for å styrke vektleggingen av kulturelt mangfold i den praktisk-pedagogiske utdanningen ved våre høyskoler og universitet.
- Igangsatt fem nasjonale prosjekt som skal utvikle praksis og modell tenkning for hvordan barn og unge med ulik bakgrunn kan få uttrykke seg gjennom kunst og kultur. Prosjektene skal bidra til en utvikling av kvaliteten i arbeidet med kulturelt mangfold i kunst- og kulturtilbud og spre kompetanse om hva som skal til for å lykkes. Prosjektene kan omfatte både skole og fritid og skal sikre at unge med ulik sosial og kulturell bakgrunn får mulighet til å ta i bruk og utvikle sine skapende ressurser. Prosjektene kan eventuelt knyttes til et nordisk samarbeid.
- Stimulert til utvikling av lokale kulturhus/ungdomshus som fyrtårn for vår tids folkekultur.
- Etablert en jobbpraksis og aspirantordning ved offentlig finansierte kunst- og kulturinstitusjoner. Over en periode på fem–åtte år bør cirka 30 unge ha hatt praksisplass og mentorordning ved institusjonene. Ordningen bør starte i 2012.
- Utviklet den sosial mediakanal/portalen ”KUNSTMARK.no”. KUNSTMARK skal være en markeds plass som åpner dørene mellom utøvere, de offentlig finansierte kunst- og kulturinstitusjonene og andre kunst- og kulturmiljøer. Portalen skal på sikt være kommersielt drevet.

Strategi 5: Mer kunnskap og nye stemmer – programmer for forskning, organisasjonsutvikling og utdanning

1. Samtlige aktører ressursgruppen har hatt dialog med påpeker betydningen av en styrking av forskningen om kulturelt mangfold i kunst og kultur. En styrket forskning er avgjørende for at institusjoner og offentlige myndigheter og andre kan lage gode strategier, og for god gjennomføring av strategiene. Forskningen må bidra til å skape sammenheng mellom vitenskap og utøvende virksomhet og omfatte kunnskap om kunst- og kulturforståelse i det nye Norge, kulturbruk, internasjonal erfaring. Forskningen må sikre evaluering av strategiene som settes inn
2. Kunnskap om organisasjonsutvikling må være tilgjengelig i kunst- og kulturinstitusjonene.
3. En hovedutfordring er å styrke rekrutteringen. Høyere utdanning innen kunst- og kulturfeltet må ta høyde for kulturelt mangfold, og det må jobbes bevisst med student- og lærerrekuttering.

Det foreslås igangsatt et 3-5 års program på disse områdene. Det bør gjøres en sammenstilling av eksisterende kunnskap. Innhold og innretning på arbeidet i punkt 1.3 må konkretiseres i løpet av 2012. Ressursgruppen har utformet et sett spørsmål som bør tas med i det videre arbeidet. Forskningen og utviklingsarbeidet må ha en økonomisk ramme som sikrer en vesentlig oppgradering av kunnskapen. Finansieringen bør skje ved styrking av budsjettene og ved samfinansiering med for eksempel Norges Forskningsråd og høyskolesektoren.

Strategi 6: Vi bygger vårt land

Markeringsårene for språk, kvinners stemmerett, Grunnloven må brukes som milepæler i den nye politikken. Dette betyr at markeringene i programutvikling, organisering og publikumsarbeid må gjøre kulturelt mangfold til en naturlig del av virksomheten i samsvar med punkt 1-5. I forbindelse med Grunnlovsjubileet bør det gjøres en vurdering av hvordan man kan lese og fortolke Grunnlovens vektlegging av kulturelt mangfold.

Strategi 7: Handlingsplan og evaluering

Departementet bør få utarbeidet en handlingsplan med utgangspunkt i strategipunktene 1-6 og et system for evaluering som sikrer en helhetlig gjennomføring av syv punkts planen.

Investering

En nødvendig og ønsket utvikling på feltet vil kreve en vesentlig egeninvestering ved institusjonene innenfor budsjetttrammene. Samtlige tiltak bør være i gang innen 2013. For å få tilstrekkelig fart og retning på arbeidet vil tilstrekkelige midler bli øremerket til gjennomføringen av punkt 3-6. Disse kan til dels være en omdisponering av midler som finnes i dag og til dels friske midler. Satsingen bør over noen år trappes opp til en ramme på cirka 35 millioner kroner årlig og disse 35 millionene videreføres fram til og med 2020.

Kapittelet er delt i tre deler:

DEL 1 BAKGRUNN – SLIK ER FORSLAGET BLITT TIL

DEL 2 STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER – ET LANDSKAP I FORANDRING

DEL 3 NYE MÅL OG SYVPUNKTSSTRATEGI

DEL 1 BAKGRUNN – SLIK ER FORSLAGET BLITT TIL

«Som kilde til utveksling, fornyelse og kreativitet er kulturelt mangfold like nødvendig for menneskeheten som det biologiske mangfoldet er for naturen»

UNESCOs universelle erklæring om kulturelt mangfold

Norge har gjennom ratifisering av internasjonale konvensjoner forpliktet seg til å vareta minoriteters situasjon og rettigheter og å fremme et mangfold av kulturuttrykk. Siden 1990-tallet har kulturpolitikken lagt vekt på å inkludere mennesker med innvandringsbakgrunn som aktive utformere og deltakere i kunst- og kulturlivet. Kulturdepartementet, Kulturrådet, ABM-utvikling har gjennom handlingsplaner, støtteordninger, programmer og kompetansetiltak støttet opp om utviklingsprosjekter og eksisterende og nye organisasjoners arbeid med kulturelt mangfold. Mangfoldsåret 2008 som la en hovedvekt på arbeidet i institusjonene, førte til stor midlertidig aktivitet og økt bevissthet om kulturelt mangfold. Anbefalingene fra Mangfoldsåret var bl.a. at staten måtte utvikle en langsiktig nasjonal strategi og trekke inn kompetanse innen kulturelt mangfold i utforming av strategien.

Kulturdepartementet oppnevnte i juni 2010 en ressursgruppe for større mangfold. Gruppen har hatt følgende representanter: Liv Hege Skagestad (leder), Kjell Magne Mælen, Mostafa Pourbayat, Nefise Özkal Lorentzen og Sampda «Samsaya» Sharma. Bente Guro Møller har vært sekretær i hele perioden og Grete Indahl fungerte som sekretær fra november til februar.

Gruppens mandat har vært å vurdere hvordan institusjonene gjennom sin strategi og praksis ivaretar kulturelt mangfold. Gruppen er bedt om å legge et utvalg institusjoners rapportering til departementet til grunn for sin vurdering, og i sitt arbeid ha direkte kontakt med de samme institusjonene. Gruppen har hatt i oppgave å gi anbefalinger om hvordan institusjonene og departementet kan bidra til at den overordnede målsettingen nås. Kulturdepartementet har bedt gruppen om å ta utgangspunkt i følgene av *nyere* innvandring med vekt på utviklingen de siste 20 årene. Analysen og forslaget skulle formuleres som et innspill til kommende stortingsmelding om kultur og inkludering.

Endringene i befolkningssammensetningen de siste 20 årene bringer inn perspektiver og ressurser som kommer i tillegg til det kulturelle mangfoldet som til alle tider har vært en del av Norge. Den materielle og immaterielle kulturarven som samer, kvener, jøder, skogfinner, rom (sigøynere), romanifolket (tatere) står for, har vært og er en vesentlig del av kulturarven i Norge. Det må kontinuerlig arbeides for at denne kulturarven blir ivaretatt og utviklet. Gruppens forslag vil legge til rette for at det kulturelle mangfoldet som følger av *nyere* innvandring blir en naturlig del av kunst- og kulturlivet i Norge.

Ressursgruppen har hentet inn informasjon og drøftet strategier med ledelsen ved ti utvalgte institusjoner: Bergen Filharmoniske orkester, Den Norske Opera & Ballett, Det Norske Teatret, Hålogaland Teater, Nasjonalbiblioteket, Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design, Norsk Folkemuseum, Nationaltheatret, Rikskonsertene og Riksteatret.

Ressursgruppen har i tillegg fått råd og innspill fra Nina Refseth (Norsk Filminstitutt), Ole Jacob Bull, Hilde Holmesland, Randi Ertesvåg, Mariann Komissar (Norsk Kulturråd), Morten Krogh (Nord og Ned Produksjoner), Khalid Salimi (Horisont), Eli Borchgrevink (Transnational Arts Production), Shanti Brahmachari (Artxchange), Kai Johnsen

(Dramatikkens hus), Schwan Wahed (Torshov Transittmottak), Tron Okkelmo, Morten Gjeltén, Silje Thingstad (Norsk Teater- og Orkesterforening), Tron Wigeland Nielsen, (Norges Museumsforbund), Corinne Campos (Damini House of Culture), Miloud Guiderq (Cosmopolite), Farooq Farooqi, (X-ray), Jarl Solberg og Cliff Moustache (Nordic Black Theatre), Ida Holmin (Frivillighet Norge), Camara Joof (Den mangfoldige scenen), Daniella van Dijk Wennberg og Hans Philip Einarsen (Oslo Museum avdeling Interkulturelt Museum), Mari Møystad (Glomdalsmuseet), Hilde Annette Aakre (Assitej), Kristian Fjellanger (Noregs Ungdomslag), Åse Vigdis Festervoll (Norsk kulturforum), Hannah Wosene Kvam (Queendom), Jan Grund (Høgskolen i Akershus), Einar Solbu og Holger Koefoed (Kunsthøgskolen i Oslo), Ellen Sætre McGuirk (Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen) og Hans Petter Bakketeig.

Gruppen har videre hatt en presentasjon og drøfting av sitt innspill med Rådsmøtet i Norsk kulturråd og Norsk Teaterlederforening.

Denne dialogen har dannet grunnlaget for vurderingene og anbefalingene. Gruppen har også satt seg inn i flere av de utredninger som er gjort på området. I arbeidet har den sett et klart behov for mer systematisk forskning og kunnskapsoppbygging. Det gjenspeiles i de forslagene som presenteres.

Institusjonene må i kraft av sin rolle, sine kjerneoppgaver og sin kapasitet være toneangivende på sine områder. Forutsetningen for å nå det nasjonale målet om et større kulturelt mangfold er at alle aktører og områder innen kunst og kultur legger denne ambisjonen til grunn for virksomheten. Forslagene fra ressursgruppen omfatter derfor ikke bare institusjonenes arbeid, men også forholdet mellom institusjonene, det frie og frivillige feltet, offentlig sektor for øvrig og særlig kunnskapssektoren.

Vi står foran et innovasjonsarbeid som er sterkt avhengig av de menneskene som ser mulighetsrommene, som søker kunnskap, er skapende og gjennom dette bygger nye fellesskap.

Del 2 gir en oppsummering av status og hovedutfordringer. Del 3 presenterer forslag til mål, strategier og tiltak.

DEL 2 ET LANDSKAP I FORANDRING – STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER

1 DEN MENNESKELIGE SKAPEREVNEN SOM RESSURS

«Jeg er ikke kristen, jøde, zoroaster eller muslim; Jeg er ikke østlig eller vestlig, eller fra land eller sjø: Ikke fra naturen eller himmelen, ikke fra India, Kina, Bulgaria, Saqsuin, Irak eller Khorosan. Mitt sted er det stedløse: Mitt tegn er intet tegn.»

Rumi



Fargespill i møte med Bergen Filharmoniske orkester. Foto: Trygve Schönfelder

Norge har, så langt historien forteller, blitt befolket av mennesker som har med seg ulik og særegen individuell og kulturell bakgrunn.

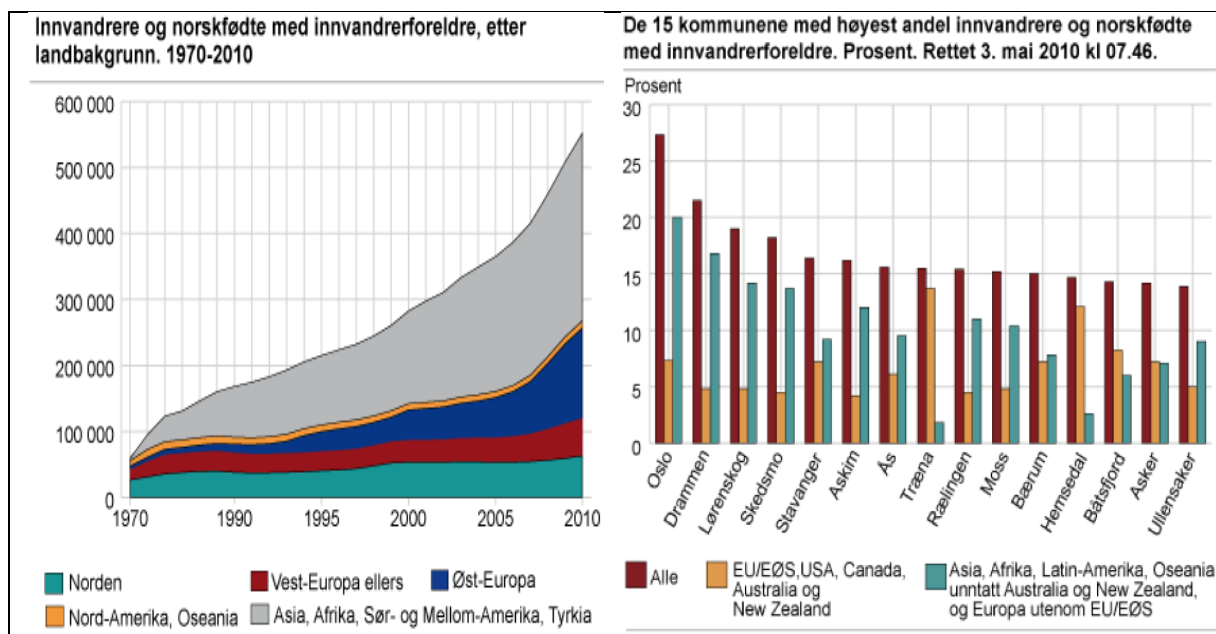
Norges samlede kulturarv er uttrykk for dette mangfoldet, og er preget av lokale særtrekk og innflytelse fra hele verden.

Globaliseringen innebærer at mennesker krysser landegrenser som aldri før. I 2005 var over 200 millioner mennesker internasjonale migranter (det vil si på flyttefot), 75 millioner flere enn i 1960. Kun fem prosent av disse er flyktninger.

Denne vesentlige økningen i inn- og utvandring særlig de siste 20 årene preger også utviklingen i Norge. Ved inngangen til 2011 har i følge SSB 11,4 prosent av befolkningen

innvandringsbakgrunn¹. I Oslo er andelen 27 prosent. I alle landets kommuner bor det mennesker med innvandringsbakgrunn, og til sammen 215 nasjoner og selvstyrte regioner er representert i landet. Nær halvparten av alle som har kommet til Norge i denne perioden, er fra Asia, Afrika eller Latin-Amerika.

Demografien er ett uttrykk for hvem vi er som nasjon og gir ett bilde på de menneskelige og kulturelle ressursene som finnes i et samfunn.



SSB har publisert tall om utenlandsfødte helt tilbake til Folketellingen i 1865. Den gang var 1,2 prosent av befolkningen på 1,7 millioner født i utlandet, flertallet i Sverige. I 1920 hadde gruppen økt til 2,8 prosent. I mellomkrigstiden var det lite innvandring, og i 1950 var 1,4 prosent av befolkningen født i utlandet. I perioden 1990–2008 har det i alt innvandret 377 000 personer med statsborgerskap fra et land utenom Norden til Norge og fått opphold her. Av disse var 24 prosent flyktninger, 24 prosent har kommet på grunn av arbeid og 11 prosent fikk opphold for å ta utdanning. 23 prosent ble familiegjennforent med en person som allerede var i Norge, og 17 prosent fikk opphold på grunn av en familieetablering. Byene har den største veksten i innvandring.

¹ Definisjoner: I teksten benyttes **innvandringsbakgrunn/innvandrerbakgrunn** som fellesbeskrivelse av:

- Personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge).
- Norskfødte med innvandrerforeldre, dvs. de er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere.
- Utenlandsfødte med en norskfødt forelder.
- Norskfødte med en utenlandsfødt forelder.
- Utenlandsfødte med norskfødte foreldre (inkluderer utenlandsadopterte).

2 FORSTÅELSE OG ERFARINGER

«Med kulturelt mangfold menes uttrykk, ideer, kompetanse og kulturarv som finnes hos enkeltmenneskene og i ulike fellesskap innenfor et samfunn. I 2011 er Norges kulturelle mangfold i sterkere grad enn tidligere beriket av globaliseringen. Kulturelt mangfold er en samlende og utvidende kraft som gir grunnlag for å skape, utfordre og forstå kunst og kultur.»

Ressursgruppe for større mangfold

Kunsten og kulturen vil alltid være i endring fordi den utfordres og skapes innenfor sin tid. Derfor har deler av det offentlige kunst- og kulturlivet de siste 20 årene utviklet produksjoner og satsinger som tar inn over seg et økende kulturelt mangfold.

Nedenfor følger en gjennomgang av erfaringer og utfordringer i:

- 1) Profesjonelle lokale, regionale, nasjonale og internasjonale arenaer og institusjoner
- 2) Det frie profesjonelle feltet
- 3) Det frivillige feltet

2.1 Kulturelt mangfold på profesjonelle arenaer

Institusjonene har på ulike måter hatt satsinger og prosjekter som tar inn over seg et kulturelt mangfold knyttet til nyere innvandring. Samtlige institusjoner ressursgruppen har snakket med, vektlegger at kulturelt mangfold skal være en naturlig del av institusjonenes virksomhet. De fleste har strategier under utvikling. Samtidig viser de til at arbeidet er krevende og tar tid.

Staten har gjennom målstyring, støtteordning, kompetanseutvikling vært en viktig medspiller for museenes og bibliotekenes utvikling på området.

I løpet av de siste 15–20 årene har det blitt etablert nasjonale institusjoner/arenaer som har kulturelt mangfold som et hovedformål. Eksempler her er Nordic Black Theatre (1990), Internasjonalt kultursenter og museum (1990), Horisont/Mela (2002), Du store verden! (1998). Disse miljøene har vært pionerer innen sine felt, men både de selv og omgivelsene etterlyser mulighet for videreutvikling.



Indisk dans. Barnas Verdensdager/Rikskonsertene. Jimmy Poots

2.2 Eksempel på tilnærming ved et utvalg av institusjonene

Rikskonsertene (RK) har siden 1989 vektlagt mangfold og mangfoldsaktiviteter i sin virksomhet, altså før man for fullt ble bevisst betydningen av kulturelt mangfold i det offentlige rommet. En ekstrasbevilgning fra Kulturdepartementet til oppretting av "Norsk Flerkulturelt Musikksenter" var utløsende for satsingen. Denne administrative enheten var direkte underlagt direktøren i stab. Rikskonsertenes internasjonale orientering (i og utenfor Norge) har introdusert flere musikksjangre i Norge, skapt kunstneriske og kulturelle møter over hele landet og virkeliggjort kunstneriske mål om nyskaping. Mer enn 15 prosent av Rikskonsertenes totale konsertportefølje utgjøres av ikke-vestlig musikk som årlig når ut til mer enn 100 000 barn og unge over hele landet. Dette gir arbeid for en rekke musikere med bakgrunn i innvandringsmiljøene. I RKs strategiplan er mangfold en av plattformene for virksomheten. Oslo World Music Festival og Barnas verdensdager er flaggskipene som i økende grad styrker samarbeid mellom lokalsamfunn, frie kunstnere, frivillige organisasjoner og andre miljøer med kompetanse innen kulturelt mangfold.

Folkebibliotekene har lyktes i arbeidet med å nå bredt ut til ulike befolkningslag. Helt siden 1970-tallet har det vært tilrettelagt for at den flerkulturelle befolkningen skal kunne holde kontakt med eget lands språk og litteratur. Undersøkelser viser at personer med bakgrunn fra Asia, Latin-Amerika og Afrika er blant folkebibliotekenes flittigste brukere. Biblioteket brukes til læring, kulturelle opplevelser og som møtested. Årsaken til at bibliotekene har oppnådd resultater er at de har hatt en helhetlig tilnærming til kulturelt mangfold i utvikling av program, organisasjonen og publikumsarbeidet. Bibliotekene er et lavterskeltilbud som når alle uavhengig av alder, kjønn og kulturell bakgrunn. De har i oppgave å formidle kunnskap til hele befolkningen om det flerkulturelle Norge. De har blant annet samarbeid med voksenopplæring med sikte på språkopplæring. Det er også tilrettelagt for hospitantplasser. Det flerspråklige bibliotek knyttet til Deichmanske bibliotek er et kompetansesenter for alle

landets folkebibliotek som gir et litteraturtilbud på 30 ulike språk, har en informasjonstjeneste (Bazar) og opprettet et eget nettverk for de som arbeider med kulturelt mangfold.

Nasjonalbiblioteket (NB) som nasjonens hukommelse har også ansvar for innsamling av det som utgis av enkeltpersoner og organisasjoner med minoritetsbakgrunn. Under mangfoldsåret videreutviklet NB samarbeid med et stort antall innvandringsorganisasjoner. Dette har ført til økt avlevering av aviser, tidsskrifter, bøker, musikk. Erfaringene fra bibliotekene kan ha overføringsverdi til andre institusjoner.

Flere av museene har arbeidet med kulturelt mangfold knyttet til nyere innvandring de siste 20 årene. Glomdalsmuseet, Norsk Folkemuseum og Oslo Museum, IKM har kulturelt mangfold som overordnet prinsipp i sine strategi- og målstyringsdokumenter. Ryfylkemuseet har i mer enn ti år dokumentert og formidlet kulturelt mangfold i bygde-Norge. Disse museene har hatt ansatte med migrasjonserfaring og bygget opp et stort nettverk av aktive brukere. Perspektivet Museum i Tromsø har spesialisert seg på kulturelt mangfold i nord. Ved Norsk Folkemuseum har det kulturelle mangfoldet som kjennetegner det norske samfunn stått sentralt i innsamling og formidling siden museets etablering. Opp gjennom årene har det imidlertid skjedd store endringer i hva som forstås med dette kulturelt mangfoldet og på hvilken måte det kan inkluderes i samlinger, utstillinger og formidlingsaktiviteter. Norsk Folkemuseum og Oslo Museum, IKM samarbeidet i 2002-2005 om prosjektet «Norsk i går, i dag, i morgen», som dokumenterer innvandring til Norge og utgjør basis for en kunnskapsbank om personlige beretninger. I 2006 ble Nasjonalt museumsnettverk for mangfold og minoriteter opprettet, med Oslo Museum som nav, og med cirka 20 deltakende museer. Nettverket har lagt vekt på erfaringsutveksling, kompetanseoppbygging og rekruttering av personer med migrasjons- og minoritetserfaring. Flere fylkesarkiv, blant annet Fylkesarkivet i Oppland og Vestfold og Oslo Byarkiv, har gjort et betydelig arbeid for å samle materiale om nyere innvandring til Norge.





Faiz i Holmenkollen 1985, med sønn på luciafering 1982, hjemme i stuen i Sporveiens uniform 1984, i botanisk hage 1974-75. Fra prosjektet "Norsk i går, i dag og i morgen, Norsk Folkemuseum.

Mange av scenekunst- og musikk institusjonenes har uttalte målsettinger om at kulturelt mangfold skal være en naturlig del av virksomheten. Flere har strategier for dette, og arbeidet gjenspeiles til en viss grad i programmene, personalpolitikken og i publikumsarbeidet. Riksteateret og Den Norske Opera & Ballett (DNO&B) har opprettet egne stillinger som koordinatorene for flerkulturelle prosjekter. Disse er nært knyttet opp mot toppledelsen og har et ansvar for utforming av strategier og gjennomføring av tiltak. Ved Riksteateret har man bevisst tatt i bruk den kompetansen som styret sitter med i utviklingen av strategidokumenter.

DNO&B skal framstå som en åpen og inkluderende virksomhet, med appell til hele nasjonens befolkning - også til de som ikke har opera, ballett og konserter som sine hovedinteresser. En rekke produksjoner som er tuftet på annet kulturgrunnlag enn den vestlige tradisjon blir derfor fremført. Mangfoldsbevisstheten ved DNO&B forholder seg til den demografiske sammensetningen i vår flerkulturelle nasjon, noe som blant annet har medført at det er opprettet intensjonsavtaler av flerårig varighet med sentrale flerkulturelle produsenter som Stiftelsen Horisont, Rikskonsertene, Nordic Black Theatre og Du Store Verden! (nå: TrAP). I 2010 omfattet denne virksomheten hele 8 forskjellige produksjoner, som gjennom ca. 25 forestillinger ble presentert for bortimot 6000 publikummere. Målsettingen er at den demografiske sammensetningen av publikum i løpet av de nærmeste 4–5 årene skal samsvare med nasjonens egen demografiske profil. Innenfor operakunsten er det behov for ny dramatik som kan gi rom for flere roller som er relevante i et mangfoldsperspektiv. Dette er et hensyn som spiller inn i arbeidet med utviklingsprogrammet "Verker underveis" som DNO&B har etablert sammen med Norsk Komponistforening. Mht DNO&Bs mange samarbeidsprosjekter med flerkulturelle miljøer og aktører, er det en utfordring å sikre at disse får god nok produksjons- og spilletid og at de også kan bli vist i andre sammenhenger enn på Operaen.

Flere institusjoner - for eksempel Hålogaland Teater - viser til at ens blotte eksistens er forankret i en tenkning om kulturelt mangfold.

«Vi opplever at vi er inkluderende allerede. Det er en naturlig del av vårt virke og et vanlig tankesett. Men vi har behov for mer kunnskap om vår region/vårt lokalsamfunn for å kunne utføre vårt samfunnsoppdrag.»

Iren Reppen i samtale med representanter for ressursgruppen

2.3 Det frie profesjonelle feltet

Innen det frie kunstmiljøet er det flere aktører som har kulturelt mangfold som virksomhetsfokus enn blant institusjonene. Innen det frie feltet er det langt flere kunstnere med innvandringsbakgrunn som markerer seg nasjonalt og internasjonalt.

Norsk kulturråd har vært en avgjørende støttespiller i arbeidet med å stimulere til kulturelt mangfold. Kulturrådet har fulgt to ulike strategier i sine finansieringsordninger: (a) særlig målrettede satsinger og (b) integrering i de ordinære ordninger.

Gjennom programsatsinger, utviklingsprosjekter og nettverk har Kulturrådet bidratt til:

- Økt kompetanse om kunstnerisk og kulturelt mangfold i Norge.
- Utvikling av nye miljøer som har kulturelt mangfold som kjerneoppgave.

Kulturrådet har siden 2001 lagt hovedvekt på strategi b). De siste årene har det vært en økning av støtten til produksjoner og prosjekter som legger vekt på kunstnerisk og kulturelt mangfold.

Erfaringen fra Kulturrådet viser betydningen av å kombinere de to strategiene; det vil si at hovedprofilen er at kulturelt mangfold skal være en integrert del av virksomheten, men at det i perioder er nødvendig med målrettede satsinger/ finansieringsordninger (programsatsinger) som kan gi fart og retning til arbeidet. Forutsetningen for suksess med denne type programsatsinger er at:

- De har en lang nok varighet.
- De inngår i en større strategi knyttet til organisasjonens kjerneoppgaver (nasjonalt, lokalt og hos den enkelte organisasjon).
- Det ligger høye profesjonelle ambisjoner til grunn.
- Ulike miljøer har reelt eierskap, er undersøkende og nysgjerrige overfor kunsten og kunnskapen som skal utvikles i fellesskap.
- Kunnskapen gjøres overførbar og er en del av en offentlig, åpen debatt.

2.4 Det frivillige feltet

Innenfor det frivillige feltet finnes amatør- og halvprofesjonelle organisasjoner som utforsker kunst og kulturelt mangfold med profesjonelle ambisjoner. Det finnes også amatør- og halvprofesjonelle organisasjoner som har som hovedambisjon å drive egenaktivitet (f.eks. folkløstisk tradisjonsformidling).

Undersøkelser gjennomført sommeren 2010 avdekket at innbyggere med innvandringsbakgrunn i høy grad deltar i frivillig arbeid, men at deltagelsen er lavere på kulturområdet enn for eksempel innen idretten.

Det eksisterer om lag 1000 minoritetsorganisasjoner på kulturfeltet, 300 av disse finnes i Oslo. Organisasjonene tilbyr kurs og aktiviteter innen tradisjonsuttrykk, idrett, språk, organisasjonsarbeid. Disse organisasjonene har få medlemmer med etnisk norsk bakgrunn.

Samtidig viser oversikter at det er en lav representasjon av folk med innvandringsbakgrunn i de tradisjonelt norske frivillige kulturorganisasjonene. Man kan påstå at det frivillige organisasjonslivet i Norge på kulturområdet i stor grad er parallelle organisasjonssamfunn.

Landsrådet for Norges Barne- og Ungdomsorganisasjoner, Kirkens Bymisjon og Frivillighet Norge med flere har over tid har hatt satsinger og prosjekter som skal bidra til samarbeid og inkludering og som sakte er med på å utvikle nye fellesskap.

Erfaring viser at samarbeid mellom profesjonelle institusjoner og frivillige organisasjoner kan stimulere til utvikling av og økt interesse for kunst og kultur. Samarbeid kan gi grobunn for nye profesjonelle utøvere.

2.5 Paralleller mellom fremveksten av frivillige organisasjoner i 1911 og 2011

Tradisjonelt har frivillige kulturorganisasjoner hatt en stor betydning for nasjonsbyggingen. De har deltatt i etablering av de nasjonale kulturarenaene, i utvikling og forvaltning av kunst og kulturarv. Organisasjonene har fostret talenter innen næringsliv, politikk og på kunst- og kulturfeltet. Frivillige organisasjoner er viktige samarbeidspartnere for flere kulturinstitusjoner (bl.a. museene) i tillegg til å være sentrale i det lokale kulturlivet. Utviklingen av frivillige organisasjoner innenfor minoritetsmiljøer de siste årene har klare paralleller til fremveksten av ungdomslagene i byene for hundre år siden. Her ble det dannet lag som formidlet og videreforedlet en regions kulturuttrykk (for eksempel Hallinglaget, Sogn og fjordane-laget) og organisasjoner som ble fellesarenaer for forvaltning av eksisterende og framtidig kulturarv i Norge (for eksempel Bondeungdomslaget i Oslo, som stod bak etableringen av Det Norske Teatret i 1913). Norsk Folkemuseum som ble til på privat initiativ er en noe tidligere parallell på museumssiden. Museet stod sentralt i forståelsen av det norsk og ble formet av regionale og transnasjonale kulturuttrykk.



Riksteateret. Eventyrdans. Foto: Anna Widén

3 HOVEDUTFORDRINGER

Som det fremgår ovenfor har kulturelt mangfold blitt stadig mer vektlagt i ulike kunst- og kulturinstitusjoners virksomhet de siste 20 årene. Men et hovedinntrykk ressursgruppen sitter igjen med er følgende:

- 1) Alle barn og unge skal ha et kunst- og kulturtilbud gjennom skolen, men erfaring viser at innhold og omfang av tilbudet varierer sterkt fra skole til skole, og/eller fra region til region.
- 2) Barn og ungdom med innvandringsbakgrunn, særlig fra Asia, Afrika og Latin-Amerika, deltar relativt sett i mindre grad enn andre unge i kulturskolene, tradisjonelt norske frivillige kulturorganisasjoner, private kunstskoler og tradisjonelle kunstskoler ved institusjonene. Disse unge er fremdeles relativt sjeldnere å se blant publikum ved de offentlige kunst- og kulturinstitusjonene. Unge med etnisk norsk bakgrunn deltar i liten grad i aktiviteter i regi av minoritetsorganisasjoner.
- 3) Det er fremdeles få norske søkere med innvandringsbakgrunn til de klassiske kunst- og kulturutdanningene (humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag, utdanninger innen kulturadministrasjon, film, bibliotek, scenekunst, klassisk musikk, visuell kunst).
- 4) Symfoniorkestrene og operaorkestrene ansetter på bakgrunn av prøvespill. De største orkestrene rekrutterer internasjonalt og er dermed internasjonale i sin besetning (særlig overvekt fra Asia, Europa). DNO&Bs kunstneriske personell rekrutteres i stor grad internasjonalt. Det er likevel få med afrikansk bakgrunn i ensemblene. Et gjennomgående trekk er at det er få søkere og enda færre ansatte i kunstneriske og administrative stillinger ved institusjonene med bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika.
- 5) Flere av styrene ved institusjonene (nasjonale og regionale) har representanter med kompetanse innen kulturelt mangfold og/eller innvandringsbakgrunn. Det er likevel få personer med tilsvarende kompetanse i lederposisjoner.
- 6) Voksne med innvandringsbakgrunn er relativt sett sjelden å se som utøvere innenfor scenekunstheltet.
- 7) Voksne med innvandringsbakgrunn deltar i liten grad i tradisjonelle frivillige organisasjoner, men i langt større grad i kulturorganisasjoner i regi av ulike minoritetskulturer.
- 8) Voksne med innvandrerbakgrunn er relativt sjeldne å se blant publikum ved flere av de offentlige kunst- og kulturinstitusjonene. Her er det selvsagt variasjoner. Undersøkelser gjennomført av Norsk Folkemuseum og Oslo Museum viser en høyere kjennskap til og bruk av museum enn det man kanskje kunne forvente. Folkebibliotekene har et stort antall brukere med innvandrerbakgrunn.
- 9) Enkelte institusjoner har gjennom langsiktig og strategisk arbeid gjort kulturelt mangfold til en naturlig del av sin virksomhet, og synliggjør en økt satsing framover. I 2011 er det fremdeles slik at kunstproduksjoner og kulturformidlingsarbeid ved en del av de offentlige institusjonene i begrenset grad forholder seg aktivt til det nye kulturelle og kunstneriske mangfoldet.
- 10) Det har ved flertallet av institusjonene vært flere kortvarige og tidsavgrensede prosjekter (for eksempel tidsavgrensede enkeltutstillinger eller enkeltproduksjoner) enn satsinger og samarbeid med utøvere og miljøer som varer over lengre tid. Rikskonsertene er det miljøet som over lengst tid har hatt kulturelt mangfold knyttet til nyere innvandring som en hovedstrategi.
- 11) Det er ved flere institusjoner lagt større vekt på at kulturarenaer åpnes for ”besøk”, enn at man har tenkningen inkludert i hele virksomheten og at man går sammen om å utvikle kunst. Et eksempel er at scenen stilles til rådighet for en gjesteproduksjon.

- 12) Det er mangel på satsinger der man ser sammenheng mellom programvirksomhet (kunstnerisk, utstillings-/formidlingsprogram), personalpolitikk (rekruttering, bruk av kompetanse innenfor og utenfor institusjonen) og publikumsarbeid (å nå nye målgrupper). Folkebiblioteket er den arenaen som i sterkest grad har lyktes på dette området.
- 13) Det synes også å være en vesentlig utfordring å få en likeverdig inkludering/dialog og samarbeid mellom institusjoner og eksterne miljøer/aktører i valg av organisering, form og innhold over tid.
- 14) Det finnes i dag ikke forskning som systematisk evaluerer den langsiktige betydningen av tiltakene.
- 15) Det kan virke som det er for tette skott mellom ulike deler av kunst- og kulturfeltet, men at flere nå ønsker og er i ferd med å styrke samarbeidet – både institusjonene imellom, og mellom institusjonene og det frie, frivillige, kommersielle feltet.

Oppsummert viser dette at det offentlig finansierte kunst- og kulturlivet ikke i tilstrekkelig grad når ut til en vesentlig del av Norges befolkning og at deler av befolkningen ikke har et forhold til viktige fellesarenaer. Det kan videre bety at viktige kunstneriske og kulturelle menneskelige ressurser ikke får utviklings- og eksponeringsmuligheter. Dette kan også tolkes som at for få kunst- og kulturorganisasjoner gjør helhetlige forsøk på å utforske, forstå og utfordre samfunnet.

Hvorfor er det slik? Undersøkelser viser at utdanningsnivå har stor betydning for hva slags kulturtilbud som tas i bruk. Folk med høyere utdanning bruker kulturtilbud oftere enn folk med lavere utdanning. Årsaken til forskjellene kan også skyldes miljøer, eller relasjoner mellom miljøer, men like mye enkeltidividenes ulike preferanser og vil være avhengig av situasjoner. Det viktigste er kanskje til enhver tid å stille spørsmålene og lytte til målgruppene og erfarne folk og å bygge systematisk kunnskap over tid. I tabellen nedenfor har ressursgruppen oppsummert noen refleksjoner.

Oppsummering av gruppens refleksjoner om årsakene til problemer	
Hvorfor barn og ungdom ikke deltar i kunsttilbud	Hvorfor barn og ungdom deltar i kunsttilbud
- Tilbudet er ikke kjent. - Tilbudet er feil formidlet. - Tilbudet virker ikke trygt ut fra en kulturell religiøs forståelse. - Tilbudet er for dyrt. - Tilbudet oppfattes som/er ikke interessant nok. - Mange andre tilbud konkurrerer. - Ikke i nærheten. - «Jeg blir ikke invitert inn - kjenner ingen som er med.»	- Skolen har tilbud. - Tilbudet er godt. - Motivert gjennom media. - Familieambisjon om kunstneriske og kulturelle opplevelser og inkludering. - Tilbudet godt organisert og i trygge omgivelser.
Hvorfor folk ikke oppsøker tilbud ved institusjonene	Hvorfor folk oppsøker tilbud ved institusjonene
Institusjoner oppleves som lukket for mange mennesker: - Man kjenner ikke til tilbudene, mangel på markedsføring gjennom kanaler som oppleves som	- Lave billettpriser særlig for studenter og pensjonister. - Godt tilrettelagt program. - Tilbudet er markedsført gjennom kanaler som oppleves som

interessante og tillitsvekkende (for eksempel sosiale nettverk og nettverk mellom mennesker i organisasjoner). - Man kjenner få andre som oppsøker tilbudet. - Noen oppfatter tilbudene som lite interessante (én dårlig erfaring kan være nok). - Prisen er for høy. - Kunstfeltet er av miljømessige/ religiøse grunner ikke relevant. - Unge mennesker oppsøker i liten grad tradisjonelle institusjoner. - Språklige hindre. - Har liten tid, prioriterer noe annet	interessante og tillitsvekkende (for eksempel sosiale nettverk og nettverk mellom mennesker gjennom organisasjoner, venner mv). - Produktomgivelsen er vel tilrettelagt og innbydende. - Sosial og økonomisk elite som er vant med/har en inkluderingsstrategi. - Blir invitert med som "eiere" av prosjekter, i programutvikling og nettverksbygging.
Hvorfor unge ikke søker kunstutdanning	Hvorfor unge søker kunstutdanning
- Unge mennesker får råd av foreldregenerasjonen og sitt miljø om å velge yrker som gir økonomisk trygghet. - Det er overhodet ikke relevant å gå en slik retning for mange. - Ingen i miljøet er kunstnere. - Miljømessige/religiøse grunner gjør det ikke relevant. - Man vil, men ser ingen åpne dører og tar ikke sjansen. Er kunstinteressert, men kunstuttrykket institusjonen forvalter, virker uinteressant/treffer ikke. - Har i liten grad fått delta som barn. - Man er allerede halvprofesjonell. Det finnes mange veier til å bli stjerne.	- Et brennende ønske om å uttrykke seg. - Få/små familiære hindre. Blir støttet av foreldrene. - Gode rollemodeller. - En tro på at man kan leve/overleve. - Samfunnet verdsetter denne typen aktiviteter. - Bidrar til selvrealisering. - Har personlig erfaring fra kunstnerisk arbeid.
Hvorfor kommer ikke unge mennesker inn på kunsthøgskolene	Hvorfor kommer unge mennesker inn på kunsthøgskolene
- Har ikke talent. - Er ikke gode nok i håndverket. Er for dårlig forberedt. - Har et uttrykk som ikke passer inn i den kunstforståelsen som råder og den kompetansen som er i opptakskomiteen	- Har kunstnerisk talent/potensial/måltrettet ferdighet (idémessig eller teknisk). - Personlig styrke fra det å beherske flere kulturer – de overskrider hindre. - Et opptakssystem som viser at personlige kvaliteter har positiv innflytelse på omgivelsene. - Opptakskomiteer er satt sammen slik at de har bevissthet om å "se" ulike søkere.
Hvorfor står man ikke som søker på jobb	Hvorfor står man som søker av en jobb
- Unge mennesker får råd av foreldregenerasjonen og sitt miljø om	- Opplever jobben som relevant, interessant og egen kompetanse som

å velge yrker med som gir økonomisk trygghet. - Utlysningstekst virker ikke relevant i forhold til kompetansen - Det er uaktuelt å velge en utdanning som ikke oppleves som relevant. - Har prøvd mange ganger og gitt opp, kjenner ingen som jobber i kunst- og kulturlivet. - Ingen har spurt meg. - Er over-/underkvalifisert. - Språk vurderes som avgjørende (og gjør blind). - Dårlig erfaring fra tidligere jobber.	relevant (ref. punktet over). - Er oppfordret til å søke. - Har annen kompetanse, men ønsker å gå inn kunst- og kulturfeltet som et ledd i selvrealisering eller som samfunnsbygger. - Aktiv i undersøking av/har god kunnskap om arbeidsplassen.
Hvorfor få man ikke jobb	Hvorfor får man jobb
- Ikke god nok. - Ikke god nok gitt den kulturelle/kunstneriske normen. - Er over-/underkvalifisert. - Språk vurderes som avgjørende (og arbeidsgiver velger å prioritere dette kriteriet framfor andre). - Mange om beinet, lav turnover. - Kvalifikasjonene blir ikke sett. - Man ansetter gjerne de som ligner en selv.	- Man utmerker seg med sine kvalifikasjoner. - Men er kvalifisert og organisasjonen har en strategi for hvorfor man skal ha en kulturelt sett sammensatt stab. Dette gjennomsyrrer hele organisasjonen f.eks. gjennom inntaks-/opptakskriterier. - Har faglig og refleksjonskompetanse og evne til å mestre situasjoner som følger av at man er vant til motsetninger. - Språklig bredde er en styrke. - I noen tilfeller: Har sluppet inn på søkerlisten som følge av at man har endret identitet ved søknaden (endret navn).

I utredningen *Kunnskap om - medvirkning av – formidling for mangfoldige museumsbrukere* uttaler Anne-Britt Gran/ Hanne Vaagen : «Det å jobbe generelt mot publikumsutvikling mot etniske minoriteter (...) er en mangelvare i norsk kulturliv.» Her avdekkes det at studenter primært ikke foretrekker utstillinger som tematiserer egen minoritetssituasjon eller andre former for segregerte utstillinger. 1 av 4 ville gått oftere i museer hvis utstillingene tematiserte deres minoritetsstatus, og kun 8 prosent ville gått oftere hvis utstillingen var mindre norsk innholdsmessig. De oppsummerer: «Ikke-vestlige minoritetsstudenter må derfor betraktes som et potensielt publikum til enhver utstilling.» Studentene ropte på mer reklame og større synliggjøring av museene i byene.

Det kanskje mest tydelige er at det i alle miljøene ressursgruppen har møtt er en tydelig og sterk motivasjon for en videre utvikling, en utvikling basert på kunnskap og samarbeid. På bakgrunn av disse samtalene og innspillene er det ut fra ressursgruppens vurdering et sterkt

behov for å vedta nye mål for arbeidet og gjennomføre en syvpunksstrategi fram mot 2020. Strategien må ha klare milepæler i 2013. Dette bringer oss over til Del 3 av dokumentet.

DEL 3 MÅL, STRATEGIER OG TILTAK

FORSLAG TIL NYE NASJONALE MÅL

«Bringer du frem det som er inni deg, så vil det du bringer frem, bevare deg. Bringer du ikke frem det som er inni deg, så vil det du ikke bringer frem, ødelegge deg. Det er kunsten og kulturens oppgave å bringe frem det som er i oss, både som individer og samfunn.»

Morten Krogh, Nord og Ned produksjoner

En kan beskrive tre ulike ideologier for samhandling mellom kulturer:

- 1) *Assimilering*. En prosess som gjør at en minoritet gir avkall på sin etniske identitet, og at denne, kulturelt sett, blir identisk med medlemmer av verts-/storsamfunnet. Assimilering som tilnærmingssåte i samhandling mellom kulturer bryter med internasjonale konvensjoner og demokratiske prinsipper.
- 2) *Integrering*. Innebærer en tilnærming og ordninger for at innvandrere og andre sosialiseres inn i et samfunn. Det er ikke krav om at miljøer skal oppgi sin etniske og kulturelle identitet, men en konsekvens er ofte at utøvingen av spesifikke tradisjoner og ivaretagelse av egenart skjer i avgrensede rom.
- 3) *Inkludering*. Innebærer en gjensidig respekt og interesse for ulike mennesker og kulturers tradisjoner og egenarter. Inkludering innebærer at det er møter mellom mennesker som er arenaen for å utforske, skape og formidle kunst og kultur og utvikle fellesskap. Inkludering som tilnærming i kunst og kultur innebærer også en ambisjon om at alle skal ha mulighet til deltakelse, opplevelser, kunnskap og å utvikle sine skapende ressurser. Retten til å delta gjelder uavhengig av kjønn, etnisk eller religiøs tilhørighet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller alder.

Inkludering er plattformen for kunst- og kulturpolitikken.

Kulturpolitikken er forankret i demokratiske grunnverdier: Ytringsfrihet, religionsfrihet, likeverd og menneskerettighetene. I dette ligger det også at enkeltmennesket har et ansvar for og en mulighet til å delta i et fellesskap.

Kulturelt mangfold blir i fremtiden kanskje en av de sterkest bærebjelkene i det fellesskapet nasjonen Norge utgjør, hvis dette mangfoldet får komme til uttrykk. En kan hevde at et samfunn som ikke reflekterer de endringene det gjennomgår, risikerer å stagnere og sakte, men sikkert gå til grunne.

Innenfor et slik landskap skal kunsten kunne være dynamisk, utfordrende og ubunden og kulturarven må sikres, være kilde til opplevelse og kunnskap og tas i bruk som ressurs.

Det videre et mål at alle mennesker skal ha mulighet til å ta i bruk og styrke sine skapende evner i samspill med andre (bredde), og at de særlige talentene kan utvikle seg (elite).

Følgende mål foreslås lagt til grunn frem mot 2020:

- Kunsten og kulturen skal bringe frem det som er i oss som mennesker og samfunn.
- Muligheten til å uttrykke seg gjennom kunst og kultur skal være uavhengig av geografi, etnisk og sosial bakgrunn.
- Alle mennesker i Norge skal ha tilgang til den rikdommen et kulturelt mangfold representerer.
- Kulturelt mangfold skal være en naturlig del av offentlig kunst- og kulturpolitikk og i virksomheten til de organisasjonene som får offentlig støtte.

Dette innebærer at innen 2020 skal kulturelt mangfold være en synlig og selvsagt del av statlig, regional og lokal offentlig kulturforvaltning (strategi og handlingsplaner og personalpolitikk). I 2020 skal kunstnerisk og kulturelt mangfold være en naturlig og synlig del av strategier, programarbeid, personalpolitikk og publikumsarbeid i alle kunst- og kulturinstitusjonene og i organisasjonene som får offentlig støtte.

SYVPUNKTSSTRATEGI MOT 2020

«Ein er alt for mykje innretta på integrering og spleising av kultur i staden for å setje blikket på, å lære seg å kjenne, bli nysgjerrig og akseptere fullt ut ulike annerledes uttrykk.»

Ola Bø, dramaturg på Det Norske Teatret

For å nå målene må kunst- og kulturlivet i større grad oppsøke og slippe til det mangfoldet av historier, uttrykk og menneskelige ressurser som er i befolkningen. Folk må ha mulighet til å utøve og utvikle sine særegne kultur- og kunsttradisjoner. Dette er en del av kulturarven i Norge. Det er særlig interessant å gi nye stemmer mulighet til å utvikle seg, og å utforske møter mellom nye stemmer, tradisjoner og ulike sjangre og kunstformer. I denne smeltedigelen vil noe foredles og berikes, noe smeltes om, og noe bli til nye kunst- og kulturuttrykk. Dette potensialet er den viktigste drivkraften i arbeidet.

Den andre drivkraften for utviklingen kan være målet om publikumssuksess og at sammensetningen av publikum eller brukere skal speile befolkningen. Alle mennesker er, uavhengig av kulturell bakgrunn, et potensielt publikum til enhver utstilling eller produksjon eller potensielle brukere av et kulturtilbud.

Den tredje drivkraften kan være en organisasjons ønske om å knytte til seg kompetanse som gjør innovasjon mulig.

Den fjerde drivkraften er ideen om likeverd, fellesskap og gleden av møter mellom ulike mennesker.

Disse tilnærmingene kan være relevante både for profesjonell virksomhet og amatørkultur.

For å få til et større mangfold må aktørene og organisasjonene ha en:

- reell interesse for utvikling
- evne til å bygge opp og bruke kompetanse
- evne til å oppsøke nye miljøer, til samarbeid mellom miljøer og personer i og utenfor organisasjonen som har ulik kunstnerisk og kulturell kompetanse.

- et demokratisk og kreativt sinnelag, det vil si at alle involverte er undersøkende og lyttende, det krever god ledelse
- vilje til å ta livet av myter og den stigmatisering som til dels finnes.
- rom for å feile og tid til refleksjon og evaluering.

Kanskje er suverenitet det største hinderet for utvikling.

Kunst- og kulturlivet må over tid lykkes i å rekruttere mennesker med migrasjonserfaring/innvandringsbakgrunn i alle type stillinger, også i ledende posisjoner.

Kunst- og kulturinstitusjonene som har stor definisjonsmakt og som forvalter det vesentligste av de offentlige økonomiske virkemidlene må være fanebærere i arbeidet med å få et større kulturelt mangfold i kunst- og kulturlivet.

Men dette kan ikke overlates til enkeltinstitusjoner alene. Det er nødvendig med en strategi på tvers av sektorer og ulike miljøer. Det er behov for en nasjonal satsing der både lokalsamfunn, frivillige organisasjoner, det frie feltet, kommersielle feltet og institusjonene deltar og der for eksempel utdanningssektoren er involvert.

Det blir iverksatt følgende syvpunksstrategi:

STRATEGI 1: KUNST OG KULTURINSTITUSJONER VIL HA UTVIKLING.

«Innovative næringslivsorganisasjoner setter årlig av minimum 15-20 prosent av budsjettet til forskning og utviklingsarbeid/kreativt arbeid for å møte framtidige situasjoner og krav. I langrennsporten har man alltid kjempet med problemstillingen mellom gli og feste. Dette har man tumlet med og forsket i inntil den dagen utøvere sa nei til hele problemstillingen og begynte å skøyte isteden. De kom først i mål. I kjølvannet av dette oppstod det en rekke interessante idrettspolitiske og estetiske problemstillinger. Kunst og kultur er også en arena for slike problemstillinger.»

Morten Krogh

1.1 utfordringer og tiltak

De største nasjonale kunst- og kulturinstitusjonene (teater, visuell kunst, film, musikk og museum) melder at de i de kommende årene vil arbeide videre for at kulturelt mangfold skal bli en selvsagt del av virksomheten. De offentlig finansierte institusjonene må arbeide systematisk og langsiktig og samtidig få frem konkrete prosjekter – det er gjennom handling at virkeligheten endres. Det er avgjørende at programmer, utviklingsutvikling og publikumsarbeid sees i sammenheng. En reell utvikling krever et lederskap med vilje og interesse for å fremme arbeid med kulturelt mangfold som et bidrag til kunstnerisk og publikumsmessig suksess og derfor en integrert del av virksomheten. Utviklingen krever også kompetanse innen arbeid med kulturelt mangfold og evne og interesse til å oppsøke og samarbeide med ulike miljøer.

Arbeidet må ta utgangspunkt i institusjonenes kjerneoppgaver – å utvikle, forvalte og formidle kunst og kulturarv. Institusjonene skal selv definere og prioritere innretningen av arbeidet med kulturelt mangfold. Institusjonene ivaretar oppgaver ut fra rammebetingelsene og kravene som går frem av mål- og resultatstyringen. I perioder kan det være naturlig og helt nødvendig at institusjonene setter av en sum penger innenfor egne rammer for å kunne undersøke det kunstneriske, kulturelle potensialet, få inn sterk kompetanse og gjennomføre

samarbeidsprosjekter og evalueringer. Dette er en tumleplass for innovasjon, herunder formidling. Det må gå fram av institusjonenes strategier og årlige planer og budsjetter hvordan kulturelt mangfold blir prioritert. Dette kan også bety nedprioritering av andre satsinger eller resultatmål i en periode, for eksempel at kravet til egeninntjening blir redusert.

Strategiene må inneholde klare milepæler.

Hovedlinjen er at denne utviklingen må skje innenfor de økonomiske rammene institusjonene har. Departementet bør i tildelingene til institusjonene legge vekt på satsinger som styrker det kulturelle mangfoldet og som kan bidra til økt kunnskap relevant for hele landet.

Departementet bør i sin målstyringsdialog med statlig finansierte institusjoner fortsette å ha særlig oppmerksomhet på institusjonens arbeid med kulturelt mangfold. Det vil bli lagt vekt på hvordan institusjonene lykkes i å styrke kompetanse innen kulturelt mangfold, i rekruttering av personale med migrasjonserfaring og hvordan denne kompetansen kommer til uttrykk i virksomheten.

I en periode på fire år vil det bli prøvd ut en utvidet styringsdialog om kulturelt mangfold. Målet er å få økt innsikt i hvordan oppgaven løses, hvilke avveieringer institusjonene gjør og hvilke utfordringer en til enhver tid står overfor. Dette kan inngå som et opplegg for en periodisk evaluering. I første omgang vil noen utvalgte institusjoner bli invitert til å prøve ut og delta i utviklingen av ordningen. Det kan være aktuelt å knytte et fagteam til evalueringsarbeidet. Som et ledd i dette vil det utvikles og utprøves et system med enkle indikatorer for kulturelt mangfold (jf. vedtak i Nordisk råd). Erfaring fra systemet for vurderinger i høyere utdanning (knyttet til publisering og NOKUTs evaluering) vil tas med.

Følgende forhold kan bli vektlagt i den utvidete styringsdialogen:

Internt:

- A) **Hvem er ansvarlig.** Hvordan er mangfold representert i styre og ledelse?
- B) **Ledelsesadferd.** Hvordan er mangfold integrert i daglige samtaler ledelsen har med sine nærmeste medarbeidere? Hvordan er mangfold integrert i visjon, mål, strategier og handlingsplaner?
- C) **Rekruttering av ansatte.** Hvordan er mangfold vektlagt ved ansettelser? Hvordan er organisasjonens personale satt sammen mht. mangfold?
- D) **Personalsamarbeid.** Hvordan er ansatte med ulike bakgrunn og kompetanse med i utvikling av program, intern kommunikasjon og kundeservice?
- E) **Bedriftskultur og atmosfære.** Hvordan tar organisasjonen vare på ulike kompetanser?

Eksternt:

- A) **Hvordan oppfatter og omtaler organisasjonen sitt publikum?**
- B) **Engasjement/involvering i forhold til sitt publikum.** Hvordan gjør organisasjonen seg kjent med og hvor godt kjenner organisasjonen sitt publikum?
- C) **Programmering og tilgjengelighet.** Hvordan er kulturelt mangfold gjenspeilet i programmet?
- D) **Hva gjøres for at et mangfoldig publikum skal føle seg velkommen?**

Kilde: Art Council England/ Kjell Magne Mælen



Torshov transittmottak på Nasjonalmuseet for Kunst, Arkitektur og Design. Foto: Nasjonalmuseet

1.2 Eksempler på tilnærming i institusjonene

Norsk Folkemuseum viser til at uten fokus på kulturelt mangfold vil ikke museet nå sitt overordnede mål. Hovedstrategien er å bevisstgjøre organisasjonen som helhet. Staten må stille krav. Stillinger og bevilgninger må øremerkes. Samtidig må en erkjenne at det tar tid og at museet må gis rom til et langsiktig arbeid. Norsk Folkemuseum har omdisponert betydelige midler til arbeidet med nyere innvandring og kulturelt mangfold gjennom opprettelsen av en egen konservatorstilling med dette som ansvar. I løpet av en ti års periode har museet allokert om lag 10 millioner kroner av egne midler til feltet, uten ekstra bevilgninger. Satsingen er permanent og dermed langsiktig og stillingen har pr. i dag førstekompetanse.

Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design vil særlig satse på publikumsutvikling gjennom utvikling av strategi og gjennomføring av flere tiltak fra 2011. De legger vekt på at viktigste forutsetningen for å lykkes er å forankre kulturelt mangfold i både ledelse og blant museets ansatte. Nasjonalmuseets nye overordnede strategi for perioden 2011-2016 hviler på tre hovedelementer: kunsten, publikum og bygget. Den legger også stor vekt på realiseringen av museets samfunnsoppdrag, og på museets betydning for hele landets kunstliv. Publikumsrettet virksomhet handler om å ta med nåværende og nytt publikum på veien til det nye Nasjonalmuseet. I arbeidet med rekruttering av nytt publikum vil Nasjonalmuseet styrke kunnskapen om publikum, tilgjengeliggjøre samlingen i utstillinger og formidlingstiltak og prioritere aktiviteter som styrker og tilrettelegger møtet mellom kunsten og publikum. Museets nye publikum skal gjenspeile Norges kulturelle mangfold.

Riksteaterets verdier er «modig», «inkluderende», «mangfoldig» og «inspirerende». Ny strategi omfatter:

- å opprettholde inkludering som viktig prinsipp,

- å øke vår kontaktflate på alle områder,
- å arbeide for å skape et internt eierskap til mangfoldsarbeidet,
- å synliggjøre verdien av innsatsen og resultatene,
- å ha oversikt over spesielt unge utøvere og teknikere slik at vi lettere kan rekruttere bredere til prosjektene våre,
- å knytte bedre kontakt med landsdekkende organisasjoner som vil samarbeide om dette lokalt.

Norsk Filminstitutt uttaler at filmbransjen er svært mannsdominert, og hovedoppmerksomheten har så langt vært på likestilling mellom kvinner og menn. Erfaringer derfra må tas i bruk for utvikling av et bredere kulturelt mangfold. For eksempel har bruk av moderat kvotering og intern bevisstgjøring gitt resultater. Hovedinntrykket er at det er relativt få aktører innen filmbransjen med ikke-vestlig bakgrunn. Filmbransjen har så langt ikke utviklet særlige strategier på området. Filminstituttet mener det viktigste framover er å bevisstgjøre institusjonene og miljøene om kulturelt mangfold, og målene som settes må være langsiktige. Det bør utvikles bedre statistikker.



Skylappjenta av Iram Haq, produsent SF Norge

STRATEGI 2: STATEN VISER VEI I EGEN VIRKSOMHET OG STYRENE HAR EN SÆRSKILT ROLLE

«Mangfoldighet og dens betydning må ikke undervurderes, men heller ikke misjoneres.» Khalid Salimi, Horisont

2.1 Utfordringer

Erfaring og internasjonal kunnskap viser at det er avgjørende for utviklingen på dette området at mangfoldskompetanse er representert i ledelsen av de ulike kunst- og kulturinstitusjoner. I dag er det flere nasjonale institusjoner styremedlemmer med kompetanse innen kulturelt mangfold og/eller innvandrerbakgrunn. Dette er en trend som må styrkes.

Cirka syv prosent av statlige ansatte har innvandrerbakgrunn, men andelen anslås å være langt lavere innen kultursektoren. Dette er altså lavere enn gjennomsnittet for befolkningen som er

på 11,7 prosent (kilde SSB). I kunst- og kultursektoren er det få ledere med innvandringsbakgrunn.

2.2 Tiltak

Følgende tiltak foreslås iverksatt:

- Det bør etableres utvekslings- (sirkulasjon) og mentorordninger i embetsverket, som sikrer at folk med kompetanse innen kulturelt mangfold blir mer tilgjengelig i kunst- og kulturadministrasjonene. Dette kan skje ved utveksling departementene imellom, og mellom departementene, direktoratene, næringslivet, kunst- og kulturlivet og frivillige organisasjoner og andre relevante institusjoner. Erfaringer fra arbeidet med rekruttering av kvinnelige ledere i staten vil bli tatt i bruk.
- I en periode på fem - 5 - år vil Kulturdepartementet prøve ut en modell for offensiv rekruttering ved ansettelser i embetsverket som skal bidra til å få flere søkere og ansatte med innvandrerbakgrunn og mangfoldskompetanse.
- Det er generelt sett behov for bredt sammensatte styrever med både kunstnerisk, kulturelt, juridisk, økonomisk og politisk kompetanse, samt at styrene speiler befolkningen i institusjonenes geografiske nedslagsfelt. Departementet bør sikre at det i styrene til de institusjonene staten oppnevner skal være minimum én – 1 -- fast møtende medlem med innvandringsbakgrunn. Departementet bør overfor regionale og lokale offentlige myndigheter gi uttrykk for en sterk forventning om at det ved utnevning av styremedlemmer i kunst- og kulturinstitusjoner blir påsett at de har medlemmer med innvandrerbakgrunn og/eller -kompetanse innen kulturelt mangfold. Styrene har et ansvar for å påse at arbeidet med kulturelt mangfold blir fulgt opp og at kompetansen som finnes i styrene på området blir tatt i bruk. Styrene er viktige i strategitenkning, fordi de har en rolle i å se institusjonene på nært hold og samtidig en mulighet til å se institusjonene utenfra.
- Det vil bli videreutviklet et nettverk og kompetansetilbud vedr. kulturelt mangfold til alle styremedlemmer ved kunst- og kulturinstitusjonene. Tilbudet vil utvikles med erfaringer fra bl.a. programmet «Styrende mangfold».
- Alle utvalg, ressursgrupper, referansegrupper som departementet selv setter sammen, bør ha medlemmer med innvandrerbakgrunn og/eller kompetanse innen kulturelt mangfold.



Likeverd. Foto: Mostafa Pourbayat

- Arbeidet med kulturelt mangfold krever innsats fra flere sektorer og på tvers av forvaltningsnivåer. Flere av departementene i tillegg til Kulturdepartementet, har ansvar for områder der kulturelt mangfold har en betydning: Universitetsmuseer, utdanning og forskning, kulturminner, regionalpolitikk, internasjonalt samarbeid innen kunst og kultur, inkludering og likestilling. Det bør utarbeides en tverrdepartemental handlingsplan for kulturelt mangfold. Planen bør presentere de ulike virkemidlene i sammenheng og gi felles fremdrift. Planen bør bli lagt frem i 2013. Direktoratsamarbeidet mellom Kulturrådet, tidligere ABM-U, Riksantikvaren foreslås utvidet og får en særskilt oppgave i arbeidet med kulturelt mangfold
- Det bør gjøres en samlet gjennomgang av kunst- og kulturpolitiske og utenrikspolitiske virkemidler og tiltak for å fremme internasjonalt samarbeid og utveksling innen kunst- og kulturfeltet med andre land. Det bør videre sees på sammenhengen mellom kulturelt mangfold nasjonalt og internasjonalt.

STRATEGI 3: PIONERER - ET UTVIKLINGSPROGRAM

3.1 Utfordringer

Erfaringene fra mangfoldsåret, institusjonene, det frie og det frivillige feltet viser at det i en avgrenset, men tilstrekkelig lang tidsperiode, må settes inn ekstra kraft for å få fart og retning i det praktiske arbeidet med kulturelt mangfold i og utenfor institusjonene. Dette bør skje gjennom praktisk konkrete kunst- og kulturformidlingsproduksjoner og -tiltak som inngår som ledd i langsiktige strategier for kunnskapsoppbygging.

Arbeidet er krevende og utfordringene er komplekse. Den viktigste drivkraften er en vilje til å utforske de kunstneriske og kulturelle potensialer som er i menneskene og dermed kulturelt mangfold. Dette krever risikovilje og investering og langsiktig arbeid. Ingen miljøer sitter alene med alle kodene som må til for å åpne dette ny mulighetsrommet. Men ulike miljøer og personer har innsikt og kompetanse, og de er samtidig veivisere til nye nettverk. Samarbeid er nøkkelen for å knekke kodene.

Noen karakteristikk av kompetanse som finnes i ulike miljø	
Frie kunstmiljøer/aktører representerer: - profesjonell kunst-, produksjons- og formidlingskompetanse, - mangfold av undersøkende tilnærminger til kunst- og kulturuttrykk, - stor evne til omstilling	Frivillige organisasjoner: - organiserer en vesentlig del av befolkningen i Norge , - har store menneskelige ressurser og kunnskap om de iboende formative krefter som ulike kunst- og kulturtradisjoner representerer, - representerer store nettverk, - representerer en demokratisk kraft gjennom sinnelag, omtanke og organisasjonsforståelse
Offentlige finansierte institusjoner - er nasjonale kulturbærere med ansvar for tradisjon og samtid, - representerer profesjonell kunst-, produksjons- og formidlingskompetanse - er stabile og forutsigbare og har vesentlige økonomiske ressurser, - har erfaring og kunnskap om og ulik tilnærming til kulturelt mangfold.	Andre sektorer (eksempler) Utdanningssektoren: - har nasjonalt ansvar for utdanning, kompetanseheving forskning og utviklingsarbeid, - representerer en stor kunnskapsbase med tilgang til internasjonalt nettverk som kan informere nasjonal utvikling på området. Næringslivet: - har evne til omstilling og tilpasning til markedets behov, - har en annen organisasjonsforståelse som kan informere nasjonal utvikling på området, - har økende interesse for den innovative kraften som kunst og kultur representerer. Offentlige og private organisasjoner som arbeider med migrasjon/innvandringsspørsmål: - har stor kunnskap om dagsaktuelle problemstillinger, - har nasjonale og internasjonale nettverk som kan informere nasjonal utvikling på området, - ønsker samarbeid med kunst- og kultursektoren.

Dette krever også noe man kan kalle «mellomromskompetanse», dvs. å kunne samarbeide og drive frem utviklingsarbeid i skjæringsflaten mellom ulike miljøer. Det krever dessuten at de små miljøene har tilstrekkelige profesjonelle ressurser til å samarbeide med store miljøer.

«Det bør settes i gang et langsiktig program som skal utforske og gi rom for erfaringsutveksling. Programmet bør ha midler til kunstnerisk utviklingsarbeid, og disse midlene bør primært gå til å styrke miljøer utenfor institusjonene, slik at denne type mangfoldsaktører kan få en profesjonell plattform for sitt samarbeid med institusjonene. Gjennom samarbeid og synergi vil så ressurser også kunne utløses i institusjonene. For øvrig kan det kanskje være nyttig å isolere noen temaer som ulike institusjoner kan anspores til å fordype seg i. Men, for at arbeidet skal gi kunstnerisk substans, må det motiveres av gjensidig ønske om samarbeid hos de involverte og ikke gjennom programmatisk, politiske pålegg.»

Tom Remlov DNB&O



URBAN X, Ecco international/Cre-8 på Den Norske Opera & Ballett. Foto Erik Berg

3.2 Tiltak

Det igangsettes et pionerprogram innen kulturelt mangfold. Programmet har som mål å utforske og utvikle kunstuttrykk, kunstneriske kvaliteter og kunstforståelse på alle områder innen kunst- og kulturfeltet. For museenes del vil kulturforståelse og formidlingsformer være særlig aktuelt. Programmet skal videre bidra til å utvikle modeller for samarbeid, å utvide og utveksle kompetanse. Arbeidet skal ende i konkrete produksjoner, forestillinger og utstillinger som synliggjør og drøfter det kunstneriske potensialet. Det skal også frembringe kunnskap som kan være relevant med tanke på justering av finansierings- og tilskuddsordninger og sikre gode faglige beslutningsgrunnlag i utvalg og komiteer.

Programmet skal sikte mot en så stor variasjon i kunstneriske og kulturelle uttrykk, geografi og samarbeidsparter som mulig.

Det vil på bakgrunn av søknader gis støtte til inntil 10 langsiktige, men tidsavgrensede prosjekter.

Støtten skal gå til prosjektbaserte organisasjoner (amatører og profesjonelle) og gi mulighet til likeverdig og profesjonelt samarbeid med institusjonene. Organisasjoner i det frie og frivillige feltet, offentlig finansierte institusjoner så vel som kommersielle aktører kan stå bak søknaden. Det forutsettes vesentlig egeninnsats fra de offentlig finansierte institusjonenes side for å delta. Støtten bør gå til kunstnerisk og kulturell utvikling, produksjoner og tiltak der programutvikling, organisering og publikumsarbeid blir sett i sammenheng.

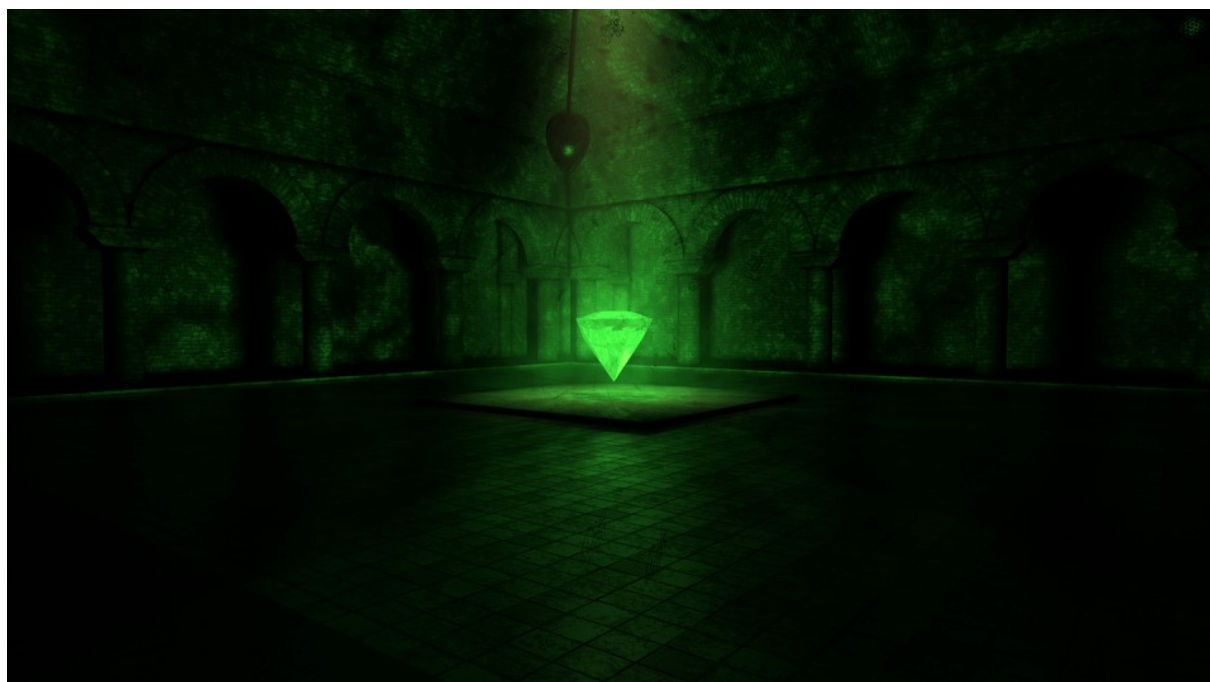
Programmet og de 10 pionerene bør ha enkeltpersoner med kulturelt mangfoldskompetanse i posisjoner med definisjonsmakt. Programmet bør ha en varighet på fem til åtte år, ha offentlig kjente kommuniserte milepæler, og utlyses i 2012. Første vurdering av resultater skal skje i 2014. Programmet må ha en tilstrekkelig økonomisk ramme for å få en nødvendig virkning.

Det kan være hensiktsmessig i første omgang å legge forvaltningen av programmet til en egen programorganisasjon -- et sekretariat på to-tre personer og en referansegruppe med medlemmer fra Kulturdepartementet, Norsk kulturråd, det frie og frivillige kunst- og kulturlivet, de offentlig finansierte institusjonene og det kommersielle feltet. Dette vil kunne gi en nødvendig fleksibilitet, effektiv oppfølging og sikre samarbeid på tvers av miljøer. Et annet alternativ er å knytte programmet til Norsk kulturråd.

Organiseringen av programmet og de endelige kriteriene for det vil bli utviklet gjennom et forprosjekt der relevante miljøer vil være involvert.

«Man må unngå å skape en 'velvillig' kunst knyttet til kulturelt mangfold – en kunst som i sin verste forstand virker stigmatiserende i forståelsen av kulturell kompleksitet. Det er skapt uhyggelig mye dårlig kunst med de beste hensikter. Det bør letes etter prosjekter med overraskende og annerledes avanserte kunstneriske strategier.»

Kai Johnsen, Dramatikkens hus



En ballong til Allah. Integral Film AS

STRATEGI 4: UNGE MENNESKER SKAL FÅ MULIGHET TIL Å UTTRYKKE SEG, LÆRE OG OPPLEVE KUNST OG KULTUR

«Å få uttrykke seg, å delta i kunstnerisk virksomhet er en rett som alle barn har.»

Barneombud Reidar Hjermann

«Unge mennesker vil, som andre, bli sett på som individer og ikke behandles som representanter for etniske grupper eller miljøer. Men vi vil selvfølgelig gjerne få ta i bruk og utvikle de interessene, erfaringene og kulturelle kunnskapene vi har i et kunstnerisk og kulturelt arbeid.»

Camara Joof, artist, i ledelsen av Den mangfoldige scenen,
styremedlem i Den store verden og medlem av Ungdomsfabrikken.

4.1 Utfordringer

Et engasjement innen kunst- og kulturtilbud i ung alder kan stimulere til senere interesse for å oppleve og delta i kunst og kultur. Å selv være skapende i samarbeid med andre kan være den sterkeste formen for motivasjon. Gjennom skapende arbeid utvikler man ferdigheter og kunnskap av vesentlig betydning for enkeltmennesket og samfunnet. Gjennom de unges aktiviteter møtes også samfunnene/miljøene som finnes rundt de unge (foresatte, besteforeldre, søsken, venner, nettverk).

Mange unge med innvandringsbakgrunn deltar i fritidstilbud i regi av minoritetsorganisasjoner. De preger miljøer i lokale ungdomsklubber/ fritidsklubber som er bygget opp på de unges premisser og som tilbyr kurs innen for eksempel dans med internasjonal appell.

Unge talenter har vokst frem støttet av tilbud i frivillige sektor, gode støttespillere og mulighet til å uttrykke seg i kommersielle kanaler. Forutsetningen for at de unge skal få utvikle seg er vilje til hardt arbeid, tilgang på kompetanse og at flere dører åpnes inn til miljøer som forvalter kunnskap og som søker nye stemmer.

Samtidig ser man at unge med innvandringsbakgrunn deltar i relativt sjeldnere grad enn andre unge i viktige deler av det offentlige kunst- og kulturlivet, både som publikum og som skapende (se hovedutfordringer).

De fleste institusjonene og organisasjonen innen kunst og kultur ser unge som en viktig målgruppe for sin virksomhet.

Flere utviklingsprosjekter både i det frivillige feltet og ved institusjonene igangsatt de siste ti årene, bidrar imidlertid positivt og kan på sikt gi en endring i denne situasjonen.

Erfaringer fra denne typen utviklingsprosjekt viser at mange familier er interessert i at barna skal få muligheten til å være med i kunst- og kulturlivet -- både som utøvende og som publikum. Forutsetningen er at tilbudene skjer i miljøer der foreldrene føler seg trygge, at det er god dialog mellom de som leder tilbudet og foreldrene, at man viser respekt for særlige hensyn foreldrene ønsker skal tas. Mange ungdommer er interessert i å delta i kunst- og

kulturaktiviteter dersom tilbudet treffer deres interesser, at unges ulike uttrykksformer og fortellerteknikker blir tatt i bruk, og at de unge får mulighet til å tilegne seg kunnskap om bredden av kunst- og kulturuttrykk. Ved å engasjere unge, deres familier og venner, skaper man et miljø der alle er med uavhengig av kulturell og sosial bakgrunn. Det er også en forutsetning at tilbudet har en akseptabel kostnad.

Varige satsinger som:

- ser på ulik kulturell og sosial bakgrunn som en positiv kraft,
- skaper samarbeid mellom ulike aktører inne skole, det frie og frivillige feltet, lokalsamfunn, institusjoner,
- inkluderer kulturelt mangfold i sitt hovedformål,
- er profesjonelt drevet,
- har en organisering og et program som involverer utøvere med ulik bakgrunn og alder,
- tar utgangspunkt i unges mangfoldige interesser,

ser ut til å lykkes.

Kunst og kultur i skolen

Skolen er den eneste arenaen der alle unge kan møte et kunst- og kulturtilbud. Kvaliteten på kulturtilbudet unge får gjennom skolen er derfor svært viktig. Dagens læreplaner sier at elevene skal få estetiske opplevelser, erkjennelser og erfaringer, og at skolen skal utvikle barnas kreativitet. Utredninger gjennomført av EU viser at barn og ungdom som har tilgang til estetiske fag i skolen, øker evnen til kreativ tenkning, formidling og konsentrasjon. Forutsetningen er at lærekreftene som settes inn, representerer høy kompetanse. I 2011 er det i stor grad opp til den enkelte skole å velge innretning og metoder.

En utfordring så langt har vært tid og ressurser, men også allmenne samfunnstrekk som nedprioriterer de humanistiske og estetiske fagene til fordel for realfagene fordi de politiseres som motsetninger. Om en ønsker å nå målet og gi alle tilgang til kunsterfaring uavhengig av sosial og kulturell bakgrunn, må kunstfagene som gir barna mulighet til å utvikle sine skapende ressurser, få en sterkere plass. Dette er viktig for å innfri ambisjonene om at skoletilbudet skal være helhetlig og ha høy kvalitet.

Behov for videreutvikling av Den kulturelle skolesekken

Den kulturelle skolesekken (DKS) er den største satsingen når det gjelder kunst- og kulturformidling til unge i norsk historie, og er slik et av de mest inkluderende tiltak vi har. Ordningen skal i prinsippet nå alle elever i Norge fra 6 til 19 år, i alle kunst- og kulturuttrykk. Rammen for ordningen har vokst fra 10 millioner kroner i 2001 til 167 millioner kroner i 2011. Det har også skjedd en formidabel økning i antall produksjoner som er formidlet, og langt flere enn før har fått oppleve profesjonell kunst av høy kvalitet i skolen. Tilbudet har som mål at barna også skal være medskapende. Dette er et viktig supplement til en grunnleggende utvikling av estetiske ferdigheter som barna kan ha gjennom ordinært skoletilbud der de estetiske fagene står sterkt.

Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringa, Fellesrådet for kunstfagene i skolen og Den kulturelle skolesekken anbefaler at det må det frem flere og sterkere satsinger på kunstprosjekt der barnet er medskapende og skapende. Det er ønskelig å ytterligere styrke

andelen av kunstnere med innvandringsbakgrunn som engasjeres i kunst- og kulturtilbud i skolen.

Praktiseringen av DKS er svært forskjellig fra fylke til fylke, og det er store forskjeller i samarbeidet mellom institusjonene og skolene. Noen kunstinstitusjoner har ved innføringen av DKS opplevd en nedgang i besøkstall fra barn og unge. Dette er en utilsiktet konsekvens.

Kulturskolene

Kulturskolene er i de senere årene styrket. Men fremdeles er det store utfordringer: Prisene er for høye, tilbudet når for få og flere steder er ventelistene lange. Kulturskolerådet ønsker å styrke samarbeidet mellom kulturskolene og frivillige organisasjoner, institusjoner og andre miljøer. I 2010 er det gitt midler til utviklingsprosjekter som blant annet skal se på hvordan flere kan få delta i kunst- og kulturaktiviteter.

Uttalelser om Den kulturelle skolesekken

Norsk teater og orkesterforening peker på at gratisprinsippet i skolene og manglende økonomisk kompensasjon gjør at institusjoner som står helt eller delvis utenfor DKS ikke har mulighet til å utvikle et tilstrekkelig tilbud til barn og unge. NTO viser videre til følgende utfordringer: (1) uklar rollefordeling mellom institusjonene og DKS, med tilfeller der DKS overstyrer institusjonenes kvalitetsvurderinger; (2) kriterier knyttet til pris og format overstyrer krav om kvalitet; (3) manglende garantier om at DKS kjøper forestillingene, og behandlingsprosedyrer som samsvarer dårlig med institusjonenes repertoarplanlegging fører til stor uforutsigbarhet. Flere av teatrene peker på behov for øremerkede betalingsmidler til skolene utenom DKS for teaterbesøk, herunder transport. Enkelte teatre er stilt overfor valget om å tilby forestillinger gratis for skolene eller å slutte å produsere forestillinger for barn og unge. NTO hevder at dette er tydelige signaler om at DKS på dette punktet ikke fungerer tilfredsstillende.

Hålogaland Teater mener: For at DKS skal kunne tilby scenekunst på øverste profesjonelle nivå, må det tilrettelegges slik at det blir lettere for teatrene og DKS å samarbeide. (...) De har tre endringsforslag:

1. Skolene velger selv: (...) Skolene bør stå fritt til å velge det de har behov for av våre oppsetninger.
2. Endre organiseringen av DKS i Troms og Finnmark til et fylkessamarbeid.
3. Det bør ligge forpliktende føringer fra Kultur- og Kunnskapsdepartementene som krever samarbeid mellom de regionale teatrene og DKS.

4.2 Eksempler på institusjoner og organisasjoners arbeid med barn og unge

Mange institusjoner deriblant Norsk Folkemuseum og DNO&B har et stort antall satsinger rettet mot barn og unge med ulik kulturell og sosial bakgrunn (kurs, omvisninger, særlige tilbud, skolebesøk). Flere av institusjonene har kunstsoler. Hålogaland Teater varsler at de i sitt barne- og ungdomsteater ønsker å satse på kulturelt mangfold, Rogaland Teater har cirka 15 prosent deltagere med innvandringsbakgrunn, men spiller i sammensetningen ikke det kulturelle mangfoldet i regionen. Dette ønsker de å gjøre noe med. DNO&B har også egen ballettskole og eget barnekor. Det etterstrebes å øke den demografiske sammensetningen i

Bergen Filharmoniske Orkester har samarbeid med Fargespill, Kulturskolen m.fl. Nationaltheatret har igangsatt satsingen «Unge nasjonal». Det Norske Teatret har gjennom ungdomssatsing (kreativ læring, skolesamarbeid og ungdomskortet) fått mange unge til å oppleve og oppsøke teatret, og forestillingen Jungelboken i 2008 med Adil i hovedrollen trakk nye miljøer til teateret. Sammen med Bondeungdomslaget i Oslo, Noregs Ungdomslag har Det Norske Teatret stått bak initiativet «Den mangfaldige scenen» -- et scenekunsttilbud som gir unge med ulik kulturell og sosial bakgrunn mulighet til å ta i bruk og utvikle sine skapende ressurser innenfor en profesjonell ramme. Sentralt står møter mellom unge stemmer og kulturarver. DMS har bred kulturell og kunstnerisk kompetanse i ledelsen og blant kunstnerne som jobber med de i alt 300 barn og unge. Videreføringen skal også være inspirasjonskilde i arbeidet med kulturelt mangfold i andre kunst- og kulturinstitusjoner.

Norsk Filminstitutt uttaler at det er behov for kartlegging av hvordan rekrutteringen foregår. Det er behov for satsing på barn og unge, en rekrutteringsbase for utøvere, aspirant/stipendordninger og at bransjen har rom for å prøve og feile. Videre arbeid bør bygge på erfaringer og den kunnskapen regissører og skuespillere med innvandringsbakgrunn har.

I Sverige og Danmark arbeides det med å styrke deltagelsen av unge med ulik bakgrunn i kunst- og kulturaktiviteter. Eksempler her er "Børne-Kulturpiloter i Urbanplanen" hvor det er fokus på kulturformidling i barnehøyde i et sosialt boligområde i København. Et eksempel fra Sverige er arbeid med kunst og kultur i Sunndalsskolan og Marinmuseet i Karlskrona. Her er de kreative fagene gitt vesentlig tyngde i skolehverdagen, slik det også går fram av mål- og styringsdokumenter.



Møllergata skole, Den mangfoldige scenen, Kunsthøgskolen i Oslo, Dramatikkens hus og DNO&B og 215 barn utviklet i 2011 jubileumsforestillingen "Dette er Mølla!" Foto Alan Aguilar

«For meg er dette en drøm. Jeg er blitt mye tøffere. Vi må jo få uttrykke våre meninger og sånn».

Saqib Mehdi, Sjuendeklassingen fra Møllergata skole
Lørdagsrevyen og Supernytt i januar 2011

«... Slik dannes det nye Norge, litt etter litt, i disse unge menneskenes hverdag. Det begynner ikke med at vi stiller krav, det begynner med bekreftelse, med at menneskene blir sett, med at vi bygger fellesskap (...) Mer enn noen gang trenger vi dem som er villige til å gå imellom, for å opprette kontakt, skape forståelse og samhold.»

Tore Rem, Aftenposten 6.mars 2011

4.3 Tiltak

4.4 Statusoversikt og utviklingsprosjekter for barn og unge

Det er de senere årene utarbeidet flere devalueringer/kunnskapsoversikter over kunst- og kulturtilbudet i skole og fritid. Noen evalueringer som ennå ikke er publisert, ser særlig på kulturelt mangfold. Barneombudet etterlyser en oversikt over et samlet tilbud til barn og unge og en strategi for styrking av kunst- og kulturtilbudet.

Kultur- og kunnskapsdepartementene bør samarbeide om å få utarbeidet en offentlig oppsummering av status og utvikle en strategi for hvordan kulturelt mangfold kan få økt vekt i kunst- og kulturtilbudet til barn og unge. Ordninger som DKS, kulturskolene og tilbud til barn og ungdom ved institusjonene må nå barn og ungdom med ulik kulturell bakgrunn. Det bør særlig vurderes på hvilken måte institusjonenes rolle i Den kulturelle skolesekken kan styrkes. Organisering av dette arbeidet bør bli avklart i løpet av 2012.

Scenekunst er et av de felt som har hatt en markant lav rekruttering av unge med innvandringsbakgrunn. Satsinger som gir vesentlig flere barn og ungdom med ulik kulturell og sosial bakgrunn mulighet til å uttrykke seg og utvikle skapende ressurser innenfor en profesjonell ramme bør prioriteres. Erfaringene fra satsingene må være overførbare til andre deler av kunst- og kulturlivet.

Departementet bør styrke det nasjonale arbeidet med å gi flere unge tilgang til kunstnerisk og kulturelt mangfold gjennom et konkret treårig utviklingsarbeid i fem regioner. Det vil bli lagt stor vekt på hvordan unge kan få økt kunnskap og ta i bruk skapende krefter innenfor en profesjonell ramme. Utviklingsarbeidet bør omfatte alle kunstfeltene. Så langt har Norsk Filminstitutt, Noregs Ungdomslag og Dramatikkens hus vist interesse for å delta.

Utviklingsprosjektene skal omfatte både skole og fritid. Det bør i 2012 startes opp et forprosjekt for å avklare innhold og tilnærming. Det kan også være aktuelt å knytte et utviklingsarbeid opp mot tilsvarende arbeider i de nordiske landene for eksempel gjennom et forsknings- og utviklingsprosjekt under Nordisk ministerråd. Bibliotekene når i dag svært mange unge og er en viktig arena for utvikling av leseferdigheter. Et utviklingsprosjekt som ser på videreutvikling av Bibliotekenes rolle på dette området, er interessant.

Barn og ungdom skal ha tilgang på profesjonell pedagogisk og kunstnerisk veiledning i sitt skapende arbeid. Det vil bli gitt støtte til gjennomføring av et forprosjekt som skal se på hvordan pedagogisk etterutdanning innen kunstfeltet i større grad kan vektlegge kulturelt mangfold (se også punkt 4). Dette utviklingsarbeidet vil i første omgang være et samarbeid mellom et utvalg offentlig finansierte institusjoner, skoler og et utvalg av de høyere kunstfaglige utdanningsinstitusjonene. Fase to av prosjektet vil kunne omfatte flere institusjoner og utdanningsmiljøer.

Erfaringsutveksling nasjonalt og internasjonalt på dette er området er interessant. Her har flere organisasjoner en rolle, bl.a ASSITEJ Norge som i sitt arbeid vil legge vekt på kulturelt mangfold i scenekunst for barn og unge.

4.5 Unge i alle aldre

Ved oppbygging av nasjonen Norge for 100 år siden var ungdomshus og lokale forsamlingshus, arenaer for utvikling av folkekulturen og bygging av fellesskap. Sentralt her stod generasjonsmøtene. Det har både fra lokale krefter og statens siden vært en storstilt satsing på bygging av nasjonale, regionale og lokale arenaer. En rekke av de lokale og regionale arenaene er i tillegg til museene og folkebibliotekene viktige samlingspunkt for samarbeid mellom profesjonelle og amatører og for bygging av fellesskap. Samtidig finnes det store muligheter i å gjøre disse arenaene mer betydningsfulle når det gjelder å utforske den nye folkekulturen som skapes i møter mellom mennesker i lokalsamfunnet på tvers av generasjoner og kulturell bakgrunn.

Det er behov for flere arenaer som skaper møter mellom generasjoner og kulturer. Det vil bli støttet opp om initiativ som bidrar til at flere lokale grendehus/ungdomshus kan ta opp igjen en rolle som forsamlingshus for amatørkultur, samarbeid mellom amatører og profesjonelle og samfunnsdebatt. Disse kan være med å definere innhold i et nytt fellesskap. I første omgang kan det være aktuelt å støtte opp om et arbeid i de større byene.

4.6 Jobbpraksis og aspirantordning

Kulturrådet gjennomførte fra 1998-2001 en aspirantordning. Ordningen innebar at profesjonelle kunstvirksomheter av skapende, utøvende eller formidlende karakter kunne søke om støtte til å ansette unge kunstnere som befant seg i etableringsfasen innenfor en tidsramme fra ett til tre år. Det foreligger en fyldig og positiv evaluering av ordningen som viser at aspirantene klarte seg meget godt innenfor kunst- og kulturlivet etter at aspirantperioden var avsluttet.

Nasjonalt Museumsnettverk for mangfold og minoriteter har siden 2008 gjennomført rekrutteringsprosjektet «Mangfold i museene». Målet er at museene skal bli bedre til å speile samtidens kulturelle mangfold, og at personer med minoritets- eller migrasjonsbakgrunn gjennom et 3-6 måneders rekrutteringsprogram innen museene skal få innsikt i og interesse for museumsvirksomhet. Deltagerne har ikke fått lønn, men et mindre honorar. Til nå har 14 personer og 9 museer deltatt. Ordningen er positivt mottatt. Samarbeidet mellom rekruttene og institusjonene er like viktige for institusjonene som for rekruttene. Av rekruttene har fire personer fått tilbud om videre engasjement i et museum, og alle melder tilbake om økt interesse for museumsarbeid. Ordningen er finansiert av Norsk kulturråd.

Det foreslås etablert:

1. En jobbpraksisordning for 30 unge talenter i alderen 16-18 år for inntil to måneders praksis ved en institusjon gjerne knyttet til et prosjekt/en produksjon. De unge får ikke lønn, men tilgang på mentor over en periode på et halvt år. Denne ordningen kan være aktuell å knytte til opplæring i videregående skole.
2. En aspirantordning for kunst- og kulturfeltet.
Aspirantordningen skal rettes mot unge med formell- eller realkompetanse i kunstfagene og om lag 30 unge i alderen 19-30 år med tilbud om en lønnet aspirantplass innenfor kunst- og kulturorganisasjoner på inntil 1-3 år. Gruppen skal ha minimum 60 prosent andel av unge med innvandringsbakgrunn.

Ordningen skal ha en prøvedrift i 3-5 år, og deretter evalueres.

De unge skal kunne ha praksis på ulike typer kunstinstitusjoner innenfor det profesjonelle kunstfeltet. Aspirantordningene skal gi mulighet til utvikling av kompetanse, og skape en bedre tilgang og kjennskap til institusjonene. Ordningen vil kunne gi institusjonene tilgang på unge talenter og kompetanse om kulturelt mangfold. Ordningen kan dekke scenekunst (alle fagene), musikk, litteratur, visuell kunst, film, bibliotek, dans, kunst og kulturadministrasjon (inkludert produsent- og arrangørarbeid publikumsutvikling, markedsføring, ledelse).

Det vil bli vurdert hvordan aspirantordningen kan knyttes opp mot universitet- og høyskolemiljøer. Siktemålet med det er å bidra til å belyse hvordan utdanninger kan ta større høyde for et kunstnerisk og kulturelt mangfold (jf. punkt 6).

Aspirantordningen foreslås administrert av Norsk kulturråd, og starter opp i 2012.

3. Kulturrådet bør føre videre og utvikle rekruttprogrammet ved museene.

Aspiranter, organisasjoner og mentorer skal søke om å få delta i ordningen gjennom portalen KUNSTMARK.no.



Modenhet. Foto: Mostafa Pourbayat

4.7 Portalen KUNSTMARK.no

Institusjonene vil gjerne ha nye talenter, men har ikke lyktes med å finne dem i den grad det er ønskelig. På den andre siden finnes det mange talentfulle unge som vil delta i prosjekter, men som opplever at terskelen er for høy inn til kunst- og kulturorganisasjonene.

En nøkkel for å lykkes i rekruttering og jobbspeiding er tilgjengelighet – en portal mellom unge talenter og institusjonene vil kunne bidra til dette. Departementet bør bidra til å lage en portal der man tar i bruk nye sosiale medier.

Det foreslås lansert en konkurranse mellom de ulike utdanningsinstitusjonene og kommersielle miljøer innen media i Norge om utvikling av en digital kommunikasjonsplattform som:

1. Viser utdanningsmuligheter på området.
2. Viser jobbmuligheter.
3. Er en mulighet for utøvere til å presentere sin egen ambisjon og bakgrunn.

Portalen må ha høye ambisjoner om nasjonal og internasjonal utmerkelse og utvikles av et ungt miljø med høy kompetanse innen kommunikasjon og sosiale medier. Portalen må ha kommersiell drivkraft, men kan regne med statlig støtte i en overgangperiode. Det gjennomføres i utgangspunktet et prøveprosjekt på ½ år.

Dette skal være en arena for å motta kritikk (anonymt og offentlig), for kåring av årets utøver eller årets "kulturingeniør". Portalen skal være kanal for aspirant- og mentorordningen.

Utvikling og resultater av kanalen må være tilgjengelig på nett. Bruker må belønnes for høy aktivitet.

«Det verste er middelmådigheten, det at det ikke blir stilt krav, at man tror at veien til suksess er talentet alene. All skapende virksomhet krever kunnskap, å kunne sitt håndverk og at man kontinuerlig må arbeide for å oppnå resultater. Jeg tror vi trenger flere som bygger samfunnet. De som er gründere, som bygger opp kunst- og kulturvirksomhet med utgangspunkt i de mulighetene som er i dagens befolkning, som er løsningsorienterte og skaper kommunikasjon mellom ulike mennesker. La oss kalle dem 'kulturingeniører'.»

Samsaya, artist og medlem i ressursgruppen for større mangfold.

STRATEGI 5: MER KUNNSKAP OG NYE STEMME: PROGRAMMER FOR FORSKNING, ORGANISASJONSUTVIKLING OG HØYERE UTDANNING

«I arbeid med å gjøre kunst og kulturen tilgjengelig kan man fort bli for opptatt av å tilrettelegge ulike tilbud for å nå nye målgrupper. Men den sterkeste veien til inkludering er å la miljøer og personer med ulik kulturell bakgrunn være sentrale og delta i de skapende prosessene, i prosesser som definerer forståelse og innhold. En slik tilnærming vil gi eierskap, bygge kunnskap og gjennom det gi både større mangfold og en inkluderende utvikling. En av de viktigste oppgavene framover er å utvide forståelsen av hva som er det nasjonale og redefinere innholdet i 'det norske'.»

Vigdis Moe Skarstein, Nasjonalbibliotekar



Detektivklubben. Integral Film AS

3.3 utfordringer

Utdanning

Den umiddelbare og største utfordringen de fleste institusjonene peker på, er rekruttering av mennesker med innvandrerbakgrunn til kunst- og kulturfeltet. Jevnt over melder institusjonene at de ønsker å ansette personale (kunstnerisk, fagfolk og i administrasjon) med innvandrerbakgrunn, men at det er få som søker utlyste stillinger og at det er vanskelig å finne kompetente søkere. Ansettelser må hvile på relevant kompetanse, radikal kvotering vurderes derfor som uaktuelt. Innenfor noen fagområder er også god norskkunnskap av vesentlig betydning.

Flere av institusjonene påpeker at kunstfagutdanningene i større grad bør legge til rette for rekrutteringsprogram/talentutviklingsprogram som på sikt endrer sammensetningen av studentgruppene. Samtidig må det vurderes hvordan studietilbud og sammensetningen av lærerkollegiene kan legge større vekt på det kunstneriske og kulturelle potensialet kulturelt mangfold representerer.

Forskning

Det er i dag for lite forskning på kulturfeltet. Kunnskapsgrunnlaget består i stor grad av utredninger og mindre forskningsoppdrag.

Det er avdekket et vesentlig behov for erfaringsdeling, økt kunnskap og kompetanse når det gjelder konkret og praktisk innrettet arbeid med kulturelt mangfold i kunst- og kulturlivet. Det blir etterlyst lettere tilgang til arbeidsmetoder, aktiviteter, tiltak og ordninger som er utviklet internasjonalt og nasjonalt. Det er videre et behov for forskning som analyserer de forandringene det nye kulturelle mangfoldet betyr for, krever av og medfører for kunst- og kulturlivet. Forskningen må gi grunnlag for strategiarbeid og den praksis som skal videreutvikles.

3.4 Tiltak

« Et overordnet spørsmål som må stilles i arbeidet er: I hvilken grad er kulturinstitusjonene og kulturlivet arenaer for inkludering og integrering? Hva er unikt med den arenaen kulturlivet representerer sammenlignet med skolen og arbeidslivet?..»

Anne-Britt Gran

Det bør igangsettes et 3-5 år langt program for forskning, organisasjonsutvikling og utdanning.

Følgende områder bør drøftes i tiltaksprogrammene:

Utdanning:

- Strategier for å bringe inn kulturelt mangfold i hele utdanningsløpet.
- Hvordan kan impulser og uttrykk som finnes blant unge i dag innenfor ikke-vestlige kunsttradisjoner være med å forme fremtidens utdanning?
- Kartlegging av rekrutteringen til kunst- og kulturfeltet og interessen for film, scene kunst, musikk og visuell kunst blant ungdom.
- Hvordan få kompetanse innen kulturelt mangfold inn i
- rekrutteringsprogrammer i høyere kunstutdanning?

Organisasjonsutvikling:

- Ledelsens rolle i definering av visjon, mål og iverksetting av tiltak som retter seg mot kulturelt mangfold.
- Strategier og tiltak for rekruttering av en permanent mangfoldig sammensatt arbeidsstokk på alle nivåer.
- Strategier og tiltak for samarbeid mellom grupper av ansatte med ulike ferdigheter og bakgrunner innenfor sentrale områder som program, intern kommunikasjon og publikumsservice.
- Strategier for likeverdig samarbeid mellom institusjoner og andre organisasjoner og personer med ulik kompetanse innen kulturelt mangfold.
- Strategier for å få til utvikling og endring i store statlige institusjoner. Rammebetingelser, representativitet, tilknytningsformer.

Forskning:

- På hvilken måte er kulturinstitusjonene og kulturlivet arenaer for inkludering? Hva er unikt med den arenaen kulturlivet representerer sammenlignet med skolen og arbeidslivet?
- Hvilken betydning har et voksende antall innvandrere for den kunstneriske utvikling og forvaltning av kulturarv i Norge?
- Hvem forvalter og formidler historie, kunst og kultur i Norge?
- Hvilke forhold påvirker kunst- og kulturorganisasjoners evne til å nå ut til sitt publikum og til nye publikumsgrupper?
- Hvilken rolle spiller ideen om kulturell dannelse for den enkelte kunst- og kulturformidler i utforming av sin forståelse av seg selv som kulturpolitisk aktør?
- Systemer for evaluering og måling av resultater.

Nærmere innhold og tilnærming i programmene må konkretiseres, for eksempel ved at relevante miljøer får i oppgave å lage et programforslag. Programmene skal sikre tilgang på

internasjonal erfaring og ha en løpende formidling av prosess og resultater. Dette skal bidra til å holde ved like diskusjoner om kulturelt mangfold i det offentlige rom. Forskingen må involvere institusjonene og må komme nær de praktiske utfordringene og den utøvende virksomheten som kunst- og kulturinstitusjonene møter når kulturelt mangfold skal inkluderes i kjernevirksomheten. Det bør videreutvikles arenaer/nettverk for erfaringsutveksling institusjonene imellom og mellom institusjonene, det frie og frivillige feltet, kommersielle aktører og kommuner og fylkeskommuner. Her finnes flere organisasjoner som kan ha viktige roller i å bidra til erfaringsutveksling, for eksempel Norsk kulturforum.

Forskningsarbeidet bør koordineres av Forskningsrådet. I en startfase bør mange miljøer gis tilgang å delta. Dette vil styrke kvalitet, gi bred oversikt over aktuelle problemstillinger og øke interessen for feltet.

Prøveordning for utdanning

For å få til en rask utvikling kan det igangsettes en prøveordning for å styrke rekrutteringen av unge med innvandringsbakgrunn på utvalgte områder innen høyere utdanningen. I slike prøveordninger bør mennesker med innvandringsbakgrunn være representert i definerende posisjoner, og ordningen må ha et innhold som tar inn over seg de kompetansemessige og kunstneriske mulighetene som finnes i et større kulturelt mangfold. Ordningen må sikre samarbeid mellom utdanningssektoren og institusjoner med bred kompetanse innen kunst og kulturelt mangfold. Disse ordningene kan også sees i sammenheng med aspirantordningen der dette er relevant.



Uskyld. Nationalteatret. Foto: Sigurd Fandango

3.5 Eksempler på tilnærming i institusjonene og forskningsmiljø

Samtlige institusjoner etterlyser forskning og erfaringsutveksling.

Museene, bl.a. Norsk Folkemuseum, viser til at det vil være et særlig behov for å utforske hva norsk kultur er i dagens og vil være i fremtidens Norge -- dagliglivets omforming. Museene legger vekt på at det er viktig hvem som forvalter og formidler vår felles historie. Dette omfatter både materiell og immateriell kulturarv. Det vil være hensiktsmessig om museene i årene fremover retter fokus på områder der de materielle og immaterielle sidene ved det flerkulturelle Norge møtes og utformes, for eksempel knyttet til folkekunst og drakt. Kanskje særlig i en migrasjonskontekst vil handlingsbåren kunnskap være noe som bæres videre i en situasjon der de materielle omgivelsene og forutsetningene endres.

Nationaltheatret uttaler at det bør settes i gang et forskningsprosjekt som bærer frem de erfaringer som finnes om utvikling av kulturelt mangfold i land vi kan sammenligne oss med (f eks England, Sverige, Tyskland, Frankrike), og som på en god måte gjør denne kunnskapen tilgjengelig for det norske kulturfeltet. Det bør gjennomføres en kartlegging av de kommunikasjonskanaler som bør benyttes for å nå frem til minoritetsbefolkningen. Det er lite hensiktsmessig at hver enkelt institusjon skal bygge opp slik kunnskap og de nødvendige nettverk.

Nasjonalmuseet anser det som nødvendig at institusjonens arbeid tar utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap om kulturelt mangfold. I dag er det lite tilgjengelig forskningsbasert kunnskap som museet kan benytte som grunnlag for økt satsing på kulturelt mangfold. Forskning på kulturelt mangfold, kompetansheving og erfaringsutveksling vil bidra til å skape innsikt og dermed danne grunnlag for målrettet mangfoldsarbeid og spennende initiativ innen kulturell mangfold. Museet etterlyser blant annet oversikter over hvilken forskning som er gjort på området slik at denne forskningen – om den er relevant -- er lett tilgjengelig for kunst- og kulturinstitusjoner.

Det er DNO&Bs syn at det er et stort behov for styrket kunnskap på dette feltet. Det er ikke nok med gode intensjoner, det er også behov for gode, relevante og realiserbare ideer. Ikke minst bør sammenliknende forskning stimuleres, der erfaringer fra andre land vil kunne gjøres tilgjengelige for oss i Norge.

Hålogaland Teater viser til at de trenger hjelp til å bygge internasjonale nettverk med oversikt over regissører og skuespillere. Her må teatersjefene samarbeide.

Flere institusjoner ønsker å delta i utviklingen av utdanningene.

Nordic Black Theatre etablerte i 1993 en teaterskole for unge bl. a. med innvandringsbakgrunn som ønsker en kunstkarriere. Nordic Black Theatre har som ambisjon å bidra til større rekruttering til høyere utdanning og til media, film, teater. Det er i evalueringer fra kulturrådet og institusjonene oppfordret til en videreutvikling av kvaliteten i utdanningen. Dette kan være mulig gjennom mer langsiktige samarbeid med andre institusjoner og utdanningsmiljøer. Blant annet har Dramatikkens hus i 2011 et samarbeid med Nordic Black Theatre om utvikling av ny dramatikk.

Det Norske Teatret (DNT) vil sette i gang et utdanningsprosjekt for skuespillere med innvandringsbakgrunn som et ledd i satsingen «Det multinorske». Prosjektet skal gi en fullverdig bachelor-grad og skje i samarbeid med Høgskolen i Nord-Trøndelag. Et kull vil

bestå av to jenter og to gutter, og tanken er at man etter to kull har fått frem nødvendige forbilder og gjort erfaringer som kan skape varige endringer for teaterutdanningene og rekrutteringen senere. Det er en viktig forutsetning at studentene får et praksisår med lønn på DNT etter endt utdanning, noe som vil sette tydelig preg på teateret.

Nationaltheatret ønsker å etablere en egen rekrutterings- og opplæringsordning for regissører med flerkulturell bakgrunn for eksempel i samarbeid med Kunsthøgskolen i Oslo. Riksteateret ser muligheten for å være en læringsplass innen sceneteknikk og scenografi og Rikskonsertene en læringsplass innen administrasjon.

Bergen Filharmoniske Orkester viser til at symfonimusikken er basert på et vestlig tonalt system. Samtidig ser man en tendens i samtidsmusikken til å benytte elementer fra ulike kulturer. Skal dette videreutvikles, må bestillingene fra framføringsinstitusjonene spisses og kanskje komponister med bakgrunn fra ikke-vestlig kultur engasjeres. Dette er et langsiktig arbeid. Musikkutdanningsinstitusjonene bør stimuleres til å bringe inn mangfold og formidling sterkere i utdanningsløpet.

Slike satsinger krever øremerking av midler.

STRATEGI 6: VI BYGGER VÅRT LAND, 2013 OG 2014

«Alle har rett til en glede.»

Shwan Wahed

Den kollektive kulturelle arven er en forutsetning for den skapende virksomheten.

De fleste kunst- og kulturinstitusjoner planlegger markering av grunnlovsjubileet og kvinners stemmerett. Med Nynorsk kultursenter i lederrollen er også andre miljøer involvert i Språkåret som feires i anledning 200-årsmarkeringen av Ivar Aasens fødsel.

Disse jubileumsårene markerer Norges grunnverdier og gir muligheter til å gi retning til fremtidens fellesskap. I disse årene må kulturelt mangfold være en synlig del av i programmene, organiseringen og publikumsarbeidet under gjennomføringen av jubileene. Dette gjelder både for sentrale aktører, institusjoner og lokale, frivillige aktører. De nasjonale prosjektene må sikre en mobilisering nedenfra og en høy kvalitet i utførelse.

3.6 Bruk språk, med loven i hånd og stem i!

Mange hevder at en annen språkbakgrunn, eller et gebrokkent språk er et hinder for deltagelse i kunsten og kulturen: Noen hevder at det er vanskelig å ha personer med et gebrokkent språk i posisjoner der språket er en forutsetning for kvalitet. Man kan speile denne påstanden ved å si: De beste kommersielle firmaene har kjennetegnet at de trekker kompetanse fra et internasjonalt marked og arbeidsspråket blir dermed internasjonalt. Samtidig ser man at språket er en kunnskap som kan læres, mens annen type kompetanse, som for eksempel knytter seg til kulturell bakgrunn, er unik.

Innen scenekunsten blir det hevdet at ordet er av så stor betydning at et gebrokkent språk er et hinder for kunstarten. Man kan speile dette: Nærmere 80 prosent av det vi oppfatter er ikke

knyttet til ordet men til kroppsspråk, er ikke da språket en mindre vesentlig del av scenekunsten? Eller hvis ordet og språket er så viktig, er ikke det gebrokne eller ulike typer språk en kilde i scenekunsten?

2013 bør være året da et språklig mangfold får aksept.

De fleste institusjonene har planlagt produksjoner og prosjekter knyttet til jubileene i 2013 og 2014. Glomdalsmuseet har under utvikling en utstilling med tittel «Med loven i hånd». Denne skal ta for seg utvikling av Grunnlovens forståelse av mangfold, demokrati og menneskerettigheter og skape økt eierskap til loven blant ulike miljøer.

Rikskonsertene har, i dialog med komiteen for stemmerettsjubileet under utvikling et prosjekt med tittel "Gi oss din stemme!". Det tenkes videreført i 2014 som "Hele Norge stemmer i!". Satsingen skal mobilisere nasjonens mangfold av unge stemmer og individuelle vokale og språklige uttrykk, gjennom skole- og familiekonsserter, samt en vokal nettsatsning for barn og unge. Dette kan bidra til en fornyet nasjonal sangkanon som bl.a skal utvikles og formidles gjennom de sosiale kanalene.



Eg er fri! Mahad Ibrahim. Foto: Maria Svendsen

STRATEGI 7: HANDLINGSPLAN

Departementet bør ta ansvar for å utarbeide en handlingsplan med utgangspunkt i stortingsmeldingens politikk på området kulturelt mangfold. Målet med utarbeidelse av handlingsplan er å sikre en konkretisering og samlet gjennomføring av strategiene i punkt 1 -

6. Handlingsplanen skal være spesifikk, målbar, forpliktende og tidsavgrenset, og den skal skape engasjement.

Det skal legges opp et system for evaluering som er knyttet til milepæler i handlingsplanen.

Arbeidet bør legges opp slik at kompetanse innen kulturelt mangfold er representert i arbeidsgruppe/evalueringsteam. Prosessen må sikre at miljøer som har kompetanse og ansvar for gjennomføringen er involvert i premissfasene, i utarbeidingen av planen og i evalueringene. Slik kan man sikre en nasjonal mobilisering. Slik skaper man forpliktelse til å definere de nye kvalitetene.



Dreiemoment $T = r \text{ (arm)} \times F \text{ (kraft)}$.

Resulterende vinkelakselerasjon avhenger av treghetsmomentet av det som skal dreies.

Foto: Integral Film AS

INVESTERING

Forslaget forutsetter en endring i en rekke organisasjoners arbeid. Hovedprofilen er at dette skal være en naturlig del av virksomheten, og prioriteringen må skje innenfor de økonomiske rammene en organisasjon har til rådighet. Tiltakene bør være igangsatt og gi resultater i 2014. I en periode fram til 2020 er det avgjørende at det øremerkes midler til punktene 3-6. Dette kan skje ved bruk av eksisterende ordning, samfinansiering og ved friske midler. Slik ressursgruppen vurderer det, bør den årlige rammen i løpet av et par år trappes opp til cirka 35 millioner kroner.

Investeringene skal utløse andre midler fra andre sektorer og en vesentlig egeninvestering i institusjonene.



Kambodiansk dans. Foto: Mostafa Pourbayat

«Det er i politikk som i kunst; motsatte av godt er ikke ondt, men velment.»
André Malraux

Vedlegg til ”Mangfold i kunst og kultur.

SYVPUNKTSSTRATEGI MOT 2020”

INNHold

Mandatet.....	3
Arbeidsmetode.....	3
Spørsmålene som la grunnlaget for dialogen mellom ressursgruppa og institusjonene.....	5
Bergen Filharmoniske Orkester.....	7
Den Norske Opera & Ballett.....	9
Det Norske Teatret.....	13
Hålogaland Teater.....	17
Nasjonalbiblioteket.....	19
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design.....	22
Nationaltheatret.....	26
Norsk Folkemuseum.....	28
Rikskonsertene.....	32
Riksteateret.....	36

Vedlegg til ”Mangfold i kunst og kultur. SYVPUNKTSSTRATEGI MOT 2020”

Mandatet

Ressursgruppa for større mangfold ble oppnevnt våren 2010. Mandatet for arbeidet lød som følger:

”Gruppas mandat må sees i sammenheng med departementets overordnede målsetting: å gjøre kulturelt mangfold til et selvfølgelig og gjennomgående trekk ved institusjonenes virksomhet.

I følge tilskuddbrev skal institusjonene rapportere om sitt arbeid med kulturelt mangfold i programvirksomhet, publikumsarbeid og personalpolitikk.

Gruppa skal på grunnlag av utvalgte institusjoners rapportering til departementet og ved direkte kontakt med institusjonene vurdere hvordan institusjonene gjennom sin strategi og praksis ivaretar kulturelt mangfold i samsvar med rapporteringskrav.

Gruppa skal komme med innspill til hvordan institusjonene og departementet kan bidra til at overordnet målsetting oppnås.

Gruppa skal også på bakgrunn av de funn de gjør ved gjennomgang av institusjonenes mangfoldsarbeid, komme med innspill til departementets arbeid med en stortingsmelding om kultur og sosial inkludering.

Gruppea rapporterer til departementet.”

Gruppa ble bedt om å utforme analysen og forslagene som innspill til St.meld om kultur, inkludering og deltaking, som departementet arbeider med.

Gruppas sammensetning:

Gruppa har hatt følgende sammensetning: Liv Hege Skagestad, leder Nefise Özkal Lorentzen, Kjell Magne Mælen, Mostafa Pourbayat, Sampda ”Samsaya” Sharma.

Sekretariatet har bestått av Bente Guro Møller (hele perioden) og Grethe Indahl (i perioden november 2010- februar2011).

Arbeidsmetode

Ressursgruppa har lagt vekt på å nyttiggjøre seg den brede og ulike kompetansebakgrunnen hvert enkelt medlem har. Dette har vært styrende for valg av arbeidsform.

Arbeidsprosessen kan deles inn i to faser:

Fase 1: Valg av samarbeidsparter og innledende dialog. Gruppa inviterte sommeren 2010 10 utvalgte institusjonen til et særlig samarbeid. Dette er institusjoner som har viktig erfaring med kulturelt mangfold. Gruppa etablerte samtidig en dialog med aktører innen

kunnskapssektoren, det frivillige og frie kulturlivet som har særlig kompetanse innen kulturelt mangfold (se side 8 i rapporten for en oversikt over personer og miljøer gruppa har hatt samtaler med og hentet inn råd fra).

Tidlig høst 2010 hadde ressursgruppa en innledende dialog med ledelsen ved institusjonene og andre miljøer for å få innspill til og avklare målene og videre arbeidsprosess. Det ble bl.a. avholdt et fellesmøte med alle institusjonslederne og et fellesmøte med andre ressurspersoner og miljøer. Her ble det gitt råd om tilnærming og veivalg. På møtene la gruppa fram et forslag til spørsmål som skulle få særlig oppmerksomhet i arbeidet. Spørsmålene arbeidet har tatt utgangspunkt i er gjengitt nedenfor.

Fase 2- Utarbeiding av analysene og forslag til strategier. På bakgrunn av oppfølgende møter med ledelsen ved institusjonene og ressurspersonene fra andre miljøer utarbeidet ressursgruppa et forslag til rapport. Denne ble så sendt for kommentarer hos samarbeidspartene og bearbeidet på bakgrunn av innspillene som kom inn. Ressursgruppas rapport "Mangfold i kunst og kultur. Syvpunktsstrategi mot 2020" er et resultat av dette samarbeidet.

Omfang av arbeidet. Gruppa hadde seks møter i 2010 og fem møter i 2011. Representanter fra gruppa har i tillegg hatt 1-3 bilaterale møter med hver av institusjonene og et utvalg ressurspersoner. Det har vært et tett samarbeid mellom leder, øvrige gruppemedlemmer og sekretariatet.) fra Kulturdepartementet. Gruppa og også fått bidrag fra følgende medarbeidere i Kulturdepartementet Dag Colle, Grethe Indahl, Bernt Martin Schjerven, Elisabeth Pedersen Botilsrud, Cristina Smith- Eriksen, Karen Haug Aronsen, Stein Sægrov, Cecilie Midteide i Kulturdepartementet og har drøftet arbeidet med avdelingsdirektør Torunn Willadsen i kunstavdelingen og hatt jevnlig dialog med politisk ledelse.

Dette vedlegget inneholder en grundigere oppsummering av hva de 10 institusjonene gruppa har hatt særlig samarbeid med har erfart og gjør i dag, utfordringer de ser og mulige strategier for et styrket mangfold. Disse oppsummeringen er utarbeidet på bakgrunn av dialogene som har foregått i 2010/2011 og med utgangspunkt i de spørsmålene som har ligget til grunn for arbeidet. Oppsummeringene er forfattet av ressursgruppas sekretariatet i samråd med institusjonene. Informasjonen som kommer fram er godkjent av institusjonene.

Spørsmålene som la grunnlaget for dialogen mellom ressursgruppa og institusjonene

Del 1: Hovedspørsmål

1) Hva forstår dere i din organisasjon med kulturelt mangfold? Hvordan er denne forståelsen nedfelt i din organisasjons visjoner og målsettinger? Har dere gjennomført noen tiltak som du mener det vil være av interesse for ressursgruppa å kjenne til ?

2) I hvilken grad og på hvilken måte anser dere i din organisasjon at arbeidet med kulturelt mangfold er relevant for å nå de kunstneriske og faglige målene dere har?

3) Hvordan er kulturelt mangfold representert i:

3.1 i programvirksomhet for sesongen 2010-2011

3.2 i publikumsarbeid – planer og konkrete tiltak

3.3 i personalpolitikken – strategier, planer og tiltak

(svar gjerne kvalitativt og kvantitativt)

4) Eksisterer det barriere som gjør det vanskelig å gjøre kulturelt mangfold til en naturlig del av virksomheten? Hva er de viktigste forutsetningene for å lykkes med kulturelt mangfold?

5) Hva er hovedstrategien de neste fire årene for å styrke arbeidet med kulturelt mangfold?

6) Er det ett eller flere satsingsområder/ kunst- og kulturprosjekter din institusjon ser det særlig interessant å arbeide med de neste fire årene?

7) Er det eksterne organisasjoner/aktører din institusjon særskilt ønsker/vil ha et samarbeid med?

8) Hvordan kan staten bidra til at kulturelt mangfold blir en naturlig del av institusjonenes virksomhet?

Del 2: Utfyllende spørsmål

Internt

Hvem er ansvarlig. Hvordan er mangfold representert i styret og ledelsen?

Ledelsesadferd. Hvordan er mangfold integrert i daglige samtaler ledelsen har med sine nærmeste medarbeidere? Hvordan er mangfold integrert i visjon, mål, strategier og handlingsplaner?

Rekruttering av ansatte. Hvordan er mangfold vektlagt ved ansettelse? Hvordan er organisasjonen i dag satt sammen mht mangfold?

Personalsamarbeid. Hvordan deltar ansatte med ulike bakgrunn og kompetanse i utvikling av program, intern kommunikasjon og kundeservice?

Bedriftskultur og atmosfære. Hvordan møter og tar organisasjonen vare på ulike kompetanse?

Eksternt

Hvordan oppfatter og omtaler organisasjonen publikum? Engasjement/involvering i forhold til sitt publikum. Hvor godt kjent er organisasjonen med sitt publikum?

Programmering og tilgjengelighet. Hvordan er kulturelt mangfold gjenspeilet i programmet?

Et mangfoldig publikum må føle seg hjemme. Hva gjør organisasjonen for at publikum med ulike interesser og bakgrunn skal føle seg hjemme?

Bergen Filharmoniske Orkester

- arbeidet med større kulturelt mangfold

Bergen Filharmoniske Orkester (BFO) er en nasjonal institusjon og er etter Oslo-filharmonien den største orkesterinstitusjonen i Norge.

BFO definerer sitt samfunnsoppdrag som at BFO skal fremføre kunstmusikk av høyeste kvalitet i Bergen, regional, nasjonalt og internasjonalt, og skal som nasjonal formidlingsinstitusjon gjøre denne musikken tilgjengelig for et bredest mulig publikum. Som nasjonal musikk institusjon skal stiftelsen fremme og utvikle interessen for orkesterbasert kunstmusikk i landet vårt og bidra til fornyelse og utvikling av kunstformen.

BFO har innlemmet i sin strategi mål om kulturelt mangfold. I utgangspunktet forholder BFO seg til en forståelse av mangfold som å omhandle alle marginaliserte grupper.

For at kulturelt mangfold skal bli en selvfølge og et gjennomgående trekk ved kunst- og kulturinstitusjonenes virksomhet må tenkes annerledes rundt programmering, publikumsarbeid og personalpolitikk. Arbeid med barn og unge må prioriteres da det er gjennom disse det er størst mulighet for å få med nye grupper.

Personalmessig er BFO allerede mangfoldig sammensatt. Orkestrets virksomhet er av internasjonal karakter ved at over 20 ulike nasjonaliteter er representert blant musikerne. Rekruttering til orkestret er åpen og internasjonal og prøvespill skjer bak skjermvegg. Det er ingen med minoritetsbakgrunn ansatt i den administrative ledelsen eller blant orkestrets støtteressurser. De administrative ledelses- og støtteressurser er dessuten få, og med lite rom for nyrekruttering. Fram mot jubileet i 2015 er det ønskelig med rekruttering av folk med mangfoldskompetanse i administrasjonen.

Repertoarutvikling og publikumsbygging står i et gjensidig avhengighetsforhold.

BFO har et bevisst forhold til den mangfoldige befolkningen i Bergen. Av de ti største innvandrernasjonalitetene i Bergen er halvparten fra ikke-vestlige land. Disse fem nasjonalitetene utgjør kun om lag 2,5 % av totalbefolkningen, og de utgjør en svært heterogen gruppe mennesker. Publikumsbyggingen har som strategi å innlemme de etniske minoriteter i denne vestlige kunstformen slik den er og naturlig utvikler seg - altså å øke kunnskap om, innsikt i og fortrolighet til kunstmusikken, slik orkestret kontinuerlig arbeider med dette i forhold til øvrige målgrupper. Strategien er bl.a. Å presentere utvidede programmer og tiltak gjennom grunnskolen som kan omfatte alle skolebarn på visse alderstrinn. Det vil bidra til økt engasjement, forståelse for og innsikt i vår kunstform, også blant andre, tredje generasjons innvandrere, inkludert de voksne.

Rent konkret samarbeider BFO med studentersamfunnet (operakafe) for å nå et annet publikum enn til de vanlige konsertene. For å nå nye publikumsgrupper har også orkestret et prosjektsamarbeid med Bergen internasjonale kultursenter.

I utgangspunktet er BFO en institusjon som er basert på den vestlige kunstmusikken, men man satser nå på å kombinere egen kunstform med andre etniske uttrykksformer.

I strategiplan har orkestret nedfelt at repertoaret skal inneholde programelementer som retter seg mot et etnisk mangfoldig publikum og som bidrar til repertoarmessig utvikling. Orkestret påpeker at programutviklingen trolig like mye må dreie seg om å bygge videre på eller å kombinere kunstformen med andre (etniske) uttrykksformer som kan gi tilleggsverdi og skape syntese i det kunstneriske uttrykket og i kunstopplevelsen. For inneværende sesong har Orkestret og Festspillene i Bergen et samarbeid med Nordic Black Theatre om en koreografert rap-versjon av Romeo & Julie med basis i Prokofievs originale ballettmusikk.

BFO anser at staten må bidra aktivt for at kulturelt mangfold blir en naturlig del av institusjonens virksomhet. Blant annet bør den langsiktige repertoar og prosjektutviklingen styrkes gjennom etablering av en stimuleringspott, gjerne i Norsk kulturråd. Det langsiktige publikumsarbeidet kan stimuleres gjennom utvidede rammer for Den kulturelle skolesekken, at det gis betalingsmidler til grunnskolene og at kunstinstitusjonenes formidlingsressurser styrkes. Den langsiktige personalrekrutteringen kan skje gjennom økte ressurser til mangfolds- og formidlingssatsing og gjennom å bringe inn mangfolds- og formidlingsperspektivet sterkere inn i utdanningsløpet.

(Se foto side 10 i rapporten)

Den Norske Opera & Ballett – kulturelt mangfold.

Med begrepet kulturelt mangfold forstås i denne konteksten: Den etniske sammensetningen av personalet og det differensierte forestillingstilbudet til publikum.

Kulturpolitisk målsetting / tiltak.

DNO&B er en nasjonal institusjon og skal i egenskap av å være den største sceneinstitusjonen i Norge også fungere som et nasjonalt ressurscenter for institusjonens hovedkunstarter – opera, ballett og konsertvirksomhet.

Det er sentralt for DNO&B å framstå som en åpen og inkluderende virksomhet, med appell til hele nasjonens befolkning - også til de som ikke har opera, ballett og konserter som sine hovedinteresser. På denne bakgrunn framføres det årlig en rekke produksjoner som er tuftet på annet kulturgrunnlag enn den vestlige tradisjon. Mangfoldsbevisstheten ved DNO&B forholder seg til den demografiske sammensetningen i vår flerkulturelle nasjon, noe som blant annet har medført at det er opprettet intensjonsavtaler av flerårig varighet med sentrale flerkulturelle produsenter som Stiftelsen Horisont, Rikskonsertene, Nordic Black Theatre og Du Store Verden! (nå: trap) Disse institusjonene får årlig anledning til å framføre produksjoner på en av våre 3 arenaer vederlagsfritt. Dette har medført at kvantitet, kvalitet og regularitet av denne type repertoar har utviklet seg svært positivt. I 2010 omfattet denne virksomheten hele 8 forskjellige produksjoner, som gjennom ca.25 forestillinger ble presentert for bortimot 6000 publikummere. Denne virksomheten bidrar til å skape tilhørighet til institusjonen for et etnisk bredt sammensatt publikum, og til å bygge broer mellom forskjellige globale kulturytringer. Målsettingen er at den demografiske sammensetningen av vårt publikum i løpet av de nærmeste 4 – 5 årene skal samsvare med nasjonens egen demografiske profil.

DNO&B har innsett at langsiktig planlegging er den eneste farbare veien å gå, dersom man skal lykkes i å bruke institusjonen vellykket også i integreringens tjeneste. Dette stiller krav både til institusjonens egne prioriteringer, men også i forhold til ressurstilgangen fra det offentlige.

En klar utfordring for alle kunstproduserende scenekunstinstitusjoner er at utviklingen av både eksisterende og nytt repertoar, skal gi grunnlag for rekruttering av scenekunstnere fra forskjellige deler av verden. Gjennom sitt internasjonale repertoar er operaen i utgangspunktet godt rustet for en ytterligere ekspansjon innenfor dette området.

For ytterligere å forankre operaens eksistens og virksomhet i miljøer med stor demografisk spredning i befolkningen, har vi i årene fram mot 200-års jubileet i 2014 inngått en avtale med

alle de 4 bydelene i Groruddalen om at de vederlagsfritt skal få presentere sine kulturelle / kunstneriske bidrag fra våre arenaer. Ambisjonen er at dette prosjektet skal kuliminere i en storstilt, felles visning sannsynligvis høsten 2014. Groruddalen huser bortimot 25% av Oslos befolkning, og ved enkelte skoler har nesten 100% av elevene innvandrerbakgrunn.

I erkjennelse av at et stort antall skoleelever faller fra videregående skolegang, har vi i samarbeid med Utdanningsetaten i Oslo kommune startet et elevhospiteringsprosjekt som har til ambisjon gjennom møter med institusjonen og dens store yrkesmangfold (ca 70 forskjellige yrkesfag under samme tak) å forsøke å bidra til at elevene motiveres til å tenke i nye baner om yrke og utdanning, for derigjennom å finne tilbake til skolen. Det er kjent at en vesentlig del av disse elevene er gutter med innvandrerbakgrunn.

I tillegg til disse mer målrettede prosjektene driver DNO&B et omfattende, generelt formidlingsarbeid gjennom visninger og formidlingsprosjekter i skoleverket, samt et betydelig informasjons- og formidlingsarbeid i forhold til eksisterende, og ikke minst nye publikumsgrupper.

Publikumsundersøkelser har vist en betydelig økning av besøkere fra nye og yngre publikumsgrupper i løpet av de siste årene.

Personalet

Operaens faste personale teller ca.625 medarbeidere med røtter i mer enn 30 forskjellige nasjoner. Dette etniske mangfoldet er representert i de fleste avdelinger både innenfor det tekniske/ administrative og særlig innenfor det kunstneriske området - (dansere, sangere, musikere).

Institusjonen har også egen ballettskole og eget barnekor. Bortimot 200 barn og unge i alderen 6 – 16 år er engasjert i denne virksomheten. Det etterstrebes å øke den demografiske sammensettingen i disse miljøene. (Særlig innenfor dansekunsten finnes det dessverre negative holdninger til enkelte former for kunstutøvelse innenfor enkelte innvandrer miljøer, noe som medfører at foreldre ikke tilrettelegger for at barn skal søke seg til slike aktiviteter.) Den demografiske spredningen i barnekoret er forholdsvis større enn ved ballettskolen.

Barrierer /utfordringer/råd

Innenfor operakunsten er det behov for ny dramatikk som kan gi rom for flere roller som er relevante i et mangfoldsperspektiv. Dette er et hensyn som spiller inn i arbeidet med utviklingsprogrammet "Verker underveis" som DNO&B har etablert sammen med Norsk Komponistforening. Mht DNO&Bs mange samarbeidsprosjekter med flerkulturelle miljøer og aktører, er det en utfordring å sikre at disse får god nok produksjons- og spilletid og at de også kan bli vist i andre sammenhenger enn på Operaen.

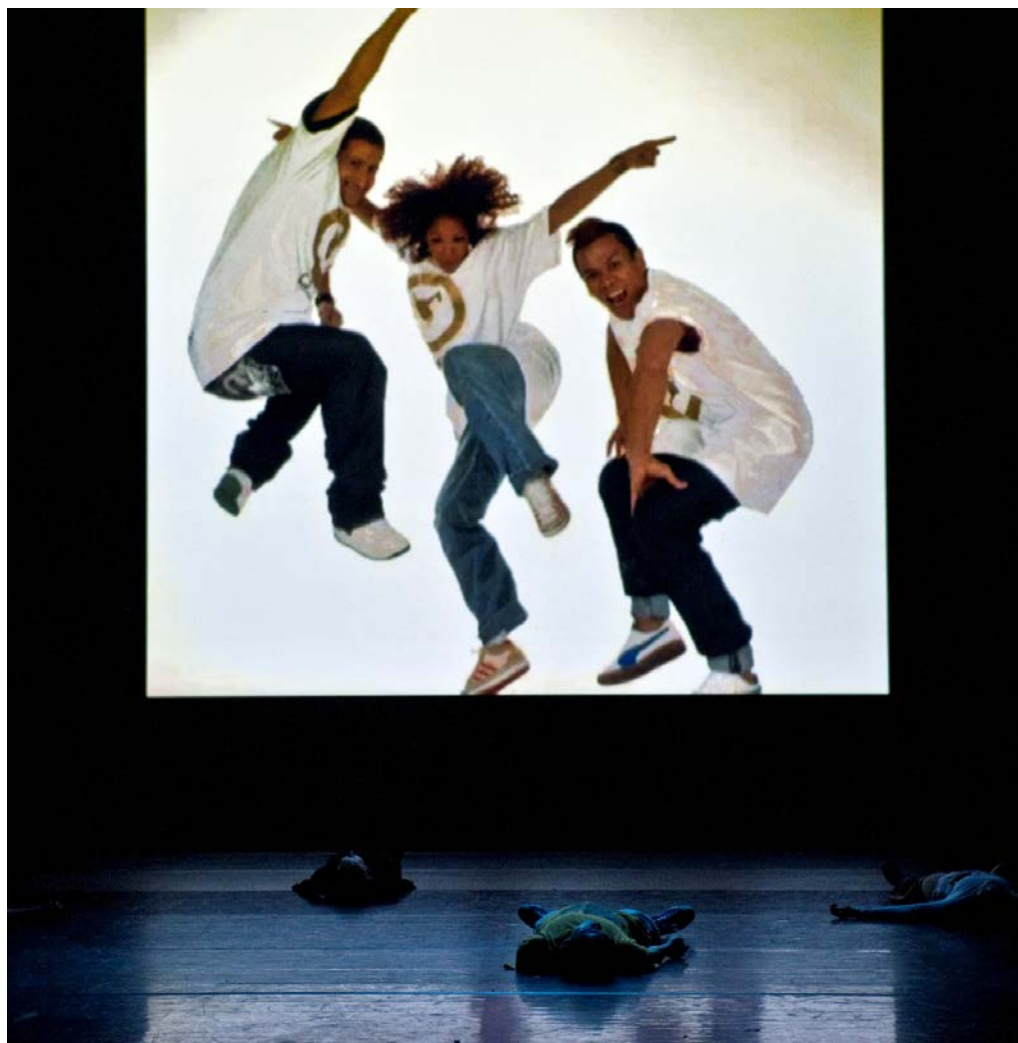
Det er DNO&Bs syn at det er et stort behov for styrket kunnskap på dette feltet. Det er ikke nok med gode intensjoner, det er også behov for gode, relevante og realiserbare ideer. Ikke minst bør sammenliknende forskning stimuleres, der erfaringer fra andre land vil kunne gjøres tilgjengelige for oss i Norge.

Det bør settes i gang et langsiktig program som skal utforske og gi rom for erfaringsutveksling. Programmet bør ha midler til kunstnerisk utviklingsarbeid, og disse midlene bør primært gå til å styrke miljøer utenfor institusjonene, slik at denne type mangfoldsaktører kan få en profesjonell plattform for sitt samarbeid med institusjonene. Gjennom samarbeid og synergi vil så ressurser også kunne utløses i institusjonene. For øvrig kan det kanskje være nyttig å isolere noen temaer som ulike institusjoner kan ansøres til å fordype seg i. Men, for at arbeidet skal gi kunstnerisk substans, må det motiveres av gjensidig ønske om samarbeid hos de involverte og ikke gjennom programmatisk, politiske pålegg.



Fra URBAN X , gjestespill fra Ecco International/Cre-8

Foto: Erik Berg



*Fra URBAN X, gjestespill fra Ecco International/Cre-8
Foto: Erik Berg*

(Se også foto side 32 i rapporten)

Det Norske Teatret - arbeid med kulturelt mangfold.

Hvordan forstår/definerer institusjonen begrepet kulturelt mangfold?

I strategien er det nedfelt en visjon om at ”Med bakgrunn i den nynorske tradisjonen skal Det Norske Teatret skape ny uttrykk, bruke teknologi, få fram skapende røyster og møte nye generasjoner i teatersalen. Slik skal DNT være ein viktig aktør i et flerkulturelt Norge”. Som nynorskteater ligger det i Det Norske Teatrets identitet og kunstneriske perspektiv å være åpen for ulike kulturelle uttrykk. Teatret har siden starten vært en naturlig møteplass for kulturelt mangfold. Målet er at teatret skal være et sted der dagens og morgendagens generasjoner får anledning til å delta i kulturproduksjon, kulturfellesskap og kultursamarbeid. Slik forvalter teatret en samfunnsoppgave som kulturformidler og kunnskapsbedrift og tar ansvar for å inkludere og engasjere nye publikumsgrupper.

Hvordan har institusjonen arbeidet med kulturelt mangfold fram til nå?

Det Norske Teatret har de senere år hatt en særskilt satsing på formidlingsarbeid rettet mot ungdom. Parallelt med teatrets kunstneriske satsing på målgruppa, har det blitt jobbet systematisk og målrettet med tilrettlegging for et omfattende og kreativt formidlingsprogram.

Det Norske Teatret ble på 1990-tallet valgt ut til å delta i signalprosjektet Open Scene med mål om økt deltakelse av flerkulturelle aktører i norsk kunst- og kulturliv. Etter Open Sceneprosjektet valgte teatret å fortsette sitt arbeid å inkludere publikum fra flerkulturelle miljøer i Oslo.

Noen av de viktigste suksesskriteriene i arbeidet har vært ansettelsen av en egen formidlingsansvarlig, kompetansebygging og utvikling av en god samarbeidskultur internt, differensiert prisstrategi og progressiv kommunikasjon. Teatret har plassert formidling til unge i kjernen av sin egen virksomhet og åpnet for medvirkning, diskusjon og interaktivitet mellom teatret og et ungt publikum.

Det Norske Teatrets formidlingsarbeid mot unge har tre hovedretninger: Kreativ læring, skolesamarbeid og ungdomskortet. Disse tre satsingsområdene har et stort nedslagsfelt og setter teatret i kontakt med et ungt publikum både via skoleverket og som individuelle besøkende. Teatret har erfart at satsingen på ungdom har vært vellykket og fått mange unge til å oppleve og oppsøke teatret. I tillegg brukes teaterverksteder og samarbeid med voksenopplæringen for å nå grupper som ellers ikke ville funnet veien til et (ny)norsk teater. Ambassadørprosjekt og bruk av sosiale medier og fagdager benyttes for å informere om teatrets tilbud og nå fram til grupper som aldri har vært i kontakt med et teater før.

Samarbeidet om etablering av Den mangfoldige scenen med Noregs Ungdomslag og Bondeungdomslaget i Oslo har så langt gitt opp mot tre hundre unge med ulik kulturell bakgrunn mulighet til å ta i bruk og utvikle skapende evner.

Hovedstrategi for institusjonenes arbeid med kulturelt mangfold framover (2011–2014) innenfor programvirksom, publikumsarbeid, personalprofil.

Det Norske Teatret mener de har lyktes i sin satsing så langt på inkludering av kulturelt mangfold. Innholdet i begrepet ”det norske” er også i konstant endring og teatret har som mål å benytte utvidelsen av begrepet som et utgangspunkt for videre satsing på kulturelt mangfold. Teatret skal være kreative og inkluderende i dialogen med flerkulturelle miljøer, satse langsiktig og med fokus på varig endring. En offensiv satsing på mangfold går også fram av ”Strategi for Det Norske Teatret 2011–2015”.

Med ansettelsen av ny teatersjef satses det på videre styrking av kulturelt mangfold. Det Norske Teatret ønsker å ta risiko og ser ikke bort fra at tabubelagte tema kan belyses i valg av repertoar. Teatret mener det er et mål å ikke behandle tabu som primært et mangfoldsproblem, men relevant for alle ungdommer uavhengig kulturtilhørighet.

Teatret har to vara medlemmer med innvandrerbakgrunn i styret.

På personalsiden er det i første omgang et mål å rekruttere ansatte innenfor teatrets kunstneriske stab før teknikk og administrasjon. Teatret erfarer at det er få søkere med flerkulturell bakgrunn til alle typer stillinger ved teatret, og at søkere generelt sett mangler viktig teknisk eller kunstfaglig kompetanse. Det er derfor ikke ønskelig at det innføres krav om kvotering i arbeidet med å styrke inkludering av kulturelt mangfold.

Hvilke barrierer/utfordringer ser institusjonen for videreutvikling av mangfoldsprofil? Det Norske Teatret har som målsetting å rekruttere ansatte med flerkulturell bakgrunn. Teatret mener den største utfordringen er at rekruttering av innvandrere med ikkevestlig bakgrunn til skuespilleryrket er svært lav. Teatret finner ikke flerkulturelle med de rette kvalifikasjonene. Teater er en kunnskapsbedrift med krevende faglige prosesser som krever høy grad av presisjon og kommunikasjon. Kravet om nynorsk gjør det ekstra utfordrende ved Det Norske Teatret. Teatret er i tillegg en bedrift med lav grad av gjennomtrekk og høy gjennomsnittsalder. Det stiller ekstra krav kunnskapskrav til de unge som blir ansatt ved teatret.

Kulturelle og religiøse forskjeller er en utfordring. Teatret mener at grunnlaget for rekruttering ligger i økt status i eget miljø/kultur. Det må for eksempel bli anerkjent at jenter kan bli skuespillere uten at det medfører et negativt stempel.

Teatret har søkt om statlig støtte til opprettelsen av Det Multi Norske. Det Multi Norske skal både være en midlertidig utdanning ved teatret for skuespillere med minoritetsbakgrunn og en videreføring av prosjektet Den Mangfaldige Scenen. Prosjektet, som til nå har vært drevet av Bondeungdomslaget i Oslo med støtte fra Norsk kulturråd, har vært et bredt tilbud til store grupper av barn og unge. Teatret ønsker å videreføre de gode erfaringene fra prosjektet, som også vil gi en viktig rekrutteringsbase for opptak av skuespillere med minoritetsbakgrunn til utdanningen. Målet er å etablere et tilbud som kan innpasses i det ordinære utdanningssystemet og bidra til å rekruttere flere skuespillere med minoritetsbakgrunn til teater, film og fjernsyn.

Det Norske Teatret etterlyser en særlig gjennomgang av ordningene knyttet til den kulturelle skolesekken slik at den i langt større grad bidrar til at barna opplever scenekunst på

institusjonene. Gratisprinsippet i Den kulturelle skolesekken fører til at teatret for sjeldent får besøk av skoleklasser, fordi det koster å frakte elever til teatret. Skoler velger heller frigrupper som kommer til skolen. Dermed mister teatret en viktig publikumsgruppe. Det Norske Teatret mener at det er viktig for barn og unge å se forestillinger i selve teatersalen. Teaterhusene må derfor bli en del av kulturtilbudet i Den kulturelle skolesekken.

Teatrets billettpriser medfører en reell barriere og bidrar til klaseskiller. Teatret har derfor vurdert ulike løsninger, bl.a. Fribilletter for enkelte grupper.

Det nynorske språket er en utfordring i arbeidet med og nå et bredere publikum.

Lønnsnivået er en utfordring ved økt rekruttering.

Spesielle prioriterte satsningsområder framover. Se pkt 3.

Hvilke råd gir institusjonen til staten, bl.a. Mht. Utvikling av kunnskapsgrunnlag politikk utvikling og styringsdialogen?

De flerkulturelle miljøene bør selv bidra for å oppnå økt kulturell inkludering. Mye av utfordringen for og nå mål om økt inkludering handler om holdningsendringer i forhold til norsk kunst- og kulturliv. Regjeringen bør stille krav til flerkulturelle miljøer.

Departementet må definere hva det legger i begrepet ”kulturelt mangfold”. Hva er det snakk om; de mørkhudete eller sosiale forskjeller i samfunnet? Definisjonen bør være åpen nok slik at institusjonen kan legge egen virkelighet/utfordringer til grunn for og nå mål om kulturelt mangfold, og det bør det utformes tydeligere kriterier som tar hensyn til de utfordringer institusjonen står overfor.

Et av hovedpunktene i ressursgruppas endelige rapport bør være ”kunstnerens møte med publikum”. Inkluderingsarbeidet bør være relevant for ansatte i kunst- og kulturfeltet, først da vekkes interessen for å bidra.

Felles satsinger – Den kulturelle skolesekken, aspirantstillinger og tiltak mot skoleverket og styrking av estetiske fag, er bra. Prosjektet *Det Multi Norske* vil f. Eks. Kunne fungere som modell for andre teatre.

Når det gjelder Den kulturelle skolesekken og den utfordringen gratisprinsippet medfører for institusjonen bør det vurderes å omdisponere midler, f. Eks. Ved at en del av midlene rettes inn mot å få barn og ungdom til teatrene.

Det er ikke ønskelig at det innføres krav om kvotering. Flerkulturelle vil ikke ha særbehandling; det handler om kvalitet og kompetanse – også for denne gruppa.

Det må friske midler til for å nå målet om økt inkludering av kulturelt mangfold.



Sminkekurs på teaterets maskeavdeling for elever ved Veitvet skole. Foto: Siri Hansen / Det Norske Teatret
Holmila skole er en av teaterets samarbeidsskoler. Her er skolen på Hovedsecenen i forbindelse med prøver til et teaterverskted.



Fra forestillingen "Ulovleg Norsk", samarbeid mellom Det Multi Norske / Den Mangfoldige Scenen og Det Norske teatret.

Foto: Dag Jenssen

(Se også foto side 38 i rapporten)

Hålogaland Teaters arbeid med kulturelt mangfold

Hålogaland Teater (HT) har følgende forståelse av sin rolle når det gjelder kulturelt mangfold: HT bidrar i kraft av å være et profesjonelt teater i Nord-Norge til en mangfoldig kulturscene i en landsdel hvor den profesjonelle teaterkunsten er relativt ung. Teatret virker i en landsdel hvor ulike etniske grupper og nærheten til nabolandene Finland og Russland i mange hundre år har preget befolkningens leveste og uttrykksbehov. Dette gjenspeiler seg i HTs strategiplaner. Fra teatrets eiere (Troms og Finnmark fylkeskommune) er det klare signaler om å knytte seg til tema og samarbeid rundt Barents-samarbeidet/nordområdene. I tillegg skal HT dyrke det nordnorske språket som scenespråk, og vise forandring av nordnorsk identitet.

Når det gjelder hvordan kulturelt mangfold er representert i programvirksomheten, vises det til de årlige rapporteringene hvor det framgår følgende: I 2009 engasjerte teatret en dramatiker for å lage en forestilling fra nordområdene. Basert på intervjuer fra Finnmark og Russland (Murmansk) ble forestillingen "Velkommen" satt opp høsten 2010 i Tromsø og ført videre på turné i Troms og Finnmark. Sammensetningen av de kunstneriske teamene er basert på lokal, nasjonal og internasjonal kompetanse.

HT er samtidig undersøkende overfor hva som er den aktuelle nordnorske virkeligheten og setter stadig opp stykker som speiler dette. HTs kunstneriske mangfold illustreres også av produksjonssamarbeid med for eksempel Tromsø kammerorkester, KULTA (kommunalt sirkusteater et profesjonelt produksjonssted for skapende og utøvende kunstnere, et sted for undervisning og læring) og "Ferske scener" som er et fritt scenekunstkompani med base i Tromsø.

HT har flere ansatte fra ulike land og et styremedlem med ikke-vestlig bakgrunn, dessuten har nestleder og ett vara medlem til styre samisk bakgrunn.

Når det gjelder personalpolitikken, er det kvalitet og dyktighet som styrer sammensetningen av kunstnerisk stab. Et profesjonelt teater må først og fremst gjøre seg attraktivt som arbeidssted for de beste regissørene, skuespillerne, teknikerne osv. Teatersjefen har imidlertid engasjert kunstnere fra ulike kulturer (Russland, Ungarn, Finland, Sverige, Tsjekkia). Og regissørene velger "mangfoldige" skuespillere, ikke fordi de har en annen etnisk bakgrunn, men fordi de er dyktige.

Også når det gjelder publikumsarbeid er kvalitet og dyktighet i kunstnerisk stab viktig. For eksempel er det behov for å få tak i de beste russiske kunstnerne for å trekke et russisk publikum. For å rekruttere flere grupper til teatret gjennomførte HT bl.a. Følgende i 2010: - Etablering av Lille Hålogaland Teater, et teater for og med barn hvor barn med minoritetsbakgrunn er spesielt ønsket. Det ble utviklet en ny hjemmeside med informasjon på engelsk. Enkeltforestillinger er utstyrt med tegnspråk og teksting for hørselshemmede. Det arbeides dessuten med å trekke studenter, også utenlandsstudenter, til HT som publikummere.

Den kulturelle skolesekken (DKS) er en arena for å trekke nye grupper til teatret. HT samarbeider med alle fire DKS – kontorene i Troms og Finnmark for å utarbeide en bedre

samarbeidsform. HT er ikke fornøyd med at det er den enkelte DKS-avdeling som gjør de kunstneriske valg med hensyn til hva elevene skal få se. HT foreslår at skolene i større grad bør kunne velge selv og at DKS får sterkere retningslinjer fra departementet for å samarbeide i større målestokk. En annen anførsel er at forestillingene i all hovedsak foregår på skolen i skoletiden. Forestillingene/konsertene må dermed tilpasses gymsal/klasserom, noe som utelukker mye kunst og kunstuttrykk.

I løpet av 2011 ønsker HT å utarbeide en egen strategi for kulturelt mangfold for de neste årene. En av strategiene framover vil være å satse mer på barn og ungdom som er viktig for senere rekruttering av et voksent publikum. En annen strategi vil være å ivareta kontakten med Russland og det samiske. Det er dessuten investert i en scene i kafeen som teatret håper kan bli en viktig arena for økt mangfold. HT vil gjennomføre publikumsundersøkelser for å finne mer ut av årsaker/barrierer for folks teaterbesøk.



Fra Et Drømmespill.

Foto:Gisle Bjørneby



Fra Hamsun Febre.

Foto:Marit Anna Evanger

Nasjonalbiblioteket

Innspill til ressursgruppa for kulturelt mangfold

Hvordan forstår/definerer institusjonen begrepet kulturelt mangfold?

Nasjonalbiblioteket oppfatter at deres oppgave er å sikre kulturelt mangfold gjennom dokumentasjon av både det som utgis av enkeltpersoner og av organisasjoner som hovedsakelig har medlemmer med minoritetsbakgrunn, enten det er utgitt på norsk eller andre språk, og uavhengig av medieform.

Hvordan har institusjonen arbeidet med kulturelt mangfold fram til nå?

Nasjonalbiblioteket ser kulturelt mangfold som integrert i institusjonens hovedoppgave. Det viktigste er innsamling og bevaring av kulturarven. Nasjonalbiblioteket har i oppgave å være nasjonens hukommelse. Dette vil også innebære at det kulturelle mangfoldet i Norge skal dokumenteres gjennom det som utgis både av enkeltpersoner og organisasjoner med minoritetsbakgrunn, enten det er utgitt på norsk eller andre språk, og uavhengig av medieform.

Nasjonalbiblioteket hadde i forbindelse med mangfoldsåret et særlig fokus på innsamling av dokumenter utgitt av enkeltpersoner og organisasjoner med medlemmer som hovedsakelig har minoritetsbakgrunn. Institusjonen har samlet inn aviser og tidsskrifter fra de tidligste innvandrerne.

Samisk er en del av det kulturelle mangfoldet. Fra 1993 har Nasjonalbiblioteket hatt ansvar for samisk materiale/bibliografi. Blant annet er 300 tidsskrift som har med samisk tematikk å gjøre registrert. Nasjonalbiblioteket har god kontakt med samiske miljø. Nordisk samarbeid om samisk materiale på tvers av nasjonale grenser forsterkes.

Fra 2010 har Nasjonalbiblioteket ved siden av egen virksomhet også overtatt ABM-utviklings oppgaver når det gjelder den nasjonale bibliotekpolitikken. Personer med ikke-vestlig kulturbakgrunn er av de aller flittigste brukerne av folkebibliotekets tjenester. Folkebibliotekene lykkes i stor grad med å tilrettelegge bibliotekene som arena for læring, erfaringsutveksling og kulturopplevelser.

Nasjonalbiblioteket forvalter tilskudd til Det Flerspråklige bibliotek ved Deichmanske bibliotek og har opprettet et eget nettverk for de som arbeider spesielt med kulturelt mangfold i folkebibliotekene. Det flerspråklige bibliotek er et kompetansesenter for folkebibliotekene. Har litteratur på 40 språk.

Digitalisering er et viktig tiltak som gir innvandrere tilgang på bøker via internett. Nasjonalbiblioteket har 80 millioner bilder som er tilgjengelig for publikum med relevans til temaet kulturelt mangfold.

Formidlingsavdelingen ved nasjonalbiblioteket har hatt det flerkulturelle som ett aspekt ved virksomheten blant annet i forbindelse med Bjørnson- utstilling.

Personalpolitisk internt hos NB: Nasjonalbiblioteket innkaller alltid minst en søker med minoritetsbakgrunn til intervju hvis de har relevant kompetanse i forhold til utlysningstekst. Per i dag har nasjonalbiblioteket 18 ansatte med ikke-vestlig bakgrunn og 10 ansatte med annen vestlig bakgrunn enn norsk.

Hva er hovedstrategi for institusjonenes arbeid med kulturelt mangfold framover (2011-2014) innenfor programvirksomhet, publikumsarbeid, personalprofil?

Nasjonalbiblioteket er i samarbeid med Kulturdepartementet i gang med oppdatering av pliktavleveringsloven, for blant annet å kunne sikre tilgang til de fortellinger som produseres og formidles på nett.

Nasjonalbibliotekets samlinger utgjør viktige deler av kulturarven og skal gjøres attraktive på forskjellige måter for et allment interessert publikum. Materialet blir tilgjengeliggjort for alle på nettet. Folkebibliotekene har i oppgave å bedre den digitale kompetansen i hele folket. Prosjektet *Digital kompetanseheving i biblioteket* har digital inkludering som mål og innsatsområdet er videreført i det nordiske prosjektet *Den digitale borger*.

Nasjonalbiblioteket samarbeider med de andre nordiske Nasjonalbibliotekene for at man skal kunne lære av hverandre hvordan man best mulig inkluderer minoriteter. Leseåret gjennomførte mange prosjekter for ulike grupper. I alle de største byene ser man på hvordan bibliotekene beskriver sine arbeidsmetoder for å nå unge med minoritetsbakgrunn. En målgruppe er også voksne som trenger å lære seg norsk.

Nasjonalbiblioteket har samarbeid med Riksteateret, Nationaltheatret, Folkemuseet og Operaen, samt et ikke-formalisert samarbeid med Nasjonalmuseet. En av problemstillingene som må utredes er hvordan og hvem som skal samle inn videokunst /produksjon gjennom visuelle medier, film.

Nasjonalbiblioteket samarbeider også med Kulturrådet.

Hvilke barrierer/utfordringer ser institusjonen for videreutvikling av en mangfoldprofil?

Hovedutfordringen framover er å kommunisere institusjonens budskap og få forståelse for Nasjonalbibliotekets funksjon i forhold til de forskjellige innvandringsgruppene. At sammensetning av innvandrerbefolkningen er forskjellig fra kommunene til kommune gjør det krevende å lage felles henvendelser som man kan være sikker på at er relevant og interessant for de forskjellige innvandringsgruppene. Innvandrere er på ingen måte en homogen gruppe og det er en utfordring for dokumentasjonen at enkelte grupper har motstand mot å levere inn trykksaker blant annet pga erfaringer med autoritære styrever i hjemland.

Personvern/ dokumentasjon: Det er knyttet en rekke utfordringer til innsamling av informasjon fra nettet. Nasjonalbiblioteket samarbeider med Kulturdepartementet om nødvendig oppdatering av lovgivning for å avhjelpe disse utfordringene.

Har Nasjonalbiblioteket noen spesielt prioriterte satsningsområder framover?

Nasjonalbiblioteket prioriterer digitalisering, digital tilgang og kompetanse.

Hvilke råd gir institusjonen til staten, bl.a. mht. utvikling av kunnskapsgrunnlag politikk utvikling og styringsdialogen?

Nasjonalbibliotekets svar:

Man må se framover for å identifisere framtidens behov for kunnskap om nåtida. Blant annet er det nødvendig å oppdatere pliktavleveringsloven slik at den speiler en ny teknologisk virkelighet, sikre en god bibliotekutdanning og sørge for tilstrekkelige utviklingsmidler til folkebiblioteksektoren.

En endring i publikasjonspraksis, med mer publikasjon av fortellinger/historier direkte på nettet, skaper nye problemstillinger innenfor bevaringen av et mangfoldig uttrykk. Erfaring viser at innvandrere motiveres til å fortelle gjennom digitale medier, men det er nødvendig å oppdatere blant annet lov om avleveringsplikt for å sikre tilgang til og dermed kunne bevare denne kulturarven.

Innholdet i bibliotekets oppgaver forandres og både bibliotekutdanningen og etterutdanning for bibliotekansatte må løftes i forhold til disse forandringene.

Staten kan bruke prosjektmidler som er avsatt til bibliotekutvikling for å forsterke en god tendens i folkebibliotekenes arbeid med kulturelt mangfold.

Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design

Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design er Norges fremste institusjon for samling, bevaring, dokumentasjon, forskning og formidling av billedkunst, kunsthåndverk, arkitektur og design. Museet skal sikre at flest mulige i Norge får tilgang til, forståelse for og opplevelse av visuell kunst av god kvalitet. Nasjonalmuseet har ansvar for landsdekkende formidlingsprogrammer, inkl. Vandreutstillinger i inn- og utland. Visningssteder i Oslo er Nasjonalgalleriet, Museet for samtidskunst, Nasjonalmuseet – Arkitektur og Kunstindustrimuseet.

Nasjonalmuseet har ett vara medlem til styret med minoritetsbakgrunn.

Nasjonalmuseets nye ledergruppe tok initiativ til arbeid med ny overordnet strategi for perioden 2011–2016, som ble vedtatt i styret like ved utgangen av 2010. Planen hviler på tre hovedelementer: kunsten, publikum og bygget. Den legger også stor vekt på realiseringen av museets samfunnsoppdrag, og på museets betydning for hele landets kunstliv.

Publikumsrettet virksomhet handler om å ta med nåværende og nytt publikum på veien til det nye Nasjonalmuseet. I arbeidet med rekruttering av nytt publikum vil Nasjonalmuseet styrke kunnskapen om publikum, tilgjengeliggjøre samlingen i utstillinger og formidlingstiltak og prioritere aktiviteter som styrker og tilrettelegger møtet mellom kunsten og publikum.

Museets nye publikum skal gjenspeile Norges kulturelle mangfold.

Nasjonalmuseet jobber i dag med å styrke kulturelt mangfold gjennom formidling av utstillinger og samlinger. Museet har iverksatt flere formidlingstiltak knyttet til temporære utstillinger, men også permanente samlinger av kunst, arkitektur og design.

Programvirksomhet for sesongen 2010-2011 viste en satsing på mangfold gjennom utstillingen *Owen Jones og Den islamske inspirasjon* i Kunstindustrimuseet og den første store presentasjonen av sørafrikanske Nicholas Hlobos arbeid i Skandinavia, i Museet for samtidskunst. Nasjonalmuseets landsdekkende program har også produsert vandreutstillingen *Laget i verden* som turnerer til skoler gjennom Den kulturelle skolesekken (DKS).

Utstillingen handler om en reise i verden, konkretisert gjennom smykkeobjekter laget av tolv utvalgte kunstnere fra seks verdensdeler. Med utstillingen *Laget i verden* ønsker

Nasjonalmuseet å fokusere på opprinnelse og mangfold.

Samfunnsoppdrag

Nasjonalmuseet skal forvalte og tilgjengeliggjøre vår nasjonale og internasjonale visuelle kunstarv.

Nasjonalmuseet skal også styrke og utfordre vår felles estetiske og kunstneriske identitet.

Nasjonalmuseets samfunnsoppdrag vil danne grunnlaget for det videre arbeidet med kulturelt mangfold. Dette gjelder særskilt tilgjengeliggjøring og formidling av kunsten til et bredt publikum som gjenspeiler det moderne norske samfunn.

Et eksempel er prosjektet *Museet og verden – en verden i museet* i Kunstindustrimuseet i samarbeid med Torshov Transitt Mottak.

Prosjektets mål er å tilgjengeliggjøre museet for grupper fra andre land og kulturer som oppholder seg i Norge. Gjøre disse kjent med Kunstindustrimuseets samlinger av norsk og internasjonal design og kunsthåndverk. Gjennom omvisninger og aktiviteter i atelieret, skal museets nasjonale og internasjonale samlinger belyses – og med dette tydeliggjøre museets rolle/oppgave som formidler av *en verden av design og kunsthåndverk*.

Å styrke arbeidet med å integrere kulturelt mangfold i museets ordinære virksomhet er et av museets satsingsområder og skal nedfelles i museets strategiplan, som er under utarbeidelse. Kulturelt mangfold skal styrkes i organisasjonens personal-, profil- og publikumsstrategi med vekt på publikumsarbeid. Å styrke formidlingsvirksomhet og publikumsrettede aktiviteter for å nå ut til et bredere publikum har over lengre tid vært et av museets hovedmål. Norske kunstinstitusjoner, inkludert Nasjonalmuseet når ut til kun et fåtall av etniske nordmenn på grunn av ”store” demografiske forskjeller. Få samfunnsgrupper er derfor integrert i det kunst- og kulturtilbudet som til enhver tid finnes i Norge. I dag omhandler denne publikumsutfordringen innvandrere i tillegg. Museets hovedmål er utvidet til at formidlingen av kunst, arkitektur og design skal gjøres tilgjengelig for et bredt og mangfoldig publikum, inkludert personer fra minoritetskulturer.

Nasjonalmuseet ser ingen barrierer i arbeidet med å gjøre kulturelt mangfold til en naturlig del av virksomheten. Det ligger riktignok en utfordring i det å utvikle en strategi for å nå ulike innvandrergupper. For å sikre at museets aktivitet retter seg mot et bredere mangfold av målgrupper i hele Norge og at museet er i dialog med et bredt sammensatt publikum, ønsker Nasjonalmuseet å intensivere publikumsarbeidet de neste fire årene. Blant annet skal museet gjennomføre en omfattende publikumsundersøkelse i 2011 som ledd i utviklingen av strategidokumentet for museet.

Som ledd i utviklingen av en strategi for økt kulturelt mangfold, vil Nasjonalmuseet gjøre et internt arbeid for å opparbeide en felles forståelse av de utfordringer museet står overfor i arbeidet med å øke kulturelt mangfold. Å imøtekomme variasjoner i avdelingers og visningssteders ulike erfaringer og behov for kunnskap i arbeidet med kulturell mangfold anses som en viktig oppgave framover. Relevante tiltak i strategiplanen vil være kompetanseoverføring både internt i museet og eksternt. Museet ønsker å styrke sin kompetanse og dra nytte av erfaringer andre institusjoner og fra internasjonale satsinger på området, bl.a. I Storbritannia. Museet vurderer å knytte til seg andre kunst- og kulturinstitusjoner i Norge som samarbeidspartnere i arbeidet med å styrke kulturelt mangfold.

Nasjonalmuseet anser det som nødvendig at institusjonens arbeid tar utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap om kulturelt mangfold. I dag er det lite tilgjengelig forskningsbasert kunnskap som museet kan benytte som grunnlag for økt satsing på kulturelt mangfold. Forskning på kulturelt mangfold, kompetanseheving og erfaringsutveksling vil bidra til å skape innsikt og dermed danne grunnlag for målrettet mangfoldsarbeid og spennende initiativ innen kulturelt mangfold. Et interessant tema å forske på er den norske

visuelle kunstarven. Hva betyr den norske kulturarven for innvandrere? Nasjonalmuseet mener at det er behov for å styrke forskningsinnsatsen på området. Museet etterlyser blant

annet oversikter over hvilken forskning som er gjort på området slik at denne forskningen – om den er relevant, er lett tilgjengelig for kunst- og kulturinstitusjoner.

Nasjonalmuseet mener at dialogen mellom institusjonen og departementet vil styrke arbeidet med å øke kulturelt mangfold innenfor institusjonen. En slik dialog vil mest sannsynlig være kunnskapsbasert og kan slik stimulere til raskere progresjon i kunnskapsutviklingen om kulturelt mangfold hos den enkelte institusjonen. Styrket kunnskap om kulturelt mangfold kan påvirke til en raskere implementering av kulturelt mangfold ved institusjonen. Som et ledd i utforming av ny HR-strategi vil Nasjonalmuseet også arbeide for å integrere kulturelt mangfold innen personalpolitikk og rekruttering.



Fra Nasjonalmuseets samarbeid med Torshov Transitt Motta. Foto: Nasjonalmuseet.



Fra Nasjonalmuseets samarbeid med Antirasistisk senter om prosjektet Tea Time. Foto: Nasjonalmuseet.

(Se også foto side 27 i rapporten)

Nationaltheatret

Kulturelt mangfold

Nationaltheatret er en nasjonal teaterinstitusjon og har en helt spesiell plass innen norsk scenekunst. Den er også den største teaterinstitusjonen i Norge.

Nationaltheatret har som en overordnet målsetting å være det ledende teatret i Norge, utvikle scenekunsten og anerkjennes internasjonalt.

Teatret utarbeidet i 2008 en mangfoldsstrategi som en del av sin ordinære overordnede strategi der hovedmålsettingen er å speile samfunnet. Nationaltheatrets visjon for kulturelt mangfold er at teatret i større grad skal arbeide med å skape sceniske uttrykk som speiler den flerkulturelle virkelighet. Arbeidet med å integrere et mangfoldsperspektiv i den kunstneriske driften er en langsiktig prosess. Noe av det viktigste blir å bidra til utvikling av høyt kvalifiserte scenekunstnere på alle felt. For å kunne skape varig endring er det nødvendig med samarbeid som omfatter alle institusjoner på teaterområdet.

Nationaltheatret har ikke personer med minoritetsbakgrunn i ledelsen. I styre har en representant svensk/jødisk bakgrunn og tredje vara representant har ungarsk /norsk bakgrunn. Teatret arbeider kontinuerlig i repertoarplanlegging, rollebesetning og gjennom auditions med å rekruttere kvalifiserte skuespillere og annet kunstnerisk personale med minoritetsbakgrunn. Teatret har en liten andel fast ansatte med minoritetskulturell bakgrunn som bl.a. Arbeider med kostyme, i snekkerverkstedet, i restauranten og i publikumsmottaket. I alle stillingsutlysninger oppfordres personer med minoritetskulturell bakgrunn til å søke på stillingen, men teatret mottar få søknader fra personer med minoritetsbakgrunn.

Skuespillere med minoritetskulturell bakgrunn er i en viss grad benyttet i de senere år. I 2010 spilte teatret forskjellige oppsetninger der tre skuespillere uten norsk etnisk bakgrunn var med.

Publikumsutvikling er et krevende arbeid som pågår kontinuerlig. For å nå ut til nye grupper som i utgangspunktet ikke er opptatt av teater, kreves det stor innsats både personalmessig og til markedsføring. Arbeidet for å stimulere til økt interesse for tekstbasert norsk teater i minoritetsmiljøene er en hovedmålsetting for teatret.

Repertoaret skal speile samtiden hvor det flerkulturelle aspektet har en betydelig plass. Utfordringen blir å utvikle teatrets profil i et mangfoldsperspektiv. Nationaltheatrets har ambisjon om det som presenteres fra teatrets scener må være det beste på området. Mangfoldsdimensjonen stod sentralt da teatrets forestilling 17. Mai 2010 hadde en ambisjon om å speile det mangfold man opplever utenfor teatrets dører på nasjonaldagen. Programmet ble gjennomført med et bredt spekter av artister: bl.a. Jai og Rohini Shankar, Lauvleen Kaur, Vasuki Jayapalan, Issaka Sawadogo, Abdul Rahman, Suleka Ali Omar, Obu Cissoko og Inga Jussu.

Det må arbeides på flere nivå og på flere områder samtidig. Dette kan dels gjøres av teatret alene men må også ses i en større sammenheng og koordineres sentralt.

Teatret ser det som helt nødvendig med dialog med skolen, og at teatrets tilbud inngår i Den kulturelle skolesekken. Det bør etableres rekrutterings- og opplæringsordninger for regissører med flerkulturell bakgrunn i samarbeid med høyskoler. Det bør arbeides med utvikling av tekst med flerkulturelle dramatikere i samarbeid med Dramatikkens Hus. Teatret driver tekstutvikling med flerkulturelle dramatikere.

Det bør sette i gang et forskningsprosjekt som bærer frem de erfaringer som finnes om utvikling av kulturelt mangfold i land som vi kan sammenligne oss med (f eks England, Sverige, Tyskland, Frankrike) og som ligger foran oss i dette arbeidet, og som på en god måte gjør denne kunnskapen tilgjengelig for det norske kulturfeltet.

Det bør også gjennomføres en kartlegging av de kommunikasjonskanaler som bør benyttes for å nå frem til minoritetsbefolkningen. Dette kan gis som oppdrag til interesseorganisasjonene i kulturfeltet; som f eks NTO. Lite hensiktsmessig at hver enkelt institusjon skal bygge opp slik kunnskap og de nødvendige nettverk. Nationalteatret arbeider på kommunikasjons-området med utvikling av kanaler som når fram til det minoritetskulturelle publikum. I arbeid overfor flerkulturelle publikummere bruker teatret Unge National, Den Kulturelle Skolesekken, Den mangfoldige scenen, Du store verden, Utrop, men også nettstedet som teatret vet er benyttet av et flerkulturelt publikum.

Pris er en barriere for teaterbesøk. Men en reduksjon av prisen på billettene til kinopris vil for Nationalteatrets del bety en tapt inntekt på over 10 mill. Kr. Pr. År. Dagens krav til egeninntjening er altså et stort hinder for å rekruttere ”folk flest” til teatret. Nationalteatret peker på at arbeidet med å integrere et mangfoldsperspektiv i den kunstneriske driften er en langsiktig prosess. Teatret vil satse spesielt på barn og ungdom bl.a. Gjennom Den kulturelle skolesekken.

(Se foto i rapporten side 45)

Norsk Folkemuseum

Tilbakemelding til Ressursgruppa for større mangfold

Del I - Hovedspørsmål

Kulturelt mangfold handler etter vår mening om å se det norske som bredt og mangfoldig, i et historisk og samtidig perspektiv. Mangfoldsperspektivet er nedfelt som en grunnleggende verdi i museets formålsparagraf.

Norsk Folkemuseum har som mål å

Samle, dokumentere, bevare og utstille bygninger og gjenstander som belyser liv og livsvilkår i Norge, fortrinnsvis fra tiden etter reformasjonen. Samle og bearbeide opplysninger om liv og livsvilkår i Norge i denne tiden. Spre kunnskap om dette, så vel i vitenskapelig som populær form

Visjon: Norsk Folkemuseum skal:

Forvalte kulturarven.

Tilby gode opplevelser

Oppleves som alles museum

Fremme, kunnskap kulturforståelse og toleranse

I museets strategiske plan (2003-2005) står følgende:

Norsk Folkemuseum skal gjennom samlinger, forskning og formidling gi et bredt bilde av ulike livsformer og levekår i Norge fra 1536 og fram til i dag. Foruten norske og samiske livsformer skal museet også vise hvordan samfunnsutviklingen gjennom kulturkontakt og kulturpåvirkning har endret seg over tid og hvordan dette har gitt seg ulike kulturelle uttrykk.

Samfunnet og kulturen formes av de enkeltmennesker som til en hver tid bebor landet, og Norsk Folkemuseum skal ha en kontinuerlig diskusjon om hva og hvem som konstituerer det norske samfunnet. Norsk Folkemuseum skal således arbeide med kulturuttrykk som omfatter så vel etniske nordmenn og samer som nasjonale minoriteter og landets nye innvandrere.

En hovedutfordring ligger i å utvikle samlingene til også å omfatte dagens Norge for å kunne gjenspeile den moderniseringsprosess landet har gjennomgått siden slutten av 1800-tallet. Moderniseringen av samfunnet og de prosesser som har ført fram til dagens samfunn og de livsformer og kulturuttrykk dette har gitt, vil gjenspeiles i så vel videreutviklingen av Friluftsmuseet som i planlegging og prosjektering av utstillingsarealene rundt Torget.”
(Strategisk plan 2003-2005, s. 6)

Norsk Folkemuseum skal være *Museet som tilhører alle (Museet ditt)*, et sted der dørene er åpne og der alle blir tatt imot, enten de er store eller små, uansett kulturell eller etnisk bakgrunn eller kunnskapsnivå.

Museets grunnleggende verdi skal prege ansatte i deres arbeid og formidles til publikum og andre brukere og ligge til grunn for så vel forskning, innsamling og programvirksomhet.

Tiltak:

Gjennom ulike prosjekter har museet som mål å bygge opp, ivareta og formidle kunnskap om dagens og gårsdagens ulike kulturformer for dagens og framtidens museumsbrukere.

Museet har laget flere utstillinger som tar opp ulike problemstillinger knyttet til kulturelt mangfold.

Museet jobber med å nytolke basisutstillingene og samlingene ut fra framoverskuende og bakoverskuende blick på det mangekulturelle.

Museet har utarbeidet undervisningsopplegg for skolene, spesielt Oslo-skolene, der dette er en integrert del av opplegget.

Vi har opprettet nettstedet www.nyenordmenn.no

Norsk Folkemuseum i samarbeid med Oslo Museum og med støtte fra ABM-utvikling gjennomfører nå en spørreundersøkelse blant innvandrere for å få større innsikt i deres kjennskap til og bruk av museer.

Generelt: vårt mål er at mangfoldsperspektiv skal være en integrert del av vår forståelse av hva som er norsk på samme måte som kjønn er et grunnleggende aspekt.

Refortolkningen av museets oppdrag fordrer økt kunnskap om og formidling av mangfoldet i dagens Norge. Uten fokus på kulturelt mangfold vil ikke museet nå sitt overordnede mål.

Folkemuseet skal være et museum for hele landet, vi skal vise så vel utenlandske turister, som nye innvandrere og folk med lang tilhørighet til landet hva Norge er, gi innblikk i norsk kulturhistorie, gi kunnskap, gi forståelse og tilhørighet til Norge. Kunnskap om Norge er viktig for trygghet.

Programvirksomhet for sesongen 2010-2011:

Norsk Folkemuseums programtilbud er knyttet opp mot museets hovedsatsinger og faste tilbud. Hvert år har det vært arrangert en samisk dag i tilknytning til Samefolkets dag. Når museet har utstillinger og andre aktiviteter som belyser kulturelt mangfold, knyttes det arrangementer til disse. I tillegg til utstillingen "Hvor er Hr. Siboni?" Som viser Norge i en global kontekst på 1700- og 1800-tallet, knyttet til hverdagsliv og tankesett blant de øvre lag av befolkningen, vil arbeidet med nye utstillinger i Enerhaugen løfte fram arbeidsinnvandring som en historisk dimensjon i utviklingen av det norske samfunnet inn på 1900-tallet.

Gjennom ferdigstillingen av bygården Wessels gate 15, der leiligheten "Et pakistansk hjem i Norge" inngår som eksempel på en leilighet fra de siste ti år, settes nyere innvandring inn i en

kontekst knyttet til endring og variasjon i bykultur og boskikk. Publikasjonen av boken ”Forstenet tid”, som oppsummerer arbeidet med bygården, følges opp med et åpent seminar høsten 2010. Det er, i forlengelsen av dette, videre planlagt en mindre utstilling knyttet til ”Kulturmøter i hjemmet” våren 2011, knyttet til boskikk hos et utvalg av familier med innvandrerbakgrunn.

Publikumsarbeid – planer og konkrete tiltak:

Resultatene av den pågående publikumsundersøkelsen vil bli brukt i videreutvikling av tilbud knyttet til kulturelt mangfold.

Personalpolitikken – strategier, planer og tiltak:

Museet lyser ut stillinger bredt. Det er viktig å ha et personale med ulik bakgrunn så lenge de fyller de faglige kvalifikasjonene for de ulike stillingene ved museet. Faglige kvalifikasjoner legges til grunn uansett stilling.

Norsk Folkemuseum deltar i rekrutteringsprosjektet *Mangfold i Museene*, og er representert i prosjektets arbeidsgruppe. Museet tilbyr kurs og praksisplasser gjennom NAV og gjennom avtaler med universitet og høyskoler.

Det finnes skjulte barrierer, knyttet til publikums forventninger til museet og museets ønske om å imøtekomme disse. Vi bærer med oss en historie knyttet til museets etablering og rolle i formingen av en nasjonal selvforståelse, som også er viktig å formidle. Vi snakker altså om et dobbelt perspektiv. Det er viktig å gi publikum mulighet for å stille spørsmål knyttet til museets historiske og samtidige samfunnsoppdrag. Bevissthet og forankring i grunnverdiene våre er en vesentlig forutsetning for at dette skal fungere.

Hovedstrategi de neste 5 år:

Bevisstgjøre organisasjonen som helhet. Det har vært holdt internt seminar for alle ansatte med fokus på kulturelt mangfold – både på arbeidsplassen og i vår utadrettede virksomhet (med Jon Rogstad ved ISF/uio og konservator Thomas Walle).

Arbeidet med de store utstillingsprosjektene og markeringene knyttet til jubileumsårene 2013 og 2014 vil ha kulturelt mangfold som et hovedperspektiv som både er historisk og framoverskuende.

Arbeide med rekruttering, opplæring, f eks ved å etablere praksisplasser

Satsingsområder: Øke forskning på det mangekulturelle Norge

”Formålsparagrafen slår fortsatt fast at det er menneskers liv og livsvilkår – både materielle og immaterielle – fra reformasjonen til i dag som er museets sentrale forskningsemne. Formålet er altså bredt definert, og dreier seg om mennesker i fortid og nåtid i samspill med natur, kultur og samfunn. Dette formålet har gjennom tida vært styrende for innsamling, forskning og formidling, og har skapt både begrensninger og muligheter for hva Folkemuseet er og kan være. Norge har imidlertid utviklet seg til et helt annet samfunn enn det var da museet ble stiftet. I tråd med museets overordnede formål vil en utfordring for forskningen i årene framover være å se menneskers liv og livsvilkår i lys av større historiske prosesser. Norsk kultur

og samfunn må settes inn i større sammenhenger, og det norske må problematiseres på nye måter for å vise det kulturelle mangfoldet og kompleksiteten i dagens Norge.” (Forskningsplan 2006-2014:7)

Forskningen ved Norsk Folkemuseum må ivareta museets egenart og særpreg, men må samtidig ta utgangspunkt i samfunnsaktuelle spørsmål. Dette forutsetter at forskningen må knyttes til hovedtemaer i museets samlinger og at samlingene revitaliseres. Revitalisering vil si å forske på det store, mangfoldige og ofte ubenyttede kildematerialet i samlingene og videreutvikle det gjennom samtidisdokumentasjon. Nye problemstillinger og metodiske tilnærminger vil gi bedre grunnlag for å videreutvikle samlingene til å speile samtida og for å utvikle nye tema som kan belyse sentrale sider ved dagens samfunn, og gi kunnskap og forståelse om dagens mangekulturelle Norge. Det norske samfunnet er ikke statisk, men har til ulike tider inngått i skiftende relasjoner med verden omkring. Med det overordnede temaet Norge i verden og verden i Norge vil Folkemuseet belyse historiske prosesser som har formet norsk kultur og samfunn gjennom tidene og vise kulturelt mangfold og kompleksitet i dagens Norge. Dette utkrystalliserer seg i tre prioriterte forskningsområder: dagliglivets omforming, problematisering av det norske og framveksten av det moderne Norge.

For å nå målet knyttet til museets forskningsstrategi, er det en forutsetning at vi samarbeider med forsknings- og utdanningsinstitusjoner. Dette har allerede vært gjort i tilknytning til prosjektet ”Norsk i går, i dag, i morgen?”, museets dokumentasjonsmateriale blir brukt til videre forskning, samtidig som museet inngår avtaler med forskere om inntak av eksternt produsert dokumentasjonsmateriale.

Samarbeidet med andre museer i Mangfoldsnettverket er viktig, og skal styrkes ytterligere gjennom felles prosjekter og videreutvikling av sentrale problemstillinger. Det er også aktuelt å samarbeide tettere med arkivinstitusjoner som arbeider med dokumentasjon av nyere innvandring.

Staten må stille krav. Stillinger og bevilgninger må øremerkes. Samtidig må det erkjenne at det tar tid, og museene må gis rom for at dette skal følges opp, langsiktig. Erkjenne at institusjoner har ulik profil, og dermed må nærme seg problemstillingen knyttet til kulturelt mangfold på ulike måter. De nasjonale institusjonene må gis en oppgave slik at disse institusjonene kan ses som fanebærere for ”det norske”. De tunge institusjonene, med definisjonsmakt, må vise vei, og fungere som toneangivende rollemodeller.

(Se foto i rapporten s.14 og 15)

Rikskonsertene

– oppsummering av institusjonens arbeid med kulturelt mangfold

Styremedlemmer: Rikskonsertene har ett styremedlem med ikke-vestlig bakgrunn.

Hvordan forstår/definerer institusjonen begrepet kulturelt mangfold?

Om begrepet mangfold inneholder kun det etniske eller bør ha en bredere definisjon, er ikke avgjørende for Rikskonsertenenes arbeid. Målet for Rikskonsertene er et mangfoldig publikum. I det legger Rikskonsertene at det er viktig å legge til rette for møter mellom folk som ikke er lik en selv, dvs. Å bryte ned sosiale skiller.

Hvordan har institusjonen arbeidet med kulturelt mangfold fram til nå?

Rikskonserten har siden 1989 vektlagt mangfold og mangfoldsaktiviteter i virksomheten, altså før man for fullt ble bevisst betydningen av kulturelt mangfold i det offentlige rommet.

En ekstrabevilgning fra Kulturdepartementet til opprettelsen av "Norsk Flerkulturelt Musikkenter" som en administrativ enhet direkte underlagt direktøren i stab var utløsende for satsingen. Rikskonsertenenes internasjonale orientering (i og utenfor Norge) har introdusert flere musikksjangre i Norge, skapt kunstneriske og kulturelle møter over hele landet og virkeliggjort kunstneriske mål om nyskaping. Mer enn 15% av Rikskonsertenenes totale konsertvirksomhet utgjøres av ikke vestlig musikk, som årlig når ut til mer enn 100 000 barn og unge over hele landet Dette gir også arbeid for en rekke musikere med bakgrunn i innvandrer miljøene.

Rikskonsertenenes virksomhet består av konserter for barn og unge, offentlige konserter og samarbeidsprosjekter med land i sør. Arbeidet med kulturelt mangfold er nedfelt i hele virksomheten. Konsertvirksomheten for barn og unge utgjør den største delen av virksomheten, med om lag 9700 konserter i året. Rikskonsertene har gjennom drøyt 20 år opparbeidet seg en særlig kompetanse på verdensmusikk, og Rikskonsertenenes produsenter har lang erfaring med å presentere mange av verdens store kulturer for barn og unge. En solid kjerne av musikere med innvandrerbakgrunn gir skolekonserter over hele landet.

På vegne av Utenriksdepartementet opererer Rikskonsertene flerårige samarbeidsprosjekter med land i sør. Samarbeidspartnerne gjennom denne virksomheten bidrar med tilgang til kulturytringer og høyt kvalifiserte utøvere, og samarbeidet genererer gjenbesøk til Norge av utøvere fra land i sør. Samarbeidet har bl.a. Ført til skolekonserturneer med musikere fra India, Pakistan, Palestina, Kina og Sør-Afrika.

Rikskonsertene arrangerte i 2010 for 17. Gang Oslo World Music Festival. Formålet med festivalen er å vekke interesse og forståelse for andre lands musikkuttrykk og å skape møtestedet for mennesker med ulik kulturell bakgrunn og erfaring.

Barnas Verdensdager er et gratis familietilbud fra Rikskonsertene i forbindelse med Oslo World Music Festival, der kulturuttrykk fra mange verdenshjørner blir presentert i verksteder, utstillinger, forestillinger og konserter i løpet av en helg. Rikskonsertene har også tilbudt samarbeid om å arrangere Barnas verdensdager til lokalmiljøer rundt omkring i landet. I 2010 kunne man telle 8 steder som har etablert Barnas verdensdager som et årlig arrangement med lokal forankring: Larvik, Skien, Stavanger, Narvik, Førde, Asker og Ås. Alle arrangører har samarbeidet tett med både kulturskoler og flerkulturelle miljøer gjennom bl.a. Ulike organisasjoner/foreninger, asylmottak og voksenopplæringsentre.

Hovedstrategi for institusjonenes arbeid med kulturelt mangfold framover (2011-2014) innenfor programvirksomhet, publikumsarbeid, personalprofil.

Rikskonsertenenes virksomhet er under omlegging, og strategien for videre arbeid med kulturelt mangfold må gjennomgås på nytt når den nye organisasjonsstrukturen er på plass. Med dette forbehold ønsker Rikskonsertene å styrke arbeidet med kulturelt mangfold langs de linjene institusjonen arbeider i dag. Hovedstrategien for videre arbeid med kulturelt mangfold vil i så måte være å styrke samarbeidet med fylkene om internasjonalt musikk samarbeid, styrke samarbeidet med UD om langsiktige musikk samarbeidsprogram med land i sør, og øke spredningen av "Barnas verdensdager" til større deler av landet.

Rikskonsertene innkaller alle med minoritetsbakgrunn til intervju i forbindelse med ledige stillinger, men det er ikke mange fast tilsatte med slik bakgrunn i virksomheten.

Rikskonsertene rekrutterer i større grad folk med ulik minoritetsbakgrunn som musikere og til engasjementer og frivillighetsarbeid i forbindelse med festivaler og arrangementer.

Rikskonsertene har alltid benyttet og benytter fortsatt rådgivende grupper i utformingen av sitt program. Inkludert i disse gruppene er representanter for et kulturelt mangfold. Målet framover er i større grad å fange opp kompetansen som finnes blant innvandrere og organisere denne. Utvikling av nettverk er også viktig. Rikskonsertene vil også arbeide videre med å nå innvandrere som publikumsgruppe.

Rikskonsertene vil fram mot 2013 og 2014 bidra til å bygge en mobilisering av det kunstneriske og kulturelle og mangfoldige fellesskapet i hele Norge med sangprosjektet "Stem i"! Dette vil være et samarbeid med museene, frivillige organisasjoner og Jubileumskomiteen for kvinnes stemmerett.

Hvilke barrierer/utfordringer ser institusjonen for videreutvikling av mangfoldsprøfil?

Det er en utfordring å nå innvandrerne som publikumsgruppe, og her trengs det nye virkemidler. Den lave andelen av innvandrere blant publikum til kunst- og kulturinstitusjoner kan sees på som et generasjonsproblem. Foreldre bidrar til en viss grad til at barna ikke deltar på den kulturelle arena. Det å oppsøke konsertlokaler for en innvandrer kan også av religiøse

grunner oppleves som kontroversielt. Det er også barrierer for samarbeid i kulturlivet, blant annet mellom det institusjonaliserte kulturlivet og det frie feltet.

Spesielle prioriterte satsningsområder framover.

Rikskonsertene ønsker å utvikle og styrke Barnas verdensdager gjennom samarbeid med flere fylker, og har dette som hovedprioritet i budsjettsøknaden til KUD for 2012. Barnas verdensdager er en lokal møteplass åpent for alle uansett aldersgruppe eller kulturell bakgrunn, og representerer således et alternativt kulturtilbud til nye publikumsgrupperinger. Tiltaket bryter gjennom dette barrierer og skaper nærhet og samhold mellom mennesker som ellers ikke ville ha kontakt.

Hvilke råd gir institusjonen til staten, bl.a. Mht. Utvikling av kunnskapsgrunnlag, politikkutvikling og styringsdialogen?

Rikskonsertene anbefaler at staten øremerker midler til kulturelt mangfold i tildelingsbrevene til institusjonene. Videre bør staten stimulere til at en ansatt ved institusjonene har kulturelt mangfold som særlig ansvarsområde. Rikskonsertene viser videre til at ungdom motiveres av voksne med ekspertise og engasjement, og mener at mentorer kan være viktige for å vekke interesse for norsk kultur blant innvandrerungdom uten foreldre med kjennskap til norsk tradisjon og kultur.

Rikskonsertene mener utviklingsprogrammer som kan bidra til å styrke kunstnerisk samarbeid mellom institusjoner, lokalsamfunn, frivillige organisasjoner og aspirantordninger som vil kunne ha stor betydning for et vesentlig større kompetanse og mangfold i program, publikumsarbeid og utvikling i organisasjonen

For å få til inkludering og større kulturelt mangfold blant kunst- og kulturinstitusjonene, bør de flerkulturelle miljøene bidra mer selv, dvs. At det må settes krav til miljøene om å bidra.



Skolekonsert i Shanghai, Kina, høsten 2009, i regi av Rikskonsertene. Foto: Lars Opstad/ Rikskonsertene



Barnas Verdensdager i Ås 2010, musikkverksted med Gamelan. Foto: Cathrine Jacobsen/ Rikskonsertene

(Se også foto side13 i rapporten)

Riksteatret arbeid med kulturelt mangfold

1) Hvordan forstår/definerer institusjonen begrepet kulturelt mangfold?

Riksteatret er opprettet ved lov i 1949 og er den eneste statsinstitusjonen på scenekunstmrådet. Riksteatret skal tilby profesjonell scenekunst i hele Norge og supplerer det øvrige scenekunsttilbudet. Det landsdekkende formidlingsopplegget vektlegger kontinuitet i tilbudet, god lokal forankring og hensiktsmessige samarbeidsmønstre.

Kjerneverdiene er at ”Riksteatret skal fremme toleranse og likeverd gjennom repertoar, personalpolitikk og allianser med andre samfunnsaktører”, jf. Strategiplan 2006-2010.

I følge Riksteatret vil kulturelt mangfold vise seg i forskjellige former for kunstnerisk skaperkraft, produksjonsformer, formidling, utbredelse og i bruk av kunst og kulturuttrykk i scenekunsten. Kulturelt mangfold i publikumsarbeidet forstås som sammensetningen av publikummet; alder, kjønn, sosial bakgrunn, etnisitet og kanskje også språk.

Hvordan har institusjonen arbeidet med kulturelt mangfold fram til nå?

Riksteatrets verdier – modig, inkluderende, mangfoldig og inspirerende – skal være tydelige i teatrets interne arbeid og kommunikasjonen med publikum og samarbeidspartnere.

Riksteatret gjorde et omfattende grunnlagsarbeid for kulturelt mangfold i mangfoldsåret 2008. Teatret gjennomførte mange prosjekter, bl.a TWIST-festivalen i samarbeid med Nordic Black Theatre. Dette ga gevinster i 2009, i form av videreføring av samarbeid med Nordic Black Theatre og videre engasjement for flere kunstnere med minoritetsbakgrunn.

Jubileumsforestillingen *Dråpen* hadde en særlig bred profil i casting og øvrig deltagelse. Samarbeidet med **Beaivváš** Sámi Teáhter hadde bl.a. Som siktemål å spre kjennskap til den samiske kulturen i hele Norge.

I 2010 har Riksteatret oppprioritert mangfoldsarbeidet ved å utnevne en egen intern mangfoldsansvarlig som har fått ansvar for utforming og oppfølging av en tydeligere strategi for alt mangfoldsarbeide ved teatret.

Riksteateret har en styrerepresentant med innvandrerbakgrunn.

Riksteatret driver et bredt publikumsarbeid rettet mot brukerne av teatret og arrangørleddet, og legger ned stort arbeid i sentral tilrettelegging. Teatret søker aktivt – gjennom program, priser, opplegg, kontakt med skoler, grupper og foreninger – å tilrettelegge for ulike publikumstiltak. Teatret for eksempel har hatt et samarbeid med Røde Kors som gir Flyktningehjelpen gratisbilletter til forestillingene.

Ved rekruttering kvoterer personer med flerkulturell bakgrunn til intervjurunden. Ved like kvalifikasjoner prioriteres personer med flerkulturell bakgrunn. Teatret har lyktes å rekruttere flere nye medarbeidere med minoritetsbakgrunn.

Hovedstrategi for institusjonenes arbeid med kulturelt mangfold framover (2011–2014) innenfor programvirksom, publikumsarbeid, personalprofil.

Riksteatret har utviklet en strategi for økt mangfold; kunstnerisk, publikumsmessig og i rekruttering til teatret. Strategien tar utgangspunkt i Riksteatrets posisjon som turnerende teater, med et sammensatt publikum over hele landet. Teatret ønsker at mangfoldsarbeidet skal være en naturlig del av det kunstneriske arbeidet, både i casting, valg av repertoar og kunstnerisk profil.

Teatret over tid knyttet kontakt med en rekke kunstnere med minoritetsbakgrunn og vil videreutvikle disse relasjonene. Riksteatret vil også prøve å kartlegge miljøet for å finne interesserte, talentfulle ungdommer som ønsker å bli scenekunstnere eller teknikere mtp workshops og hospitantordning.

Teatret skal videreutvikle tiltaksplaner og oppfølging av mangfoldsstrategien, og vil fortsette å prioritere rekruttering av flere nye medarbeidere med minoritetsbakgrunn. Inkluderingsperspektivet er særlig viktig med hensyn til barn og unge, og teatret vil ha dette som ett av hovedmålene i publikumsarbeidet.

Riksteatret er avhengig av at programmeringen fange en bred interesse over hele landet. Teatret har tro på at dans kan nå et større publikum enn i dag, og vil i fellesskap med andre arbeide for dette.

Teatret er i gang med å tilrettelegge et pilotprosjekt innenfor publikumsbygging i samarbeid med arrangørene på spillesteder som har en minoritetsbefolkning. Disse prosjektene vil bli tilpasset det enkelte spillested og de utfordringer som finnes der.

Riksteatret vil videreutvikle sin satsing på digitale medier. I tilknytning til mange av produksjonene planlegges pedagogiske opplegg, foredrag, møte med de medvirkende og baksnakk, noe som styrker kontakten med publikum og senker terskelen inn til teatret.

Hvilke barrierer/utfordringer ser institusjonen for videreutvikling av mangfoldsprofil? Hovedutfordringen er å få en bredere presentasjon i personalet. Riksteatret ønsker flere med minoritetsbakgrunn, men 93 % av søkermassen er etnisk norske. Teatret har lærlinger innenfor de fagområdene hvor dette er etablert, men oppfølging av arbeidsmarkedstiltak er en utfordring og forholdet til NAV er komplisert. Det er store krav til selvstendighet og faglig kompetanse. Turnéplikt.

Det er et problem at teaterinstitusjonene har falt helt ut av Den kulturelle skolesekken. Det må utvikles modeller for samarbeid mellom skole og teater.

Prispolitikken er viktig for sosial inkludering.

Det er utfordringer knyttet til logistikk, geografi og kompetanse hos lokale arrangører.

Interessen for nye uttrykk er ikke like stor på mindre steder som i Oslo, som er blitt en tydelig flerkulturell by.

For å inkludere flere med minoritetsbakgrunn kan det være et poeng å ta hensyn til at mange knytter kulturopplevelser til deltakelse i feiring av høytider. Kunnskap om ulike gruppers kulturvaner er nødvendig.

Spesielle prioriterte satsningsområder framover.

Det er den nye norske identiteten som skal bygges – og det er de store institusjonene som har kraften til å bidra til å bygge denne identiteten. Riksteatrets virksomhet har distriktspolitiske aspekter: kunst/kultur øker bolyst. Riksteatret kan bli et ”glokalt” nav.

Riksteatret vil satse på å samarbeide med frivillige organisasjoner og utvikle kulturambassadører lokalt.

I tilknytning til stemmerettsjubileet i 2013 og grunnlovsjubileet i 2014 ønsker Riksteatret å gjennomføre et formidlingsprosjekt om demokratiutvikling både i vårt eget land og ute i verden. Det vil være naturlig å utvikle innholdet tett opp mot de aktuelle forestillingene, slik at prosjektet også blir et tiltak for publim

Hvilke råd gir institusjonen til staten, bl.a. Mht. Utvikling av kunnskapsgrunnlag politikk utvikling og styringsdialogen?

Riksteatrets økonomiske rammer gir lite rom for særskilte tiltak. Det er nødvendig med øremerkede midler til mangfoldsarbeid og prosjekter som kan vare over tid.

Hvis kultur skal brukes instrumentelt, enten som fordelingspolitisk, distriktspolitisk eller likestillingspolitisk tiltak, bør midler til spesielle tiltak, som feks formidling, kunne søkes i et sentralt fond, gjerne i samarbeid med andre. Å finne de riktige inkluderingsarenaene vil kreve utprøving og nye allianser.

Kampanje der departementet skryter av det som gjøres, ref. England.

Velg ut institusjoner som får særoppgaver. Gi spissede oppgaver, slik at vi kan fordype oss i noe som vi gjør godt, og så dele erfaringer med andre. Riksteatret kan for eksempel godt ta ansvar for arbeid med asylmottak.

Helhetlig tenkning i integrasjonspolitikken må knyttes til utdanning. Vi må ha en overbygning som er langsiktige, med gode sterke bånd mellom ulike felt, ikke bare kortsiktige stunt. Kunst og kultur må gjøres attraktive som utdannelsesvei. KHIO (Kunsthøgskolen i Oslo) bør prøve ut utdanning med åpning mot flere kulturelle uttrykk. Riksteatret kan være interessert i å samarbeide.

Sats på forskning. Mer kunnskap om kulturelt mangfold vil gjøre feltet mer synlig. Norsk orkester- og teaterforening og Norsk teaterlederforum bør være sentrale i arbeide for å koordinere forsøk- og utviklingsvirksomhet.

(Se foto i rapporten side 17)

