



**RAMBØLL**

Bright ideas.  
Sustainable change.

# Kartlegging av kunst- og kultursektorens arbeid med mangfold

Januar 2022

Utarbeidet av Rambøll Management Consulting på  
oppdrag fra Kulturrådet

# Kartlegging av arbeid med mangfold sammendrag

## HØY DELTAKELSE OG POSITIV OMTALE

Det er første gang det gjennomføres en kartlegging av mangfold innenfor kunst- og kulturfeltet, og det var knyttet stor spenning til deltakelse, resultater og opplevelse av spørreskjemaet. Det har vært stort engasjement, og blant 490 inviterte virksomheter, gjennomførte 321 virksomheter undersøkelsen (66 %). Etter at spørreundersøkelsen var lukket, ble representanter fra ni av virksomhetene i undersøkelsen også intervjuet. Samtlige av disse opplevde det som positivt at kartleggingen gjennomføres, og kom med flere konstruktive tilbakemeldinger på hvordan den kan videreføres og forbedres.

## MANGE JOBBER MED MANGFOLD

Kartleggingen viser at svært mange i kunst- og kulturfeltet jobber med mangfold – både ved valg av innhold og program, ved valg av samarbeidspartnere, blant publikum, og internt i egen virksomhet. De aller fleste oppgir også å ha konkrete mål og tiltak for å fremme mangfold.

## ØKONOMI OG KUNNSKAP KAN VÆRE BARRIERER

Virksomhetene ble spurt om å vurdere tre ulike barrierer knyttet til deres arbeid med mangfold – økonomi, kompetanse og prioritering. Økonomi oppgis å være den største utfordringen, og er en utfordring omtrent halvparten av virksomhetene opplever. Mangel på kompetanse for å kunne jobbe helhetlig med mangfold er også et hinder for mange.

## REPRESENTASJON ER KREVENDE Å BESVARE

Mange virksomheter gjør konkrete tiltak for å fremme mangfold blant publikum. Likevel svarer mange at gruppene det er et særskilt fokus på i denne kartleggingen ikke er tilstrekkelig representert. Analyser og intervjuer viser også at mange synes det er vanskelig å svare på konkrete spørsmål knyttet til besøksmangfold.

## ARBEID MED MANGFOLD GIR RESULTATER

Virksomheter som har mål og konkrete tiltak for mangfold scorer bedre på samtlige suksesskriterier – en indikator på hvor godt kulturorganisasjoner lykkes med mangfoldsarbeid.

# Innhold

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| 01 Bakgrunn og metode           | s. 4  |
| 02 Om respondentene             | s. 7  |
| 03 Mål og tiltak                | s. 11 |
| 04 Mangfold og representasjon   | s. 20 |
| 05 Erfaringer fra kartleggingen | s. 36 |
| 06 Vedlegg                      | s. 46 |





# 01. Bakgrunn og metode

Før vi presenterer resultatene fra undersøkelsen gis det en beskrivelse av bakgrunnen for spørreundersøkelsen og metode for gjennomføring.

Spørreundersøkelsen ble distribuert til 490 ulike virksomheter. Totalt deltok og gjennomførte 321 virksomheter undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 66.

66 %

# Om kartleggingen

Det er første gang det gjennomføres en kartlegging av mangfold innenfor kunst- og kulturfeltet. Formålet har vært å kartlegge hvordan det jobbes med mangfold innenfor kunst- og kulturfeltet. Målet med kartleggingen var å undersøke kunst- og kulturfeltene samlet snarere enn for enkelte virksomheter. Undersøkelsen er derfor likt utformet for alle virksomheter i målgruppen – på tvers av kunst- og kulturfelt og geografi.

# Om kartleggingen

## Metode og målgruppe

- Kartleggingen består av en digital spørreundersøkelse og oppfølgingssamtaler med utvalgte virksomheter
- Målgruppen er virksomheter som har mottatt tilskudd (av en viss størrelse) for drift innen feltene musikk, litteratur, scenekunst, visuell kunst og museum
- Målgruppen representerer dermed ikke alle virksomheter i kultursektoren, men et utvalg av virksomheter

## Datainnsamling

- Spørreundersøkelsen ble sendt ut 22.11.2021 (til 490 virksomheter) og avsluttet 08.12.2021
- Totalt deltok og gjennomførte 321 virksomheter, hvilket gir en svarprosent på 66
- I spørreundersøkelsen fikk alle respondenter spørsmål om de ønsket å stille til en oppfølgende samtale på inntil 30 minutter (frivillig)
- Oppfølgingsintervjuer ble gjennomført i uke 50 (2021)
- Både spørreundersøkelsen og intervjuene ble gjennomført på norsk

## Spørreundersøkelsen

- Spørsmålene i spørreskjemaet er utviklet i fellesskap mellom Kulturrådet, Rambøll, og i tillegg har det vært en referansegruppe bestående av aktører og fagmiljøer i sektoren
- Spørsmålene i spørreskjemaet har vært utformet som en selvrapportering fra virksomhetene
- Kulturrådet foretok et uttrekk av virksomheter i målgruppen med tilhørende kontaktinformasjon
- Rambøll inviterte virksomhetene til å besvare undersøkelsen digitalt. Det ble i invitasjonsteksten oppfordret den med best oversikt over virksomhetens mangfoldsarbeid til å svare på undersøkelsen

## Oppfølgingsamtaler

- Formålet med oppfølgingsamtalen var å få innsikt i hvordan de hadde forstått spørsmålene i spørreskjemaet, og i hvilken grad skjemaet dekker forhold de er opptatt av
- 195 respondenter (61 %) takket ja, og 10 virksomheter ble plukket ut
- Rambøll gjennomførte ni intervjuer med virksomheter på tvers av kunst- og kulturfelt, svarstil, samt landegrenser

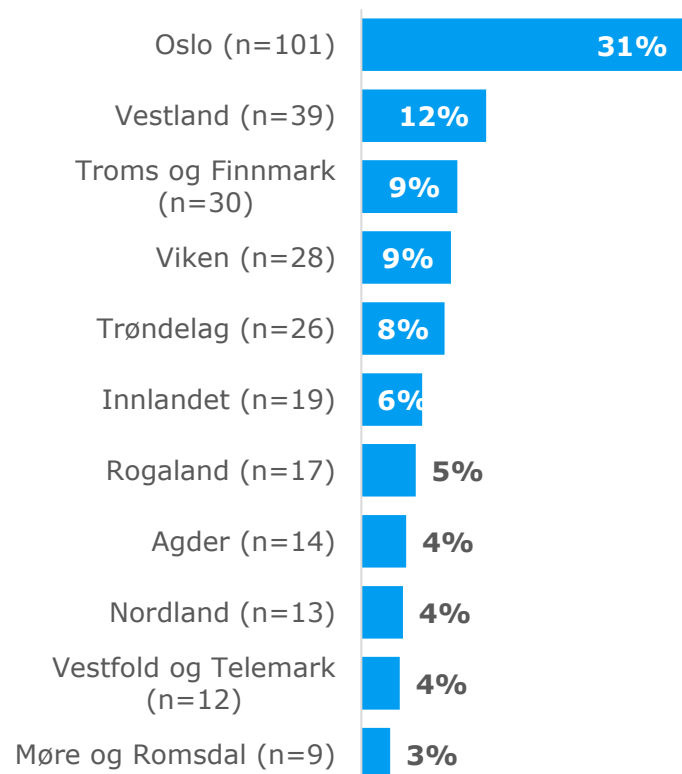


# 02. Om respondentene

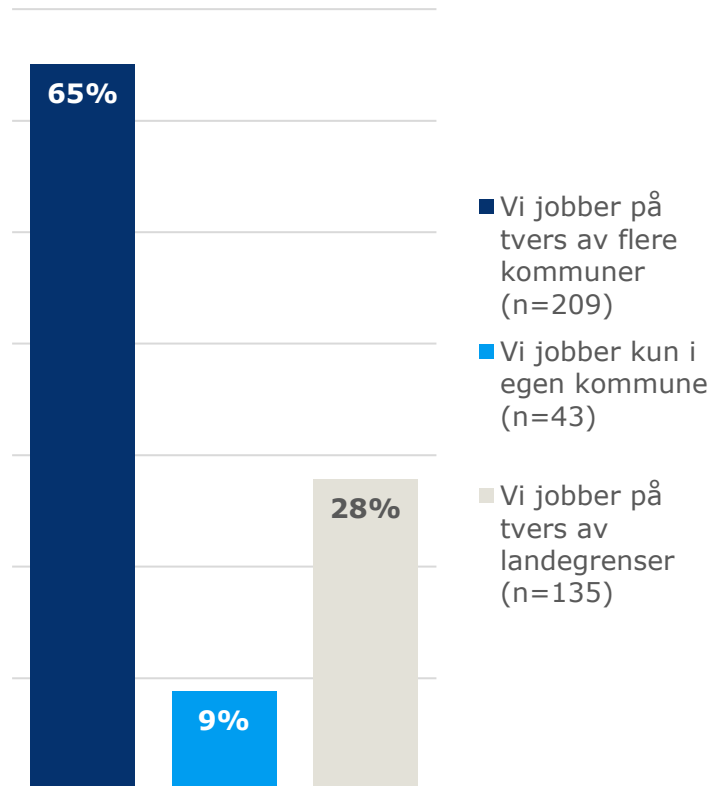
Før vi presenterer resultatene fra undersøkelsen gis det en beskrivelse av noen av kjennetegnene på virksomhetene som har deltatt i kartleggingen.

# Virksomhetene som har deltatt i undersøkelsen kommer fra hele landet

Geografisk tilknytning



Virksomhetenes arbeidsområde

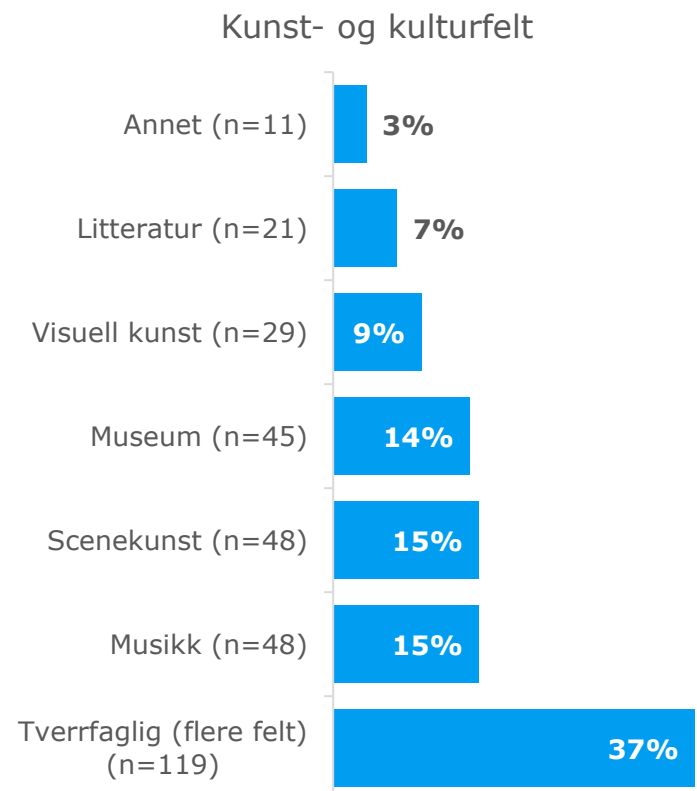
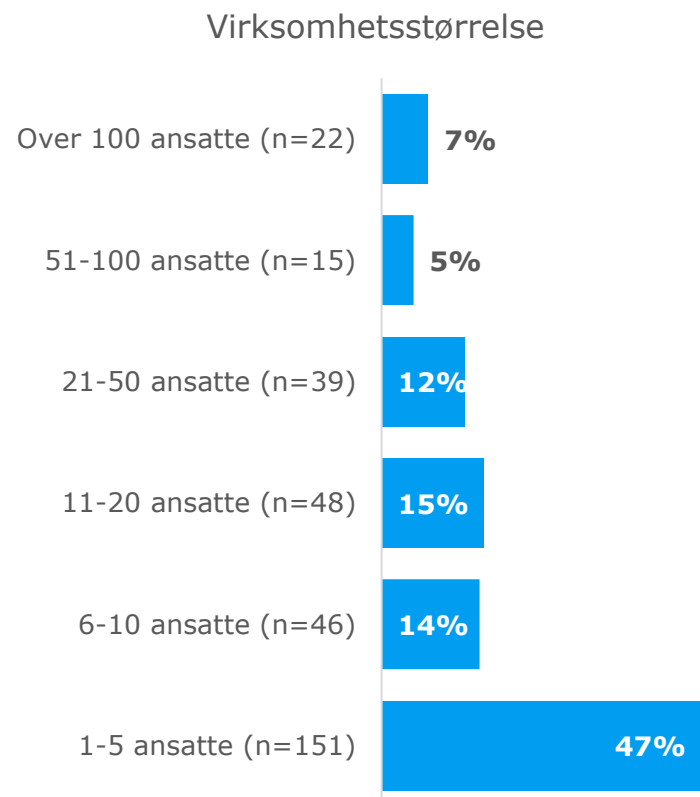


## Kommentarer:

- Respondentene har geografisk tilhørighet fra store deler av landet
- Cirka en tredjedel av deltakerne har hovedtilhørighet i Oslo
- 65 % av deltakerne i undersøkelsen jobber på tvers av kommuner
- Omtrent en tredjedel jobber på tvers av landegrensener
- Det er 9 % som oppgir kun å jobbe i egen kommune



# Nærmere 1 av 2 virksomheter som har svart på undersøkelsen har 1-5 ansatte, og mange jobber på tvers av flere kunst- og kulturfelt



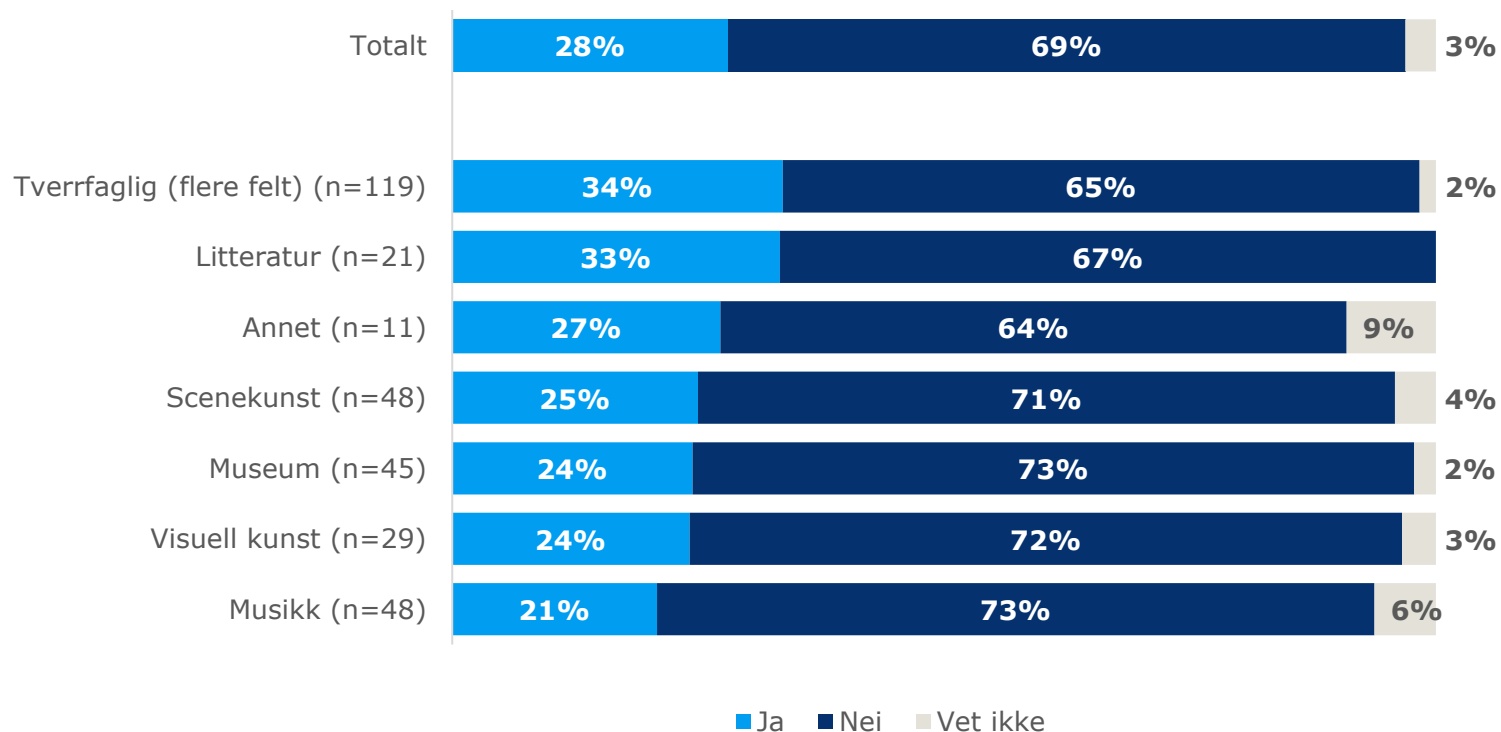
Med tverrfaglig menes de som har krysset av for flere enn ett svaralternativ.

## Kommentarer:

- Deltakerne representerer virksomheter av ulik størrelse, med hovedvekt på små virksomheter
- Nesten halvparten av deltakerne jobber i små virksomheter (1-5 ansatte)
- De fleste som har svart på undersøkelsen jobber tverrfaglig – det vil si, med mer enn ett kunst- og kulturfelt
- Det er omtrent like mange som jobber kun innenfor musikk, scenekunst eller museum
- Størrelsen på de ulike gruppene varierer i stor grad. Dette bør det tas hensyn til når resultatene leses og sammenlignes

# 1 av 4 virksomheter som har deltatt i kartleggingen har arbeid relatert til mangfold som en kjerneaktivitet

Er kjerneaktivitetene representasjon av eller arbeid med grupper som representerer mangfold?



## Kommentarer:

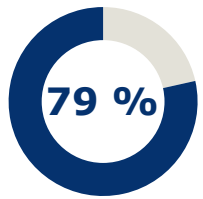
- 28 % svarer «ja» på at de har representasjon av eller arbeid med grupper som representerer mangfold som en kjerneaktivitet.
- Det er noen forskjeller på tvers av kunst- og kulturfelt
  - Det er flest virksomheter som svarer «a» blant de som jobber innenfor flere kunst og kulturfelt
  - Litteraturfeltet skiller seg også ut ved en høy andel virksomheter som svarer «ja» (33 %)
  - Det er færrest som svarer «ja» innenfor musikk (22 %)



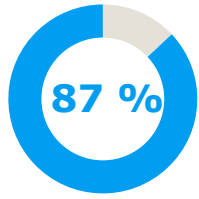
# 03. Mål og tiltak

I undersøkelsen fikk virksomhetene spørsmål om de har satt seg mål for mangfold og videre om de har tiltak for å fremme mangfold. Videre ble virksomhetene bedt om å ta stilling til ulike påstander som representerer suksesskriterier og barrierer for å fremme mangfold. Resultatene fra analyser av virksomhetenes svar presenteres i dette kapitlet.

# Virksomhetene gir uttrykk for at mangfold er et område de har på agendaen

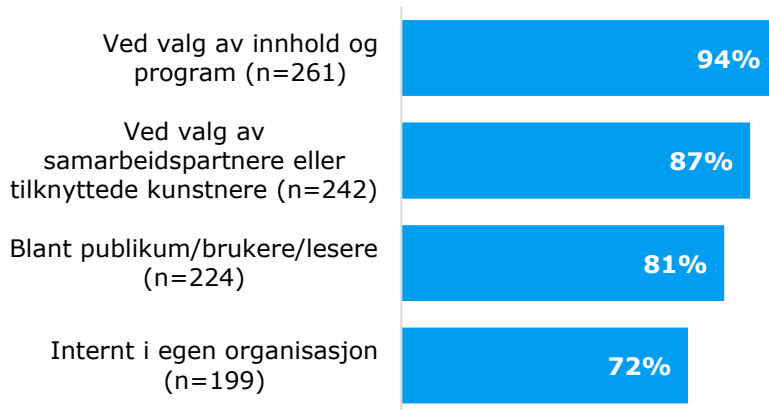


Har mål for mangfold



Gjør konkrete tiltak for å fremme mangfold

## Type tiltak

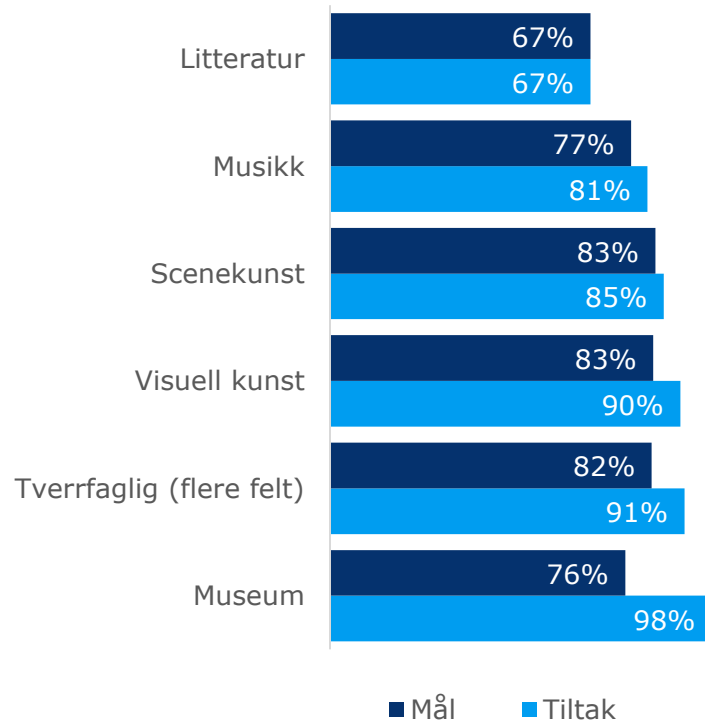


## Kommentarer:

- I undersøkelsen fikk respondentene spørsmål om de har mål for mangfold, og 79 % svarte «Ja» på dette
- Videre fikk respondentene spørsmål om de gjør konkrete tiltak for å fremme mangfold
  - Respondenter som svarte «Ja» fikk et oppfølgingsspørsmål om hvilke type tiltak de gjennomfører
  - Svaralternativene inkluderte tiltak internt i egen organisasjon, ved valg av samarbeidspartnere eller tilknyttede kunstnere, ved valg av innhold og program, og blant publikum/brukere/lesere
  - Respondentene kunne huke av for flere tiltak
- Totalt oppgir 87 % at de gjør konkrete tiltak for å fremme mangfold
  - Virksomhetene har tiltak for mangfold på flere av områdene
  - Det tiltaket som flest gjennomfører er knyttet til valg av innhold og program (94 %), etterfulgt av ved valg av samarbeidspartnere eller tilknyttede kunstnere (87 %)
  - Det er også mange som oppgir at de har konkrete tiltak rettet mot publikum/brukere/lesere (81 %)
  - I tillegg er det 72 % som oppgir at til har tiltak rettet internt i egen organisasjon

# Prosentandelen virksomheter som har mål og tiltak varierer på tvers av kunst- og kulturfelt

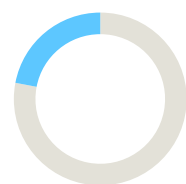
Andel virksomheter med mål og tiltak på tvers av kunstfelt



## Kommentarer:

- Virksomheter innenfor litteraturfeltet har lavest andel som oppgir at de har mål og tiltak sammenlignet med øvrige kunstfelt
- Museumsvirksomheter har høyest andel konkrete tiltak (98%)
- Scenekunst og visuell kunst er blant de med høyest andel mål for mangfold
- Det er større variasjon i andel som har tiltak for mangfold, sammenlignet med andel som har mål for mangfold

## Flest virksomheter oppgir at de tilrettelegger for mangfold med utgangspunkt i «alder» og «sosial- og økonomisk bakgrunn»



22 %

Nasjonale  
minoriteter



33 %

Samer



36 %

Personer med  
funksjons-  
nedsettelse



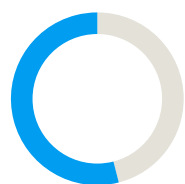
39 %

Personer med  
ulik  
kjønnsidentitet



45 %

Personer med  
ulik seksuell  
orientering



54 %

Synlige  
minoriteter og  
personer med  
flerkulturell  
bakgrunn



63 %

Personer med  
ulik sosial- og  
økonomisk  
bakgrunn



82 %

Personer i ulike  
aldersgrupper

### Kommentarer:

- I undersøkelsen ble noen grupper/personer som kan være underrepresentert i kunst- og kulturlivet definert
- Virksomhetene ble videre spurt om å vurdere i hvor stor grad de jobber med å legge til rette for eller sette fokus på de ulike gruppene
- Grafen til venstre viser prosentandel av virksomheter som har svart «I svært stor grad» eller «I stor grad»
- Blant disse ser vi at det er personer i ulike aldersgrupper, personer med ulik sosial- og økonomisk bakgrunn, samt synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn som er mest prioritert

# Suksesskriterier og barrierer for arbeid med mangfold

## Kommentarer:

- I spørreskjemaet fikk respondentene spørsmål om å ta stilling til hvor godt ulike utsagn passer for å beskrive deres virksomhet
- Noen av utsagnene er definert som suksesskriterier, mens andre utsagn representerer barrierer for virksomhetens arbeid med mangfold
- Utsagnene er delvis hentet fra og inspirert av *Interkultur Kompetanse, 2019* sin rapport om mangfold i kulturlivet for Drammen kommune
  - I rapporten fremheves en rekke fellestrekk ved kulturorganisasjoner som lykkes med mangfoldsarbeid
  - Blant annet nevnes viktigheten av forankring fra toppen, 360 graders forpliktelse, publikum i fokus, tilbud og velkomst, og at resultater bør måles og deles for å lykkes med mangfoldsarbeid i kulturorganisasjoner

## Suksesskriterier:

Følgende seks utsagn har vi definert som suksesskriterier:



1. Vi har en leder/ledelse/styre som ser verdien av mangfold
2. Vi ser på mangfold som en naturlig del av driften, og ikke som et eget prosjekt
3. For oss er det å nå et mangfoldig publikum/brukergruppe en prioritet
4. Vi gjør en innsats for å bygge relasjoner og inngå samarbeid som representerer et mangfold
5. Vi forstår hva som gjør oss relevante for ulike målgrupper
6. Vi kommuniserer åpent våre mål og ambisjoner for mangfold

*Utsagnene har blitt vurdert enkeltvis av respondenten. Vi har i analysene satt disse sammen for å lage en indeks. Indeksen presenteres som gjennomsnittscore av utsagnene samlet.*

## Barrierer:

Videre er tre utsagn definert som barrierer:

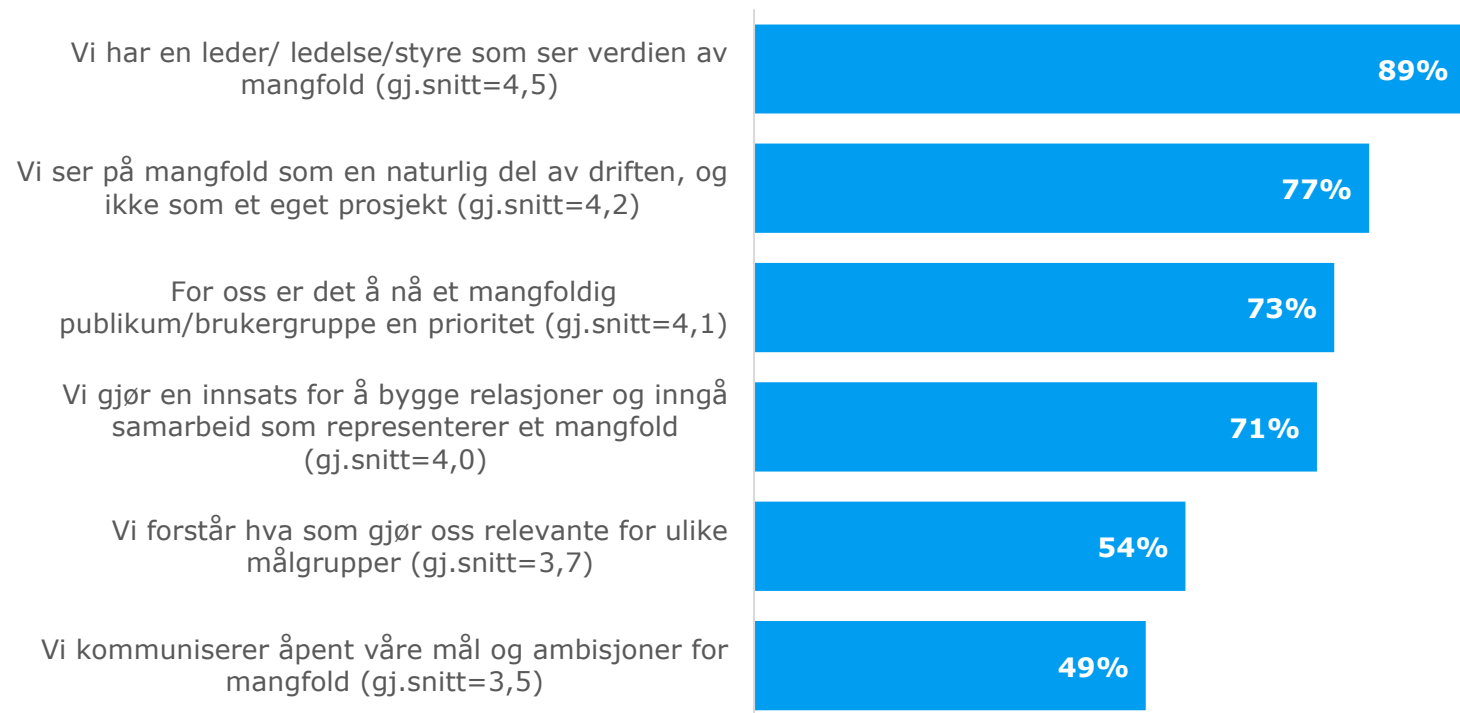


1. Økonomi er en utfordring for vårt arbeid med mangfold
2. Vi mangler kompetansen vi trenger for å kunne jobbe helhetlig med mangfold
3. Vi klarer ikke prioritere mangfold i det daglige arbeidet vårt

*Utsagnene har blitt behandlet enkeltvis, mens den største oppgitte barrieren – økonomi – er også brutt ned på kunst- og kulturfelt.*

# Nærmere 90 % oppgir at de har en leder som ser verdien av mangfold, mens færre kommuniserer mål og ambisjoner åpent

Suksesskriterier for mangfoldsarbeid



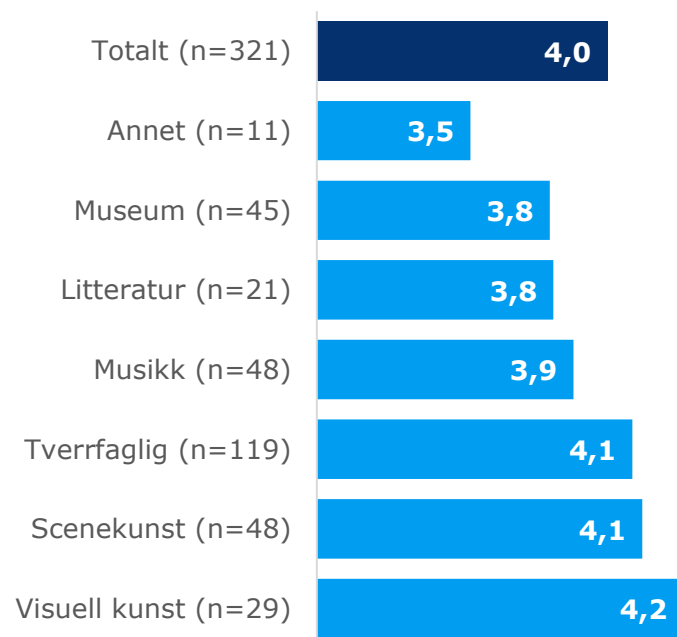
## Kommentarer:

- Flest oppgir at virksomhetene har en leder som ser verdien av mangfold – nesten 90 % svarer at dette i svært stor eller stor grad stemmer
- Imidlertid er det kun halvparten av virksomhetene som mener at de åpent kommuniserer mål og ambisjoner for mangfold
- Videre bør det merkes at det kun er litt over halvparten som sier at de forstår hva som gjør dem relevante for ulike målgrupper



# Det er noe variasjon i vurderingene på tvers av de ulike kunst- og kulturfeltene

Suksessindeks splittet på kunst- og kulturfelt



## Suksessindeks:

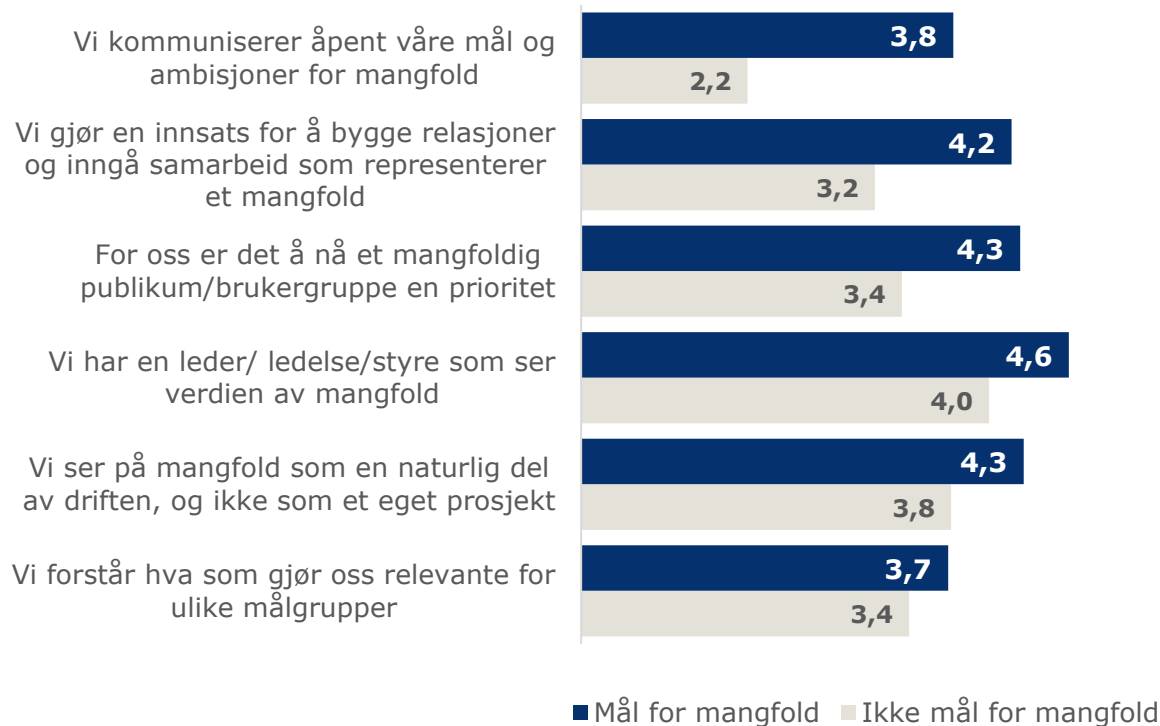
- Suksessindeksen er et gjennomsnitt bestående av alle utsagnene definert som «suksesskriterier»
- Alle utsagn teller like mye ved beregningen av indeksen
- Et høyt resultat er uttrykk for at virksomhetene har gode forutsetninger for å fremme mangfold
- Høyeste mulig resultat på indeksen er 5, mens laveste mulig score er 1

## Kommentarer:

- Totalt er den samlede scoren på suksessindeksen 4,0
- Grafen viser at virksomheter innen visuell kunst scorer høyest (4,2) – tett etterfulgt av scenekunst og de som jobber tverrfaglig, begge med en score på 4,1
- Videre viser indeksen at litteratur (3,8), museum (3,8), og «annet» (3,5) scorer lavest

# Virksomheter som har mål for mangfold scorer bedre på suksesskriteriene

Score på suksesskriterier for virksomheter som har og ikke har mål for mangfold

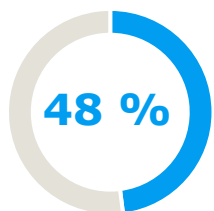


## Kommentarer:

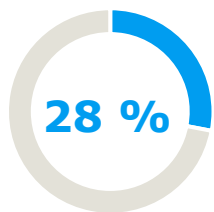
- I analysene til venstre har vi sett på forskjeller mellom virksomheter med og uten mål for mangfold.
- Fra tidligere analyse vet vi at 79 % av virksomhetene har mål for mangfold
- Analysene viser at virksomheter som har mål for mangfold scorer bedre på suksesskriterier
- De som har mål svarer i større grad at de åpent kommuniserer deres mål og ambisjoner, gjør en innsats for å bygge relasjoner som representerer mangfold, og prioriterer et mangfoldig publikum/brukergruppe
- Hvorvidt virksomhetene forstår hva som gjør dem relevante beror mindre på om de har mål for mangfold

# Blant de oppgitte barrierene er økonomi den største utfordringen for virksomheters arbeid med mangfold

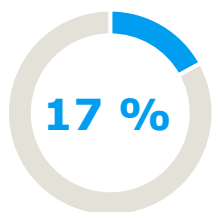
Prosentandel av virksomheter som har svart «Passer helt» eller «Passer» på følgende utsagn:



Økonomi er en utfordring for vårt arbeid med mangfold

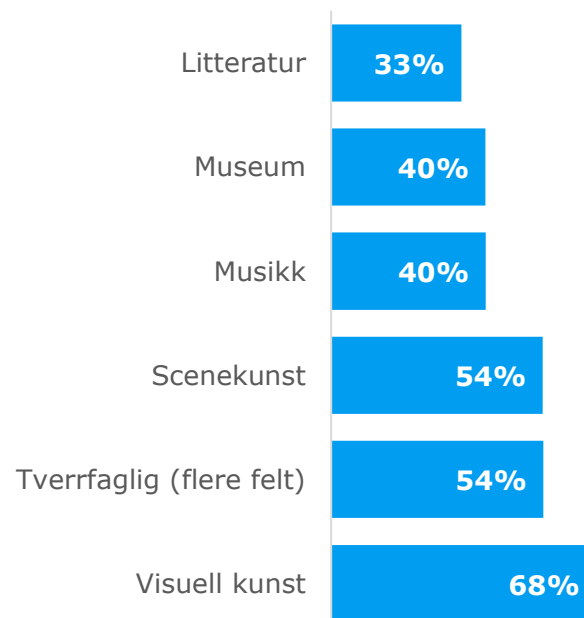


Vi mangler kompetansen vi trenger for å kunne jobbe helhetlig med mangfold



Vi klarer ikke prioritere mangfold i det daglige arbeidet vårt

Prosentandel (fordelt på kunstfelt) som svarer «Passer helt» eller «Passer» på spørsmålet «Økonomi er en utfordring for vårt arbeid med mangfold».



## Kommentarer:

- Nesten halvparten av de spurte mener at økonomi er en utfordring for deres arbeid med mangfold
- Omtrent 1 av 4 virksomheter opplever at mangel på kompetanse er en barriere for å kunne jobbe helhetlig med mangfold
- Prioritering av mangfold i det daglige arbeidet til de ansatte ser ut til å være et mindre hinder (sammenlignet med økonomi og kompetanse)
- Økonomi er tilsynelatende størst utfordring for virksomheter innenfor visuell kunst, minst blant virksomheter innenfor litteratur



# 04. Mangfold og representasjon

I spørreskjemaet ble virksomheter spurt om representasjon av utvalgte grupper som er særlig underrepresentert i kunst- og kulturlivet.

Følgende veiledningstekst ble presentert sammen med spørsmålene: «*Det er ikke forventet at dere har nøyaktige tall, og det å spørre enkeltpersoner krever egne etiske refleksjoner. Det er derfor mulig å besvare "vet ikke" der dere ikke kan ta stilling til spørsmålet med den kunnskapen dere har i dag*».

# Mangfold internt i virksomheten

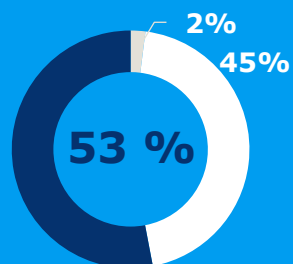
I denne delen ser vi på representasjon av utvalgte grupper for:

- Virksomheten totalt (uavhengig av type stilling)
- Kunstnere, frilansere eller tilknyttede i skapende eller utøvende stillinger

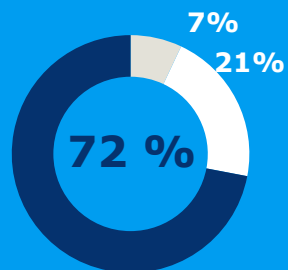


## Prosentandel virksomheter med ansatte eller tilknyttede med synlig minoritets- og flerkulturell bakgrunn

Ansatte i virksomheten totalt



Representert i skapende eller utøvende stillinger (tilknyttet eller ansatt)



Figurene viser prosentandel «Ja» i blått; «Vet ikke» er markert i grått; og hvit representerer andelen som har svart «Nei».

## 72 % har kunstnere, frilansere eller tilknyttede med synlig minoritets- og flerkulturell bakgrunn

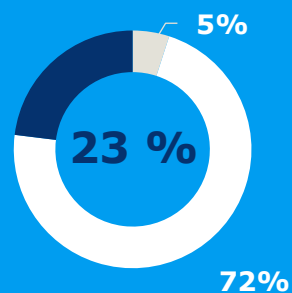
### Kommentarer:

- 53 prosent av virksomhetene har personer med synlig minoritets- og flerkulturell bakgrunn ansatt i egen virksomhet
  - Det er her viktig å huske på at undersøkelsen omfatter mange små virksomheter: 47 % av virksomhetene har 5 eller færre ansatte
  - Det er en tydelig sammenheng mellom antall ansatte og representasjon internt i virksomheten; Større virksomheter svarer oftere «Ja»
- Prosentandelen av virksomhetene som har ansatte med synlig minoritets- eller flerkulturell bakgrunn øker når vi utvider til også å omfatte frilansere eller tilknyttede i skapende stillinger
  - Dette viser at representasjonen av det flerkulturelle styrkes gjennom tilknyttet arbeidskraft
  - Representasjonen øker spesielt med en slik justering for virksomheter med 10 eller færre ansatte

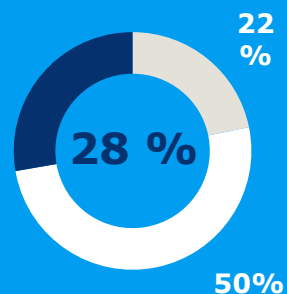
Prosentandelen som svarer «Ja» bør tolkes ulikt på bakgrunn av antall ansatte. Det er mer kritisk med virksomheter med et høyt antall ansatte og manglende representasjon, enn tilsvarende resultat i en virksomhet med få ansatte. Et oppmerksomhetspunkt er at flere virksomheter (7 %) svarer «Vet ikke» når de får spørsmål om representasjon i skapende eller utøvende stillinger. Dette kan være et uttrykk for bevissthet på bakgrunnen til tilknyttede kunstnere. 22

## Prosentandel virksomheter som har ansatte eller tilknyttede med funksjonsnedsettelse

### Ansatte i virksomheten totalt



### Representert i skapende eller utøvende stillinger (tilknyttet eller ansatt)



Figurene viser prosentandel «Ja» i blått; «Vet ikke» er markert i grått; og hvit representerer andelen som har svart «Nei».

## Omtrent 1 av 4 oppgir at de har ansatte eller tilknyttede med nedsatt funksjonsevne

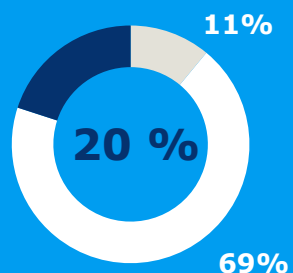
### Kommentarer:

- Det er en mer jevn fordeling av ansatte med nedsatt funksjonsevne i utøvende stillinger og i virksomheten totalt
- Imidlertid svarer nærmere 22 % at de ikke vet om tilknyttede kunstnere, frilansere eller ansatte utøvende stillinger har funksjonsnedsettelse
  - Denne andelen er vesentlig høyere enn ved spørsmål om ansatte i virksomheten totalt har nedsatt funksjonsevne (5 %)
- På tvers av kunst- og kulturfelt svarer museum noe oftere at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne i virksomheten *totalt* sett (42%)
- Virksomheter innenfor scenekunst svarer noe oftere at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne i *utøvende stillinger* (44%)

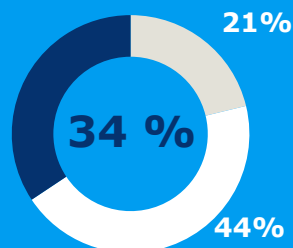
Det er viktig å være oppmerksom på størrelsen på virksomhetene som har deltatt i undersøkelsen, der mange virksomheter har få ansatte. Funksjonsnedsettelse kan i større grad enn «Synlig minoritets- og flerkulturell bakgrunn» være skjult, og dermed ikke noe personen som har besvart spørreskjema har kunnskap om. Mange funksjonsnedsettelse er «ikke synlige» og vil ikke være noe virksomhetene har kunnskap om med mindre de blir fortalt om det. Det er derfor ikke slik at virksomheter som svarer negativt på spørsmålet har mindre mangfold i virksomheten enn de som svarer «Ja». 23

## Prosentandel virksomheter med ansatte eller tilknyttede med nasjonal minoritetsbakgrunn

Ansatte i virksomheten totalt



Representert i skapende eller utøvende stillinger (tilknyttet eller ansatt)



Figurene viser prosentandel «Ja» i blått; «Vet ikke» er markert i grått; og hvit representerer andelen som har svart «Nei».

## Mange har ikke kjennskap til hvorvidt de har kunstnere, frilansere, tilknyttede eller ansatte med nasjonal minoritetsbakgrunn

### Kommentarer:

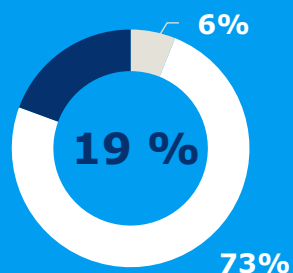
- 20 % av virksomhetene oppgir at de har ansatte med nasjonal minoritetsbakgrunn
  - Det er flere som oppgir at de har ansatte med nasjonal minoritetsbakgrunn i virksomheten med mange ansatte, sammenlignet med virksomheter med få ansatte
- Det er flere blant utøvende stillingene som har nasjonal minoritetsbakgrunn (34 %)
  - Det er en god andel som svarer at de ikke vet om de har ansatte med nasjonal minoritetsbakgrunn
  - Det er høyere andeler som svarer at de ikke vet i større virksomheter
- Det er en tendens til at virksomheter i Finnmark noe oftere oppgir at de har ansatte med nasjonal minoritetsbakgrunn, både i virksomheten totalt og i skapende stillinger

Det er viktig å være oppmerksom på størrelsen på virksomhetene som har deltatt i undersøkelsen, der mange virksomheter har få ansatte. Videre må man være oppmerksom på størrelsen på gruppen vi spør etter representasjon fra. Det vil si hvor mange med den gitte bakgrunnen finnes i befolkningen. Tallene for representasjon av de ulike gruppene kan ikke sammenlignes direkte, da det er ulikt hvor mange personer som har de ulike bakgrunnene undersøkelsen spør etter. Det er heller ikke slik at virksomhetene nødvendigvis har kjennskap til ansattes bakgrunn med mindre de blir fortalt om det. 24

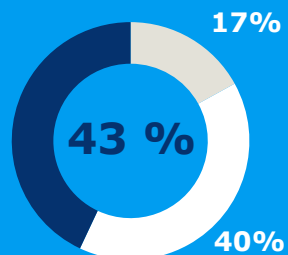


## Prosentandel virksomheter som har ansatte eller tilknyttede med samisk bakgrunn

Ansatte i virksomheten totalt



Representert i skapende eller utøvende stillinger (tilknyttet eller ansatt)



Figurene viser prosentandel «Ja» i blått; «Vet ikke» er markert i grått; og hvit representerer andelen som har svart «Nei».

## Det er vanskeligere å besvare spørsmål om samisk bakgrunn blant skapende/utøvende stillinger enn blant ansatte

### Kommentarer:

- 19 prosent av virksomhetene har personer med samisk bakgrunn ansatt i egen virksomhet
- Prosentandelen av virksomhetene som har ansatte med samisk bakgrunn øker når vi utvider til også å omfatte frilansere eller tilknyttede i skapende stillinger (43 %)
- Det er likevel verdt å nevne at svært mange (17 %) svarer «Vet ikke» på spørsmålet om de har kunstnere, frilansere, eller tilknyttede i skapende eller utøvende stillinger med samisk bakgrunn
- Den høye «Vet ikke»-andelen kan tyde på at mange ikke har denne kunnskapen om de ansatte og synes spørsmålet derfor er vanskelig å besvare – enda vanskeligere blant kunstnere/frilansere/tilknyttede enn blant ansatte i virksomheten
- Det er høyest andel virksomheter som har ansatte med samisk bakgrunn blant de som har geografisk tilhørighet i Nordland og Finnmark
- I disse fylkene har over 70 prosent ansatte med samisk bakgrunn

Det er viktig å være oppmerksom på størrelsen på virksomhetene som har deltatt i undersøkelsen, der mange virksomheter har få ansatte. Videre må man være oppmerksom på størrelsen på gruppen vi spør etter representasjon fra. Det vil si hvor mange med den gitte bakgrunnen finnes i befolkningen. Tallene for representasjon av de ulike gruppene kan ikke sammenlignes direkte, da det er ulikt hvor mange personer som har de ulike bakgrunnene undersøkelsen spør etter. Det er heller ikke slik at virksomhetene nødvendigvis har kjennskap til ansattes bakgrunn med mindre de blir fortalt om det. 25

# Mangfold i innhold

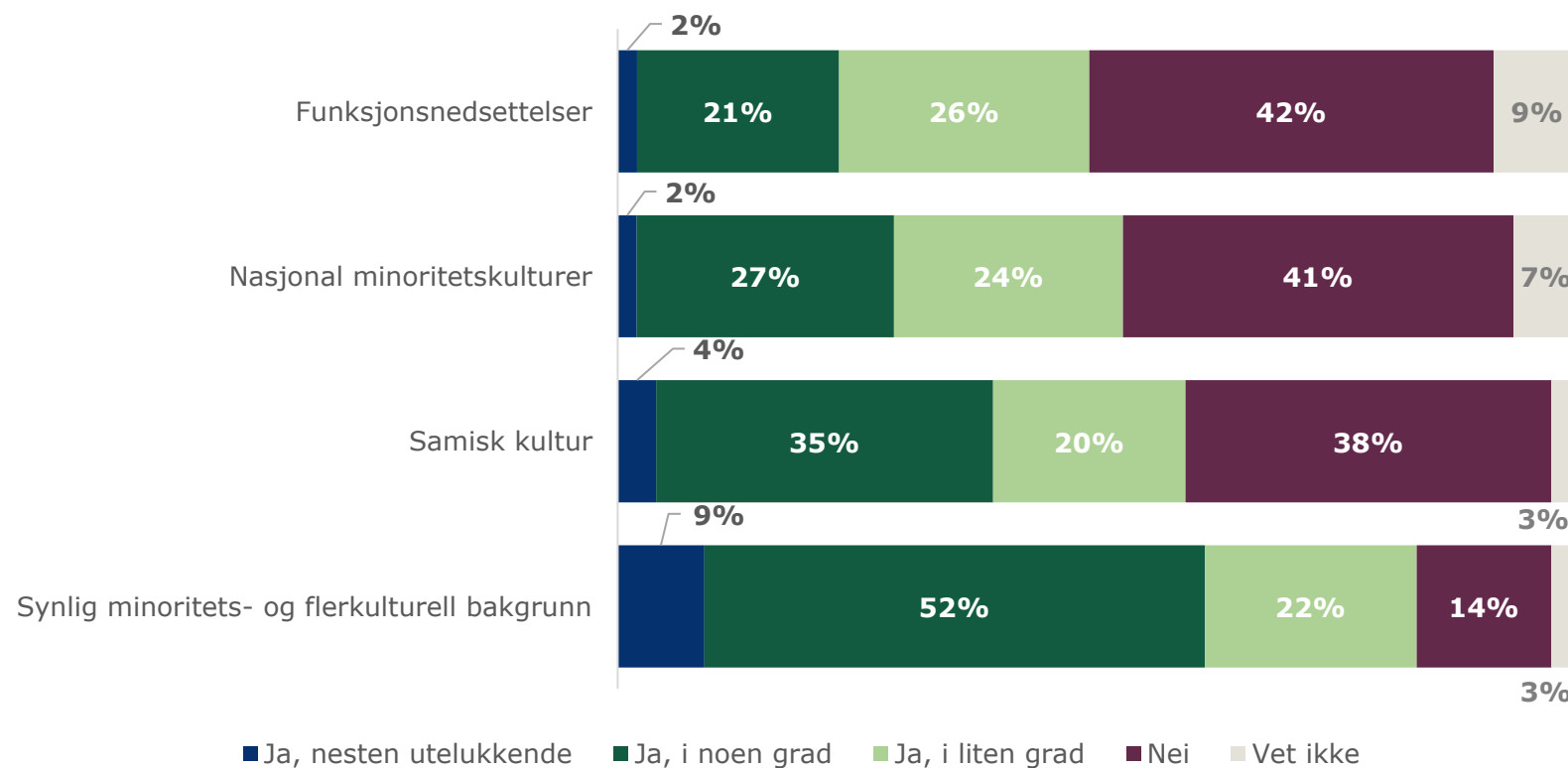
I denne delen ser vi på representasjon av utvalgte grupper i virksomhetenes produksjon og program.

Virksomhetene har blitt bedt om å vurdere aktiviteter eller planlagte aktiviteter de siste 2 år.



# Tematikk relatert til synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn er oftere del av program og produksjon

Inneholder programmet eller produksjonen deres tematikk relatert til:



## Kommentarer:

- Representasjon i produksjon og program varierer på tvers av de ulike gruppene
- Det er flest som har tematikk til synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn
  - Få personer svarer «Nei» på at de har tematikk relatert til denne gruppen
- Det er flest virksomheter som svarer «Nei» til at de har tematikk relatert til funksjonsnedsettelse
  - Det er også flest som svarer at de ikke vet om program og produksjon inneholder denne tematikken
- Det er noe flere som oppgir at de har tematikk relatert til samisk kultur enn nasjonale minoritetskulturer

# Tendenser knyttet til mangfold i innhold

## MANGFOLD I INNHOLD PÅ TVERS AV KUNST- OG KULTURFELT:

- Det er få systematiske forskjeller mellom de ulike kunst- og kulturfeltene når det kommer til grad av mangfold i innhold (virksomhetens program og produksjon)
- Vi ser likevel noen tendenser når det gjelder tematikk i produksjon/program relatert til *nasjonal minoritetsbakgrunn*. Virksomheter som representerer museer har en høyere andel som svarer bekreftende på at de har program/produksjon relatert til denne minoritetsbakgrunnen, sammenlignet med andre kunst- og kulturfelt

## MANGFOLD I INNHOLD PÅ TVERS AV GEOGRAFISKE GRENSER:

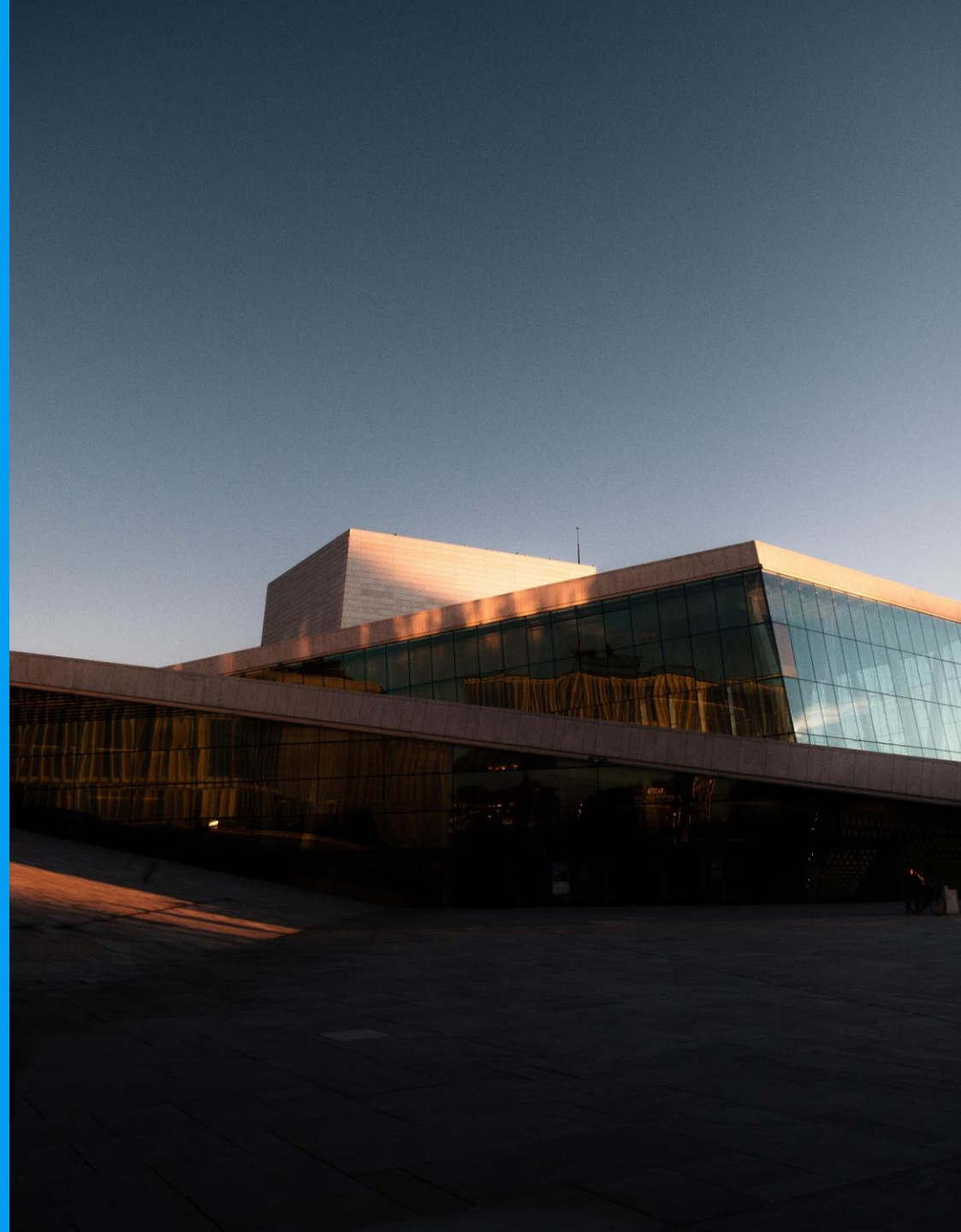
- Kartleggingen gir uttrykk for at virksomheter i Nordland og Finnmark oftere har tematikk relatert til *samisk kultur* i program/produksjon
- Analyser kan også tyde på at virksomheter i Oslo og Finnmark oftere jobber utelukkende med tematikk relatert til *synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn*

## MANGFOLD I INNHOLD BLANT VIRKSOMHETER MED KJERNEAKTIVITETER KNYTTET TIL MANGFOLD:

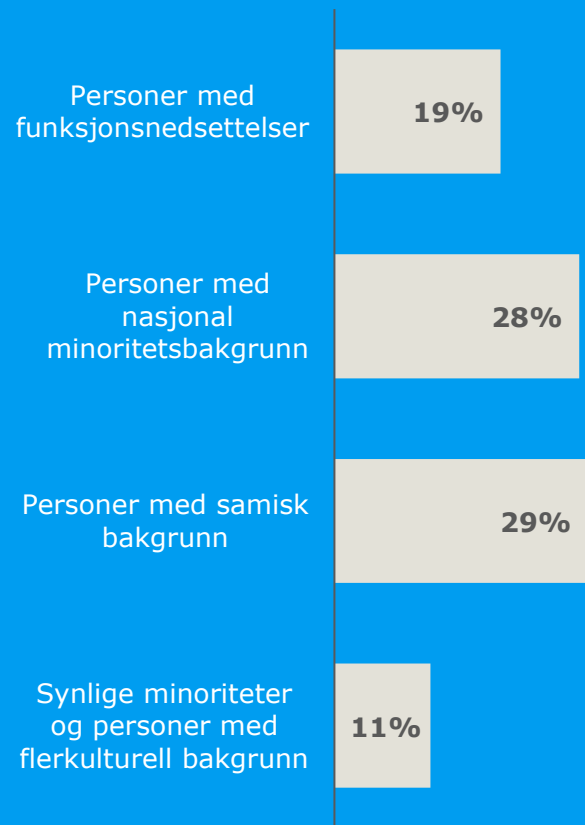
- 28 % av de som har besvart undersøkelsen sier at kjerneaktivitetene deres knytter seg til representasjon av eller arbeid med grupper som representerer mangfold
- Analyser tyder på at virksomheter som oppgir at deres kjerneaktiviteter er relatert til mangfold, også oftere har tematikk relatert til de ulike mangfoldsgruppene enn de som ikke har kjerneaktiviteter relatert til mangfold

# Besøksmangfold

I denne delen ser vi på hvordan virksomhetene opplever representasjonen av ulike grupper blant besøkende/publikum/lesere.



## Prosentandel virksomheter som svarer «Vet ikke»



## Kunnskap om publikum er varierende

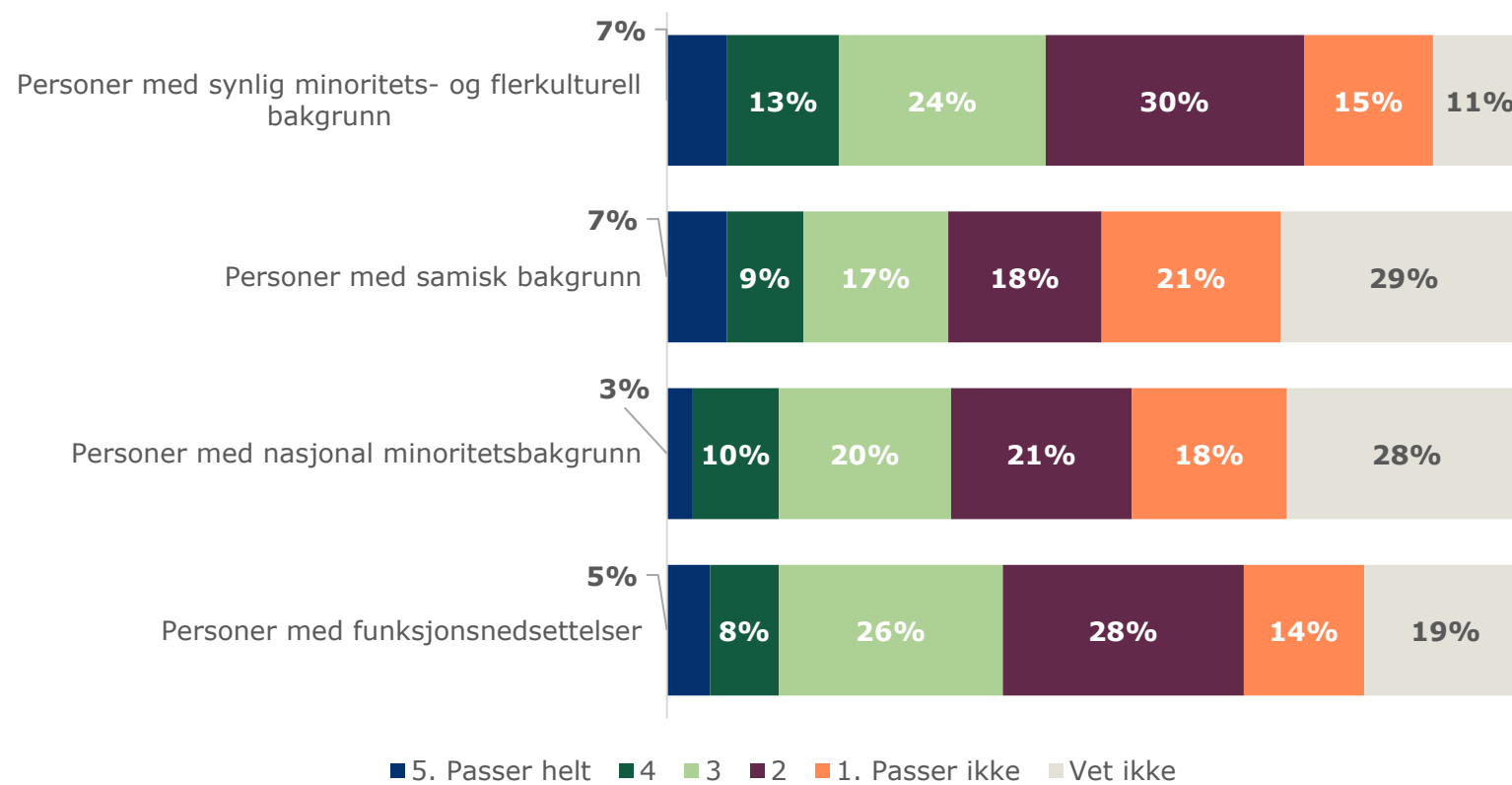
### Kommentarer:

- Det er vanskelig for virksomhetene å svare på hvordan ulike grupper er representert blant publikum
- Det fremstår som særlig vanskelig for virksomhetene å svare for grupper som i mindre grad er synlige
  - Dette kan ses ved høyere «Vet ikke» andeler på spørsmålene om samisk bakgrunn og nasjonal minoritetsbakgrunn
- Det er færrest (11 %) som svarer «Vet ikke» når de får spørsmål om hvordan synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn er representert

Det er vanskelig for virksomhetene å svare på hvordan ulike grupper er representert blant publikum. Spørsmålene krever kjennskap om publikum. Resultatene bør ses som en antakelse fra virksomhetenes side. For at svarene skulle vært nøyaktige ville det vært nødvendig med undersøkelser blant publikum. Resultatene er likevel nyttige for å gi en indikasjon på hvordan virksomhetene opplever at de treffer målgruppene.

# Flere opplever at det er utfordrende å oppnå tilstrekkelig med mangfold blant publikum

Er følgende grupper tilstrekkelig representert blant publikum/brukere/lesere:



## Kommentarer:

- Få virksomheter svarer at gruppene de har blitt presentert for er tilstrekkelig representert blant besøkende/publikum/lesere
- 45 prosent svarer «1. Passer ikke» eller «2» når de får spørsmål om representasjon av synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn
- Når det gjelder personer med funksjonsnedsettelse er det mange virksomheter som svarer «3», noe som kan være et uttrykk for at det er vanskelig å besvare spørsmålet

# Tendenser knyttet til mangfold blant besøkende/publikum/lesere

## BESØKSMANGFOLD PÅ TVERS AV VIRKSOMHETSSTØRRELSE:

- Når vi ser på tendenser knyttet til mangfold blant besøkende/publikum/lesere, ser vi en tendens til at virksomheter svarer mer negativt på representasjon, jo flere ansatte de har

## BESØKSMANGFOLD PÅ TVERS AV GEOGRAFISKE GRENSER:

- Analyser kan tyde på at virksomheter med hovedtilholdssted i Oslo oftest (sammenlignet med andre geografiske tilknytninger) svarer at *synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn* er tilstrekkelig representert blant besøkende/publikum/lesere
- Vi ser også at virksomheter med geografisk tilknytning til Finnmark og Nordland noe oftere svarer at personer med *samisk bakgrunn* er representert blant besøkende/publikum/lesere

## BESØKSMANGFOLD BLANT VIRKSOMHETER MED KJERNEAKTIVITETER KNYTTET TIL MANGFOLD:

- 28 % av de som har besvart undersøkelsen sier at kjerneaktivitetene deres knytter seg til representasjon av eller arbeid med grupper som representerer mangfold
- Analyser tyder på at virksomheter som oppgir at deres kjerneaktiviteter er relatert til mangfold, også svarer mer positivt på spørsmålet om de har representasjon blant publikum
- Disse forskjellene gjelder imidlertid ikke når det gjelder *personer med nedsatt funksjonsevne*

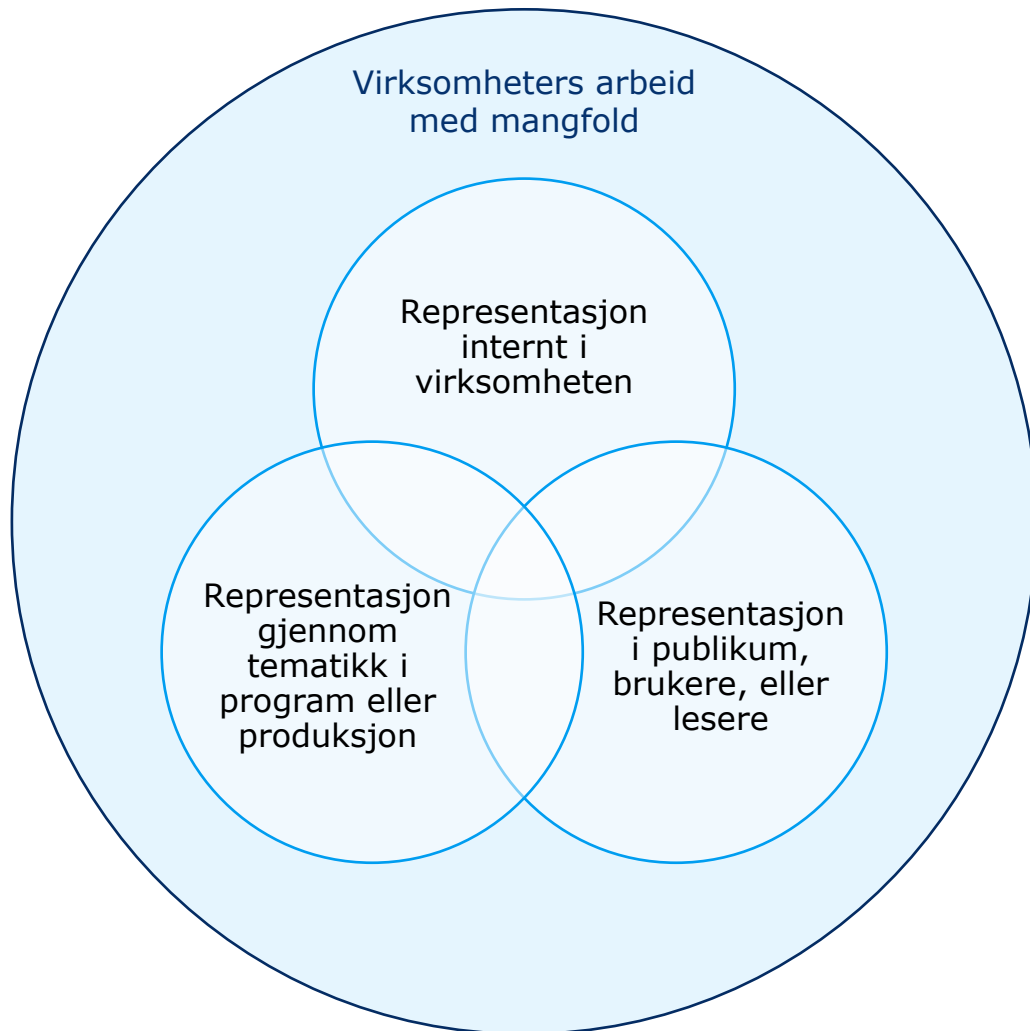


# Sammenhenger og dybdeanalyser

Til nå har vi sett på hvordan virksomhetene svarer når de får spørsmål om mangfold og representasjonen. I denne delen ser vi på om det er sammenhenger i hvordan virksomhetene svarer på spørsmålene.



# Sammenheng mellom virksomheters arbeid med mangfold og oppgitt representasjon



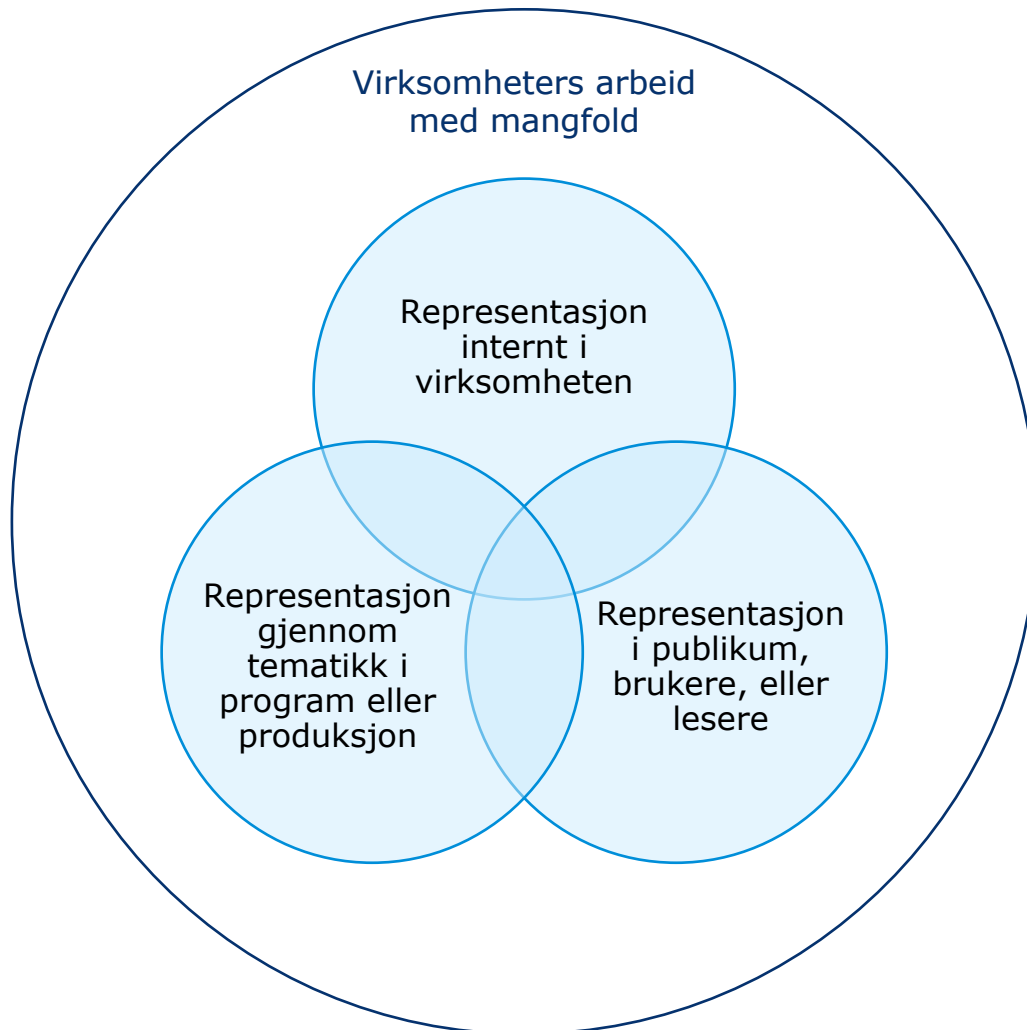
## Kommentarer:

Gjennom undersøkelsen har vi flere indikasjoner på hvordan virksomhetene arbeider med mangfold. Dette kan relateres til om de har mål, gjør tiltak, og hvordan de vurderer ulike barrierer og suksesskriterier. Vi har sett på om det er sammenhenger mellom virksomhetenes arbeid og hvordan de svarer på spørsmål om representasjon av de ulike gruppene som er underrepresentert i kunst- og kulturlivet.

- Virksomheter som har tiltak for å fremme mangfold internt i egen organisasjon har oftere mangfold blant ansatte
- Virksomheter som svarer høyt på suksessindeksen, har oftere ulike grupper representert blant ansatte
- Virksomheter som oppgir at de har høy målgruppeforståelse, oppgir også at de har mer representasjon blant publikum/brukere/lesere

Det er viktig å være oppmerksom at besvarelsene knyttet til representasjon har noe usikkerhet, og at det en del steder er mange som har besvart «Vet ikke». 34

# Sammenhenger mellom representasjon internt, i tematikk og blant publikum/brukere/lesere



## Kommentarer:

- Virksomheter som har ansatte i skapende stillinger med spesifikke bakgrunner, har oftere tematikk i program/produksjon relatert til den aktuelle bakgrunnen
- Det er en tendens til at virksomheter som har ansatte med en spesifikk bakgrunn oftere opplever at denne gruppen er tilstrekkelig representert blant publikum/brukere/lesere
- For enkelte grupper er det også en sammenheng mellom representasjon i tematikk og representasjon blant publikum/bruker/lesere

Det er viktig å være oppmerksom at besvarelsene knyttet til representasjon har noe usikkerhet, og at det en del steder er mange som har besvart «Vet ikke». 35



# 05. Erfaringer

Det er første gang det gjennomføres en kartlegging av virksomheters arbeid med mangfold innenfor kunst- og kulturfeltet. I arbeidet med å forstå hvordan resultatene skal tolkes er det derfor gjennomført samtaler med utvalgte virksomheter. Formålet er å få innsikt i hvordan de har forstått spørsmålene i spørreskjemaet, og i hvilken grad skjemaet dekker forhold virksomhetene er opptatt av. Dette kapitlet presenterer ni virksomheters erfaringer og vurderinger i etterkant av datainnsamlingen.



# 79 %

Svarer at de har mål for mangfold.

I intervjuene spurte vi informantene: «Hva legger du i det å ha mål?».

## Hva innebærer det å ha et mål?

- Mål beskrives som noe **overordnet**, og er gjerne forankret i virksomhetens **strategi**
- Flere informanter forteller også at mål bør **defineres** og utformes **skriftlig**
- Videre bør målet også være **allmenn kjent** blant de ansatte i virksomheten
- Mange uttrykker også at målet i seg selv har en hensikt, og at det er uttrykk for at man tar **ansvaret sitt på alvor** og ønsker å **oppnå noe**
- Det nevnes også gjentatte ganger at mål bør kunne **følges opp** og er noe man kan **rapportere** på
- Målet bør være **målbart**, men trenger ikke nødvendigvis å tallfestes/kvantifiseres
- Noen forteller også at mye av arbeidet med mangfoldet er **ikke-bevisste handlinger**, og at konkrete mål kan bidra til å gjøre arbeidet **tydeligere**



# 87 %

Svarer at de gjør konkrete tiltak for å fremme mangfold.

I intervjuene spurte vi informantene: «Har du et eksempel på tiltak som dere gjør for å fremme mangfold?».

## Hvilke tiltak fokuserer virksomhetene på?

- Samtlige informanter har eksempler på hvilke tiltak de gjør for å fremme mangfold, og svarene varierer fra eksempler **internt i egen virksomhet**, ved valg av **samarbeidspartnere eller tilknyttede kunstnere**, ved valg av **innhold/program**, og blant **publikum**
- Et eksempel på tiltak internt i egen virksomhet kan være **målrettede utplasseringer**, for eksempel gjennom NAV
- Ved valg av tilknyttede kunstnere, nevnes **åpne konkurranser for yngre kunstnere** som et eksempel
- Ved valg av innhold/program, trekker flere informanter frem **tydelighet i programsetting og bestillingsverk** og viktigheten av å belyse **temaer** med fokus på ulike språk og kulturer
- Flere nevner også **gratis adgang** for barn og **etablering av heis** for bevegelseshemmede for å sikre mangfold og inkludering blant publikum



«Det blir veldig mye synsing. Det hadde kanskje vært mer nyttig å spørre: Hva tror du om din egen organisasjon, og hva vet du faktisk. Det er stor forskjell mellom hva vi antar og hva vi faktisk har tall på. Her tror jeg det er en stor mismatch».

## Mange synes det er vanskelig å besvare spørsmål om mangfold og representasjon

Etter spørreundersøkelsen var lukket, ble det gjennomført dybdeintervjuer med utvalgte virksomheter. I intervjuene fikk informantene spørsmål om hvordan de opplevde å bli spurt om mangfold og representasjon i spørreskjemaet. Intervjuene avdekket blant annet:

- De aller fleste **forstod skillet** mellom spørsmål knyttet til virksomheten *totalt* og spørsmål knyttet til *kunstnere, frilansere eller tilknyttede i skapende eller utøvende stillinger med synlig minoritets- eller flerkulturell bakgrunn*
- Mange synes det var **vanskelig å svare** på spørsmål om mangfold og representasjon, ofte begrunnet i at man **ikke samler inn denne type informasjon** og at det er vanskelig å vite hvilke «grupper» ulike mennesker identifiserer seg med. I noen tilfeller kjenner man heller ikke til **ansettelsesforholdet**. Noen poengterte også at det er vanskelig å vite «**hva som er nok**» for å være representert – er én person «nok»?
- I motsatt ende kunne andre fortelle at de **ikke hadde noe problem med å svare**. Enkelte begrunnet det i at det er **lettere å ha oversikt når virksomheten er av mindre størrelse**

# Begrepsbruk: Synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn

Intervjuene avdekket hvordan informantene opplevde definisjonen på gruppen «synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn».

- Noen av informantene opplevde definisjonen som **krevende, problematisk, gammeldags** og/eller **oppkonstruert**
  - Dette ble blant annet begrunnet med at man **ikke ønsker å sette folk i bås**, men at alle **burde få definere seg selv**
- Andre mente at slike definisjoner ofte blir for **smale**, men påpekte at «sånn må det kanskje være»
- Flere opplever også at definisjonen gjorde **forståelsen klarere** og at den **skapte bevisstgjøring** - blant annet fordi den favner bredt
- Mange oppfattet dette som en **tilstrekkelig inndeling** i en kartlegging, og forstod gruppen også uten hjelp fra definisjonen
- Selv om flere opplevde definisjonen som **god**, så synes flere at det var **vanskelig å svare** presist



«Personer som skiller seg fra majoritetsbefolkningen ved for eksempel hudfarge, navn, religionsutøvelse eller kulturell tilhørighet».



«Det er et godt begrep og en god definisjon, men det blir ikke nøyaktig når jeg skal svare på vegne av vår virksomhet».



# Begrepsbruk: Personer med funksjonsnedsettelse

Intervjuene avdekket hvordan informantene opplevde definisjonen på gruppen «personer med funksjonsnedsettelse».

- De aller fleste informantene synes det var  **greit**  å bli spurt om dette som en gruppe, og at det er  **viktig**  fordi det er en gruppe med  **lite fokus**  i sektoren
- Andre forteller at de «godt kan jobbe innenfor de parameterne og forstår hva som menes», men  **ønsker seg et mer inkluderende ord**  - et ord som bør « **forbedres** » og « **videreutvikles** »
- Det påpekes også at det kan være  **vanskelig å svare på spørsmål**  fordi gruppen er så  **bred** , og at det vil være  **ulike tiltak/tilnærminger for de ulike undergruppene**  innad i kategorien
- Enkelte mener også at de som er en del av gruppen, skal få  **beskrive seg selv**
- Noen synes også at det var  **overaskende, men nyttig og bevisstgjørende** , å få spørsmål om denne gruppen



«Synshemming, bevegelseshemming, hørselshemming, utviklingshemming eller psykososiale funksjonsnedsettelse».



«Det er en god politisk og juridisk definisjonen, og omfatter en gruppe med lite fokus i kunst- og kultursektoren».



«Vi programmerer forestillinger som viser diversiteten i feltet vårt. Rent tematisk så prøver vi også å programmere historier som utfordrer konvensjonene slik at vi er med på å sikre et mangfold i programmet vårt».

## Representasjon gjennom tematikk i program eller produksjon

- Hva den enkelte legger i å være representert gjennom tematikk **varierer** utfra kunst- og/eller kulturfelt
- Noen virksomheter arbeider ikke med spesifikke temaer/programmer, men arrangerer åpne arrangementer for **frilansere**
  - I slike tilfeller oppleves det vanskelig å skulle svare på vegne av kunstnere som jobber med ulike temaer
- Andre virksomheter jobber med programskrivning/programutvikling, og er opptatt av å lage **gode konkurranser** for de som skal delta
  - I slike tilfeller forteller informanten at det skal være en **inkluderende prosess** med **åpne invitasjoner** – uavhengig av hvilken bakgrunn man har
  - Her forklares mangfold som et **viktig kriterium** som trekkes inn i alle prosesser
- Av eksempler nevnes blant annet **belysning av et kulturelt uttrykk, debatter om politiske situasjoner i andre land**, og **inkludering** av personer med minoritetsbakgrunn **i debatter og samtaler**



«Vi har ikke ressurser til å innhente oversikt over publikum».



«Vi har for dårlig og lite kunnskap om vårt publikum, og publikumsundersøkelser står ikke øverst på vår agenda».

## Mange har lite kjennskap til mangfold blant deres publikum

- Mange forteller at det er **vanskelig å svare på spørsmål** om publikum fordi dette ikke måles
- Flere nevner at årsaken er at det er krevende å måle, men at man kanskje kunne gjort **stikkprøver**
- Andre påpeker at man **ikke bør føre statistikk** over hvem som kommer til ulike arrangementer



«Vi kunne nok ha kommet med mer konkrete innspill – for eksempel hva som er forankret i strategien og hvilke målsettinger vi har satt oss fremover».

## Flere kunne besvart mer detaljerte spørsmål om mangfold

- «Jeg tror vi kunne besvart mer detaljerte spørsmål. Svaralternativene kunne også vært mer nyansert, med mulighet for å legge igjen kommentarer underveis – nettopp for å fange opp nyansene»
- «En del ting vet vi ikke, og det vi fikk spørsmål om i undersøkelsen var nok dekkende. Vi var allerede litt på tynn is»
- «Vi kunne selvfølgelig besvart spørsmål om hvordan vi forholder oss til nasjonale minoriteter og andre minoriteter, eller om arrangementene våre»
- «Vi kunne svart mer på hva vi kan tilby som virksomhet. Men, jeg liker ikke å telle eller gjøre noe som setter personer i grupper»
- «Vi kunne gitt mer detaljer, for eksempel kunne vi ha listet opp målsetninger og lignende»

## Øvrige tilbakemeldinger fra informantene

«Det setter i gang noen tanker og refleksjoner som jeg kanskje ikke hadde gjort meg uten at det hadde kommet en sånn type undersøkelse».

«Jeg opplevde det i det hele tatt positivt å få en sånn undersøkelse. At man tør å lage ulike kategorier og stille spørsmål. Det kjennes hardt å svare nei/vet ikke, men jeg tror det er viktig».

«Undersøkelser kan ikke passe alle, så det er forståelig at ikke alt passer ens egen virkelighet».

«Man bør jobbe videre med begrepet synlige minoriteter».



### Var det noe du opplevde som spesielt *positivt* med undersøkelsen?

Samtlige informanter fortalte at de var positive til at kartleggingen gjennomføres, og at det betyr at «saker og ting er på gang».

Andre fortalte også at man synes kartleggingen er en «fin påminnelse» og at det er bra at det rettes oppmerksomhet mot mangfold i kunst- og kultursektoren. Det ble også sagt at kartleggingen representerer et viktig satsningsområde, og at man (som representanter i sektoren) har et ansvar for å inkludere minoriteter på ulike måter.

Flere registrerte også at tematikken er høyst relevant, og synes det var fint å se de ulike definisjonene.



### Var det noe du reagerte negativt på i undersøkelsen?

Flere informanter synes noen spørsmål var vanskelige å svare på, og måtte til tider «klø seg i hodet». Andre nevnte at man gjerne gjør mye, men at det ikke nødvendigvis er synlig eller noe man fikk forklart i undersøkelsen. Det ble også etterspurt flere åpne kommentarfelt for å tydeliggjøre eller utbrodere svaret sitt.

Flere hadde også problemer med begrepet «synlige minoriteter» fordi det er uklart hvorvidt dette er et begrep man kan bruke aktivt, og at det legges ensidig vekt på hudfarge. Andre forteller også at man er bekymret for at man begynner å telle synlige minoriteter, og stiller spørsmålstegn ved hvorfor det er viktig og hvorvidt man kan rapportere på andre måter isteden.



# 06. Vedlegg

Vedlagt følger spørreskjemaet

### KARTLEGGING AV MANGFOLD I KUNST- OG KULTURSEKTOREN

Formålet med denne undersøkelsen er å kartlegge hvordan det jobbes med mangfold innenfor kunst- og kulturfeltet. Undersøkelsen er derfor likt utformet for alle virksomhetene i målgruppen. Målgruppen er virksomheter som har mottatt tilskudd for drift innen feltene musikk, litteratur, scenekunst, visuell kunst og museum.

Spørsmålene i undersøkelsen er like for store og små virksomheter, på tvers av kunst- og kulturfelt og geografi. Det er naturlig at små virksomheter svarer lavere på enkelte forhold, det samme gjelder virksomheter med mindre besøk eller begrenset program.

Målet med kartleggingen er å undersøke kunst- og kulturfeltene samlet snarere enn for enkelt virksomheter. I analysene vil resultatene benyttes for å belyse mangfold samlet og for ulike grupperinger.

#### Spørsmål

Dersom dere har spørsmål til undersøkelsen kan dere ta kontakt med Rambøll Management Consulting per e-post [skjemasupport@ramboll.com](mailto:skjemasupport@ramboll.com)

FORRIGE

NESTE

5%

### Faktaopplysninger

Før dere kommer til spørsmålene i undersøkelsen ønsker vi derfor å spørre etter noen faktaopplysninger for virksomheten.

Hvor mange ansatte er dere i virksomheten?

- 1-5 ansatte
- 6-10 ansatte
- 11-20 ansatte
- 21-50 ansatte
- 51-100 ansatte
- Over 100 ansatte

FORRIGE

NESTE

11%

### Faktaopplysninger

Kryss av for det som stemmer for deres virksomhet:

- Vi jobber på tvers av flere kommuner
- Vi jobber på tvers av landegrenser
- Vi jobber kun i egen kommune
- Vet ikke

Hvilken kategori tilhører kommunen der dere har størst tilstedeværelse:

- Tettsted med minst 100 000 innbyggere
- Tettsted med 15000 til 99 999 innbyggere
- Tettsted med 5000 til 14 999 innbyggere
- Tettsted med 2000 til 4999 innbyggere
- Tettsted med mindre enn 2000 innbyggere
- Ikke relevant

I hvilket fylke har dere størst tilstedeværelse?

-- Velg --

FORRIGE

NESTE

**Faktaopplysninger**

Hvilke kunst- eller kulturfelt jobber din virksomhet innenfor:

Dersom dere jobber tverrfaglig eller i flere kunst- eller kulturfelt, kryss av for de aktuelle.

Flere valg er mulig.

- Musikk
- Litteratur
- Scenekunst
- Visuell kunst
- Museum
- Annet

Annet, beskriv

**MÅLSETNINGER OG ARBEID MED MANGFOLD**

Du har svart at dere har konkrete tiltak for å fremme mangfold. Har dere tiltak for å fremme mangfold:

|  | Ja                    | Nei                   | Vet ikke              |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Internt i egen organisasjon (eks. rekruttering, ansatte)   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ved valg av samarbeidspartnere eller tilknyttede kunstnere | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ved valg av innhold og program                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Blant publikum/brukere/lesere                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Andre, områder:

**MÅLSETNINGER OG ARBEID MED MANGFOLD**

I denne delen ønsker vi å innhente informasjon om hvordan dere jobber med mangfold.

Har dere mål for mangfold?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Er kjerneaktivitetene representasjon av eller arbeid med grupper som representerer mangfold?

Eks. et samisk museum, en festival som i hovedsak presenterer flerkulturelt innhold, et teater som jobber eksplisitt med personer med funksjonsnedsettelse

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Gjør dere konkrete tiltak for å fremme mangfold?

- Ja
- Nei
- Vet ikke



**MÅLSETNINGER OG ARBEID MED MANGFOLD**

Nedenfor definerer vi noen grupper/personer som kan være underrepresenterte i kulturlivet.

I hvilken grad vil du si at deres virksomhet jobber for å legge til rette for eller sette fokus på disse?

|  | 1. Ikke i det hele tatt | 2                     | 3                     | 4                     | 5. I svært stor grad  | Vet ikke              |
|--|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn<br><i>Personer som skiller seg fra majoritetsbefolkningen ved for eksempel hudfarge, navn, religionsutøvelse eller kulturell tilhørighet.</i> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|   |                       |
|---|-----------------------|
| Nasjonale minoriteter<br><i>Kvener/norskfinner, jøder, skogfinner, romer og romanifolk.</i> | <input type="radio"/> |
|---|-----------------------|

|       |                       |
|-------|-----------------------|
| Samer | <input type="radio"/> |
|-------|-----------------------|

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Personer med funksjonsnedsettelse<br><i>Synshemming, bevegelseshemming, hørselshemming, utviklingshemming eller psykososiale funksjonsnedsettelse.</i> | <input type="radio"/> |
|--|-----------------------|

**MÅLSETNINGER OG ARBEID MED MANGFOLD**

Nedenfor definerer vi noen grupper/personer som kan være underrepresenterte i kulturlivet.

I hvilken grad vil du si at deres virksomhet jobber for å legge til rette for eller sette fokus på disse?

|   | 1. Ikke i det hele tatt | 2                     | 3                     | 4                     | 5. I svært stor grad  | Vet ikke              |
|---|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Personer i ulike aldersgrupper (barn, unge og eldre etc.) | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personer med ulik kjønnsidentitet                         | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personer med ulik seksuell orientering                    | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personer med ulik sosial- og økonomisk bakgrunn           | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Andre, spesifiser

**MÅLSETNINGER OG ARBEID MED MANGFOLD**

Hvor godt passer følgende utsagn for å beskrive deres virksomhet?

|   | 1. Passer ikke        | 2                     | 3                     | 4                     | 5. Passer helt        | Vet ikke              |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Vi kommuniserer åpent våre mål og ambisjoner for mangfold                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vi klarer ikke prioritere mangfold i det daglige arbeidet vårt                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vi ser på mangfold som en naturlig del av driften, og ikke som et eget prosjekt |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
| For oss er det å nå et mangfoldig publikum/brukergruppe en prioritet            |                       |                       |                       |                       |                       |                       |

**MÅLSETNINGER OG ARBEID MED MANGFOLD**

Hvor godt passer følgende utsagn for å beskrive deres virksomhet?

|  | 1. Passer ikke        | 2                     | 3                     | 4                     | 5. Passer helt        | Vet ikke              |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Økonomi er en utfordring for vårt arbeid med mangfold                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vi har en leder/ ledelse/styre som ser verdien av mangfold                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vi forstår hva som gjør oss relevante for ulike målgrupper                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vi mangler kompetansen vi trenger for å kunne jobbe helhetlig med mangfold                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vi gjør en innsats for å bygge relasjoner og inngå samarbeid som representerer et mangfold | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## MANGFOLD OG REPRESENTASJON

I denne delen ønsker vi å kartlegge mangfold i sektoren. Vi vil derfor vite om deres virksomhet har representasjon fra ulike grupper blant personell, i program/innhold og blant publikum/lesere/brukere. Det er ikke forventet at dere har nøyaktige tall, og det å spørre enkelt personer krever egne etiske refleksjoner. Det er derfor mulig å besvare "vet ikke" der dere ikke kan ta stilling til spørsmålet med den kunnskapen dere har i dag.

I rollen som nasjonal koordinator for mangfold har Kulturrådet valgt å ha et særskilt fokus på følgende målgrupper som vurderes som særskilt underrepresenterte og/eller møter særlige utfordringer i kunst- og kulturlivet: synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn, nasjonale minoriteter, samer og personer med funksjonsnedsettelse. Det er disse gruppene som er i fokus i denne delen av kartleggingen.

### Definisjoner:

- Med **synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn** mener vi her personer som skiller seg fra majoritetsbefolkningen ved for eksempel hudfarge, navn, religionsutøvelse eller kulturell tilhørighet.
- Med **nasjonale minoriteter** mener vi her kvener/norskfinner, jøder, skogfinner, romer og romanifolk.
- Med **personer med funksjonsnedsettelse** mener vi personer med synshemming, bevegelseshemming, hørselshemming, utviklingshemming eller psykososiale funksjonsnedsettelse.

FORRIGE

NESTE

 61%

**MANGFOLD OG REPRESENTASJON**

Virksomheten totalt, har dere ansatte (uavhengig av type stilling) i virksomheten med:

Trykk på ikonene dersom du har behov for å se definisjonene på nytt.

|   | Ja                    | Nei                   | Vet ikke              |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Synlig minoritets- eller flerkulturell bakgrunn ⓘ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Samisk bakgrunn                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nasjonal minoritetsbakgrunn ⓘ                     |                       |                       |                       |
| Funksjonsnedsettelse ⓘ                            |                       |                       |                       |

**MANGFOLD OG REPRESENTASJON**

Har dere kunstnere, frilansere eller tilknyttede i skapende eller utøvende stillinger med:

|   | Ja                    | Nei                   | Vet ikke              |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Synlig minoritets- eller flerkulturell bakgrunn ⓘ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Samisk bakgrunn                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nasjonal minoritetsbakgrunn ⓘ                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Funksjonsnedsettelse ⓘ                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**MANGFOLD OG REPRESENTASJON**

Inneholder programmet eller produksjonen deres tematikk relatert til:

Vi ber om at du svarer med utgangspunkt i aktiviteter eller planlagte aktiviteter de siste 2 år.

|   | Ja, nesten<br>utelukkende | Ja, i noen grad       | Ja, i liten grad      | Nei                   | Vet ikke              |
|---|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Synlig minoritets- eller flerkulturell bakgrunn ⓘ | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Samisk kultur                                     | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nasjonale minoritetskulturer ⓘ                    | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Funksjonsnedsettelse ⓘ                            | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**MANGFOLD OG REPRESENTASJON**

Vennligst angi hvor godt utsagnene passer for å beskrive mangfold blant deres publikum/brukere/lesere?

|   | 1. Passer ikke        | 2                     | 3                     | 4                     | 5. Passer helt        | Vet ikke              |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Personer med synlig minoritets- eller flerkulturell bakgrunn er tilstrekkelig representert blant vårt publikum/brukere/lesere | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personer med samisk bakgrunn er tilstrekkelig representert blant vårt publikum/brukere/lesere                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personer med nasjonal minoritetsbakgrunn er tilstrekkelig representert blant vårt publikum/brukere/lesere                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Personer med funksjonsnedsettelse er tilstrekkelig representert blant vårt publikum/brukere/lesere                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### Invitasjon til oppfølgingsamtaler

Dette er første gang det gjennomføres en kartlegging av mangfold innenfor kunst- og kulturfeltet. I arbeidet med å forstå hvordan resultatene skal tolkes er det planlagt å gjennomføre samtaler med utvalgte virksomheter. Formålet er å få innsikt i hvordan dere har forstått spørsmålene i spørreskjema, og hvilken grad skjemaet dekker forhold dere er opptatt av.

Det er ingen rette eller gale svar. Vi ønsker tilbakemeldinger både fra de som er positive, negative og mer nøytrale til undersøkelsen.

Kan vi kontakte deg for en oppfølgende samtale på inntil 30 minutter?

Ja

Nei


FORRIGE

NESTE

88%

### Avslutning

Tusen takk for at dere tok dere tid til å delta i denne kartleggingen.

Alle spørsmålene er nå besvart. Dere kan skrive ut besvarelsen ved å trykke på printerikonet 

Når denne nettsiden lukkes låses besvarelsen for redigering, slik at ingen utenforstående får tilgang på deres svar.

FORRIGE

AVSLUTT

100%

Bright  
ideas.  
Sustainable  
change.

RAMBOLL