



KULTURRÅDET
Arts Council
Norway

Et kunnskapsbasert og langsiktig mangfoldsarbeid

Forprosjektrapport for utviklingen av Kulturrådets rolle som nasjonal
koordinator for økt mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren

Anne Ogundipe, Silje Eikemo Sande og Ellen K. Aslaksen



Forord

Denne rapporten er skrevet som et ledd i å utrede grunnlaget for Kulturrådets nye oppdrag som nasjonal koordinator for mangfold, inkludering og deltakelse i kulturlivet, slik det er gitt i tildelingsbrevet til Kulturrådet for 2020. Prosjektet er gjennomført i perioden 10. februar til 1. mai 2020 under helt spesielle omstendigheter. I denne perioden kom koronapandemien til Norge og snudde opp ned på vante arbeidsmåter og reduserte samtidig mulighetene for samhandling og fysiske dialogmøter. Prosjektteamets ambisjoner om å utvikle prosjektet i tett dialog med både kolleger i Kulturrådet og aktører i sektoren måtte reduseres betraktelig. Rapporten må betraktes som første ledd i et viktig og ambisiøst utviklingsarbeid. I neste fase må både Kulturrådets fagansatte og den store bredden av kulturlivets aktører bringes inn i utviklingsarbeidet. Det er i fagmiljøene de verdifulle erfaringene finnes, og det er disse erfaringene med mangfoldsarbeid i sin fulle bredde, som må danne grunnlaget for det videre arbeidet.

Til tross for barske arbeidsdager for mange av våre kolleger har flere tatt seg tid til å lese utkast til rapporten og gi oss verdifulle innspill og kommentarer. Tusen takk!

Og så til slutt – denne rapporten er bestilt av Kulturrådets ledelse og skal fungere som beslutningsgrunnlag for den videre utviklingen av det nye mangfoldsoppdraget. Likevel har vi hatt flere lesere i tankene. Vi håper vårt bidrag også kan brukes inn i den større samtalen om hvordan kunst- og kulturlivet kan bli mer relevant, meningsfullt og tilgjengelig for flest mulig.

Anne Ogundipe
Silje Eikemo Sande
Ellen K. Aslaksen

Oversikt over rapporten

I kapittel 1 redegjør vi for forprosjektets mandat og for arbeidsmetodene som er brukt. I tillegg presenterer vi rammene for mangfoldsoppdraget.

I kapittel 2 diskuterer vi mangfoldsbegrepet og foreslår en avgrensning av mangfoldsoppdragets ansvarsområde. Vi sorterer mellom mangfold som paraplybegrep, et begrep om «kulturelt mangfold» med utgangspunkt i uttrykksmessige dimensjoner og mangfold som rettighetsbegrep. Vi tar til orde for å avgrense mangfoldsoppdragets ansvarsområde til i første omgang å omfatte tre målgrupper som vi anser som særlig viktige å ivareta innenfor Kulturrådets koordinatorrolle: Synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold, samer og nasjonale minoriteter, og funksjonsnedsatte og døve. Samtidig foreslår vi at det legges til grunn en bred og helhetlig mangfoldsforståelse som er åpen for den kompleksiteten og mangetydigheten som dette arbeidet krever. I kapitlet belyser vi også noen av de utfordringene som er knyttet til både begrepsforståelse og forslaget til avgrensning.

Kapittel 3 bygger på et kartleggingsarbeid som foregikk internt i Kulturrådets fagadministrasjon, og som ble gjennomført i løpet av forprosjektperioden. Kartleggingen gir et bilde av arbeidsområder, virkemidler og tiltak som per i dag preger Kulturrådets mangfoldsarbeid sett fra seksjoner og avdelingers perspektiv. I dette kapitlet viser vi frem den store bredden i allerede eksisterende tiltak og virkemidler. Vi løfter også frem opplevde utfordringer i mangfoldsarbeidet og forslag til forbedringsområder.

I kapittel 4 gir vi en oversikt over trekk ved de tre foreslåtte målgruppene og peker ut noen mulige retninger for Kulturrådets arbeid. Vi peker både på at Kulturrådet historisk har hatt ulike roller overfor de tre målgruppene, og på at det nye koordinatoroppdraget krever kjennskap til logikker, aktører, institusjoner og virkemidler knyttet til de ulike målgruppene.

I kapittel 5 redegjør vi for noen kjennetegn ved koordinatorfunksjonen. Vi påpeker betydningen av å utvikle koordinatoroppdraget basert på en arbeidsdeling der Kulturrådet representerer et støtteapparat og samordningsorgan for kultursektoren, mens det operative mangfoldsarbeidet gjennomføres i og av sektorens aktører og institusjoner. Vi understreker også at et høyt refleksjonsnivå knyttet til denne arbeidsdelingen er vesentlig for å lykkes med å realisere koordinatoroppdraget. Kapitlet inneholder også forslag til organisatoriske løsninger og til stillingsressurser. Vi redegjør også for kompetansebehov for å løse oppdraget.

I kapittel 6 presenterer vi forslag til det videre utviklingsarbeidet. Vi foreslår at det i neste fase legges vekt på å iverksette strategiske og organisatoriske tiltak. Å oppdatere strategien, utvikle en handlingsplan, styrke stillingsressursene og øke den interne samordningen av mangfoldsarbeidet er noen av forslagene. I tillegg foreslår vi at det igangsettes kartlegging, dialogarbeid og kunnskapsprosjekter.

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1: Innledning	6
1.1. Bakgrunn	6
1.2. Mandat	6
1.3. Arbeidsmåte – kartleggingsarbeid og møtevirksomhet	7
Internt kartleggingsarbeid og møtevirksomhet	7
Eksternt kartleggingsarbeid og møtevirksomhet	8
1.4. Kulturpolitikk, demokrati og mangfold	8
Kapittel 2: Mangfoldsbegrepet og avgrensning av koordinatoroppdraget	12
2.1. Avgrensning versus åpenhet	12
2.2. Kulturdepartementets føringer	13
2.3. Begrepsforvirring og utfordringer ved et utvidet mangfoldsbegrep	14
Kulturelt mangfold og mangfold i et rettighetsperspektiv	15
2.4. Utsatte, marginaliserte og underrepresenterte grupper	18
Synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold	20
Samer og nasjonale minoriteter	21
Funksjonsnedsatte og døve	23
2.5. Breddetenkning og interseksjonalitet	25
2.6. Oppsummering	27
Kapittel 3: Mangfoldsarbeid i Kulturrådet	28
3.1. Om forprosjektets kartlegging	28
3.2. Ansattmangfold og kompetanseheving	30
Ansattmangfold og rekruttering.....	30
Kompetanseheving, lederutvikling og mangfoldsledelse	31
3.3. Overordnet om arbeid opp mot råd, styre og utvalg (RSU)	31
Rådet og fagutvalg under Norsk kulturfond	31
Overordnet om fagadministrasjonens mangfoldsarbeid under Norsk kulturfond.....	33
Statens kunstnerstipend	36
3.4. Arbeid med tilskudds-, stipend- og særordninger	36
Særskilt mangfoldsrelevante tilskudds-, stipend- og særordninger	37
Andre mangfoldsrelevante virkemidler	42
3.5. Kommunikasjonsarbeid, brukerinvolvering og kontakt med feltet	44
3.6. Oppsummering	48
Innmeldte behov og forslag til tiltak rettet mot fagadministrasjonen	48
Innmeldte behov og forslag til tiltak for oppgaver rettet mot kunst- og kulturfeltet	49
Kapittel 4: Mangfoldsarbeid i kultursektoren	50
4.1. Synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold	50
Presentasjon av relevante aktører og institusjoner	51
Kort om kjennetegn og utvikling/endring	52
Utfordringer og utviklingsmuligheter	53
4.2. Samer og nasjonale minoriteter	54
Presentasjon av relevante aktører og institusjoner	54
Utfordringer og utviklingsmuligheter	55
4.3. Funksjonsnedsatte og døve	56
Presentasjon av relevante aktører og institusjoner	57
Utfordringer og utviklingsmuligheter	57
4.4. Oppsummering	58

Kapittel 5: Organisering av koordinatorfunksjonen og kompetansebehov	59
5.1. Å realisere mål gjennom andre – koordinatorrollen	59
5.2. Hensiktsmessige organisatoriske trekk – lærdom fra NIM og Kif-komiteen	60
Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM)	60
Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen)	60
5.3. Forslag til organisering av Kulturrådets koordinatorfunksjon	61
Stillingsressurser med koordineringsansvar for mangfold	62
Faggruppe for mangfold	63
5.4. Kompetansebehov	63
Ledernivå	64
Personalpolitikk og rekruttering	64
Lov- og avtaleverk	64
Kunstfaglig kompetanse	65
Kommunikasjonsfaglig kompetanse	66
Forskning, analyse og kunnskapsutvikling	66
5.5. Oppsummering – � skape et fagmiljø på mangfoldsfeltet	66
Kapittel 6: Utvikling av koordinatoroppdraget – forslag til tiltak	68
6.1. Fase 1: Etablering og organisering av Kulturrådets koordinatorrolle – interne tiltak	69
Styrket strategisk innsats – fornye strategi og utvikle handlingsplan	69
Styrket organisatorisk kapasitet – tydelig strategisk ledelse	69
Tiltak knyttet til organisering av kunst- og kulturfaglige oppgaver	70
Tiltak knyttet til ledelse, HR, virksomhetsstyring og kommunikasjon	71
Tiltak knyttet til kunnskapsproduksjon	73
6.2. Fase 2: Utvikling av koordinatorrollen i dialog med kultursektorens aktører	74
Regional kulturforvaltning/ sektor	74
Kunst- og kulturinstitusjoner	75
Det «frie» kunstfeltet og kunstnere	76
Litteraturliste	78
Vitenskapelige artikler og publikasjoner	78
Relevante lenker	82
Innspill og interne dokumenter	84

Kapittel 1: Innledning

1.1. Bakgrunn

Kulturrådets fagadministrasjon ble i *Statsbudsjettet 2020 – Tildelingsbrev til Norsk kulturråd* gitt et særskilt oppdrag som nasjonal koordinator for økt mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren. Kulturrådet ble også bedt om å styrke sin egen innsats på feltet. Oppdraget ble gitt med tanke på å utvikle en nasjonal og langsiktig innsats som skal mobilisere til målrettet handling i kulturinstitusjoner og kulturlivet generelt. Det heter videre i tildelingsbrevet:

For å sikre relevans og representativitet i kulturlivet må kunst- og kulturinstitusjonene arbeide aktivt for å nå ut til nye grupper med sitt tilbud. Institusjonene må rekruttere fra hele befolkningen for å nå målet om å skape kunst- og kulturuttrykk av ypperste kvalitet som er tilgjengelig for alle. Kulturelt mangfold kan forstås som et inkluderende kulturliv som kommer til uttrykk gjennom et mangfold av sosial og kulturell bakgrunn, kjønn, funksjonsevne, religion, seksuell orientering, etnisitet, nasjonalitet og alder. Det må rettes særlig oppmerksomhet mot å inkludere samfunnsgrupper som er underrepresenterte i kulturlivet, både som utøvere og kulturarbeidere og som brukere av kulturtilbud.

Kunst- og kulturinstitusjonene må utvikle egne strategier for å medvirke til økt relevans og representativitet i kulturlivet. I dette ligger også at institusjonene skal vurdere sitt eget handlingsrom for å medvirke til at kunst- og kulturuttrykk til samer og nasjonale minoriteter i større grad kan bli en del av kulturlivet i hele Norge.

Dette er bakgrunnen for at Kulturrådets ledelse besluttet å iverksette et forprosjekt som skulle utrede et grunnlag for mangfoldsoppdraget.

Ansvar for forprosjektet ble lagt til Kulturrådets nye avdeling Kulturanalyse og gjennomført av følgende prosjektgruppe:

- Ellen Aslaksen, prosjektleder, seniorrådgiver ved avdeling for kulturanalyse
- Anne Ogundipe, prosjektmedarbeider, seniorrådgiver ved avdeling for kulturanalyse
- Silje Eikemo Sande, prosjektmedarbeider, seniorrådgiver ved avdeling for kulturanalyse

Renate Enemark Bergersen, avdelingsdirektør ved avdeling for kulturanalyse, har vært prosjekteier. Kulturrådets ledergruppe har vært forprosjektets styringsgruppe.

1.2. Mandat

Mandatet for forprosjektet ble besluttet i ledermøtet i Kulturrådets fagadministrasjon 05.02.2020. I mandatet heter det at

[h]ensikten med forprosjektet er å gi Kulturrådets ledelse et godt grunnlag for å utforme og utvikle oppdraget som nasjonal koordinator for økt mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren, gitt i Statsbudsjettet 2020 Tildelingsbrev til Norsk kulturråd. Forprosjektet er et

ledd i å realisere Kulturrådets nye nasjonale koordinatorrolle. Utviklingen av en slik rolle forutsetter oversikt over det som finnes av tiltak og virkemidler knyttet til mangfold i kultursektoren generelt og Kulturrådet spesielt, og kunnskap om styrker og svakheter knyttet til disse. Det forutsetter også en nærmere avklaring av hvilken forståelse av mangfoldsbegrepet som skal legges til grunn for det fornyede oppdraget og ikke minst at det utvikles konkrete forslag til hvordan rollen kan utformes.

Rollen som nasjonal koordinator for mangfold, inkludering og deltakelse vil være et viktig bidrag til at Kulturrådet løser sitt samfunnsoppdrag: «Stimulere til et rikt og mangfoldig kunst- og kulturliv for flest mulig, og tilrettelegge, forvalte, utvikle og gi råd». Det vil også kunne bli et godt virkemiddel i arbeidet med å realisere Kulturrådets fem strategiske mål, men henvender seg særlig til ambisjonen om å bidra til

- å sikre kvalitet, mangfold og nyskaping i kunst- og kulturfeltet
- at virkemidler oppleves som treffsikre og fleksible
- at Kulturrådet kjenner kunst- og kulturfeltets behov og potensial

Å utforme det nye mangfoldsoppdraget gjennom et grundig forarbeid vil bidra til at Kulturrådet kan løse koordinatorrollen på en relevant og treffsikker måte.

1.3. Arbeidsmåte – kartleggingsarbeid og møtevirksomhet

Internt kartleggingsarbeid og møtevirksomhet

Forprosjektgruppen har

- gjennomgått et utvalg av relevante interne dokumenter og rapporter (f.eks. brukerevalueringer av Kulturrådets årskonferanse 2019 og konferansen Nordic Dialogues avholdt i 2020, intern evaluering av driftsstøtteordningen) samt eksterne evalueringer av Kulturrådets tiltak og virkemidler (f.eks. Mosaikkprogrammet og aspirantordningen). Se vedlagt liste over relevante lenker og publikasjoner;
- gjennomført et kartleggingsarbeid internt i Kulturrådets administrasjon. Seksjoner og avdelinger i fagadministrasjonen har bidratt til å fremskaffe oversikt over Kulturrådets pågående mangfoldsarbeid og mangfoldsrelevante tiltak og virkemidler. Det ble sendt ut bestillinger på seksjonsnivå (og avdelingsnivå der relevant);
- avholdt møter med ressurspersoner internt for å få innsikt i pågående arbeid, utfordringer og behov på spesifikke områder og felt (se tabellen nedenfor).

Seksjon/avdeling	Person	Om
Seksjon for internasjonale og andre tverrgående oppdrag	Silje Eikemo Sande	Erfaringer fra Inkluderende kulturliv i Norden og relevante eksterne aktører
Seksjon for internasjonale og andre tverrgående oppdrag	Aesha Ullah	Erfaringer fra Inkluderende kulturliv i Norden og Nordic Dialogues
Seksjon for internasjonale og andre tverrgående oppdrag	Gro Wærstad Brit Holtebekk	Erfaringer fra arbeidet med nasjonale minoriteter
Seksjon for litteratur, allmenne kulturformål og kulturvern	Line Fallan Sørensen	Erfaringer fra driftsstøtteordningen og Kulturrådets virkemidler rettet mot barn og unge
Kunstavdelingen	Mariann Komissar	Pågående arbeid i Råd, fond og utvalg med hensyn til mangfoldsdimensjonen

Eksternt kartleggingsarbeid og møtevirksomhet

Forprosjektgruppen har

- gjennomgått utvalgte relevante forskningsarbeid, rapporter, evalueringer, politikkdokumenter (osv.) fra norske (primært), nordiske og internasjonale perspektiver;
- hatt ansvaret for bestillingen av rapporten *Et mangfoldig kunst- og kulturliv. Hva vet vi og hvordan utvikle mer kunnskap?* (2020) samt avholdt flere møter med analyseselskapet Ideas2Evidence. Rapporten er en kunnskapsoppsummering og et bidrag til indikatorutvikling;
- avholdt møter med et avgrenset antall eksterne aktører og ressurspersoner for å få oversikt over pågående arbeid, utfordringer og behov knyttet til mangfold i bred forstand (se tabellen nedenfor). Flere møter, blant annet med NTO og gruppen Critical Friends, måtte avlyses på grunn av pandemisituasjonen.

Organisasjon	Person	Om
Interbridge	CEO Nassima Dzair	Erfaringer fra Interbridges arbeid
Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)	Seniorrådgiver Ella Ghosh	Erfaringer fra Kifs mangfoldsarbeid og innspill til Kulturrådets koordinatorrolle
Balansekunst, Oslo World, JM Norway	Daglig leder for balansekunst Siri Haugan Holden, produksjonsansvarlig ved Oslo World Maria Chrysostomidis og produsent ved JM Norway Muni Kwarasey	Kulturrådets koordinatorrolle og forprosjektets mandat, erfaringer fra organisasjonenes arbeid, behov på statistikkområdet
-	Frilanser og master i likestilling og mangfold Miranda Moen	Status for funksjonsnedsatte på kunst- og kulturfeltet, utfordringer og behov
Universitetet i Oslo	Professor i sosialantropologi Odd Are Berkaak	Evaluerings erfaringer og perspektiver

1.4. Kulturpolitikk, demokrati og mangfold

Det er i Meld. St. 8 (2018–2019) *Kulturens kraft – Kulturpolitikk for framtida* (heretter *Kulturens kraft*) vi finner den kulturpolitiske begrunnelsen for å etablere en nasjonal koordinator for økt mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren. I *Kulturens kraft* argumenteres det langs to akser. På den ene siden tar meldingen til orde for at kulturpolitikken også i fremtiden skal bygge på de grunnleggende demokratiske verdiene som har preget dette politikkområdet i hele etterkrigstiden. Det slås i meldingen fast at

spreiinga av og kvaliteten på kunst og kultur har hatt ei sterk og svært positiv utvikling i heile etterkrigstida. Desse resultatane er det viktig å ta vare på. Det er nødvendig med kontinuitet i kulturpolitikken, og politikken må byggje vidare på den positive utviklinga når det gjeld både kvalitet, variasjon og kvantitet i norsk kulturliv.¹

¹ Meld. St. 8 (2018–2019) *Kulturens kraft – Kulturpolitikk for framtida*, s. 39.

Samtidig peker meldingen på behovet for å tenke nytt i møte med de utfordringene samfunnet nå står overfor. Den nye tenkningen forankres i et fornyet og utvidet mangfoldsbegrep:

Omgrepet mangfald rommar dimensjonar som sosial og kulturell bakgrunn, kjønn, funksjonsevne, religion, legning og alder. For å engasjere breiare lag av befolkninga er det nødvendig med representativitet i alle delar av kulturlivet og eit relevant og aktuelt kulturtilbod av høg kvalitet. Det skal leggjast til rette for skaparmangfald, innhaldsmangfald og brukarmangfald ved å sørge for at eit spekter av ulike stemmer kjem til uttrykk. Dette kan gi høgare kvalitet, variasjon i innhald, og bidra til at alle publikumsgrupper får eit tilbod.²

Denne bredere mangfoldsforståelsen som legges til grunn for fremtidens kulturpolitikk, bygger på de grunnleggende demokratiske verdiene som lenge har preget dette politikkområdet. Målet som står fast, er at kunst er et gode flest mulig mennesker av alle samfunnslag bør få ta del i. I St.meld. nr. 61 (1991–1992) *Kultur i tiden* la en for eksempel til grunn at norsk kulturpolitikk skulle ha som overordnet målsetting å gi flest mulig tilgang til opplevelse av god kunst og kultur og mulighet til deltakelse i kulturaktiviteter.³ Ideen om å demokratisere kunsten gjennom en jevnere geografisk fordeling eller distribuering av kulturtilbudet kom til uttrykk gjennom opprettelsen av institusjoner som de tre R-ene (Riksteatret, Riksgalleriet og Rikskonsertene) innenfor regionteatre, kunstnersentre og distriktsmusikerordninger. En rekke nye formidlingsprosjekter som på 1990-tallet ble rettet inn mot skoleverket, og som var forløpere til Den kulturelle skolesekken, kan også sees som uttrykk for kulturpolitiske demokratiseringsambisjoner.

Til tross for at denne typen målsettinger har vært sentral i hele etterkrigstiden, er det også en allmenn oppfatning at dette er mål som er vanskelige å nå. Det har gjennom kulturpolitikken historie vist seg utfordrende å utvikle virkemidler som har kunnet sikre et kulturtilbud til hele befolkningen, uavhengig av geografiske, kulturelle og sosiale forskjeller.

Å realisere demokratimålene i kulturpolitikken handler om mer enn å styrke tilgangen til kunstopplevelser. Til tross for økt tilgjengelighet viste det seg at det å gå på Riksteatrets forestillinger i liten grad ble en relevant praksis for det brede lag av folket. I mye av kulturpolitikken historie har nettopp tilgjengelighetsperspektivet vært dominerende i tiltaks- og institusjonsutviklingen. Men tilgjengelighetsperspektivet har ikke vært tilstrekkelig som svar på å løse utfordringer knyttet til kunstlivets hierarkiske karakter og dens tilknytning til bestemte livsformer og klasser. Dette er trekk som har vært med på å skape barrierer mot kunsten. Barrierer som ikke lar seg bygge ned ved å øke tilbudet. Den svenske sosiologen Mats Trondman peker på det samme dilemmaet i artikkelen «Den kulturpolitiske brännpunkten» (1999). Både den svenske og den norske kulturpolitikken har ambisjoner om å nå sosiale grupper som av ulike grunner ikke velger å ta kunsten i bruk. Trondman skriver:

De estetiska uttryck [...] som kulturpolitikens institutioner distribuerar svarar uppenbarligen inte mot de erfarenheter eller den längtan som den avståndstagande publiken är bärare av.⁴

I *Kulturens kraft* legges blant annet slike innsikter til grunn for å utvide de kulturpolitiske mangfoldsambisjonene. I tillegg til målene om et rikt og vitalt kulturliv, der mangfold knyttes til bredden av kunstneriske uttrykk, legger meldingen vekt på at kunst og kultur må «engasjere

² *Kulturens kraft*, s. 39.

³ Meld. St. 61 (1991–1992), *Kultur i tiden*.

⁴ Mats Trondman, 1999, «Den kulturpolitiske brännpunkten», s. 40.

bredere lag av befolkningen. Dette forutsetter bedre representativitet i alle deler av kulturlivet og et relevant og aktuelt kulturtilbud av høy kvalitet».⁵

Også internasjonalt, globalt, i EU, i Nordisk ministerråd og i de andre nordiske landene er mangfold i økende grad en sentral faktor i kulturpolitikken. Arbeidsmåtene knyttet til mangfoldsutfordringene har i lang tid vært prosjektinitierte og kortsiktige initiativer, men nå kan vi se en gradvis dreining i perspektiv, der mangfold i større grad knyttes til strategiske mål og langsiktighet. Eksempler på land som har kommet langt i å utvikle mangfold som en integrert del av kulturpolitikken og institusjonenes kjerneoppgaver, er Canada, England og Irland. Kulturrådene i disse landene har etablert mangfold som en sentral del av sin kjernevirksomhet. I Arts Council Englands strategi for 2020–2030, *Let's Create*, er *diversity* et gjennomgående tema. Strategien tar utgangspunkt i at historisk forankrede kulturelle, sosiale og økonomiske skillelinjer fortsatt er problematiske,⁶ og at også offentlige tilskuddsordninger historisk sett har bidratt til utenforskap:

[...] we recognize that within this country, there are places and people who have been disadvantaged by historic patterns of public funding, including within culture. Therefore, [Arts Council England] will pay particular attention to addressing those historic imbalances. Specifically, we will ensure that our programmes meet the needs of those from lower socio-economic backgrounds, D/deaf or disabled people, and those from Black and minority ethnic backgrounds, who have traditionally had least access to our resources.⁷

I Canada Council for the Arts' *Equity Policy* (2017) heter det eksplisitt at strukturelle barrierer eksisterer blant annet som følge av «historic realities of conquest, colonialism, cultural domination and systemic exclusion»⁸, og at

[t]he Council recognizes that systems of power and systemic discrimination have created unequal conditions – including financial resource distribution – that prevent many Canadians from fulfilling their cultural capacity and being meaningfully engaged in the arts [...].⁹

På lignende vis som i den engelske strategien løfter Arts Council of Ireland frem spesifikke grupper som er rammet av strukturelle barrierer. I mangfoldsstrategien *Equality, Human Rights & Diversity Policy & Strategy* (2019) tilkjennegir det irske kulturrådet følgende:

We are deeply aware that, within the arts in Ireland, many inequities still exist and that there is a substantial number of people who continue to experience barriers to engaging with and participating in the arts because of their socio-economic background, their ethnicity or religion, their sexual orientation or gender identity, their family status, their age, their membership of the Traveller Community, or through lack of accommodation of a disability. Further, [...] women artists across a range of artistic disciplines continue to encounter serious impediments to advancing their careers and repertoire in a way that equates with their male peers.¹⁰

Disse kulturrådene mangfoldsarbeid tar alle utgangspunkt i en erkjennelse av at det eksisterer grunnleggende sosiale og kulturelle barrierer i kunst- og kulturlivet, og at enkelte grupper er marginaliserte – både som publikum og utøvere. Samlet ser man i disse strategiene en erkjennelse av at historisk forankrede strukturelle diskrimineringsmekanismer og barrierer

⁵ *Kulturens kraft*, s. 39.

⁶ Arts Council England, *Let's Create. Strategy 2020–2030*, s. 10.

⁷ *Let's Create*, s. 26.

⁸ Canada Council for the Arts, *Equity Policy*, 2017, s. 5.

⁹ *Equity Policy*, s. 9.

¹⁰ Arts Council of Ireland, 2019, *Equality, Human Rights & Diversity Policy & Strategy*, 2.

fremdeles er virkningsfulle, og at enkelte grupper – både som kunst- og kulturarbeidere og som brukere eller publikummere – ikke er tilstrekkelig representert.

Slike strukturer virker også i Norden. Flere stemmer er bekymret for manglende representativitet i kulturlivet, for fremdeles eksisterende koloniale logikker og sementerte maktstrukturer som hindrer fornyelse, og for at bredden i kunstuttrykk, perspektiver og stemmer ikke blir godt nok ivaretatt i dagens kulturpolitiske situasjon.¹¹

Å forvalte kulturpolitiske ordninger for samtidens kunstfelt og bidra til utviklingen av et mer mangfoldig kulturliv krever at disse perspektivene bringes inn i kjernen av arbeidet. Samtidens kunstneriske og kulturelle praksiser er uløselig forbundet med større globale tendenser som bidrar til å utfordre etablerte maktrelasjoner. Å styrke Kulturrådets arbeid med mangfold krever først og fremst en kritisk, refleksiv og kunnskapsbasert forvaltningspraksis som evner å fornye og utvikle sin egen forståelse av kunst- og kulturlivet i samtiden. Helt sentralt i denne refleksive praksisen må det ligge en forståelse av den tette forbindelsen mellom kunst- og kulturproduksjon og politiske, sosiale og kulturelle realiteter, og en vilje til å skaffe seg kunnskap om hvordan denne relasjonen arter seg i samtiden.

¹¹ Se f.eks. intervju med leder for TextLab, Shanti Brahmachari, i Periskop 15.4.2020.

Kapittel 2: Mangfoldsbegrepet og avgrensning av koordinatoroppdraget

Utviklingen av Kulturrådets nye rolle som nasjonal koordinator for økt mangfold, inkludering og deltakelse i kulturlivet må bygge på en utviklet og avklart forståelse av mangfoldsbegrepet i et kultursektorperspektiv. Oppdraget forutsetter også en avklaring og avgrensning av hvilke områder Kulturrådets koordinatorfunksjon kan og bør omfatte. Ambisjonen med dette kapitlet er å bidra til denne avklaringen. Kapitlet vil også belyse noen av de utfordringene som er knyttet til både begrepsforståelse og forslaget til avgrensning.

2.1. Avgrensning versus åpenhet

Tydelig avgrensning av mangfoldsoppdragets ansvarsområde er viktig for å sikre en hensiktsmessig operasjonalisering. Samtidig er mangfold som begrep både komplekst og mangetydig. Begrepsavgrensning kan i seg selv være problematisk. Både eksplisitt og implisitt vil det innebære inkludering og ekskludering av estetiske uttrykksformer, referanser, temaer, perspektiver, ideer, befolkningssegmenter og så videre. I verste fall kan en for snever eller uhensiktsmessig forståelse av mangfoldsbegrepet bidra til ytterligere å forsterke eksisterende strukturelle barrierer og utenforskap. Til Kulturrådets begrepsforståelser knytter det seg også forvaltning av definisjonsmakt. Kulturrådets valg får konsekvenser for hva som regnes som relevant eller irrelevant og viktig eller mindre viktig å ivareta i kunst- og kulturfeltets mangfoldsarbeid.

Parallelt med behovet for et mangfoldsbegrep som kan legges til grunn for utviklingen av koordinatorrollen, er det altså også behov for kontinuerlig diskusjon, begrepsproblematisering og -utvikling. Disse diskusjonene må være basert på oppdaterte erfaringer og ny forskning samt på polyfoniske perspektiver på og i kunst- og kulturfeltet. Nødvendige avgrensninger må heller ikke stå i veien for at det i enkelte sammenhenger kan være behov for å operere med ulike forståelser av mangfoldsbegrepet. Det vil gjennom hele utformingen og iverksettingen av koordinatorrollen være viktig å ha for øye en bred forståelse som åpner for en helhetlig og interseksjonell forståelse av mangfoldstematikk og -problematikk.

I lys av behovene i kunst- og kultursektoren og med utgangspunkt i kulturpolitiske signaler, føringer gitt i Kulturdepartementets tildelingsbrev, innsikter fra relevante kunnskapsprosjekter, erfaringer fra internasjonalt arbeid på mangfoldsfeltet samt innspill fra Kulturrådets fagadministrasjon anbefaler forprosjektet et bredt anlagt, interseksjonelt perspektiv på kulturelt mangfold. Samtidig vil vi, i tråd med oppdraget som er formulert av departementet, understreke viktigheten av at det utvikles målrettede tiltak mot grupper som er underrepresenterte og/eller møter særlige utfordringer i kunst- og kulturlivet. Vi foreslår derfor at koordinatoroppdraget utvikles med henblikk på tre målgrupper under paraplybegrepet

«kulturelt mangfold» som vi anser som særlig viktige å ivareta innenfor Kulturrådets koordinatrorolle:

- synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold
- samer og nasjonale minoriteter
- funksjonsnedsatte og døve

Vi vil redegjøre nærmere for valget av disse gruppene mot slutten av kapitlet.

2.2. Kulturdepartementets føringer

I Kulturdepartementets tildelingsbrev til Norsk kulturråd for 2020 legges følgende formuleringer til grunn for Kulturrådets koordinatrorolle:

Norsk kulturråd - fagadministrasjonen skal fra 2020 ta rollen som nasjonal koordinator for økt mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren, og styrke sin innsats på feltet. Målet er å utvikle en nasjonal og langsiktig innsats som skal mobilisere til målrettet handling i kulturinstitusjoner og kulturlivet generelt.

For å sikre relevans og representativitet i kulturlivet må kunst- og kulturinstitusjonene arbeide aktivt for å nå ut til nye grupper med sitt tilbud. Institusjonene må rekruttere fra hele befolkningen for å nå målet om å skape kunst- og kulturuttrykk av ypperste kvalitet som er tilgjengelig for alle. Kulturelt mangfold kan forstås som et inkluderende kulturliv som kommer til uttrykk gjennom et mangfold av sosial og kulturell bakgrunn, kjønn, funksjonsevne, religion, seksuell orientering og kjønnsidentitet, etnisitet, nasjonalitet og alder. Det må rettes særlig oppmerksomhet mot å inkludere samfunnsgrupper som er underrepresenterte i kulturlivet, både som utøvere og kulturarbeidere og som brukere av kulturtilbud.

Kunst- og kulturinstitusjonene må utvikle egne strategier for å medvirke til økt relevans og representativitet i kulturlivet. I dette ligger også at institusjonene skal vurdere sitt eget handlingsrom for å medvirke til at kunst- og kulturuttrykk til samer og nasjonale minoriteter i større grad kan bli en del av kulturlivet i hele Norge.¹²

I tildelingsbrevet fremsettes en svært bred mangfoldsforståelse gjennom begrepet «kulturelt mangfold». Vi vil komme tilbake til dette begrepet senere i kapitlet, men registrerer at kulturelt mangfold, slik det er formulert i tildelingsbrevet, er en størrelse som omfatter en rekke dimensjoner: «sosial og kulturell bakgrunn, kjønn, funksjonsevne, religion, seksuell orientering og kjønnsidentitet, etnisitet, nasjonalitet og alder.» I et slikt utvidet mangfoldsbegrep ligger en rekke utfordringer. I *Foten innanfor? Evaluering av aspirantordninga* av Merete Jonvik og Kari Anne Holte (2018), spørres det hvordan er det mulig å «dyrke mangfold», gitt «at mangfold vil si å inkludere alt og alle? Hvordan prioritere alt og alle på samme tid?»¹³ Argumentasjonen som følger, er betimelig:

Det er selvsagt ikke mulig. Hvis man prioriterer alt, prioriterer man ingenting. Ikke desto mindre påhviler det samtiden et krav om å dyrke mangfoldet fremfor en bestemt del av mangfoldet. Det siste oppfattes som autoritært og/eller diskriminerende, for eksempel hvis en hevder at voksnes meninger er mer verdifulle enn barns meninger. Men det pussige er at den motsatte påstanden – at barns meninger er mer verdifulle enn voksnes – neppe ville blitt oppfattet som hverken autoritær eller diskriminerende, snarere som preget av respekt og

¹² Kulturdepartementet, «Statsbudsjettet 2020. Tildelingsbrev til Norsk kulturråd», s. 4.

¹³ Filosof Øyvind Olsholt, sitert i Jonvik og Holte, 2018, *Foten innanfor? Evaluering av aspirantordninga*, s. 12.

toleranse. Det kan altså se ut som om det ikke er det å fremheve delen i og for seg som er problemet, men det å fremheve feil del.¹⁴

Jonvik og Holte argumenterer for et breddeperspektiv som favner en utvidet mangfoldsforståelse. Samtidig belyser de nødvendigheten av å prioritere eller skille ut enkelte «deler» av mangfoldet. Denne tenkningen synes også å være i tråd med føringene i tildelingsbrevet, der det står at det må rettes særlig oppmerksomhet mot grupper som er «underrepresenterte i kulturlivet». Med dette som utgangspunkt har forprosjektgruppen lagt et todelt perspektiv – analytisk breddetenkning parallelt med et målgruppefokus – til grunn for sitt arbeid.

2.3. Begrepsforvirring og utfordringer ved et utvidet mangfoldsbegrep

I evalueringen av aspirantordningen kom det frem at Kulturrådets «definisjon av og omgang med omgrepet 'mangfald' [er] prega av låg presisjon».¹⁵ Forfatterne av rapporten undres over hvorvidt det kan skyldes en godhetstenkning der man vegrer seg for å gjøre avgrensninger fordi man ønsker at «alle skal med». Problemet, som forfatterne påpeker, er at dette gjør det vanskelig å vurdere måloppnåelse. For Kulturrådets koordinatorrolle vil det være nødvendig, både på kort og lang sikt, å vurdere hvorvidt initiativ, tiltak og virkemidler fungerer etter hensikten. I tråd med Jonvik og Holtes poeng er det dermed behov for å tydeliggjøre hva Kulturrådet vil oppnå når det gjelder mangfold i kunst- og kultursektoren, og hvilke veier som kan lede frem mot målet.

Behovet for tydeliggjøring og begrepsavgrensning fremkommer også i kartleggingen forprosjektet har gjort av pågående mangfoldsarbeid og mangfoldsrelevante tiltak og virkemidler i Kulturrådets fagadministrasjon. Som vi kommer tilbake til i kapittel 3, er fagadministrasjonens innspill til forprosjektet langt på vei samstemte i ønsket om tydelighet når det gjelder avgrensninger og begrepsavklaring. Også blant statlige og regionale kulturinstitusjoner på nordisk nivå oppleves mangfoldsbegrepet som uklart. I undersøkelsen *Vilken mångfald? Kulturinstitutioners tolkningar av mångfaldsuppdrag* (2017), utført av Myndigheten för kulturanalys, fremkommer det at svenske kulturinstitusjoner opplever det som

oklart vilket, eller vilka, ”mångfaldsperspektiv” som de förväntas integrera i sin verksamhet. Denna osäkerhet bottenar i att mångfaldsbegreppet under senare år kommit att tillskrivas flera överlappande och konkurrerande innebörder. [...] Innebörden av mångfaldsuppdraget tycks [...] ha förskjutits från att primärt ha handlat om etnisk och kulturell mångfald, till ett bredare paraplybegrepp för att främja allas lika rättigheter. Mångfaldsuppdraget tolkas även som att det ska finnas en variation i kulturutbudet och ibland betraktas ett varierat kulturutbud som det medel som främjar allas lika rätt att delta i kulturlivet. Samtidigt upplever många att det är oklart vad som ska uppnås med mångfaldsuppdraget och då framförallt den integrationspolitiska delen av detta uppdrag.¹⁶

I lys av ovennevnte fremstår det essensielt i utviklingen av koordinatorrollen å formulere tydelige begrepsforståelser, klare målsettinger og målrettede tiltak for underrepresenterte

¹⁴ Foten innanfor, s. 12.

¹⁵ Foten innanfor, s. 11.

¹⁶ Myndigheten för kulturanalys, *Vilken mångfald? Kulturinstitutioners tolkningar av mångfaldsuppdrag*. Rapport 2017:3, s. 5.

grupper. Samtidig er det en uunngåelig – og helt nødvendig – kompleksitet i mangfoldstenkning og -arbeid som ikke må mistes av syne. Slik sett vil det være hensiktsmessig å skille mellom mangfold som paraplybegrep og analytisk ramme på den ene siden og mer konkrete delbegrep og målgruppefokus på den andre. Som to sider av samme mynt er disse aspektene uløselig knyttet til hverandre, men skillet kan likevel bidra til å rydde i oppdragsforståelse så vel som den praktiske innretningen av koordinatrollen.

Kulturelt mangfold og mangfold i et rettighetsperspektiv

Som ledd i å rydde i begrepsforvirringen finner forprosjektgruppen det hensiktsmessig å skille mellom mangfold som paraplybegrep, begrepet «kulturelt mangfold» og mangfold som rettighetsbegrep. Førstnevnte favner i denne rapporten mangfold i bred og generell forstand og viser simpelthen til en stor variasjon av noe, det være seg ideer, uttrykksformer, demografisk sammensetning, sosioøkonomisk bakgrunn og så videre.

Kulturelt mangfold

Begrepet «kulturelt mangfold» er i hovedsak knyttet til kultursektoren og kulturpolitikk. Siden slutten av 1980-tallet har både norsk og internasjonal kulturpolitikk vært opptatt av det som med en samlebetegnelse omtales som kulturelt mangfold.¹⁷ Internasjonalt ser man dette først og fremst gjennom UNESCOs arbeid med – og senere publisering av – rapporten *Our Creative Diversity* (1995). Inkludering som et aspekt ved demokratiseringen av kulturen har vært sentralt i både den norske og nordiske kulturpolitikken.¹⁸ Helene Egeland hevder i rapporten *Arbeidsvilkår blant kunstnere med innvandrerbakgrunn* (2009) at de siste to tiårs økte satsing på å inkludere mennesker med minoritets- og/eller innvandrerbakgrunn i kulturlivet – som aktive utformere og deltakere – kan ses som en nærliggende forlengelse av den nye kulturpolitikken som ble utformet på slutten av 1960-tallet og senere vedtatt rundt 1970 i flere nordiske og europeiske land. En mangfoldsorientert kulturpolitikk har som mål å utfordre og utvide det kulturpolitiske feltet slik at det inkluderer både nye grupper og nye kulturuttrykk i kunsten. Siden den gang er kulturelt mangfold brakt inn som et viktig perspektiv i flere lands nasjonale kulturpolitikk. I Sverige ledet den voksende interessen for kulturelt mangfold til et Mångkulturår i 2006, mens det i Norge ble gjennomført et Mangfoldsår i 2008. De kulturpolitiske mangfoldsambisjonene er med andre ord verken nye eller særlig norske.

I den nye kulturpolitikken slik den formuleres i stortingsmeldingen *Kulturens kraft*, gjøres et skille mellom begrepene «mangfold» og «kulturelt mangfold». Her formuleres et bredt mangfoldsbegrep som favner bredden fra kjønn, kjønnsidentitet og legning til etnisitet og kulturell bakgrunn:

På kulturfeltet har mangfaldsombegrepet vore brukt både for å markere behov for kunstnarisk mangfald og som eit uttrykk for representasjon av variasjonen i befolkninga: tilfanget av stemmer, meiningar og tema. I denne meldinga er det lagt til grunn ei brei forståing av mangfaldsombegrepet.¹⁹

¹⁷ Helene Egeland, 2009, *Arbeidsvilkår blant kunstnere med innvandrerbakgrunn. En forstudie*, s. 2.

¹⁸ Se blant annet Hans Fredrik Dahl & Tore Helseth 2006, *To knurrende løver. Kulturpolitikens historie 1814-2014*.

¹⁹ Meld. St. 8 (2018-2019), *Kulturens kraft – Kulturpolitikk for framtida*, s. 10.

Stortingsmeldingen tilbyr ingen eksplisitt definisjon av begrepet «kulturelt mangfold», men ser ut til å bygge på forståelsen fra de tidlige mangfoldsatsingene og spisser begrepet i retning flerkulturelle dimensjoner:

Eit større etnisk og kulturelt mangfold inneber møte mellom ulike språk, kulturar, tradisjonar, religionar, livssyn og verdiar, og større variasjon i levesett og sosiale relasjonar i befolkninga.²⁰

I *Kulturens kraft* knyttes eksempelvis kulturelt mangfold til flerkulturelt relaterte begreper som etnisitet (s. 22), globalisering (s. 32), inkludering (s. 72) og integrering (s. 73). Denne forståelsen av kulturelt mangfold er i tråd med den som kom til uttrykk gjennom utviklingen av Mangfoldsåret i 2008, der fokus særlig var på etniske minoriteter.

Både det norske markeringsåret og det sammenlignbare svenske Mångkulturåret ble kritisert for et ensidig etnisitetsfokus. Som påpekt i evalueringen av mangfoldsåret²¹ kan «etnisitetsbasert identitetsfiksering» bidra til å støtte opp om «segregeringstendenser som gjøres gjeldende mellom minoriteter og majoriteten» i samfunnet. Fra et større perspektiv kan kritikken mot Mangfoldsåret leses som en kritikk av et begrep om kulturelt mangfold som fokuserer for snevert på flerkultur og etniske minoriteter, mens andre aspekter, som klassemessig bakgrunn og sosiale forskjeller, mistes av syne:

Fra flere hold ble det også innvendt at Mangfoldsåret ikke tematiserte sosial ulikhet og klasse. Dette kan forstås som en påpekning av nok en utelatelse fra Mangfoldsåret, men også som en mer grunnleggende innvending mot den nåtidige politiske fokuseringen på mangfold. En viktig kritikk av mangfoldsfokuseringen i amerikansk og europeisk politikk dreier seg nettopp om at denne har bidratt til en tilsløring av sosiale forskjeller og til en utdefinering av klasse og klassebaserte interessekonflikter fra det politiske kartet til fordel for en virkelighetsforståelse hvor de eneste samfunnsmessige motsetningene går mellom majoriteten og minoriteter.²²

Innvendingene som belyses i NIBR-rapporten, taler for et interseksjonalitetsperspektiv der man også forholder seg til måtene ulike faktorer som kjønn, etnisitet, legning og sosioøkonomisk klasse kan virke sammen på måter som er av konsekvens for menneskers livsbetingelser.²³ Vi vil komme tilbake til verdien av et slikt perspektiv senere i dette kapitlet. Når det gjelder begrepet «kulturelt mangfold», finner forprosjektgruppen at en ensidig satsing på flerkultur og etnisitet verken er hensiktsmessig eller dekkende for mangfoldsfeltet i bred forstand. For Kulturrådets nye koordinatorrolle er det derimot både nærliggende og formålstjenlig å tolke «kulturelt mangfold» som en form for mangfold som er spisset i retning av faktorer og dimensjoner som er av særlig relevans for kulturlivet. På denne bakgrunn bør begrepsforståelsen som skal legges til grunn for Kulturrådets koordinatorrolle, være tydeligere definert enn det som kommer til uttrykk i tildelingsbrevet, og bredere anlagt enn formuleringene i *Kulturens kraft*.

Med utgangspunkt i ovennevnte hensyn tar forprosjektets forståelse av «kulturelt mangfold» utgangspunkt definisjonen formulert i UNESCOs konvensjon av 2005 om å verne og fremme et mangfold av kulturuttrykk (heretter kalt mangfoldskonvensjonen). Konvensjonen ble ratifisert av Norge i 2006 og forplikter statspartene å tilrettelegge for et mangfold av kulturuttrykk. Den fremhever blant annet at kulturelt mangfold og demokratiske verdier som

²⁰ *Kulturens kraft*, s. 22.

²¹ Erik Henningsen, Odd Are Berkaak og Sigrid Skålnes, 2010. *Mangfoldsåret. Muligheter og motsetninger i politikken for et flerkulturelt kulturliv*, s. 56.

²² *Mangfoldsåret*, s. 60.

²³ Jf. Julia Orupabo, 2014, «Interseksjonalitet i praksis: utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning», s. 330.

toleranse, sosial rettferdighet og gjensidig respekt mellom folk og kulturer er helt nødvendig for å kunne oppnå fred og sikkerhet på lokalt, nasjonalt og internasjonalt plan.²⁴ I tråd med dette dreier konvensjonens definisjon av kulturelt mangfold seg om uttrykksmessige aspekter:

«Cultural diversity» refers to the manifold ways in which the cultures of groups and societies find expression. These expressions are passed on within and among groups and societies.

Cultural diversity is made manifest not only through the varied ways in which the cultural heritage of humanity is expressed, augmented and transmitted through the variety of cultural expressions, but also through diverse modes of artistic creation, production, dissemination, distribution and enjoyment, whatever the means and technologies used.²⁵

Denne definisjonen resonnerer med Kulturrådets eksisterende arbeid på mangfoldsfeltet, som per i dag favner om dimensjoner som etnisk og kulturell bakgrunn, kjønn, alder, legning, sosial klasse og funksjonsnedsettelse og et mangfold av uttrykk, ideer, kulturarv og kompetanse som eksisterer hos enkeltmennesket og i ulike samfunnsfellesskap. Som Jonvik og Holte formulerer det, handler kulturelt mangfold slik sett om å

fremja eit mangfald av idear, tankar og haldningar, om å fremja eit estetisk mangfald, og om å fremja deltaking på tvers av sosial og kulturell bakgrunn. Av dette følgjer det at Kulturrådet ser kulturelt mangfald ikkje berre som eit kjenneteikn ved andre etniske grupper og innvandrarbefolkninga, men at mangfald er ein eigenskap ved alle samfunn.²⁶

I Kulturrådets tildelingsbrev utgjør kategoriene «skapermangfold», «innholdsmangfold» og «brukermangfold» de tre styringsparameterne formulert under målsettingen om at Kulturrådet skal bidra til at kunst- og kulturtilbudet oppleves som tilgjengelig, representativt og relevant. Mangfoldskonvensjonens definisjon av kulturelt mangfold kan særlig relateres til skapermangfold, da den knytter an til ulike grupper og kulturers forskjelligartede kulturuttrykk, og innholdsmangfold, da den fremhever «diverse modes of artistic creation, production». I tillegg fremhever konvensjonen viktigheten av det vi vil kalle «formidlingsmangfold», ettersom kulturelt mangfold også omfatter «diverse modes of [...] dissemination, distribution». Den tredje styringsparameteren, brukermangfold, berøres ikke like eksplisitt i mangfoldskonvensjonens definisjon av kulturelt mangfold. Det er likevel nærliggende å knytte uttrykksmessig variasjon på skaper-, innholds- og formidlingssiden til økt relevans for et bredere spektrum av brukergrupper.

Mangfold i et rettighetsperspektiv

Brukerdimensjonen kommer klarere til uttrykk dersom mangfold betraktes som et rettighetsbegrep med forankring i nasjonalt lovverk samt internasjonale avtaler og konvensjoner som skal beskytte sårbare grupper og sikre at alle mennesker har ytringsfrihet, diskrimineringsvern og like muligheter til å delta i alle deler av samfunnslivet. Rettighetsbegrepet er komplekst, og det eksisterer ulike forståelser av det, men i et menneskerettsperspektiv fremkommer rettigheter gjerne som plikter som påhviler partene.²⁷ Retten til å ytre seg, som er forankret i artikkel 19 i FN's verdenserklæring om

²⁴ Jf. regjeringens beskrivelse av konvensjonen her: <https://www.regjeringen.no/no/tema/kultur-idrett-og-frivillighet/innsiktsartikler/Internasjonalt-kultursamarbeid/UNESCO/id766556/>

²⁵ UNESCOs konvensjon av 2005 om å verne og fremme et mangfold av kulturuttrykk (*Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions 2005*), artikkel 4 punkt 1.

²⁶ Foten innfor, s. 10.

²⁷ Jf. NOU 2016: 16, *Ny barnevernslav — Sikring av barnets rett til omsorg og beskyttelse*, s. 67–68.

menneskerettigheter, er av særlig betydning for å ivareta både skaper- og brukermangfold. Som påpekt i *Kulturens kraft* må kulturpolitikk betraktes som ytringsfrihetspolitikk:²⁸

På individnivået er kultur ein kanal og ein arena for uttrykksbehov, utvikling, tilhørsløse og identitet for den enkelte. På samfunnsnivået er kultur ein arena for kritikk og diskusjon som byggjer fellesskap, siviliserer og medverkar til utvikling.²⁹

I arbeidet med utsatte grupper vil aktiv ivaretagelse av og vern om ytringsfriheten være vesentlig for Kulturrådets mangfoldsoppdrag. Gjennom prosjektet Inkluderende kulturliv i Norden (IKN) tilkjennega flere kunstnere med minoritetsbakgrunn i nettverket Critical Friends at de opplever negative reaksjoner og trakassering når de ytrer seg offentlig:

Gruppen ga uttrykk for at tematikken de ønsket å løfte og erfaringene de ønsket å formidle ofte var vanskelig å fronte i den offentlige samtalen, og de hadde derfor behov for å føre en ærlig samtale i et trygt rom. Deres erfaringer, som også kom frem i prosjektets erfaringer, er at å løfte opp spørsmål om mangfold ofte kunne komme med represalier, da også fra ledere på institusjonsfeltet. Det er tydelig at dette ikke kan gjøres uten risiko for egen karriere. Critical Friends pekte på at det er knyttet en kostnad til å delta i en samtale i offentlig sammenheng når man har et ikke-vestlig utseende, og spesielt når man uttrykker seg omkring opplevelser av diskriminering og rasisme. Alle hadde på ulike tidspunkt blitt møtt med hets og trakassering for hvem de var og hvordan de så ut, når de uttalte seg.³⁰

Erfaringene fra IKN tilsier at relevante aktører på kunst- og kulturfeltet må ta innover seg denne problematikken og jobbe for å beskytte utsatte grupper.

Som rettighetsbegrep kommer mangfoldsperspektiver også til uttrykk gjennom lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). Likestilling defineres i lovteksten som «likeverd, like muligheter og like rettigheter» (§ 1), noe som forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging for relevante grupper. Loven retter seg særskilt mot å bedre kvinners og minoriteters stilling og tar sikte på å «bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes» (§ 1). Mens likestillings- og diskrimineringsloven er velkjent på kunst- og kulturfeltet på likestillingsområdet knyttet til kjønn, argumenteres det i IKN for at man må gjøre en vurdering av hvordan feltet forholder seg til diskrimineringsproblematikk på andre områder, og hvordan dette følges opp.³¹

2.4. Utsatte, marginaliserte og underrepresenterte grupper

Både i stortingsmeldingen *Kulturens kraft* og i Kulturdepartementets tildelingsbrev til Norsk kulturråd understrekes viktigheten av et kulturliv som er relevant og representativt for hele bredden av befolkningen. Å bidra til at kunst- og kulturtilbudet oppleves som tilgjengelig, representativt og relevant er også et av Kulturrådets mål. For at dette målet skal nås, er det viktig å rette blikket mot de deler av befolkningen som historisk sett har opplevd grov urett, som fremdeles opplever utenforskap, ekskludering og strukturell diskriminering, og/eller som møter særskilte utfordringer med å ta del i kunst- og kulturlivet, det være seg som aktører/utøvere eller publikum. Erfaringer fra kulturrådene i Canada og England tilsier også at det vil være hensiktsmessig for Norsk kulturråd å jobbe med mangfold i bred forstand, samtidig som man skiller ut prioriterte grupper i det strategiske arbeidet. Eksempelvis

²⁸ *Kulturens kraft*, s. 17.

²⁹ *Kulturens kraft*, s. 17.

³⁰ Silje Eikemo Sande, 2020, *Inkluderende kulturliv i Norden*, s. 26.

³¹ Jf. *Inkluderende kulturliv i Norden*.

forholder Canada Council for the Arts seg til såkalte *equity-seeking groups*, forstått som marginaliserte grupper som opplever betydelige utfordringer knyttet til samfunnsdeltakelse. De peker i sin strategi på viktigheten av å iverksette ulike, spesifikt rettede tiltak for å sikre rettferdighet og like muligheter for alle:

[Equity] recognizes that while all people have the right to be treated equally, not all experience equal access to the same resources, opportunities or benefits. Achieving equality is not simply about treating individuals or groups in the same way, but may require the use of specific measures to ensure fairness.³²

Det kanadiske kulturrådet fokuserer på kategoriene «cultural diversity», som i denne sammenhengen begrenser seg til å omfatte mennesker som kan oppleve diskriminering på bakgrunn av hudfarge og kultur (synlige minoriteter), «deaf and disability» og «official language minorities». Tilsvarende jobber Arts Council England med mangfold (*diversity*) i bred forstand, men spisser satsingen i sin strategi for 2020–2030, *Let's Create*, der følgende grupper fremheves: «deaf and disabled», «black and minority ethnic», «women» og «those from lower socio-economic backgrounds».³³ Mens begge disse kulturrådene altså anerkjenner at det eksisterer et bredt mangfold utsatte, marginaliserte og underrepresenterte befolkningssegmenter i kunst- og kulturlivet, retter de sitt strategiske arbeid mot enkelte grupper. Forprosjektet anbefaler at Norsk kulturråd gjør det samme.

Med utgangspunkt i kulturpolitiske føringer generelt og tilskuddsbrev til Kulturrådet spesielt, samt behov på feltet og erfaringer fra internasjonalt arbeid, kartlegging internt i Kulturrådet og funn fra det nylig avsluttede prosjektet Inkluderende kulturliv i Norden finner vi at Kulturrådet har et særskilt ansvar for tre målgrupper:

- synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold
- samer og nasjonale minoriteter
- funksjonsnedsette og døve

Når det gjelder førstnevnte gruppe, har Kulturrådet hatt et spesielt søkelys på og ansvar for det flerkulturelle feltet i over 30 år, eksempelvis gjennom Mosaikkprogrammet. Målgruppen har en spesiell forankring i Kulturrådets tilskudsarbeid via rådsstrukturen, med aspirantordningen som et godt etablert tiltak og tilskudd til mangfoldsaktører på post 54.³⁴

Arbeidet med å ivareta og løfte frem samisk kunst og kultur og nasjonale minoriteter er en sentral oppgave for Kulturrådet. Gruppene er definert som særlige innsatsområder under UNESCOs konvensjon om vern av den immaterielle kulturarven, og Kulturrådet er Kulturdepartementets fagorgan på dette feltet.

De overordnede føringene for Kulturrådets arbeid med funksjonsnedsette og døve ligger i utarbeidede planer og strategier på politisk nivå. I *Kulturens kraft* finner vi den brede mangfoldsdefinisjonen, men mer konkret informasjon om regjeringens politikk for likestilling av personer med funksjonsnedsettelse – også på kulturområdet – finner vi i strategien som ble lagt frem i januar 2020 av Kultur- og likestillingsdepartementet. I strategien, *Et samfunn for*

³² Canada Council for the Arts, 2017, *Equity Policy*, s. 4.

³³ Arts Council England, 2020, *Let's Create. Strategy 2020–2030*, s. 6.

³⁴ Se også del 3 for gjennomgang av Kulturrådets mangfoldsarbeid.

alle. Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020–2030, er kultur og fritid ett av fire innsatsområder.

For de tre tidligere nevnte befolkningssegmentene er det nødvendig å opprettholde et særlig målgruppefokus, styrke eksisterende målrettede tiltak og virkemidler og iverksette nye. Forprosjektgruppen vil understreke at den overordnede satsingen på nevnte målgrupper ikke betyr at det ikke også eksisterer andre grupper som har opplevd og opplever strukturelle ekskluderingsmekanismer og utfordringer i sitt møte med eller sin deltakelse i hele eller deler av kunst- og kulturfeltet. For å opprettholde nødvendig innsats og realistiske målsettinger i en startfase anbefaler forprosjektet likevel – og i første omgang – at koordinatorfunksjonen har de tre nevnte målgruppene som overordnet prioritet. Dette utelukker imidlertid ikke at man også ser på muligheter for tiltak og virkemidler rettet mot andre grupper der det er særlig nødvendig.

Synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold

Med «synlige minoriteter» mener vi her personer som skiller seg fra majoritetsbefolkningen ved ytre egenskaper, i første rekke hudfarge, men også andre ytre kjennetegn som fremmedartet navn, språk og religionsutøvelse. Som Jon Rogstad påpeker i rapporten *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet* (2000), brukes «synlighet» slik i bred forstand for å fange inn det at synlige minoriteters situasjon i en gitt kontekst eller felt påvirkes av

hvordan mennesker fortolker andre og tillegger dem egenskaper ut fra umiddelbare og lett identifiserbare egenskaper. Altså hvordan uttrykk omgjøres til inntrykk og handlingsbetingelse i en sosial relasjon.³⁵

Begrepet «synlige minoriteter» legger vekt på relasjonelle forhold og hvordan en persons «intuitivt identifiserbare uttrykk»³⁶ vil brukes av andre som en indikator på hvordan vedkommende er; ytre kjennetegn fungerer som markører for usynlige egenskaper som kultur, kunnskaper, religion, identitet og etnisitet og kan slik bidra til spesifikke former for diskriminering. I betegnelsen «synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold» inkluderer vi sistnevnte kategorier eksplisitt. Selv om flerkulturelle grupper og etniske minoriteter i mange tilfeller også vil være synlige minoriteter, er ikke dette alltid tilfellet.

Samtidig som synlig minoritetsstatus, etnisitet og kulturell bakgrunn ikke kan betraktes som de eneste relevante faktorene å ivareta i et bredt begrep om kulturelt mangfold, må man, som Mathias Danbolt påpeker i artikkelen «Kunst og kolonialitet» (2018), erkjenne at «Nordens flerkulturelle historier har fungert som en 'konstituerende utside' eller 'mørk underside' for oppbyggingen av de fortsatt virksomme monokulturelle, nordiske nasjonshistorier».³⁷ Selv om europeisk kolonialisme i stor grad er avvirket, er, som Danbolt argumenterer for, «de koloniale logikker langt fra avmontert».³⁸ At koloniale logikker fortsatt er i spill, og at de oppleves høyst

³⁵ Jon Rogstad, 2000, *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*, s. 26–27.

³⁶ *Mellom faktiske og forestilte forskjeller*, s. 28.

³⁷ Mathias Danbolt, «Kunst og kolonialitet», *Kunst og Kultur* 3-2018, s. 129.

³⁸ «Kunst og kolonialitet», s. 131.

virksomme, var også et gjennomgangstema i Inkluderende kulturliv i Norden og i IKN-publikasjonen *Actualise Utopia* (2019). Antologien understreker viktigheten av å fremheve og prioritere marginaliserte perspektiver,³⁹ og peker på at synlige minoriteter fortsatt møter systemiske barrierer i kunst- og kulturlivet.

Også funn fra *Ett skritt tilbake. En sosiologisk studie av unge kunstnere med innvandrerbakgrunn* (Vassenden og Bergsgard, 2011) viser at det knytter seg spesifikke utfordringer i kunst- og kulturlivet for det flerkulturelle feltet. Særlig gjelder dette i det institusjonaliserte kulturlivet, der utfordringene med å speile befolkningens etniske mangfold er størst. Dettens skyldes imidlertid ikke mangel på vilje eller gode intensjoner, men snarere konserverende maktstrukturer med tilbøyelighet til reproduksjon, samt institusjonelle logikker preget av strenge utdanningskrav, nullsumspill og portvoktere.⁴⁰

I løpet av de siste årene er det i kunststoffentligheten viet stadig større plass til diskusjon rundt kolonialiseringproblematikk og tilknyttede ideer om avkolonialisering. For å legge til rette for at synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold, skal ha like muligheter som majoritetsbefolkningen til å delta i kunst- og kulturlivet, må man ikke bare gjøre en kritisk gjennomgang av kanon og vurdere hvorvidt den evner å inkludere ulike stemmer og perspektiver, slik man nå forsøker å gjøre i institusjonene. For Kulturrådet vil det også være viktig å søke å etablere og støtte opp om praksiser som evner å se forbi det kurator og kritiker Zofia Cielatkowska omtaler som «toneangivende kulturelle grupper», så vel som praksiser som motsetter seg «reproduksjon av koloniale taksonomier»⁴¹. I en artikkel som spesifikt omhandler avkolonialisering av kunstkritikken, men som inneholder poenger som er vel så relevante for kultursektoren generelt, poengterer Cielatkowska viktigheten ved å stille spørsmål «ved hvordan historier blir fortalt, hvilke plattformer som finnes for dialog, hvordan disse virker, og endelig: hvem som har mulighet til å tale».⁴² For å ivareta synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold, og bygge ned barrierene de møter i kunst- og kulturlivet, er kunnskap om slike spørsmål sentralt.

Samer og nasjonale minoriteter

Samer og nasjonale minoriteter nevnes spesifikt i Kulturrådets tildelingsbrev. Der fremgår det at «kunst- og kulturinstitusjonene [...] skal vurdere sitt eget handlingsrom for å medvirke til at kunst- og kulturuttrykk til samer og nasjonale minoriteter i større grad kan bli en del av kulturlivet i hele Norge». I *Kulturens kraft* kan man blant annet lese følgende om det samiske folket:

Det samiske folket har status som urfolk og lever i Noreg, Sverige, Finland og Russland. Samane som urfolk er viktige i det nasjonale fellesskapet vårt, og ulike røyster, uttrykk og historier gjer kulturlivet rikare. Kunst og kultur, og særleg den samiske kulturarven, har ein viktig identitetsskapande funksjon i den samiske befolkninga, ikkje minst for barn og unge – som i mange urfolksgrupper i verda. Samiske språk er offisielle språk i Noreg, ein føresetnad for eit levande samisk kulturliv og den fremste formidlaren av samisk kultur, historie og identitet. Den

³⁹Ninos Josef (red.), *Actualise Utopia*, 2019, s. 6.

⁴⁰ Se Anders Vassenden og Nils Asle Bergsgard, *Et skritt tilbake. En sosiologisk studie av unge kunstnere med innvandrerbakgrunn*, s. 79–80. Med «nullsumspill» menes for øvrig det faktum at institusjonene ofte har «faste ensembler og et begrenset antall roller/utstillinger/oppsetninger som tilbys andre enn de fast ansatte kunstnerne (altså for frilansere, selv om dette altså er noe løsere enn det var tidligere). For å få innpass her må man faktisk skyve noen til side [...]» (*Ett skritt tilbake*, s. 80).

⁴¹ Zofia Cielatkowska, «Avkolonisering av kritikken», i *Kunstkritikk* 10.01.2020, <https://kunstkritikk.no/avkolonisering-av-kritikken/>, avsnitt 2.

⁴² «Avkolonisering av kritikken», avsnitt 2.

samiske kunsten representerer røyster og erfaringar som utgjer ein del av forteljinga om Noreg, og er derfor ein ressurs for kulturlivet.⁴³

Når det gjelder nasjonale minoriteter, defineres gruppen som

etniske, religiøse og/eller språklege minoritetar med langvarig tilknytning til eit land. Jødar, kvenar/norskfinnar, rom (sigøynarar), romanifolk/taterar og skogfinnar er godtekne som nasjonale minoriteter i Noreg.⁴⁴

Slik tilfellet er for synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold er koloniale logikker fremdeles virksomme i kunst- og kulturfeltet for samer og nasjonale minoriteter. Eksempelvis peker Mathias Danbolt i «Kunst og kolonialitet» på en strukturell ignoranse av samisk kunst- og kolonihistorie i kunsthistoriefaget og at «fornorskningspolitikken omfattende utrensning av samisk og kvensk innflytelse på og delaktighet i landets historie, kunst og kultur» i liten grad synliggjøres eller reflekteres over.⁴⁵ Dette til tross for at kunstnere og kuratorer har berørt og jobbet med tematikk knyttet til nordisk kolonialisme, strukturell rasisme og koloniale dominanslogikker på kunst- og kulturfeltet i flere år.⁴⁶ Særlig 2017 har fra flere hold blitt fremstilt som et gjennombruddsår for samisk kunst, ikke minst på grunn av en markant representasjon av samiske kunstnere på Documenta 14 og stort aktivitetsnivå i forbindelse med Tråante 2017, en felles feiring av 100-årsjubileet for samenes første landsmøte i Trondheim. Samme tok også Kulturrådets årskonferanse, med tittelen Samisk vrede, opp spørsmål som angår det samiske feltet:

[...] i hvilken grad er samiske uttrykk synlige og hørt i vår nasjonale kulturfortelling? Har norske kulturaktører god nok kunnskap om samisk kunst, historie og virkelighet – og er de bevisst på at dette er en naturlig del av vår felles kultur? Hvordan sikrer vi ivaretagelse av det samiske både i nasjonal sammenheng og i en samisk tverrnasjonal kontekst?⁴⁷

Ettersom disse spørsmålene er like relevante i 2020, kan man, slik Danbolt argumenterer for, betrakte 2017 som året der samisk kunst «ikke lenger kunne bli ignorert med samme letthet som tidligere i kunstfeltet, og hvor større deler av kunstmiljøet ble oppmerksomme på disse problemstillingenes betydning og relevans».⁴⁸ Fremdeles må samer – så vel som de fem nasjonale minoritetene – kunne sies å være marginaliserte i norsk kunst- og kulturliv. For disse gruppene er særlig begrepet «kumulativ diskriminering» relevant. Kumulativ diskriminering omhandler måtene en gitt gruppes historiske erfaring med diskriminering – i form av objektive hindre for deltakelse eller subjektive opplevelser av ekskludering og utenforskap – fortsetter å begrense enkeltmenneskers muligheter til livsutfoldelse.⁴⁹ I et kulturpolitisk perspektiv vil dette ikke minst dreie seg om betydningen av å sikre disse gruppene grunnleggende infrastruktur for kunst- og kulturutøvelse. I artikkelen «Kumulativ diskriminering» (2016), som bygger på forskingsprosjektet *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge. En kunnskapsgjennomgang*, poengterer Arnfinn Midtbøen og Hilde Lidén at

[f]or grupper som har fortidens overgrep som en konstituerende del av sin identitet, kan de langsiktige konsekvensene av slike opplevelser påvirke helse, utdanningsnivå og

⁴³ *Kulturens kraft*, s. 73.

⁴⁴ *Kulturens kraft*, s. 75.

⁴⁵ «Kunst og kolonialitet», s. 128.

⁴⁶ «Kunst og kolonialitet», s. 130.

⁴⁷ Kulturrådet, 2017, Samisk vrede, <https://www.kulturradet.no/arskonferansen-2017/vis-artikkel/-/introtekst-arskonferansen-2017-samisk-vrede>

⁴⁸ «Kunst og kolonialitet», s. 130.

⁴⁹ Se Ola K. Berge, Åsne Dahl Haugsevje og Nanna Løkka, 2020, *Kulturell berikelse – politisk besvær. Gjennomgang av politikken overfor nasjonale minoriteter 2000–2019*, s. 18.

arbeidsmarkedsdeltakelse, og erfaringer med det offentlige tjenesteapparatet, på negative måter selv i fraværet av direkte diskriminering. Negative opplevelser i skolesystemet eller i møte med offentlige tjenester kan dessuten bidra til å forsterke mistilliten til samfunnet som sådan, og bidra til både forventninger om diskriminering og tilbaketrekning fra avgjørende integrasjonsarenaer, som arbeidsmarkedet.⁵⁰

Dette gjelder også for kunst- og kulturfeltet, og enkelte gruppers mistillit som følge av kumulativ diskriminering innebærer også utfordringer for Kulturrådet som statlig aktør. Som vi vil komme tilbake til i kapittel 3, viser forprosjektets kartlegging av Kulturrådets pågående mangfoldsarbeid betydningen av å jobbe på tillitsskapende måter overfor nasjonale minoriteter. Det er her behov for å jobbe for økt relevans og for medvirkning/involvering.. Som nevnt i *Kulturens kraft* skal personer som hører til nasjonale minoriteter, ha mulighet til å uttrykke, holde på og videreutvikle språket og kulturen sin, og få anledning til å delta i offentlige saker som angår dem. Europarådets rammekonvensjon om beskyttelse av nasjonale minoriteter, som ble ratifisert av Norge i 1999, forplikter partene til å skape de forutsetningene som behøves for å sikre dette.

Funksjonsnedsatte og døve

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) definerer funksjonsnedsettelse som

tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner. Mennesker med nedsatt funksjonsevne er imidlertid en svært sammensatt gruppe med ulike utfordringer. [...] Noen er født med en funksjonsnedsettelse, mens andre opplever å få en funksjonsnedsettelse på grunn av sykdom eller skade senere i livet. Det er store forskjeller mellom de ulike typene nedsatt funksjonsevne når det gjelder hvilke og hvor store hindringer funksjonsnedsettelsen medfører. Dette kan også være tilfellet for mennesker med samme diagnose, for eksempel kan to personer med cerebral parese ha helt ulike funksjonsnedsettelse, og møte forskjellige barrierer.⁵¹

Budfir deler personer med nedsatt funksjonsevne inn i følgende hovedkategorier:

- personer med synshemming
- personer med bevegelseshemming
- personer med hørselshemming
- personer med utviklingshemming
- personer med psykososiale funksjonsnedsettelser

Når det gjelder hørselshemming, viser begrepet til et bredt spektrum av mennesker med nedsatt hørsel, fra de som har lettere hørselstap til døve. I denne rapporten skiller vi, i tråd med internasjonalt arbeid på feltet, mellom «funksjonsnedsatte» og «døve» for å anerkjenne at visse deler av døvebevegelsen betrakter seg som en språklig minoritet med egen kultur, heller enn som funksjonsnedsatte. Som Tilsynet for universell utforming av IKT påpeker, er det for eksempel viktig å skille mellom mennesker som er født døve, og personer som har vokst opp med hørsel, men som har blitt døve senere i livet. Førstnevnte gruppe vil ha tegnspråk som sitt morsmål, mens sistnevnte vil ha norsk som morsmål. Dette medfører ulike utfordringer for gruppene, som eksemplifisert av Tilsynet for universell utforming av IKT:

⁵⁰ Arnfinn H. Midtbøen og Hilde Lidén, 2016, «Kumulativ diskriminering», s. 20.

⁵¹ Bufdir, «Hva er nedsatt funksjonsevne», 2015, avsnitt 1–2,

https://bufdir.no/Nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_nedsatt_funksjonsevne/

Barndomsdøve vokser ofte opp i fullstendig tegnspråklige miljøer. Dette er viktig for læring og språkutvikling, men innebærer at skriftlig norsk i praksis blir et fremmedspråk. Det er betydelig vanskeligere å lære seg talte språk om man ikke kan høre. Det betyr at mange barndomsdøve har stort behov for tegnspråklig informasjon. Derfor behøver denne målgruppen videoer på tegnspråk for å selvstendig kunne ta til seg informasjon på nettet.⁵²

Det kan argumenteres for at funksjonsnedsattes og døves behov ikke i tilstrekkelig grad tas hensyn til på kunst- og kulturfeltet, og at gruppen har vært og forblir underprioritert i mangfoldsrettet arbeid i Norge. Likestillingsombud Hanne Bjurstrøm fremholder at funksjonsnedsatte blir usynliggjort i kulturpolitiske dokumenter og likestillings- og mangfoldstiltak.⁵³

I fora og utvalg der premissene for lovgivning og politikk blir utarbeidet, og hvor makt, demokrati, mangfold, representasjon og likestilling er tema har vi en tradisjon for og en forventning om og i mest mulig grad speile befolkningen. Det etterlyses en variert alderssammensetning, en tilnærmet lik kjønnsfordeling, en god geografisk spredning og ikke minst forventes det at representantene som blir valgt ikke er såkalt «blendahvite». Mangfold skal synliggjøres i offentlige utvalg og i ledelse – i media, i næringslivet, i academia og forskning, og i kultursektoren. Alle marginaliserte grupper står i fare for å bli forbigått og usynliggjort i forskjellige sammenheng, men mennesker med nedsatt funksjonsevne blir sjelden etterlyst og ønsket.⁵⁴

Miranda Moen peker på det samme i sin masteroppgave i likestilling og mangfold, *Et ønske om mangfold. En kritisk analyse av inkluderingspolitikk og forståelser av funksjonsnedsettelse i det norske kulturfeltet* (2019).⁵⁵ Som eksempel på en usynliggjøring og «utvisking»⁵⁶ av mennesker med funksjonsnedsettelse viser Moen til utredningen «Politikk for likestilling» (2012), som avgrenset seg til å omhandle kjønn, etnisitet, klasse og livsløp, fordi, som man kan lese i en fotnote, «det lot det seg ikke gjøre [...] å finne fagkompetanse på funksjonsnedsettelse».⁵⁷

Spesifikt forankret i kunst- og kulturfeltet finnes det lite kunnskap om tiltak og virkemidler rettet mot funksjonsnedsatte og døve. Moens masteroppgave er et av få arbeider som eksplisitt omhandler de utfordringene gruppen står overfor i kunst- og kulturlivet. Som vi skal se, er dette en gruppe som, relativt sett, heller ikke vies særlig oppmerksomhet i fagadministrasjonens innspill til forprosjektet. Dette skyldes muligens at kulturelt mangfold som begrep har vært sterkt knyttet til flerkulturelt og etnisk mangfold på kulturfeltet, til tross for at begrepet har vært brukt i videre forstand i kulturpolitikken. I Kulturrådets og Kulturdepartementets satsinger, som Mangfoldsåret, Mosaikkprogrammet og Aspirantordningen, har det flerkulturelle hatt prioritet.

Diskriminering av funksjonsnedsatte og døve på kunst- og kulturfeltet synes å bli mer eksplisitt artikulert og forsøkt bekjempet med langsiktige tiltak og virkemidler igangsatt av kulturråd i land som Canada og England. I Canadas strategi for målgruppen, *Expanding the Arts II: Deaf and Disability Expression and Engagement Strategy* (2019), tydeliggjøres det at tiltak rettet mot funksjonsnedsatte og døve dreier seg om mer enn universell utforming for

⁵² Tilsynet for universell utforming av IKT: Digitaliseringsdirektoratet, <https://uu.difi.no/kva-er-universell-utforming/hvem-er-brukerne/horsel>

⁵³ Hanne Bjurstrøm. 2018. «De usynlige borgerne». VG. <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/VRwll6/de-usynlige-borgerne>. Det finnes likevel eksempler på initiativer rettet mot målgruppen. For eksempel gjennomførte ABM-utvikling blant annet utredningen «Tegnspråk som offisielt språk» (Grethe Berg, 2004). Museene har også i den senere tid jobbet mer systematisk for å innfri kravene om standarden for universell utforming.

⁵⁴ Hanne Bjurstrøm. 2018. «De usynlige borgerne», VG, avsnitt 5. <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/VRwll6/de-usynlige-borgerne>

⁵⁵ Miranda Moen. 2019. *Et ønske om mangfold. En kritisk analyse av inkluderingspolitikk og forståelser av funksjonsnedsettelse i det norske kulturfeltet*.

⁵⁶ *Et ønske om mangfold*, s. 3.

⁵⁷ NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*, s. 22.

publikumsegmentet, men også knytter seg til grupper av utøvere med særegne estetiske praksiser. Strategien har definerte mål knyttet til uttrykks- og deltakelsesmessige dimensjoner (*expression* og *engagement*), der det står at kulturrådet vil:

Support the expression of artists who are Deaf and/or have disabilities. Invest in the creative development of the deaf and disability arts sector by supporting artistic autonomy and innovation, ensuring equity in the Council's programs and services, and strengthening the Council's own capacity as an ally to the sector. (s. 15)

Expand the engagement of people who are Deaf and/or have disabilities. Extend and deepen the impact of the Deaf and Disability arts sector on audiences at home and abroad. Support Canadian artists and arts organizations to expand their public and communities by forming sustainable collaborations with the Deaf and disability arts sector, and by presenting work which speaks to people on a continuum of ability.⁵⁸

Fordi funksjonsnedsette og døve har vært en underrepresentert kategori i det norske kunst- og kulturfeltets mangfoldsarbeid, må Kulturrådet etablere en forståelse for målgruppen på feltet. Som Moen argumenterer for i *Et ønske om mangfold*, er det viktig for et kunst- og kulturfelt som søker å bidra til endring, likeverdig deltakelse og demokrati, at en første erkjennelse er «at også i kulturlivet er diskriminering og manglende kunnskap reelle barrierer for deltakelse».⁵⁹ Etersom arbeid med funksjonsnedsette og døve ikke har vært utbredt på kulturfeltet, krever dagens situasjon at Kulturrådet initierer en ny type arbeid. Det er likevel ikke slik at Kulturrådet starter på bar bakke. Relevante aktører på kunst- og kulturfeltet har allerede iverksatt tiltak, og Kulturrådet har enkelte eksisterende virkemidler som er relevante. Vi vil berøre dette arbeidet i henholdsvis kapittel 4 og kapittel 3.

2.5. Breddetenkning og interseksjonalitet

Parallelt med at en prioritering av utsatte, marginaliserte og underrepresenterte grupper vil være sentralt for Kulturrådets koordinatorrolle, må vi være oss bevisst at mangfoldsarbeid også er breddearbeid. For å kunne «dyrke mangfoldet fremfor [bare] en bestemt del av mangfoldet»⁶⁰, som Jonvik og Holte poengterer viktigheten av, er det viktig å ivareta en breddetenkning og en interseksjonell analytisk overbygging. Sentralt i dette er arbeidet med avkolonisering av kunst- og kulturfeltet. Dette innebærer, som Cielatkowska påpeker,

å gjenkjenne og bekjempe hierarkier, maktposisjoner og ulikheter. Men slike temaer knytter ikke bare an til en kolonial fortid. De berører også faktorer som klasse, kjønn, rase, etnisitet, nasjonalitet, språk og så videre. Dette virker inn på diskusjonen om avkolonisering og hvilken form den tar, hvilke spørsmål den konsentrerer seg om, og hvilke typer ulikhet som blir synlige.⁶¹

I dette bidrar interseksjonalitetstenkning til å synliggjøre at disse faktorene, og utfordringene de bærer med seg, gjerne overlapper og gjør seg gjeldende samtidig. I den forstand kan, billedlig talt, interseksjonalitet forstås som et veikryss (*intersection*): Et sted der maktsystemer og -strukturer knyttet til sosiale kategorier som kjønn, rase og klasse krysser hverandre, og der unike utfordringer og diskrimineringsmekanismer oppstår. Interseksjonalitetsbegrepet belyser sammensatte, komplekse former for diskriminering. Sosiolog Julia Orupabo illustrerer dette

⁵⁸ Canada Council for the Arts, 2019, *Expanding the Arts II: Deaf and Disability Expression and Engagement Strategy*, hhv. s. 15 og 23.

⁵⁹ *Et ønske om mangfold*, s. 75.

⁶⁰ *Foten innanfor*, s. 12.

⁶¹ «Avkolonisering av kritikken», avsnitt 3.

med en metafor om hva som skjer når en kvinne fra en minoritetsgruppe forsøker å ta seg over det interseksjonelle veikrysset:

Hovedgaten heter Rasismegaten, en tverrgate kan være Kolonialismen, og så har vi Patriarkatvegen. Kvinnen må på den ene siden hanskkes med en form for undertrykkelse og på den andre siden alle slags former for undertrykkelse, når hun står i dette veikrysset. Det blir en dobbel, trippel – en mangfoldig undertrykkelse.⁶²

Et interseksjonalitetsperspektiv kan bidra til å forstå hvordan ulike ekskluderingsmekanismer, som gjør seg gjeldende for enkeltgrupper, virker sammen for mennesker som samtidig er en del av flere sosiale og kulturelle grupperinger. Det bidrar også til å løfte identitet og individuell selvforståelse inn som viktige faktorer i arbeidet med kulturelt mangfold. Kulturrådet må forholde seg til flere parallelle tilnæringsmåter for å fange opp dette i sitt arbeid. I den svenske rapporten *Tid för mångfald* (2005)⁶³ påpeker forfatterne at slike parallelle tilnæringsmåter bør

utgöra distinkta hållningar som motverkar att man godtyckligt och rutinmässigt väljer ut vilka aspekter som ska premieras respektive väljas bort.⁶⁴ Parallella förhållningssätt kan innebära: (1) att estetiska uttrycksformer kan ses som frikopplade från utövarnas ursprung – det vill säga inte kopplas samman med ett antropologiskt präglat kulturbegrepp; (2) att utövare kan representera olika grupper och traditioner om de så önskar; (3) att man betonar pluralism, med flerfaldiga och alternativa uttryck för grupper och för det nationella; samt (4) att man tolkar och behandlar kulturella uttryck som blandformer (kreolisering, hybrider) skapade i en unik samtida lokal kontext, ofta utifrån globala influenser.⁶⁵

I et interseksjonelt perspektiv må man dessuten erkjenne og ta hensyn til at det mellom ulike utsatte grupper kan eksistere behov og agendaer som ikke nødvendigvis samsvarer med hverandre. Mennesker som på samme tid er en del av ulike grupper med ulike behov, kan, som kunsthistoriker Jonathan D. Katz påpeker, havne i en uklar posisjon:

[...] for example, blacks and queers may have competing critical agendas vis-à-vis museums. For blacks, [...], race is often too visible, too elastic a category, enabling nearly everything to be seen as its reflection. Race swallows black artists, whereas for queer artists sexuality too often remains taboo, an unspoken aspect of their work. So queer studies scholars push hard for queerness to be specifically addressed at the very moment that many African American studies scholars push for a conversation about black art that doesn't start and end in race. Where this leaves black queers isn't, and shouldn't be, a matter for black queers alone.⁶⁶

Et interseksjonalitetsperspektiv synliggjør denne typen utfordringer, men kompleksiteten som ligger til grunn, gjør også perspektivet utfordrende å operasjonalisere i en koordinatorrolle. For at det skal kunne tas med i Kulturrådets mangfoldsoppdrag, vil det være fruktbart å betrakte interseksjonalitet som en analytisk overbygging og en «metodologisk huskeregel»⁶⁷ – det Miranda Moen kaller et «sensitiverende tilleggsblikk»⁶⁸ – som kan bidra til å undersøke hvordan ulike kategorier og grupper fremstilles og ivaretas på kunst- og kulturfeltet, og om de fremstilles og ivaretas separat eller i sammenheng. I den forbindelse vil kultur- og samfunnsanalytisk kompetanse være særlig viktig for Kulturrådet. Kunnskap om hvordan

⁶² «Interseksjonalitet i praksis», s. 329–330.

⁶³ Oscar Pripp, Emil Pllisch og Saara Printz Werner, 2005, *Tid för mångfald: en studie av de statligt finansierade kulturinstitutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald*.

⁶⁴ *Tid för mångfald*, s. 29.

⁶⁵ *Tid för mångfald*, s. 29.

⁶⁶ Jonathan D. Katz, 2017, «Why I Hate Diversity», s. 88–89.

⁶⁷ Jf. Anne-Jorunn Berg, Anne Britt Flemmen og Berit Gullikstad (red.), 2010, *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*, s. 28–29.

⁶⁸ *Et ønske om mangfold*, s. 16.

mangfoldsdimensjoner virker i samfunnet generelt og på kunst- og kulturfeltet spesielt, hvordan de kan overlappes og skape nye utfordringer, og hvordan de henger sammen med begreper som ytringsfrihet og kunstnerisk frihet, er sentralt. Dette gjelder dimensjoner som etnisitet, kulturell bakgrunn, funksjonsnedsettelse og døvhet, men også for eksempel alder, kjønn og LHBT+.

2.6. Oppsummering

Forprosjektet anbefaler at et todelt perspektiv preget både av analytisk breddetenkning og et målgruppefokus legges til grunn for Kulturrådets mangfoldsarbeid. Interseksjonalitetstenkning er en relevant og nødvendig overbygging for forståelsen av mangfoldsproblematikk og for hvordan dimensjoner som for eksempel kjønn, sosioøkonomisk bakgrunn, etnisitet og legning virker sammen i systemiske barrierer og ekskluderingsmekanismer på kunst- og kulturfeltet. For at målet om at kunst- og kulturtilbudet oppleves som tilgjengelig, representativt og relevant for hele befolkningen, er det særlig viktig å rette blikket mot de deler av befolkningen som historisk sett har opplevd grov urett, som fremdeles opplever utenforskap, ekskludering og strukturell diskriminering, og/eller som møter særskilte utfordringer med å ta del i kunst- og kulturlivet, det være seg som aktører/utøvere eller publikum. Å ivareta mangfoldsoppdraget i sin helhet krever at Kulturrådet til enhver tid har høyt refleksjonsnivå, nyansert begrepsforståelse og god og oppdatert kompetanse og kunnskap om feltet og relevante problemstillinger. I et mangfoldsperspektiv er begrepsforståelser og utfordringer ikke gitt en gang for alle, men i stadig og endring og utvikling.

Basert på kulturpolitiske føringer og tilskuddsbrev til Kulturrådet, samt på behov på feltet og erfaringer fra internasjonalt arbeid, kartlegging internt i Kulturrådet og funn fra det nylig avsluttede prosjektet Inkluderende kulturliv i Norden finner vi at Kulturrådet har et særskilt ansvar for tre målgrupper:

- synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold
- samer og nasjonale minoriteter
- funksjonsnedsatte og døve

For disse tre befolkningssegmentene er det nødvendig å opprettholde et særlig målgruppefokus, styrke eksisterende målrettede tiltak og virkemidler og iverksette nye.

Kapittel 3: Mangfoldsarbeid i Kulturrådet

Kulturrådet har i en årrekke tatt initiativ til, arbeidet med eller på andre måter tatt del i mangfoldsarbeid, historisk også gjennom ABM-utvikling. Tidligere initiativer, som Mosaikkprogrammet (1998–2001), Styrende mangfold (2010–2014), tiltak på kunst- og kulturområdet under Mangfoldsåret (2008) og det nordiske prosjektet Kompetansebygging for et multikulturelt samfunn (ABM-utvikling, 2002–2004), står beskrevet i Kulturrådets budsjettinnspill for 2020 til Kulturdepartementet (2018).⁶⁹ Vi viser til dette dokumentet for mangfoldsrelevant arbeid som strekker seg tilbake i tid.

Dette kapitlet bygger på forprosjektets kartlegging av Kulturrådets pågående mangfoldsarbeid og mangfoldsrelevante tiltak og virkemidler slik de fremstår i dag. Kartleggingen har vist at Kulturrådet i dag har en rekke tiltak og virkemidler rettet mot mangfold. Flere av disse har formål eksplisitt knyttet til mangfold, mens andre har mangfoldsdimensjoner som mer integrerte perspektiv. Fagadministrasjonens innspill til forprosjektet er samstemte i etterlysningen av tydeligere definisjoner og avgrensninger av mangfoldsbegrepet, og i å påpeke et behov for mer systematisk, strategisk innrettet og koordinert arbeid med mangfold.

3.1. Om forprosjektets kartlegging

Som ledd i kartleggingen har forprosjektgruppen bedt de ulike delene av fagadministrasjonen om å rapportere inn skriftlig om sitt mangfoldsarbeid per i dag samt mangfoldsrelevante tiltak og virkemidler. I tillegg har forprosjektgruppen gjennomført samtaler med enkelte medarbeidere som jobber spesifikt med mangfoldsrelevante ordninger. Dette har skjedd både på initiativ fra forprosjektgruppen og fra de aktuelle medarbeiderne selv. Samtalene har vært viktige for å få bedre innsikt i enkeltområder og for å belyse andre perspektiver enn de som har kommet frem i de skriftlige tilbakemeldingene. Også perspektiver belyst på møtene vil trekkes inn i kapitlet.

Fordi Kulturrådets nye koordinatoroppdrag er lagt til fagadministrasjonen, fokuserer vi i dette kapitlet primært på fagadministrasjonens mangfoldsarbeid. Dette arbeidet er imidlertid nært knyttet opp til arbeid i råd, styre og utvalg (RSU) og de virkemidlene (tilskuddsordningene) RSU har ansvar for. Like fullt vil oppmerksomheten være rettet mot fagadministrasjonens arbeid og de perspektivene som kommer til uttrykk i deres innspill. For svært kort å kunne belyse mangfoldsrelevant arbeid også innad i RSU, har vi sett til relevante dokumenter samt delene av fagadministrasjonens innspill som berører dette arbeidet. Forprosjektgruppen har ikke hatt tid til å gjennomføre samtaler med medlemmer i RSU.

⁶⁹ Se Kulturrådets brev til Kulturdepartementet av 10. desember 2018, «Innspill til budsjettprosessen 2020».

For skriftlig rapportering og innspill fra fagadministrasjonen ble bestillingen nedenfor sendt ut til alle seksjoner, samt til avdeling for kommunikasjon, som ikke er inndelt i seksjoner. Avdeling for kulturanalyse har ikke mottatt bestillingen, da forprosjektgruppen har sin tilknytning her og dermed har god kjennskap til avdelingens mangfoldsarbeid. Dette vil skrives ut i kapitlet. Samtlige seksjoner og avdelinger som er forespurt, har besvart bestillingen, med unntak av seksjon for økonomi.

Fagadministrasjonen ble bedt om å svare på følgende:

1. Mangfoldsrelevant arbeid, tiltak og virkemidler (herunder ev. tilskuddsordninger) i seksjonen/avdelingen

- Korte beskrivelser av arbeidets, tiltakets eller virkemiddelets formål, innretning og historikk, samt hvilke mangfoldsdimensjoner det er tenkt å støtte opp om.
- Kort om erfaringer, styrker og svakheter/utfordringer knyttet til virkemidlene.
- Hvis relevant, inkluder gjerne også henvisninger til tilknyttede evalueringer, rapporter, lovverk, konvensjoner og lignende.

2. Hvordan og i hvilken grad det jobbes med mangfoldsspørsmål i seksjonen/avdelingen

- Skisser gjerne hva som eventuelt fungerer godt per dags dato og hvilke utfordringer som knytter seg til arbeidet.
- Beskriv eventuelt også relevante erfaringer fra uformell kontakt med underrepresenterte brukergrupper og/eller feltet det jobbes opp mot, veiledningsarbeid og lignende.

3. Hvilke mangfoldsutfordringer oppleves særlig presserende for arbeidsmåter internt og/eller for feltet det jobbes opp mot eksternt

- For eksempel hva er mest viktig å ta tak i (og hvorfor), hvilke brukergrupper er særlig underrepresentert, hvilke problemstillinger synes mest presserende.

4. Relevante samarbeidsflater/aktører i feltet som seksjonen/avdelingen jobber opp mot

5. Eventuelt andre innspill til Kulturrådets nye koordinatrorolle

Spørsmålene ble utformet med tanke på at de skulle fange opp fagadministrasjonens omfattende og forskjelligartede fagområder, funksjoner, arbeid, oppgaver, tiltak og virkemidler, og at alle seksjoner og avdelinger skulle finne i alle fall deler av bestillingen relevant for sitt arbeid. Vi har ikke mottatt svar på alle spørsmålene fra alle seksjoner, men samlet sett er samtlige spørsmål besvart, og de skriftlige tilbakemeldingene gir et godt oversiktsbilde av Kulturrådets mangfoldsarbeid per i dag. Dette kapitlet beskriver mangfoldsarbeidet slik det er rapportert inn til forprosjektet av avdelingene og seksjonene selv, i innspill som har variert i omfang og fokus. Kapitlet utgjør altså ikke en uttømmende oversikt over Kulturrådets mangfoldsrelevante virkemidler eller fagadministrasjonens mangfoldsarbeid, men må leses som en gjennomgang av noen vesentlige perspektiver, satsingsområder og utfordringer.

Fordi de skriftlige innspillene peker på en rekke overlappende muligheter og utfordringer ved fagadministrasjonens mangfoldsarbeid, men også har svært forskjellig omfang og fokus, har vi strukturert kapitlet tematisk etter overordnede arbeidsområder heller enn å gjøre en avdelingsvis eller seksjonsvis gjennomgang av innspillene. Kapitlet er dermed strukturert etter følgende logikk: I del 3.2 tar vi for oss virksomhetsrettet arbeid og fokuserer på ansattmangfold internt i fagadministrasjonen, samt kompetanseheving, lederutvikling og mangfoldsledelse. Del 3.3 omhandler kort arbeid innad i RSU, men her fokuserer vi på overordnede refleksjoner

rundt fagadministrasjonens arbeid opp mot RSU. I del 3.4 tar vi for oss fagadministrasjonens arbeid med Kulturrådets tilskudds-, stipend- og særordninger. Denne delen av kapitlet er videre inndelt i bolker om ordninger med «særskilt» mangfoldssatsing og «andre» relevante virkemidler. Kun seksjoner som eksplisitt har meldt inn om dette, er omtalt her. I del 3.5 tar vi for oss fagadministrasjonens kommunikasjonsarbeid og kontakt med feltet, før kartleggingen oppsummeres i del 3.6.

3.2. Ansattmangfold og kompetanseheving

Ansattmangfold og rekruttering

Flere seksjoner påpeker manglende mangfold internt i Kulturrådet. Seksjon for forvaltning beskriver Kulturrådet som «homogent både faglig og kulturelt sett», mens HR viser til Klassekampens sak fra desember 2019, der det fremgikk at «bare 13 av 388 i Kulturrådets administrasjon, fagutvalg og stipendkomiteer [hadde] ikke-vestlig bakgrunn»⁷⁰ på det aktuelle tidspunktet. I denne rapporten kommer vi tilbake til sammensetningen av fagutvalg og stipendkomiteer, samt arbeid i råd, styre og utvalg, under overskriften «Overordnet om arbeid opp mot råd, styre og utvalg (RSU)». Klassekampens sak trakk videre frem at kun 2 av 77 fagansatte i Kulturrådet hadde ikke-vestlig bakgrunn. Av forprosjektets kartlegging fremgår det også at det blant ansatte som jobber med administrasjon, er noe større mangfold med tanke på etnisk og kulturell bakgrunn enn ellers i organisasjonen. Seksjon for IT utpeker seg med 5 av 9 ansatte med det seksjonen i sitt innspill omtaler som «ikke-vestlig bakgrunn». Seksjon for IT melder at de opplever det som «uproblematisk», og at den brede sammensetningen er «med på å sikre idemangfold og god diskusjon».

Kulturrådet har per i dag ingen konkret rekrutteringsstrategi. HR melder om at det er behov for dette, og for at mangfold, inkludering og økt deltakelse inngår i rekrutteringsstrategien som er tenkt utarbeidet etter at omstillingsprosessen og arbeidet med kompetanseplan er slutført. Kulturrådet har ellers en generell ambisjon om å delta i inkluderingsdugnaden⁷¹, der målet er at minst 5 prosent av nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Det fremgår imidlertid av tilbakemeldingen fra HR at dette av flere grunner er utfordrende å oppfylle:

Ved utlysinger kan kandidater krysse av for innvandrerbakgrunn i tillegg til nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, men det er det etter vår erfaring svært få som gjør. Selv kandidater som åpenbart har innvandrerbakgrunn lar være å krysse av. I 2019 spesifiserte vi enda mer tydelig i utlysningstekstene at vi ønsket oss kandidater med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Dette resulterte i at flere krysset av for det, men at de også forklarte hvorfor i søknadsteksten, og da viste det seg at de ikke kvalifiserte som personer med nedsatt funksjonsevne likevel. For å kunne si at noen har nedsatt funksjonsevne må det være noe arbeidsgiver potensielt må tilrettelegge for. Det hjelper ikke at noen for eksempel mangler et ben, hvis det ikke er noe i arbeidet dette kan gå ut over. En med nedsatt syn som trenger ekstra utstyr vil kvalifisere til denne statistikken. [...] Noen av hindringene er faktisk lovverket som sier at den best kvalifiserte skal ansettes jfr § 3 i statsansatteloven. Det er løst opp ved at ved inkluderingsdugnaden skal den som har nedsatt funksjonsevne eller [hull] i CV være tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte.

⁷⁰ «Refses for mangfoldet», Klassekampen 20. desember 2019, <https://www.klassekampen.no/article/20191220/ARTICLE/19122995>

⁷¹ Se <https://www.regjeringen.no/no/sub/inkluderingsdugnad/id2596993/>

Videre er det i arbeidet for økt ansattmangfold relevant å se til henvendelser fra NAV om praksisplasser og Traineeprogrammet i staten.⁷² Når det gjelder praksisplasser, oppgir HR at det er en utfordring at de fleste stillinger i Kulturrådet er komplekse, og at det tar lang tid å lære opp nye medarbeidere. Når det gjelder traineeprogrammet, er hovedutfordringen at det kun er én søknadsfrist i året (i juni måned), og at det er tilfeldig hvilken rekruttering som treffer på den aktuelle datoen.

Kompetanseheving, lederutvikling og mangfoldsledelse

Flere av tilbakemeldingene fremhever viktigheten av kompetanseheving og utvikling på ledernivå, samt mangfoldsledelse. En systematisering av arbeidet med mangfold, utenforskap og inkludering som forankres på ledernivå, oppleves viktig i organisasjonen. Mange trekker frem Loveleen Rihel Brenna i Seema og begreper som «mangfoldskompetanse» og «mangfoldsmodenhet». Et kompetansetiltak som foreslås i flere tilbakemeldinger, er sertifisering i regi av Seema. HR, som har et naturlig ansvar for lederutviklingen i organisasjonen, understreker at for å lykkes med rekruttering og hospitering av mennesker med ulik bakgrunn og funksjonsnedsettelse, er det viktig at ledere i Kulturrådet har kompetanse på ledelse «som både er inkluderende, støttende, bemyndigende og bærekraftig».

Samlet sett peker innspillene på et klart behov for kompetanseheving når det gjelder mangfold, men tilbakemeldingene reflekterer i mindre grad over hva begreper som «mangfoldskompetanse» innebærer, og hvordan mangfold er relevant i organisasjonen. Slik forståelse vil være grunnleggende for Kulturrådets videre mangfoldsarbeid. I denne rapporten diskuteres organisasjonens kompetansebehov og relevante kompetanseområder mer utdypende i kapittel 5.

3.3. Overordnet om arbeid opp mot råd, styre og utvalg (RSU)

Rådet og fagutvalg under Norsk kulturfond

De siste årene har ikke Rådet hatt mangfold som eget satsingsområde i sin strategi. Dette endret seg imidlertid i 2019, da Rådet vedtok en ny strategi der ett av fire satsingsområder (området Nye stemmer, kulturuttrykk og estetiske praksiser) er mangfoldsrelevant. I strategien omtales satsingsområdet slik:

Kulturrådets prioriteringer skal bidra til at det skapes kunst hvor økonomisk, sosial og kulturell bakgrunn i så liten grad som mulig fungerer som en terskel for deltakelse i kunst- og kulturfeltet. Det norske samfunnet er en del av en global virkelighet: Migrasjon har gjort det til et mangelkulturelt samfunn med nye muligheter, og diskusjoner om relevans og representativitet er grunnleggende. Kulturrådet vil utfordre til en vedvarende diskusjon om ulike kvalitetsforståelser og arbeide aktivt for å nå nye søkergrupper gjennom målrettet kommunikasjon, oppnevning av utvalgsmedlemmer med ulik bakgrunn etc. Dette arbeidet skal prege rådets forvaltning på alle kunstfelt.⁷³

⁷² Traineeprogrammet er en del av inkluderingsdugnaden og knytter seg til ordinære stillinger i statlige virksomheter for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne. Se <https://arbeidsgiver.difi.no/strategisk-hr-og-ledelse/inkluderingsdugnaden/traineeprogrammet-i-staten>

⁷³ Se «Strategi for Norsk kulturråd fra 2019», <https://www.kulturradet.no/documents/10157/1f179bde-8975-452d-8a7e-e703b9f7458c>

I 2019 vedtok Rådet også temaet «Utenforskap» for Kulturrådets årskonferanse 2019, basert på et ønske om å «å sette på dagsorden at det finnes mekanismer og væremåter i kulturlivet som bidrar til ekskludering og skaper ulike former for utenforskap». ⁷⁴ Rådet vil vurdere videre oppfølging av konferansens tema i 2020.

Sammensetningen av Kulturrådets fagutvalg er basert på tre overordnede hensyn: Utvalgene skal ha best mulig kompetanse til å dekke sitt ansvarsområde; utvalget skal gjenspeile en sammensatt befolkning med hensyn til geografisk spredning og demografi; utvalgene skal ivareta krav om kjønnsbalanse i offentlige utvalg, som reguleres etter likestillingsloven. I sin strategi for 2019 fremholder også Rådet at «Kulturrådet vil utfordre til en vedvarende diskusjon om ulike kvalitetsforståelser og arbeide aktivt for å nå nye søkergrupper gjennom målrettet kommunikasjon, oppnevning av utvalgsmedlemmer med ulik bakgrunn etc.», og at «[d]ette arbeidet skal prege rådets forvaltning på alle kunstfelt».

I forprosjektets kartlegging fremgår det at fagadministrasjonen, i tråd med Rådets målsettinger, i relativt høy grad etterstreber et mangfoldsideal i arbeidet med forslag til fagutvalgsmedlemmer. Eksempelvis melder seksjon for litteratur, allmenne kulturformål og kulturvern (SLAKK) at

[v]i jobber mye med sammensetning av fagutvalg og vurderingsutvalg. Har til sammen 10 utvalg på litteraturfeltet og har jobbet med å sette sammen utvalg med ulike erfaringsbakgrunner.

Scenekunstseksjonen understreker at fagutvalgenes sammensetning er med på å prege diskusjonen i utvalgene, og at det bidrar positivt til faglig diskusjon:

En utfordring kan være forståelsen av forholdet mellom amatør og profesjonell i norsk scenekunst. [Flere] aktører med annen etnisk bakgrunn enn norsk måler profesjonalitet [mer] etter ferdigheter enn profesjonsutdanning. Ulike innganger til denne forståelsen bidrar til en nyansering av kvalitetsbegrepet i vurderingen av prosjek[t]søknadene.

Tross uttalte målsettinger om, og til dels målrettet arbeid for, at utvalgenes sammensetning skal ivareta mangfoldsdimensjoner, tyder Klassekampens tall på at det kan være en viss avstand mellom ambisjoner og realitet. En undersøkelse Klassekampen gjennomførte i 2019, viste at andelen medlemmer med det avisen omtalte som «ikke-vestlig» bakgrunn, var lav. Forprosjektet har ikke skaffet til veie tall som beskriver dagens situasjon i Rådet og fagutvalgene. Vi har imidlertid fått muntlige tilbakemeldinger om at mangfold i større grad enn tidligere er blitt tatt hensyn til i Rådets oppnevning av utvalgsmedlemmer, og at det gjenspeiler seg i utvalgenes sammensetning. Det har med andre ord skjedd en forbedring, selv om vi ikke kan dokumentere en radikal endring på dette området.

En kompliserende faktor er dessuten at mangfold er en vanskelig målbar størrelse. Eksempelvis melder SLAKK om at fire av seks medlemmer i Faglig utvalg for tverrgående ordninger har det seksjonen beskriver som «en form for mangfoldskompetanse/-bakgrunn/-erfaringer», uten at det redegjøres nærmere for hva som menes med dette. Eksempelet illustrerer at hvor «mangfoldig» eller «mangfoldskompetent»⁷⁵ et gitt utvalg er, er knyttet til mer enn (for eksempel), kjønn, alder, legning og etnisk og kulturell bakgrunn. Samtidig er spørsmålet om hva som er «tilstrekkelig» eller «god nok» representasjon, svært komplekst.

⁷⁴ Kulturrådets årsrapport for 2019 (kommende).

⁷⁵ Denne rapporten problematiserer og diskuterer mangfoldskompetanse mer utdypende i kap. 5.

Overordnet om fagadministrasjonens mangfoldsarbeid under Norsk kulturfond

Utfordringer med å ivareta bredt sammensatte utvalg kan sees i sammenheng med manglende systematisk arbeid med mangfold i fagadministrasjonen. Seksjonene jobber i dag med mangfold på flere plan, blant annet via mangfoldsrelaterte prosjekter i søknadsbunken, dialog med søkere og representanter fra ulike minoriteter og marginaliserte grupper, samt ivaretagelse av mangfoldsdimensjoner knyttet til strategisk arbeid, for eksempel arbeid med områdeplaner og årsrapporter. Likevel er tilbakemeldingene relativt samstemte i at det ikke arbeides tilstrekkelig systematisk med mangfold. Eksempelvis oppfatter SLAKK at dette er en mangel både i egen seksjon og i kunstavdelingen for øvrig:

Det er fokus, men innsatsene blir ganske tilfeldige og fragmenterte. Bl.a. arbeider vi ikke med å samle et kunnskapsgrunnlag, hverken når det gjelder søkere, potensielle søkere eller resultater (enkeltbevilgninger, nye aktører, langsiktige tendenser, miljøer, aktører og prosjekter som faller mellom ordninger osv.).

Innspillet peker videre på at mangfold i bred forstand ikke vies tilstrekkelig oppmerksomhet:

Inntrykket er imidlertid at mangfold (den videre forståelsen av begrepet) i liten grad blir aktualisert og diskutert på seksjonsnivå. Her er det et stort potensiale for utveksling av informasjon og erfaringer på tvers av fagområder.

Seksjon for musikk trekker frem flere utfordringer for fagadministrasjonens mangfoldsarbeid som er overlappende og tilgrensende til SLAKKs innspill ovenfor. Blant disse er

- Svak/utdatert mangfoldsforståelse i seksjonen.
- Kunnskap – manglende helhetlig oversikt over, og forståelse av, utvikling i feltet. For lite systematisk kontakt og kunnskapsoppdatering med sentrale aktører i feltet.
- Manglende overordnet strategi, mål, koordinering og ledelse – hvert (kunst)felt arbeider for seg med å nå et uklart mål, noe som fører til utvanning av ansvar, fragmentert innsats og svak evne til å prioritere tiltak.
- Ulik praksis i ulike fagdisipliner – manglende koordinering av innsats og tiltak.

Som det går frem av innspillseksempelene over, står viktigheten av et solid, oppdatert kunnskapsgrunnlag også sentralt, blant annet for å tette relevante kunnskapshull. Seksjon for visuell kunst oppgir for eksempel at

[v]i vet pr. nå lite om hvilke brukergrupper som er særlig underrepresentert, så en viktig prioritet kunne være å nettopp få kartlagt dette.

Andre seksjoner antyder likevel mer kjennskap til underrepresenterte grupper. Scenekunstseksjonen peker blant annet på et fravær av søknader om profesjonelle scenekunstprosjekter rettet mot de eldste publikumsgruppene og utfordringer med å rekruttere minoritetsungdom til å søke scenisk profesjonsutdanning. Tilsvarende viser seksjon for musikk blant annet til erfaringer fra arrangørordningen, og siterer fra rapport på formålsområdet fra ordningens årsoppsummering for 2019. Mangfold i estetiske uttrykk (her: sjanger) og kjønn trekkes frem som utfordringer:

[Det synes som om] noen sjangre er underrepresentert i søknadsbunken. Som i 2018 gjelder dette særlig folkemusikk/tradisjonsmusikk, verdensmusikk og konserter med samiske utøvere. Det virker som om det fortsatt er et utviklingspotensial for flere og stabile arrangører som

presenterer denne typen musikk. Det er ønskelig med flere søknader fra gode arrangører av konserter med ikke-vestlig musikk på programmet.

Det er flere indikatorer på at kjønnsbalanse er en generell utfordring for arrangørfeltet. Det kan synes som at den største utfordringen er antall kvinnelige utøvere på scenen, mer enn den administrative driften som kan virke noe mer balansert.

Generelt etterlyser innspillene til forprosjektet systematisk, strategisk innrettet, koordinert og samordnet arbeid med mangfold.⁷⁶ Fagadministrasjonens kunnskap om mangfoldsstatus og utfordringer for de ulike kunstfeltene sies å være noe varierende, og det synes å være behov for styrket kunnskap knyttet til blant annet Kulturrådets søkere og deres publikum. Det er også behov for å styrke samarbeid og kunnskapsdeling på tvers av felt, seksjoner og avdelinger.

Systematisk kunnskapsproduksjon vil være en grunnleggende og vesentlig faktor i den videre utviklingen av koordinatorrollen. I den forbindelse er sentrale oppgaver for avdeling for kulturanalyse, som det fremgår av avdelingens mandat, å sikre en strategisk tilnærming til Kulturrådets samlede kunnskapsproduksjon. Med tanke på behovskartlegging, utvikling, fasilitering og koordinering av relevante kunnskapsprosjekter for Kulturrådets mangfoldsarbeid og koordinatorrolle er det dermed nærliggende at avdeling for kulturanalyse inntar en sentral rolle. I lys av enkelte av tilbakemeldingene til forprosjektet, der det kommer til uttrykk at begreper som «kvalitet» og «profesjonalitet» ikke nødvendigvis diskuteres ut fra et mangfoldsperspektiv, er det betimelig å spørre hvorvidt og eventuelt hvordan mangfoldsmål settes opp mot – eller sees i sammenheng med – kvalitetsmessige vurderinger. Her representerer Kulturrådets forskningssatsing «Kunst, kultur og kvalitet» (2014–2018) et viktig kunnskapsgrunnlag for utviklingen av en oppdatert forståelse av kvalitetsbegrepet, utøvelsen av kvalitetsvurderinger og det grunnlaget kvalitetsdommer felles på. En sentral ambisjon ved forskningsprogrammet var nettopp

å bidra til en bevisstgjøring av hvordan kvalitet blir forstått og forvaltet innenfor henholdsvis kulturpolitikken, kulturforvaltningen, kunstkritikken, den kunstvitenskapelige eller estetiske forskningen, og blant skapende og utøvende kunstnere.⁷⁷

Forskningssatsingen berørte helt direkte konsekvensene av å operere med kvalitetsforståelser på kunst- og kulturfeltet:

En bestemmelse av kvalitet i kunsten og kulturen innebærer en hierarkisering av de uttrykkene som vurderes. Dermed kan man også spørre hvordan forståelser og vurderinger av kvalitet virker tilbake på de kunstneriske og kulturelle uttrykksformene. For «Kunst, kultur og kvalitet» er det interessant både å undersøke hva kvalitetsbegrepet bidrar til å beskrive eller bestemme, og å forstå hvordan kvalitetsbegrepet virker.⁷⁸

Når det gjelder Rådet og fagutvalgene, må det nevnes at alle nyoppnevnte fagutvalsmedlemmer mottar et veiledningsdokument om vurdering av kvalitet i søknader til Norsk kulturfond, der kunnskap fra «Kunst, kultur og kvalitet» ligger til grunn. Dokumentet lenker også til forskningssatsingens nettsider. Når det gjelder fagadministrasjonen, hadde kunst- og kulturavdelingene heldagsseminar om forskningsprosjektet i 2018. Likevel kan innspillene til forprosjektgruppen tyde på at kunnskapen Kulturrådet selv har bidratt til å generere i en årrekke, ikke er godt nok bragt inn i fagadministrasjonens arbeid og

⁷⁶ Dette gjelder også seksjoner som ikke jobber opp mot Rådet. Eksempelvis melder seksjon for kunstnerøkonomi at «[S]eksjonen, i sin helhet på tvers av fagområder, har generelt mange anekdotiske og kvalitative erfaringer med underrepresenterte brukergrupper, men mangler en mer systematisk tilnærming».

⁷⁷ Kulturrådet, 2015, «Kunst, kultur og kvalitet», avsnitt 2, <https://www.kulturradet.no/fou/vis-artikkel/-/fou-kunst-kultur-og-kvalitet>

⁷⁸ Kulturrådet, 2015, «Kunst, kultur og kvalitet», avsnitt 3.

organisasjonens forvaltning av virkemidler og tiltak. Forprosjektgruppen finner det dermed relevant i enda større grad å inkludere denne kunnskapen i kompetansehevede tiltak internt i organisasjonen, og å aktualisere eksisterende kunnskaps- og refleksjonsgrunnlag i arbeidet ut mot sektoren.

Når det gjelder avdeling for kulturanalyses eksisterende mangfoldsarbeid, dreier det seg til dels om å ivareta metodemangfold i kunnskapsprosjekter, samt å knytte an til et mangfold av kunnskaps- og forskningsmiljøer. Med dette etterstreber avdelingen at Kulturrådets kunnskapsprosjekter bygger på relevant faglig kunnskap forankret i ulike felt og perspektiver. Kulturrådet har, ved avdeling for kulturanalyse – og tidligere ved seksjon for forskning og utvikling – for øvrig lenge tatt et ansvar for kunnskapssituasjonen på feltet. Blant annet gjennom å ta initiativ til et forskningsprosjekt om rekruttering til kunstneryrkene i et mangfoldsperspektiv (*Et skritt tilbake. En sosiologisk studie av unge kunstnere med innvandrerbakgrunn*, Vassenden og Bergsgard, 2011), gjennom satsinger som nevnte «Kunst, kultur og kvalitet» (2014–2018) og gjennom en rekke evalueringer som har bidratt til løpende kunnskap om mangfold i kunst- og kulturlivet.⁷⁹ Fra avdelingens side vil det være et kontinuerlig behov for tverrgående samarbeid i fagadministrasjonen, kontakt med en bredde av etablerte så vel som fremvoksende kunnskaps- og forskningsmiljøer, samt oppdatert metodekompetanse og innsikt i mangfoldsrelevant kunnskapsarbeid på feltet.

Fond for lyd og bilde

Sammensetning av fagutvalgene i Fond for lyd og bilde skal ta hensyn til samlet kunstfaglig tyngde, bransjekjennskap og oppdatert kunnskap om utviklingen på feltet. Seksjon for kunstnerøkonomi melder at styret i Fond for lyd og bilde etterstreber

størst mulig variasjon for å sikre at fagutvalgene representerer og gjenspeiler mangfoldet i kunstsektoren for å opprettholde legitimitet [overfor] de ulike kunstfelt og bransjer.

Det er fire faktorer som vektlegges i vurderingen av aktuelle kandidater: kjønn, kunstnerisk bredde, geografi og mangfold. Under det siste punktet, mangfold, presiseres det at

fagutvalgene skal avspeile mangfoldet i befolkningen. Organisasjonene bes om å foreslå kandidater som samlet representerer et mangfold av sosial og kulturell bakgrunn, funksjonsevne, religion, seksuell orientering og kjønnsidentitet, etnisitet, nasjonalitet og alder. Organisasjonene bes om å være særlig oppmerksom på aktuelle kandidater fra samfunnsgrupper som er underrepresenterte i kulturlivet.

I innspillet fra seksjon for kunstnerøkonomi meldes det ikke om i hvilken grad ambisjonen om å «speile mangfoldet i befolkningen» nås, eller om hvilke dimensjoner det (eventuelt) er særlig utfordrende å ivareta i styresammensetningen. Likevel, og til tross for at styret for Fond for lyd og bilde oppnevnes gjennom andre prosesser⁸⁰ enn fagutvalg som oppnevnes av Rådet, er det nærliggende å anta at man her møter lignende utfordringer med tanke på å ivareta tilstrekkelig bred sammensetning.

⁷⁹ Se også vedlagte litteraturoversikt.

⁸⁰ Styret for Fond for lyd og bilde har syv medlemmer med personlige varamedlemmer. Leder og leders personlige vara blir oppnevnt av Kulturdepartementet på fritt grunnlag. To styremedlemmer med varamedlemmer blir oppnevnt etter innstilling fra produsentorganisasjonene, mens fire medlemmer med varamedlemmer blir oppnevnt etter innstilling fra opphavsretts- og utøverorganisasjoner.

Når det gjelder tildelingskriteriene for Fond for lyd og bilde, eksisterer det ingen eksplisitte føringer for mangfold, inkludering og deltakelse. Seksjon for kunstnerøkonomi melder at det for fondet skal legges kvalitetsmessige kriterier til grunn for vedtak, og at vurderinger skal være basert på kunstnerisk skjønn, samt en ambisjon om å oppnå en geografisk sjangermessig spredning av støtten. Innspillet reflekterer ikke rundt hvordan eller i hvilken grad styret diskuterer eller vurderer samspillet eller sammenhengen mellom kvalitet og mangfold, og, slik tilfellet er for fagutvalgene under Rådet, vil dette være et relevant aspekt å løfte. Seksjon for kunstnerøkonomi understreker likevel at

Styret for Fond for lyd og bilde er opptatt av [at] ordningene skal være relevante for alle kunstnergrupper, og har for eksempel nylig søkt Kulturdepartementet om en endring i retningslinjene som gjenspeiler denne ambisjonen. Enkelte sjangre i musikkbransjen, som urbansjangeren, er i stor grad singelbasert. Styret vedtok derfor nylig å fjerne kravet til varighet på lydopptak og musikkutgivelser for å bidra til å gjøre tilskuddsordningene mer relevante for flere sjangre.

Statens kunstnerstipend

Som formulert i forskrift om statens stipend og garantiinntekter for kunstnere er formålet med ordningene under Statens kunstnerstipend «å legge forholdene til rette for at enkeltkunstnere, gjennom å motta direkte tilskudd fra staten, skal kunne bidra til et mangfoldig og nyskapende kunstliv». I sitt innspill til kunstnermeldingen drøftet Utvalget for Statens kunstnerstipend hva mangfoldsbegrepet innebærer i denne sammenhengen. Blant annet peker utvalget på at mangfold i en norsk kontekst i stor grad er knyttet til et mål om å sikre at aktører med et mangfold av kulturelle bakgrunner er representert i kulturlivet, men at

[s]pørsmålet om hva et mangfoldig kunstliv betyr i tilknytning til Statens kunstnerstipend, berører imidlertid også et annet forhold. Tildelingen av stipender baserer seg på utøvelse av kunstfaglig skjønn. Dette er et element i forvaltningen av stipendene som naturlig nok ofte er oppe til debatt. Hvordan sikre at utøvelsen av kunstfaglig skjønn ikke styres av ett bestemt kunstsyn, men åpner for et mangfold av nyskapende kunstneriske uttrykksformer? Dette stiller noen krav til hvordan utøvelsen av det kunstfaglige skjønn er organisert.

3.4. Arbeid med tilskudds-, stipend- og særordninger

Kulturrådet har en rekke virkemidler som har klare og overordnede mål om å adressere mangfold, samt en rekke relevante ordninger som mangler slike overordnede mål, men som likevel har mangfoldsperspektiver integrert i ordningen. Dette kapitlet inneholder ikke en uttømmende oversikt over disse. I stedet beskrives utvalgte virkemidler kort, både for å illustrere bredden i virkemiddelapparatet og fremtredende muligheter og utfordringer knyttet til dette. Vi tar i hovedsak for oss virkemidler som fremheves i seksjonenes skriftlige innspill.

Særskilt mangfoldsrelevante tilskudds-, stipend- og særordninger

Statens kunstnerstipend

Noen av virkemidlene med direkte mangfoldsrelevans ligger under Statens kunstnerstipend. Særskilt i et aldersperspektiv er «arbeidsstipend for yngre/nyetablerte kunstnere», «diversestipend for nyutdannede kunstnere» og «stipend for seniorkunstnere» relevante virkemidler. Seksjon for kunstnerøkonomi beskriver stipendene slik:

Disse virkemidlene har som konkret mål at eldre eller yngre (opptil 35) kunstnere ikke skal diskrimineres. Samtidig spesifiserer forskriften om Statens kunstnerstipend og garantiinntekter at under kriteriene for tildeling «skal det bare legges vekt på kunstnerisk aktivitet og kvalitet. Det skal ikke tas hensyn til kjønn, medlemskap i kunstnerorganisasjoner, eller religiøs eller politisk oppfatning. Alder skal/kan tas hensyn til bare i de tilfeller der departementet har fastsatt at det er/kan være kriterium for tildeling».

Fordi det kun er kunstnerisk aktivitet og kvalitet som skal vektlegges i vurderingen av søknadene, og fordi disse kriteriene er gjenstand for kunstfaglig, skjønnsmessig vurdering, påpeker seksjon for kunstnerøkonomi at det vil være en utfordring å skulle bringe inn mangfoldsføringer som går utover disse kriteriene. Innspillet illustrerer slik den opplevde «konflikten» mellom kvalitets- og mangfoldsmålsettinger i praksis.

Tverrgående ordninger

I fondslinjen finnes det en rekke tverrgående ordninger med direkte mangfoldsrelevans. Disse er omtalt i det strategiske styringsdokumentet «Områdeplan for tverrgående og tverrfaglige satsinger», der flere av hovedsatsingsområdene har betydning for mangfoldsfeltet.⁸¹ En av de tverrgående ordningene, Aspirantordningen, fokuserer på etnisk mangfold:

Etnisk, kulturell og språklig bakgrunn kan utgjøre et hinder for rekruttering til kunst- og kulturrelaterte yrker. Ordningen skal motvirke slik strukturell diskriminering gjennom å sikre økt tilgang til arbeid i kunst- og kultursektoren for kvalifiserte søkere.

Aspirantordningen gir institusjoner mulighet til å søke tilskudd til å ansette kunstnere eller kulturarbeidere med etnisk minoritetsbakgrunn i 100 prosent stilling som aspirant, normalt sett i ett år. Ordningen ble evaluert av Merete Jonvik og Kari Anne Holte i 2018, med rapporten *Foten innanfor? Evaluering av aspirantordninga i Kulturrådet*. Evalueringen konkluderte med at ordningen har vært vellykket, både for aspirantene og for kunst- og kulturinstitusjonene:

Dei fleste aspirantane har hatt godt fagleg og/eller nettverksrelatert utbyte. I kraft av dette har dei høgst sannsynleg styrka sine sjansar og sin posisjon i kultursektoren. I enkelttilfella ser vi indikasjonar på at aspirantar i nokre høve har vore med på å endra praksis i kunst- og kulturinstitusjonane der dei har vore tilsette, anten gjennom at institusjonane har klart å gjera seg relevante for grupper som tidlegare var utilgjengelege for dei, at institusjonane får nye grupper av søkjarar på stillingar, og ulike interne prosessar som har vore endra eller tilpassa som følgje av aspirantens nærvær og kompetanse. Sjølv om desse endringane er små, i tydinga skjer ved ein enkelt institusjon eller avdeling, kan dei på sikt bli strukturelle endringar på mikronivå.⁸²

Samtidig peker evalueringen på utfordringer, særlig knyttet til begrepsbruk. Som flere av innspillene til forprosjektet tyder på, kan et bredt mangfoldsbegrep være vanskelig å definere.

⁸¹ Se «Områdeplan for tverrgående og tverrfaglige satsinger», <https://www.kulturradet.no/norsk-kulturfond/andre-formal>

⁸² *Foten innanfor*, s. 39–40.

Evalueringen trekker frem tilfeller der «mangfold» ble tolket så bredt at institusjoner ansatte etnisk norske aspiranter – hvilket ikke er i tråd med ordningens intensjon:

Mangfoldsperspektivet hos Kulturrådet verkar å vera så breitt at det i praksis ikkje ekskluderer nokon (i ordninga sine første år ikkje eingong kvit middelklasse). Sagt på ein annan måte: Om det ikkje er mogleg å reservera ordningar som aspirantordninga etter kriterium som etnisk bakgrunn, kva er då poenget med slike ordningar?

Siden har Kulturrådet tydeligere presisert at aspirantordningen er rettet mot aspiranter med minoritetsbakgrunn, men i et større perspektiv berører poenget kjerneproblematikk for Kulturrådets nye koordinatorrolle: *Mangfold for hvem?* Viktigheten av kombinert breddetenkning og målrettede virkemidler for særskilte grupper/miljøer synes i denne sammenhengen åpenbar.

I tillegg til aspirantordningen har flere av de andre tverrgående ordningene tydelige formulerte satsingsområder som er ment å styrke mangfoldsdimensjoner. ARENA – tilskuddsordning for bygg og infrastruktur (tidligere Rom for kunst) skal

- (styrke) arenaer for nye og ikke-institusjonaliserte uttrykksformer, tverrkunstnerisk praksis og tverrfaglig samarbeid
- særlig bidra til utvikling av kunst- og kulturarenaene for å sikre tilgjengelighet og inkludering for alle publikumsgrupper
- særlig bidra til utvikling av nye og eksisterende arenaer for profesjonell, relevant kunstformidling for barn og ungdom

For tilskuddsordningen Tidsskrift og kritikk er det formålsfestet at ordningen skal

[...] styrke og kvalitetssikre den offentlige yrings- og refleksjonskulturen gjennom de uavhengige tidsskriftene og kritikken som skapes og utøves i ulike sjangre, formater og formidlingsformer. Ordningen skal stimulere til tenkning og diskusjon om kunst- og kulturpraksiser, fagforståelser og kulturpolitiske rammevilkår for kunstutøvelse. Ordningen skal bidra til å fremme debatt og samtale om kunst og kultur i et demokratiperspektiv.

Tilskuddsordningen Tverrfaglige tiltak er et virkemiddel som skal ivareta kunst- og kulturelterte tiltak og prosjekter som går på tvers av fagområdene i Norsk kulturfond. Også for denne ordningen er det formulert satsingsområder med mangfoldsfunksjoner. Ordningen skal

- bidra til å etablere nye organisatoriske strukturer og arenaer for tverrkunstnerisk virksomhet som er underdekket i et nasjonalt perspektiv
- bidra til å sikre en bredde av uttrykk, stemmer, sjangre og kunstneriske praksiser i hele landet, samt bred rekruttering til kunst og kulturfeltet både på skaper/utøversiden, i arrangør- og formidlingsleddet og til publikum
- legge til rette for at barn og unge over hele landet blir sett og møtt av kunst som er relevant for dem, både som publikum og medaktører i skapende prosesser, gjennom å gi tilskudd til flerkunstneriske prosjekter rettet mot et ungt publikum, samt styrke tverrfaglige arenaer/miljøer/aktører som arbeider med profesjonell kunst av høy kvalitet for et ungt publikum

For de tverrgående ordningene kom formål og satsingsområder rettet særskilt mot mangfold først på plass i 2019. Det er derfor vanskelig å si noe om styrker og svakheter/utfordringer knyttet til virkemidlene, noe som tyder på behov for mer kunnskap når det gjelder måloppnåelse for de disse ordningene. Aspirantordningen, som har blitt evaluert, er et unntak.

Litteratur og kulturvern

Det er også flere mangfoldsrelevante virkemidler både på litteratur- og kulturvernfeltet. Tilskuddsordningen for litteraturprosjekt skal

bidra til at norske forlag og utgivere kan initiere og utvikle prosjekter som er av høy kvalitet og gir en større bredde i norsk litteratur og offentlighet. Omfatter blant annet oversettelse til norsk av litterære verk skrevet på samisk av forfattere bosatt i Norge, redaksjonelle satsninger som fremmer litteratur på nynorsk, oversettelser til norsk av verk fra et spesifikt språkområde eller innenfor et tema, tilrettelagt litteratur med enkelt innhold⁸³ og oversettelse til norsk av litterære manus skrevet av minoritetsspråklige forfattere som er bosatt i Norge, og der originalutgivelsen skal gis ut på norsk.

Innkjøpsordningen for ny norsk skjønnlitteratur skal

bidra til at litteratur blir skapt, utgitt, spredd og lest. Omfatter bl.a. *bøker omsett frå samisk til norsk av forfattarar busett i Noreg, men der det første originalverket på samisk ikkje er meir enn tre år gammalt på søknadstidspunktet*. Omfatter også innkjøp av lettlest litteratur.

Tilskuddsordningen for litteraturformidling skal bidra til at

en stor bredde av litteratur primært på norsk eller samisk blir profesjonelt formidlet til det allmenne publikum. Omfatter bl.a. formidling av samisk litteratur.

I tillegg kommer innkjøpsordningen for oversatt litteratur, som ikke nevnes i seksjonens innspill, men som er relevant, da det er formålsfestet at den skal bidra til «at det blir gjeve ut, spredd og lese litteratur av høg kvalitet omsett til norsk frå flest moglege språk». Det kan ikke søkes støtte om oversettelse fra samisk til norsk over denne ordningen, da dette støttes gjennom tilskuddsordningen for litteraturprosjekt.

Fordi det på litteraturfeltet først og fremst er forlag som er søkere (med unntak av for ordningen for litteraturformidling), har SLAKK lite direkte kontakt med underrepresenterte brukergrupper. Her er Kulturrådet avhengig av at forlagene tar ansvar for mangfoldsdimensjoner, og at de selv rekrutterer bredt. Erfaringen er at det er særlig vanskelig for minoritetsspråklige forfattere/skribenter å nå frem til og bli antatt hos forlagene. SLAKK løfter behovet for å vurdere tiltak som kan stimulere forlagene til å rekruttere bredere i et mangfoldsperspektiv, samtidig som det uttrykkes usikkerhet med hensyn til ressursbruk:

Det jobbes med å få inn flere søknader som gjelder utgivelser eller formidling av samisk litteratur.⁸⁴ Bør vi jobbe mer målrettet mot miljøer som ikke kjenner til Kulturrådet for å gjøre det kjent at man kan søke støtte til oversettelse av manus skrevet av minoritetsspråklige forfattere til norsk? Mulig at dette ikke er riktig bruk av ressurser, gitt at det er forlagene som må søke oss.

Når det gjelder kulturvern, har tilskuddsordningene Prosjektstøtte kulturvern og Faglitteratur kulturvern mangfoldsdimensjoner som er godt forankret i gjeldende områdeplan,⁸⁵ men det er særlig samisk kultur, nasjonale minoriteter og den nyere innvandringen som blir fremhevet her.

⁸³ For tilrettelagt litteratur med enkelt innhold kan målgruppen for eksempel være voksne med utviklingshemming. I den forbindelse melder SLAKK at det kunne være nyttig å etablere samarbeidsflater til organisasjonen Leser søker bok, som jobber med tilrettelagt litteratur og leseombud – altså frivillige som leser høyt for andre, og eventuelt også samarbeid med Norske PEN og Fritt ord.

⁸⁴ Seksjonen trekker frem Sametinget som en relevant eksisterende samarbeidsflate.

⁸⁵ Se «Områdeplan for kulturvern», <https://www.kulturradet.no/norsk-kulturfond/kulturvern>.

Utdelte midler går hovedsakelig til prosjekter som er relatert til de to førstnevnte gruppene, og det er relativt få søknader som omhandler nyere innvandring.

Musikk

Musikkseksjonen viser også til forankring i områdeplanen for sine mangfoldsrelaterte virkemidler.⁸⁶ Dessuten viser to av ni tilskuddsordninger på musikkfeltet eksplisitt til mangfold som del av et avgrenset formål i ordningens retningslinjer. Det gjelder Tilskuddsordning for andre musikktiltak – prosjektstøtte og Tilskuddsordning for fonograminnspillinger. For førstnevnte er det formålsfestet at ordningen skal bidra til å

fremme nye prosjekter som faller utenfor Kulturrådets øvrige støtteordninger på musikkfeltet. **Kulturelt mangfold** er nevnt under særlig relevante er prosjekter som kan søke.⁸⁷

Seksjonens erfaring med denne ordningen er at til tross for at en del søknader er knyttet til kulturelt mangfold, kommer det få søknader fra minoritetsmiljøer:

Det er sendt inn en del søknader innenfor feltet kulturelt mangfold. En del av disse har kulturmøter og uttrykksblanding som sitt utgangspunkt, mens andre tar utgangspunkt i enkelte tradisjoner, f.eks. tamilsk eller afrikansk musikk. Generelt er det rom for flere søkere og det er svært få søknader fra minoritetsmiljøer, unntak er Tamil Sangam og Nordic Black Theatre. Eksempler på prosjekter som er tildelt tilskudd er to lokale Fargespill-prosjekter, RytmeLAB – afrikansk trommekurs, Black Nordic Theatres velkjente åpne scene Open Xpressions.

Når det gjelder fonograminnspillingsordningen, rettes den mot

[s]tøtte til innspilling og utgivelse av musikk som det er et særskilt behov for å støtte, eller som det av musikkhistoriske grunner er viktig å sikre blir dokumentert og tilgjengeliggjort.

Innspillinger av tradisjonsmusikk fra den flerkulturelle musikkscenen i Norge er definert som ett av fire spesifiserte formål som kan få støtte.

Erfaringen er her at ordningen mottar relativt få søknader, men at tildelingsprosenten er høy – hvilket kan tyde på høy kvalitet i de relativt få søknadene som kommer inn. Musikkseksjonen viser videre til ordninger der mangfoldsfokus fremgår som ett av flere formålsområder. For eksempel gjelder dette Tilskuddsordning for drifts- og virksomhetsstøtte for regionale kompetansesentre for musikk, som skal

[s]tyrke kompetanse og bransjeferdigheter i det frie musikkfeltet gjennom å videreutvikle regionale kompetansesentrene for musikk. **Arbeide for underrepresenterte sjangre og miljøer og tilrettelegge aktivt for mangfold i kjønn og etnisitet** nevnt som ett av flere formålsområder.

Innspillet nevner imidlertid ikke hvilke erfaringer fagadministrasjonen har gjort seg med nevnte ordning. For «Tilskuddsordning for konsertarrangører» fremgår erfaringene langt klarere.

Denne ordningen skal

[s]timulere til arrangørvirksomhet innen alle musikkshjangre, og bidra til å utvikle og opprettholde arrangører i hele landet. **Formidling ulike musikktradisjoner i Norge, inkludert det samiske** nevnt som ett av flere formålsområder.

Som tidligere nevnt er kjønnsbalanse en utfordring for arrangørfeltet, samtidig som enkelte sjangre synes å være underrepresentert blant søknadene til arrangørordningen. Særlig er det få

⁸⁶ Se «Områdeplan for musikk», <https://www.kulturradet.no/norsk-kulturfond/musikk>.

⁸⁷ Uthevinger i dette og påfølgende sitater er musikkseksjonens egne.

søknader som omhandler folkemusikk/tradisjonsmusikk, verdensmusikk og konserter med samiske utøvere. Når det gjelder formidling og videreutvikling av musikktradisjoner i Norge, herunder samisk musikk, inngår dette også blant formålene til Tilskuddsordning for musikkfestivaler. Som musikkseksjonen påpeker, finnes det dimensjoner av kulturelt mangfold i enhver festival – dog enn i varierende grad – og seksjonen beskriver «kontaktflaten mot kunstnerisk mangfold» også som relativt stor.

Internasjonalt

Blant virkemidlene som særskilt ivaretar et mangfoldsperspektiv, finnes flere i seksjon for internasjonale og andre tverrgående oppdrag. Seksjonen trekker i sitt innspill til forprosjektet frem arbeidet med å styrke nasjonale minoriteters kultur, der internasjonal seksjon koordinerer Kulturrådets rapportering til Europarådskonvensjonen på feltet. Ordningene for drifts- og prosjekttilskudd til nasjonale minoriteter, samt ordningen Den kollektive oppreisningen til romanifolket/taterne er svært relevante for arbeidet på området. For driftstilskuddsordningen er det formålsfestet at den skal

styrke nasjonale minoriteters kultur, språk og egenorganisering. Det er et mål at nasjonale minoriteters egne organisasjoner kan fremme sine interesser overfor ulike myndigheter.

Tilskudd gis her til frivillige organisasjoner som i hovedsak har medlemmer tilhørende en nasjonal minoritet, og som har som formål å fremme interessene og ivareta rettighetene til en av de nasjonale minoritetene. Frivillige organisasjoner, kommuner, institusjoner og foretak som har virksomhet i tilknytning til nasjonale minoriteter, kan også søke prosjektstøtteordningen, der formålet er å bidra til

- formidling av kunnskap om situasjonen for minoritetsgruppen
- styrking av minoritetenes språk
- identitetsskapende arbeid for barn og unge
- dokumentasjon av diskriminering
- holdningsskapende arbeid
- selvhjelpsvirksomhet
- samarbeid mellom de nasjonale minoritetene

Når det gjelder oppreisningsmidlene til romanifolket/taterne er formålet å bidra til å «bevare, utvikle og synliggjøre romanifolket/taternes kultur, språk og historie». For denne ordningen kan institusjoner og virksomheter med tilknytning til romanifolket/taterne, frivillige organisasjoner samt privatpersoner søke om midler til

- prosjekter som bidrar til å synliggjøre, styrke og videreføre romanifolket/taternes kultur og historie
- prosjekter som bidrar til å styrke språket romani
- dokumentasjon og formidling av kunnskap om romanifolket/taternes situasjon
- dokumentasjon av diskriminering
- selvhjelpsvirksomhet
- holdningsskapende arbeid

En vesentlig del av arbeidet til internasjonal seksjon er knyttet til EØS-midlene. Mens mangfold ble fremhevet som en av de viktigste prioriteringene i perioden 2009–2014, melder seksjonen at dette aspektet er tonet ned i nåværende periode (2014–2021). I innspillet trekkes

relevante erfaringer fra arbeidet med EØS-midlene frem, både med hensyn til begrepsforståelser og programmer knyttet til roma-befolkningen:

En av de viktigste konklusjonene for vår del fra forrige periode, var at selve begrepet «cultural diversity» blir ulikt forstått i vesteuropeiske og sentral- og østeuropeiske land. Noen land forstod dette som et mangfold av kulturuttrykk, andre land var opptatt av at utflytting er et problem for dem, ikke immigrasjon. Det var liten kobling mot arbeid med nasjonale minoriteter, selv om de fleste av landene (alle?) har ratifisert de relevante europeiske konvensjonene. Det ble derfor brukt en god del energi på å klargjøre hvordan kultur kan fremme mangfold i samarbeidsprosjekter, og hva det betyr.

I forrige periode var det særlig stort fokus på jødisk kultur. I denne perioden har flere land avsetninger innen program spesielt rettet mot roma-befolkningen. Dette har vært et dilemma for oss, ettersom det norske roma-miljøet er lite, og føler liten tilhørighet til romabefolkningen i samarbeidslandene. De norske organisasjonene som arbeider med roma, arbeider i hovedsak rettet mot grupper i Norge, og har ikke hatt kapasitet til å utvikle prosjekter i andre europeiske land. Dette har vi brukt en del tid på å forklare vår oppdragsgiver i Brussel (FMO) og samarbeidslandene. Et poeng for oss har vært å få frem at vi fra norsk side har lite å tilføre roma-programmene, både fordi vår kunnskap er om norsk roma, og fordi det er lite grunnlag for samarbeid med norske partnere.

Det er for øvrig egne roma-utlysninger i kulturprogrammet (EØS-midler Bulgaria og EØS-midler Romania) under resultatmålet for kultur. Internasjonal seksjon er videre involvert i EUs arbeid med kultur gjennom Kreativt Europa (EUs kulturprogram), som tar utgangspunkt i kulturelt mangfold. Seksjonen melder imidlertid at det er her begrenset med virkemidler på kulturfeltet. Tidvis er det egne utlysninger under Kreativt Europa som er rettet mot mangfold, og der norske aktører er i målgruppen. Seksjonen har også deltatt i en såkalt OMC-gruppe (*Open Method of Coordination*) som omhandler mangfold.⁸⁸ Seksjonen peker i sitt innspill på viktigheten av å delta i slike grupper for å «holde fingeren på pulsen i europeisk kulturpolitikkutvikling».

Andre mangfoldsrelevante virkemidler

Generelt har Kulturrådet en rekke virkemidler som ikke eksplisitt er innrettet med tanke på mangfold, inkludering og deltakelse, selv om aspekter som geografisk spredning og faglig, sjanger-, og uttrykksmessig mangfold kan vektlegges i søknadsvurderinger. Det kan synes vanskelig å gi et entydig svar på hvilke virkemidler – og hva slags arbeid – som er spesielt relevant å ta med i betraktningen for Kulturrådets videre mangfoldsarbeid, særlig sett i sammenheng med koordinatorrollen. Med henvisning til det brede mangfoldsbegrepet som ligger til grunn for denne rollen (formulert i tildelingsbrevet), vil, som seksjon for scenekunst påpeker, «brorparten av søknadene/søkerne falle inn under ‘mangfold’». Flere av innspillene til forprosjektet påpeker for øvrig et behov for begrepsavgrensning.

Kulturell og kreativ næring

I et bredt mangfoldsperspektiv kan ordningene innen kulturell og kreativ næring, altså Næringsutvikling og Regional bransjeutvikling, trekkes frem. I sitt innspill til forprosjektet beskriver seksjon for kunstnerøkonomi at ordningene på lang sikt har potensial til å bidra til

⁸⁸ OMC-gruppenes mål beskrives slik på nettsidene: «The Open Method of Coordination is a light but structured way EU Member States use to cooperate at European level in the field of culture. The OMC creates a common understanding of problems and helps to build consensus on solutions and their practical implementation», se https://ec.europa.eu/culture/policy/strategic-framework/european-coop_en

utvikling av virksomheter og bransjestrukturer som ivaretar mangfoldsaspektet. I tillegg melder seksjonen at disse ordningene dessuten favner

en del kunstuttrykk som ofte blir vurderte i Kulturrådet som utenfor de valide uttrykksformer basert på kunstfaglig skjønn. Disse uttrykkene, som gatekunst eller hip-hop, kan ofte være en representasjon av utenforskap, og produseres i stor grad av underrepresenterte samfunnsgrupper. I tillegg mottas det under ordningene for kulturell og kreativ næring ofte prosjekter som har interessante perspektiver om bruk av kunst og kultur som integreringsverktøy.

Kompetanseprogrammet Ovasjon er et annet virkemiddel med potensial for å jevne ut forskjeller mellom samfunnsgrupper:

Programmet har som mål å adressere kompetansegapet innen forretning at mange aktører innen kunst og kultur Norge har. Programmet kunne være et viktig virkemiddel for å gi de nødvendige verktøyene til samfunnsgrupper som er underrepresenterte i kulturlivet, særlig de som har utviklet en kunstnerskap eller kunstnerisk virke utenfor de vanlige utdanningsinstitusjonene, som nå ivaretar artistisk entreprenørskap i større grad.

Visuell kunst

Kulturrådet har flere virkemidler som bidrar til å utvide tilfanget av utøvere. Under fagområdet visuell kunst (i fondslinjen) finnes to slike ordninger: Utstillingsstøtte til kunstnere i etableringsfasen og Kunstnerassistentordningen. Henholdsvis er dette en prosjektstøtteordning for nyutdannede kunstnere i startfasen av sin karriere (med lavere inngangsterskel enn andre ordninger på området) og en tilskuddsordning som skal bidra til utvikling, profesjonalisering og kompetanseoverføring ved å gi nyutdannede kunstnere mulighet til å arbeide som assistenter for mer etablerte kollegaer. I sitt innspill til forprosjektet påpeker seksjon for visuell kunst at begge disse ordningene er rettet mot nyetablerte kunstnere som allerede virker innenfor det de kaller «kunstfeltets etablerte diskurs», og slik sett tilsvarer andre ordninger på området. Seksjonen beskriver denne etablerte diskursen – eller det man nok kan omtale som strukturer – som

på den ene siden [...] åpen og inkluderende, i den forstand at [det] antakelig er vanskelig å finne gjennomgående strukturelle hindre for deltakelse eller påvirkning. Likevel er det i høy grad også en eksklusiv diskurs, og man kan i et sosiologisk kretsløpsperspektiv antakelig stille en del relevante spørsmål om hvorvidt denne eksklusiviteten også opprettholder ekskluderende mekanismer – spørsmål som dermed også ville kunne stilles rundt ordningene generelt.

Innspillet løfter viktige problemstillinger. Spørsmål om hvilke kunst- og kvalitetsforståelser, praksiser, uttrykk, aktører og mangfoldsdimensjoner kunstfeltets etablerte virkningsmekanismer, diskurser og strukturer åpner opp for eller ekskluderer, ligger i kjernen av Kulturrådets koordinatorrolle. I dette hviler det nødvendigvis også et ansvar på organisasjonen om å jobbe for økt selvforståelse. Forprosjektet ser det som betimelig for fagadministrasjonen – særlig på ledernivå – å diskutere sitt eget ansvar når det gjelder å stille spørsmål ved sementerte verdier i kunstfeltet, bidra til å korrigere feltets konserverende trekk og bryte ned strukturelle barrierer.

Museum

Seksjon for museum arbeider opp mot museene – som er selvstendige institusjoner – og ikke direkte med mangfoldsrelevante målgrupper. I hovedsak jobber seksjonen med museumsutvikling og virkemidler til museer som mottar tilskudd fra Kulturdepartementet;

Det nasjonale museumsnettverket. Seksjonen får innsikt i hvordan museene arbeider med mangfold og inkluderings spørsmål blant annet gjennom museenes egen rapportering:

En av museumsseksjonens oppgaver er å gjøre en vurdering av museene i det nasjonale museumsnettverket sine rapportering og budsjett søknad til Kulturdepartementet. Det gjøres en grundig vurdering av hvordan hvert enkelt museum arbeider med formidling, samlingsforvaltning og forskning. Museene skal også svare på hvordan de arbeider med mangfold og inkludering, og det vektlegges også i vår endelige vurdering. Denne vurderingen sendes til Kulturdepartementet og blir publisert på vår nettside.

Seksjonen koordinerer også de faglige museumsnettverkene. For tiden er det 21 aktive nettverk, der museene går sammen om temaer eller fag de opplever som relevante. De arrangerer faglige samlinger for medlemsmuseene og er ansvarlige for felles prosjekter. To av nettverkene arbeider særskilt med temaer direkte knyttet til mangfoldsdimensjoner: museumsnettverket for minoriteter og kulturelt mangfold (Mangfoldsnettverket) og museumsnettverket for demokrati og menneskerettigheter (Demokratinetttverket).

Når det gjelder virkemidler, disponerer museumsseksjonen spillemidler til utviklingsarbeid i museene. Midlene brukes til 3-årige program som museene kan søke på, og seksjonens rolle her er å følge opp de bevilgede prosjektene gjennom 3-årsperioden. I programperioden 2018–2020 er det tre ulike programområder, hvorav to omfatter flere prosjekter med mangfoldsperspektiv. Det dreier seg om programmene *Samfunnsrolle, makt og ansvar* og *Forskning i museene*. For førstnevnte er det særlig relevant at det kan søkes om støtte til prosjekter som

diskuterer museenes status og praksiser knyttet til makt/verdier/posisjon. Museene er unike arenaer og møteplasser. De har ansvar for å inkludere ulike kulturuttrykk og temaer, og for utvikling av tilhørighet og sosialt fellesskap. Som sentrale fortolkere av fortiden er museene også betydelige bidragsytere i formingen av holdninger og verdier i samfunnet. Kulturrådet ønsker prosjekter som diskuterer hvordan museene forvalter dette ansvaret.

Museumsseksjonens innspill omtaler en rekke mangfoldsrelevante prosjekter som har mottatt tilskudd. Disse omhandler ulike mangfoldsaspekter, deriblant knyttet til kjønn, kultur, etnisitet og sosiale forhold.

3.5. Kommunikasjonsarbeid, brukerinvolvering og kontakt med feltet

I det følgende tar vi for oss mangfoldsdimensjoner ved Kulturrådets fagadministrasjonens kommunikasjons- og arrangementsarbeid og fagadministrasjonens kontakt med feltet, samt utfordringer som både knytter seg spesifikt til dette og til Kulturrådets mangfoldsarbeid i mer generell forstand.

I Kulturrådets kommunikasjonsstrategi dreier 1 av 3 hovedmål seg eksplisitt om mangfold. Målet er å «[s]ynliggjøre at Kulturrådet bidrar til et rikt og mangfoldig kunst- og kulturliv for folk over hele landet». Organisasjonen, ved avdeling for kommunikasjon, har planfestet flere punkter som skal bidra til å oppnå dette. Kulturrådet skal

- fortelle historier om kunst og kultur
- vise frem større mangfold og representativitet i kunst- og kulturlivet

- delta i fag- og samfunnsdebatter
- tilgjengeliggjøre og formidle kunnskap om kunst- og kulturfeltet basert på egne data og analyser
- vise effekten av Kulturrådets arbeid gjennom bruk av statistikk og analyse

Mangfoldshensyn tas også i arbeidet med Kulturrådets kommunikasjonskanaler og i planlegging av arrangementer. I den forbindelse eksisterer flere konkrete tiltak:

I Kulturrådets kommunikasjonskanaler skal vi

- Tenke mangfold i hvem vi bruker som talspersoner (*kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet, etnisitet, nasjonalitet og alder + geografi*). Vi skal spesielt bruke personer med minoritetsbakgrunn i sakene vi publiserer (*etnisitet, nasjonalitet, kulturell bakgrunn*)
- Formidle ordninger og prosjekter som kan appellere til flere (sosial og kulturell bakgrunn, kjønn).
- Bruke 25% nynorsk i alle våre kanaler (*språklig mangfold – riktignok lovpålagt*)
- Tenke på geografi og målform i annonseringer (*geografisk og språklig mangfold*)
- «Historier» videoene vi har produsert i 2019 og 2020 er et eksempel på et tiltak der vi har hatt høy bevissthet rundt mangfold i talspersoner, ordninger og kunstuttrykk.
- Vi skal diskutere hvor godt vi når målene på våre ukentlige redaksjonsmøter, og vurdere å innføre flere rutiner basert på dette.

På arrangement:

- På arrangementene kommunikasjonsavdelingen er ansvarlig for, de større arrangementene som konferanser, årskonferansen, den nye konferansen, alle de planlagte frokostmøtene og Arendalsuka, skal det være mangfold i tema og deltakere. I 2019 handlet 3 av 5 frokostmøter om (kulturelt og etnisk) mangfold direkte, og de øvrige hadde et utvidet mangfoldsperspektiv som en del av temaene / panelene. Strømming på alle arrangement er et tiltak for å sikre økt tilgjengelighet (geografi, økonomi, funksjonsevne).
- Vi skal etablere retningslinjer for programarbeid på alle Kulturrådets arrangement, for at mangfoldsperspektiver skal med i planleggingen og for å sikre mangfold blant deltakere.

Kommunikasjonsavdelingen opplever en utfordring ved at disse tiltakene ikke måles i konkrete tall, og at det ikke er satt en målsetting om hva som er «godt nok» i de ulike kategoriene og kanalene. Viktigheten av målbare data som kan knyttes til mangfoldsarbeid, understrekes for øvrig også av seksjon for forvaltning, som peker på at det er en svakhet at det i Kulturrådet er få operasjonaliserte mangfoldsmål. Seksjonen er særlig opptatt av at arbeidet med forvaltningsdata også er relevant i et mangfoldsperspektiv, men at tiltak knyttet til dette gjerne forsvinner i arbeidshverdagen. De spiller videre inn at alle relevante seksjoner bør

måles på dette, ikke som skippertak / årlig manuelle tellinger, men strategisk, taktisk og helhetlig. I dag er det for fragmenterte beslutningslinjer. Vi har få operasjonaliserte mål for mangfold, og ender ofte med å bruke ukomplette data/ uriktig bruk av data/ konstruerte datasett. Så det hadde vært flott om koordinatoroppgaven kunne gi innspill til indikatorer, operasjonaliseringer osv, som ga oss hjelp til hvordan vi innretter skjemaer og brukerundersøkelser for å fange opp de ønskede dataene.

Seksjon for forvaltning savner dessuten en økt felles innsats i Kulturrådet for å utarbeide resultatindikatorer. Seksjonens erfaring er at spørsmål om å hente ut relevante data kommer sent, og at man ikke har relevante data i skjemaer og systemer.

Vårt innspill er derfor at en må se på hvordan dette arbeidet bedre kan koordineres, for å oppnå større fokus på måloppnåelse og samfunnsoppdrag. Vi ønsker å styrke prosesseierrollen på huset, vi savner å jobbe koordinert / mer målrettet med verdikjeder, måloppnåelse, re[s]ultatindikatorer og informasjonsarkitektur.

Brukerinvolvering trekkes også frem som et område som med fordel kan utvikles i Kulturrådets videre mangfoldsarbeid. Seksjon for forvaltning melder om «en del» erfaring med spørreundersøkelser/brukerundersøkelser, men erfarer at det er mindre ressurser til dette med minskede budsjetter. Seksjonen spiller inn at slik brukerinvolvering potensielt vil kunne bidra belysende i mangfoldsarbeidet, for eksempel ved å rette seg mot brukergrupper som ikke bruker Kulturrådets tjenester:

Også her kan dataforvaltning være nyttig, for eksempel å se på hvor mange av søkerne har søkt før, versus nye søkere, og sammenlikne tildelingsprosjenter osv.

Når det gjelder søkeres og relevante målgruppers opplevelser av Kulturrådet som sådan, og også av Kulturrådets nettbaserte tilstedeværelse og kommunikasjon, erfarer forprosjektet – både gjennom møter med interne og eksterne aktører – at organisasjonen oppfattes lite relevant og/eller vanskelig tilgjengelig av enkelte grupper. Slik sett må kommunikasjonsarbeid kunne sies å henge tett sammen med dialogarbeid og målgrupperelatert virksomhet, med for eksempel kartlegging av relevante kanaler for ulike miljøer og målgrupper. Forprosjektgruppen mener arbeid med å øke organisasjonens relevans og legitimitet både må bygge på tradisjonelt kommunikasjonsarbeid og aktiv tillitsbygging.

Når det gjelder organisasjonens tilgjengelighet, er det et visst forbedringspotensial med hensyn til språk og universell utforming på nett. I dag er det en svakhet at man i utgangspunktet må kunne norsk for å bruke Kulturrådets nettsider, da svært lite informasjon er tilgjengelig på engelsk og ingen informasjon er tilgjengeliggjort på andre språk. Til sammenligning har Kulturrådet i Sverige tekster på engelsk, alle de nasjonale minoritetsspråkene samt to samiske språk. Det er også relevant at tekstbaserte informasjonskanaler, samt tekstbaserte og til dels tunge søknadsskjemaer – både med hensyn til språk og krav – kan vanskeliggjøre informasjonsinnhenting og søknadsprosess for (for eksempel) synshemmede og personer som ikke i tilstrekkelig grad behersker norsk. Det er i tillegg en utfordring at enkelte grupper og miljøer ikke befinner seg i de nettbaserte kanalene Kulturrådet benytter, slik som egne nettsider og Facebook-side. Nevnte utfordringer kommer også til uttrykk i de skriftlige tilbakemeldingene til forprosjektet. For eksempel melder SLAKK at

[d]et er en generell erfaring at det er en utfordring å nå ut til nye, relevante søkergrupper og å sikre tilstrekkelig god veiledning – både når det gjelder hvilke virkemidler som finnes i Kulturrådet (som det er mange av...) og konkret knyttet til utforming av søknader. Det siste kan omtales som «profesjonalisering» av søknadsskriving, og med det menes i denne sammenheng grunnleggende elementer som oppsett av budsjett, finansieringsplan, relevante prosjektbeskrivelser som treffer ordningenes formål [o.l.], og senere i rapporteringssammenheng. For enkelte aktører har det vært behov for ganske tett oppfølging for å bidra til en profesjonalisering av organisasjon, slik arenautviklingskategorien skal bidra til, og det krever kapasitet i administrasjonen. Det samme [...] kreves for kommunikasjon og tilstedeværelse for å nå aktører som kanskje ikke oppfatter Kulturrådet som relevant, på de arenaer og plattformer de er.

At enkelte aktører eller miljøer ikke opplever Kulturrådet som relevant, og at disse gruppene ikke nødvendigvis kan nås gjennom de nettbaserte kanalene organisasjonen tar i bruk, kommer også til uttrykk i samtale med saksbehandler i seksjon for internasjonale og andre tverrgående oppdrag, med ansvar for blant annet ordningen for kollektiv oppreisning til romanifolket/taterne og prosjekttilskudd til nasjonale minoriteter. For disse miljøene må Kulturrådet ikke bare jobbe for økt relevans, men også for økt legitimitet. For eksempel kan særlig romanifolket/tatere ha en dyptliggende mistillit til statlige aktører, blant annet grunnet den skaden myndighetene har påført deres kultur gjennom tidligere politikk. Å gå inn i dialog med grupper med mistillit til organisasjonen er svært utfordrende. Skal man lykkes, kreves målrettet, systematisk og langsiktig arbeid, samt inngående kunnskap om og innsikt i miljøene det gjelder. I en hverdag med høyt arbeidspress har man ikke klart å jobbe strukturert med dette. Saksbehandler trekker særlig frem viktigheten av å bygge tillit og respekt i mellommenneskelige relasjoner, utøve likebehandling, vise transparens i tildelingsprosesser og bruke språket som tillitsvekkende tiltak. Et eksempel på sistnevnte er å ikke omtale den kollektive oppreisningen til romanifolket/taterne som en «tilskuddsordning» men som «kollektive oppreisningsmidler». Erfaringer med nevnte ordning belyser for øvrig ytterligere viktigheten av brukerinvolvering og dialogarbeid. I tråd med § 2 i forskrift om ordningen for kollektiv oppreisning til romanifolket/taterne skal representanter for romanifolket/taterne «være involvert i arbeidet med ordningen».⁸⁹ Å tolke involveringsbegrepet, diskutere hva reell involvering innebærer, og ta hensyn til de muligheter og utfordringer brukerinvolvering fører med seg, er viktig ikke bare med hensyn til nevnte ordning, men også for mangfoldsarbeid i bred forstand.

For å fange opp underrepresenterte grupper og arbeide for økt tilgjengelighet har flere medarbeidere uttrykt et behov for å se på mulighetene for alternative løsninger både når det gjelder tilstedeværelse på nett og søknadsskjemaer. Et muntlig innspill er at profesjonalitetskrav kan være til hinder for effektiv og tilgjengelig tilstedeværelse på nett. Et annet er at man kunne vurdere mulighetene for søknadsskjemaer med en «pitchemulighet», der søkere med særbehov kan tilbys mulighet til å presentere sin søknad muntlig. I forlengelsen av disse punktene understreker flere tilbakemeldinger verdien av direktekontakt med søkere. Denne kontakten er imidlertid ikke uproblematisk med hensyn til saksbehandlers rolle og funksjon, hvilket SLAKK peker på i forbindelse med arbeidet med driftsstøtteordningen:

Det er flere aktører som mottar driftsstøtte over avsetningen allmenne kulturformål eller arenatutvikling over tverrfaglige tiltak, og som behandles i Faglig utvalg for tverrgående ordninger; Interkultur Drammen (nasjonalt kompetansesenter for flerkulturell formidling), TrAP (Transnational Art Productions), Agenda X Skriveverksted, TekstLab Ung. Det er jevnlig kontakt mellom tilskuddsmottakere og saksbehandler for disse, og saksbehandler oppfattes kanskje delvis som et kontaktpunkt i Kulturrådet som sådan for disse. Det oppstår dermed noen dilemmaer, eller utfordringer, i at rommet for «aktiv forvaltning» eller «styringsdialog» med disse aktørene på vegne av rådet/utvalget er ganske uavklart, hvor funksjonene som saksbehandler vs.

⁸⁹ Viktigheten av god, tilpasset dialog og reell involvering/medbestemmelse i arbeidet med nasjonale minoriteter understrekes også i Telemarksforsknings rapport *Kulturell berikelse – politisk besvær. Gjennomgang av politikken overfor nasjonale minoriteter 2000–2019* (Berge, Dahl Haugsevje og Løkka 2020). Av rapporten fremgår det blant hovedfunnene at eksisterende dialogarenaer ikke oppleves som relevante av minoritetene, og videre at «Dialogen er for lite skreddersydd den enkelte minoritet og det mangler mål for dialogen med hver enkelt minoritet. Det er behov for mer medbestemmelse for å oppnå effektiv deltakelse. Det er behov for en mer oppsøkende myndighet» (Kulturell berikelse – politisk besvær, s. 7–8). Når det gjelder ordningen for kollektiv oppreisning til romanifolket/taterne, belyser for øvrig rapporten at «[u]t fra et samlet intervju materiale, er vårt inntrykk at Kulturrådet jevnt over har et godt ry blant både minoritetspersoner og fagpersoner med tilknytning til romanifolket/taterne, og det er forventninger om at dette er en aktør som i lys av sin erfaring med tilskuddsordninger og utvalgsarbeid vil kunne håndtere oppgaven [med å forvalte oppreisningsordningen] på en profesjonell måte». (*Kulturell berikelse – politisk besvær*, s. 67). Frem til 2018 ble tilskuddsordningene for nasjonale minoriteter forvaltet av Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Disse er fra 2019 overført til Kulturrådet.

kontaktpunkt kommer i konflikt. Disse aktørenes kompetanse, perspektiv og erfaringer i feltet bør tas med i Kulturrådets arbeid som mangfoldskoordinator, og hvordan skal Kulturrådet legge til rette for [å] sikre dette?⁹⁰

I lys av ovennevnte, og av viktigheten av kontakt med relevante felt og grupper, understreker flere tilbakemeldinger (muntlig og skriftlig) verdien av fysiske møter med relevante brukergrupper og miljøer. Disse kan være informasjonsmøter som omhandler Kulturrådet som sådan, møter om spesifikke tilskuddsordninger eller møter som fungerer som arenaer hvor relevante miljøer kan dele sine erfaringer. Eksempelvis prioriterer SLAKK kontakt med «nye» aktører og fremhever viktigheten av oppsøkende virksomhet:

Veiledning og dialog skjer fortløpende i forbindelse med søknadsprosesser. Det blir lagt særlig vekt på å sette av tid til informasjon og eventuelle møter med «nye» aktører og slike som representerer ulike minoriteter eller grupper som er underrepresentert. [...] Brukergrupper som representerer «nyere innvandrere» er underrepresentert i søknadsbunken [her: for tilskuddsordningene for kulturvern]. Det kan derfor være aktuelt å ta initiativ til oppsøkende virksomhet og dialog opp mot aktører som er «der ute», men som foreløpig ikke har banket på døren til Kulturrådet.

Møter med relevante miljøer kan også fungere kompetansehevende for Kulturrådets medarbeidere og bidra til kompetanse- og erfaringsdeling på tvers av seksjoner, som illustrert av et eksempel trukket frem av seksjon for scenekunst:

I 2019 hadde scenekunstkonsulentene et eget møte med det tamilske miljøet for å styrke vår kunnskap om miljøets kunstneriske og kulturelle virksomhet i Norge. Møte ble avholdt her i huset og flere medarbeidere med tamilsk bakgrunn i vår organisasjon deltok.

Forprosjektgruppen finner grunn til å anta at når det gjelder møte- og informasjonsvirksomhet med miljøer og aktører som er relevante i et mangfoldsperspektiv, er fagadministrasjonens arbeid preget av enkeltstående initiativer og tiltak. Dermed kan det også her være behov for koordinert, systematisk arbeid. I kartleggingen har det i tillegg kommet frem at Kulturrådet i dag synes å være for dårlig rustet til å ta gode innspill eller samarbeidsforespørsler fra aktører/miljøer inn i organisasjonen. Styringslinjene er uklare, og det er uklart hvor i organisasjonen man skal henvende seg. Som del av koordinatorrollen bør det utvikles gode rutiner for dette.

3.6 Oppsummering

I det følgende oppsummerer vi de vesentligste behovene som har kommet til uttrykk gjennom fagadministrasjonens skriftlige innspill til forprosjektet, og gjennom forprosjektets samtaler med relevante medarbeidere. I tillegg nevnes mulige tiltak som kan bidra til å møte disse behovene. Foreslåtte tiltak vil legges frem og diskuteres utdypende i kapittel 6.

Innmeldte behov og forslag til tiltak rettet mot fagadministrasjonen

Kulturrådet mangler i dag en konkret rekrutteringsstrategi. Det er behov for å utarbeide en strategi der økt mangfold, inkludering og deltakelse inngår i målsettingene.

⁹⁰ Innspillet refererer her til en intern evaluering av tilskuddsordningen for driftsstøtte (2019), der dette også tas opp.

Fagadministrasjonen fremhever viktigheten av mangfoldsledelse og kompetanseheving og -utvikling på ledernivå. En systematisering av mangfoldsarbeid som forankres på ledernivå, oppleves viktig i organisasjonen. Sertifisering av ledere gjennom Seema – senter for mangfoldsledelse bør vurderes.

Fagadministrasjonen etterlyser mer systematisk, strategisk innrettet og koordinert arbeid med mangfold, en mer omforent tilnærming til mangfoldsperspektiver og samordnet begrepsforståelse.

Innmeldte behov og forslag til tiltak for oppgaver rettet mot kunst- og kulturfeltet

Fagadministrasjonens innspill belyser at Kulturrådet har få konkrete mål for mangfold innen sine virkemidler. Det er behov for konkrete, operasjonaliserbare målsettinger, og for å måle seksjonene på måloppnåelse på en måte som er strategisk, taktisk og helhetlig.

God tilskuddsforvaltning hviler blant annet på godt kommunikasjonsarbeid og god tilgjengelighet overfor felt og tilskuddsmottakere. For å nå ut til et bredt tilfang av brukere peker fagadministrasjonens innspill på et forbedringspotensial for Kulturrådets nettsider med hensyn til språk og universell utforming. Det er behov for å gjøre nettsidene mer brukervennlige for målgrupper som er relevante i et mangfoldsperspektiv.

I forlengelsen av ovennevnte peker flere innspill på tunge, tekstbaserte og informasjonskrevende søknadsskjemaer som mulige barrierer for enkelte brukere. Det er behov for alternative søknadsløsninger, for eksempel rettet mot kunstnere med varierende former for språkbarrierer, som vil være representert i alle de tre målgruppene foreslått i denne rapporten.

Kulturrådets virkemidler er i hovedsak innrettet som finansielle tilskuddsordninger. Det kan være behov for å undersøke sammenkobling av finansiering og pedagogiske virkemidler som eksempelvis kompetanseprogrammer.

Et solid, oppdatert kunnskapsgrunnlag er nødvendig for hensiktsmessig, målrettet mangfoldsarbeid. Innspillene til forprosjektet tyder på at fagadministrasjonens kunnskap om mangfoldsstatus og utfordringer for de ulike kunstfeltene er noe varierende. Det er behov for kunnskapsprosjekter som kan tette relevante kunnskapshull, blant annet med tanke på underrepresenterte brukergrupper.

Det er behov for kunnskapsdeling og samarbeid på tvers av felt, avdelinger og seksjoner, og for diskusjonsarenaer knyttet til blant annet begrepsforståelser, tverrgående utfordringer og fagadministrasjonens rolle i å bryte ned strukturelle barrierer i kunst- og kulturfeltet. Det er videre behov for tydelige rutiner og etablerte arenaer for å ta gode innspill eller samarbeidsforespørsler fra eksterne aktører/miljøer inn i organisasjonen.

Kapittel 4: Mangfoldsarbeid i kultursektoren

I de foregående kapitlene har forprosjektet presentert tre innsatsområder for Kulturrådets koordinatorrolle:

- synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold
- samer og nasjonale minoriteter
- funksjonsnedsette og døve

Kulturrådets arbeid med de tre målgruppene må nødvendigvis være preget av at de er ulikt strukturert og har ulike behov, og at ansvaret er fordelt på ulike instanser. Når Kulturrådet skal utvikle koordinatoroppdraget, krever det kjennskap til de ulike gruppenes utvikling og logikk, samt til aktører, institusjoner og virkemidler. Kulturrådets innsats og ansvar overfor gruppene har også historisk vært ulik. Kulturrådet har hatt et særskilt ansvar for det som ofte omtales som det flerkulturelle feltet og for samarbeid med samiske aktører. Nylig har Kulturrådet fått et oppdrag knyttet til nasjonale minoriteter og økt sitt ansvar for denne gruppen – blant annet med en ansettelse i 2019 som har denne gruppen som hovedarbeidsfelt. Arbeidet med funksjonsnedsette og døve er per i dag viet lite systematisk oppmerksomhet i Kulturrådet, og aktørene på feltet er relativt ukjente i kulturrådssystemet.

I dette kapitlet gir vi en oversikt over hvordan gruppene er strukturert, og vi peker ut en mulig retning for Kulturrådets arbeid med målgruppene. En sentral oppgave i koordinatorrollen vil være å kunne se sammenhenger på tvers og dra nytte av erfaringer på tvers av gruppene. Som vi har påpekt i denne rapporten, er det nettopp i vekslingen mellom å jobbe målgrupperettet og jobbe med sammenhengene mellom innsatsene at Kulturrådet kan bidra til utvikling og endring for et større mangfold i kultursektoren. Vi vil derfor først gå gjennom hvilke ulikheter og behov som ligger i hvert felt, for deretter å se disse i sammenheng.

4.1. Synlige minoriteter og grupper som representerer flerkulturelt og etnisk mangfold

Begrepet «det flerkulturelle feltet» kan spores tilbake til 90-tallet og en gruppe aktører som har karakterisert seg selv og blitt karakterisert som nettopp dette. Det flerkulturelle har hatt en spesiell stilling i forståelsen av kulturelt mangfold. Dette reflekteres blant annet i Kulturrådets Mosaikkprogram og i Mangfoldsåret 2008, hvor flerkulturelle/etniske minoriteter var i sentrum. I 2005 gjennomførte Kulturrådet en evaluering av statsbudsjettets kap. 320, post 74.⁹¹ Som en delrapport i denne evalueringen skrev Odd Are Berkaak rapporten «Det

⁹¹ Se Mie Berg Simonsen, 2005, *Historien om en budsjettpost: en evaluering av statsbudsjettets kapittel 320, post 74. Tilskudd til tiltak under Norsk kulturråd.*

flerkulturelle feltet».⁹² Her gjennomgås aktører som har virket på det flerkulturelle feltet, og hvordan de har forstått og jobbet med å løfte kulturelt mangfold.

Presentasjon av relevante aktører og institusjoner

I 2005 var det 7 flerkulturelle tiltak som fikk driftsstøtte fra Kulturrådet under post 74:

- Center for afrikansk kulturformidling (CAK)
- Cosmopolite Scene
- Internasjonalt kultursenter og museum (IKM)
- Samspill
- Stiftelsen Horisont – arrangerer Mela
- Du store verden!
- Nordic Black Theatre

En gjennomgang viser at disse virksomhetene fortsatt eksisterer i 2020. I Berkaaks rapport om det flerkulturelle feltet i 2005, som bare omhandler de seks første tiltakene på lista, brukes begrepene «majoritetsdrevne» og «minoritetsdrevne» om aktørene.⁹³ I rapporten karakteriseres CAK, Horisont og Cosmopolite som minoritetsdrevne tiltak. Samspill, IKM og Du store verden! beskrives som majoritetsdrevne. Aktørene hadde en felles målsetting om å bringe ikke-vestlig musikk og ikke-vestlige kulturuttrykk til de norske scenene. Måten de arbeidet med dette på, varierte. Allerede i 2005 ble det flerkulturelle feltet karakterisert som uorganisert og tidvis i konflikt med hverandre og med forvaltningen. I dag er aktørene, samt en del flere, samlet i et «mangfoldsnettverk» initiert og drevet av Interkultur Drammen: Cosmopolite, Fargespill, Førdefestivalen, Hamar kommune, Hilmarfestivalen, Interkultur, Kulturdepartementet, Kulturtanken, Lørenskog, Mela, Nordic Black Theatre, Oslo World Music Festival, Riksscenen, Samspill, Stoppedet Verden, JMNorway, Dansens Hus og TrAP. Interkultur skriver om nettverket at det

består av aktører som har kulturelt mangfold som en av sine hovedoppgaver. Formålet er å utveksle erfaring og kunnskap på feltet, styrke fagmiljøet og være en dialogpartner for andre på feltet.⁹⁴

I 2016 fikk Interkultur Drammen tilskudd fra Kulturrådet for å utvikle et nasjonalt kompetansesenter for flerkulturell formidling, hvor drifting av nettverket var en av oppgavene. I rollen som kompetansesenter ønsker Interkultur å være et

faglig samlingspunkt, utvikle forskning på feltet, formidle kunnskap, og bygge opp nettverk, alt i samarbeid med andre kunnskapsaktører.⁹⁵

Kulturelt mangfold er overskriften for arbeidet i nettverket, og beskrivelsen av kompetansen som besittes, er «flerkulturell formidling».

⁹² Odd Are Berkaak, 2005, *Det flerkulturelle feltet. Evaluering av: Center for afrikansk kulturformidling (CAK) Cosmopolite Scene, Internasjonalt kultursenter og museum (IKM), Samspill, Stiftelsen Horisont, Du store verden!*

⁹³ Nordic Black Theatre ble evaluert av Jørgen Langdalen. Se Langdalen, 2005, *Evaluering av Nordic Black Theatre*.

⁹⁴ Se <http://interkultur.no/prosjekter/mangfoldsnettverket/>

⁹⁵ Se <http://interkultur.no/kompetanse/>

Det flerkulturelle feltet har siden 2005 utviklet seg med flere aktører som ikke er del av nettverket. Tabanka og TekstLab faller også inn under kategorien minoritetsdrevne tiltak.

Kort om kjennetegn og utvikling/endring

Da TAMTAM / Du store verden! organiserte en mønstring for aktører som jobbet med kulturelt mangfold i 1998, besto feltet av aktører som representerte arenaer og produsenter spesielt for mangfoldige kulturuttrykk. De siste årene har aktører på det flerkulturelle feltet fått en rolle som ressurs- og kompetanseleverandører til øvrige kulturinstitusjoner og kulturforvaltning. Interkultur har utviklet seminarer og workshops. JMNorway holder kurs i normkritikk. Fargespill holder kurs og seminarer i fargespill-metodikk og har en egen utdanning i samarbeid med Høgskolen på Vestlandet.⁹⁶ TrAP har også markert seg som en nasjonal kompetanseaktør på mangfold. Frem til 2015 fikk de midler til prosjektet Styrende mangfold, som var rettet mot å rekruttere minoriteter til styrer og råd i kulturlivet. I 2018 laget de en alternativ kulturmelding⁹⁷ med vekt på behovet for økt satsing på kulturelt mangfold, og de avholder jevnlig seminarer og møter om temaer knyttet til kulturelt mangfold.

Det har også skjedd en forskyvning på feltet fra fokus på verdenskultur og musikk til fokus på ressurser i den flerkulturelle befolkningen. Blant annet har TrAP gjennomgått en formålsendring som illustrerer dette:

I takt med at norske scener og visningssteder selv har løftet blikket ut mot verden, har TrAP kunnet skifte fokus. De siste årene har vi jobbet stadig mer med kunstnere, kulturarbeidere og publikum i Norge, med mål om at det norske kulturlivet bedre skal gjenspeile den mangfoldige befolkningen som finnes i Norge i dag⁹⁸

De nyere aktørene på det flerkulturelle feltet har den flerkulturelle norske befolkningen som sin målgruppe. Tabanka og TekstLab jobber med å løfte flerkulturelle perspektiver inn i mainstream kulturarenaer. TekstLab er rettet mot et ungdomssegment og mot å utvikle ungdommenes egne stemmer. Tabanka kombinerer et profesjonelt kunstnerisk virke med ungdomsarbeid og jobber med å etablere en sammenheng mellom minoritetsungdoms kulturelle identitet og muligheten for å uttrykke seg kunstnerisk profesjonelt.

Aktører som har jobbet med å løfte verdensmusikk og kultur, har også sett behovet for å forankre sin virksomhet i et nasjonalt og lokalt flerkulturelt felt. Interkultur har en virksomhet som spenner vidt, og jobber med sammenhengene mellom innhenting av internasjonale kunstnere og forankring og deltakelse blant Drammens lokalbefolkning. Øvrige organisasjoner har også igangsatt tiltak for å løfte lokalt talent, som Talentsatsingen til Førdefestivalen, Barnas verdensdager (som er til stede på flere arenaer), Vårt nabolag (initiert av Oslo World). Aktørene jobber nå på flere fronter med mangfold, gjennom at publikum og talentutvikling er blitt en viktig del av arbeidet med mangfold.

En utvikling fra 2005 er at skillet mellom minoritetsdrevne og majoritetsdrevne tiltak er blitt vektlagt i større grad. Tabanka og TekstLab er opptatt av at minoriteter selv får utvikle, drive og påvirke kunsten og kulturen de skal delta i. De er begge sterkt kritiske til at majoriteten skal

⁹⁶ Studiet Interkulturell pedagogikk og fargespillmetodikk beskrives her: <https://www.hvl.no/studier/studieprogram/emne/ikp801>

⁹⁷ TrAP, Transnational Arts Production, *Prop. 1 (2018). Proposisjon til Kulturdepartementet (forslag til Kulturmelding)*, https://trap.no/uploads/TrAPs_kulturmelding.pdf

⁹⁸ Se <https://trap.no/info#history>

«snakke for dem». Dette kan sees som et resultat av at Kulturfeltets langvarige tilslutning til mangfold som målsetting likevel ikke har gitt ønskede resultater.

Utfordringer og utviklingsmuligheter

Det flerkulturelle feltet er, som Berkaak påpekte allerede i 2005, fragmentert og preget av frustrasjon over manglende måloppnåelse. Berkaak påpekte at det finnes ulike formål blant aktørene på det flerkulturelle feltet, der noen er overlappende, mens andre er komplementære. Motsetningene avspeiler kompleksiteten både i begrepet og i feltet de jobber på. Berkaaks rapport beskriver utfordringer som fortsatt gjelder for kulturfeltet, men presenterer også løsninger som fremdeles er relevante på dette området. For eksempel beskriver han at i arbeidet med det flerkulturelle «er ofte entusiasmen større enn kompetansen».⁹⁹ Dette perspektivet ble også synliggjort i prosjektperioden til Inkluderende kulturliv i Norden. Det er både et behov for å etablere en forståelse for kompetansen i arbeidet med å nå mangfoldsmål og å iverksette denne i relevante virksomheter, da det gjennomgående er usikkerhet om hva kompetansen består i, og hvordan kompetansen skal anvendes. Da Interkultur ble opprettet som kompetansesenter og etablert som aktør inn mot institusjoner, dekket de et behov knyttet nettopp til kompetanseutvikling:

Det er en markant økning i interesse for mer mangfold fra kulturliv lokalt, regionalt, nasjonalt.

Som kompetansesenter får vi nesten daglig henvendelser fra institusjoner, arrangører og kommuner som ønsker å lære mer om hvordan de kan jobbe for mer mangfold i innhold (kunstproduksjon), omfang (publikumsutvikling), og struktur (organisasjoner). Etterspørselen er nå så stor at vi ikke klarer å følge opp alle, grunnet at vi har for få ressurser (kun 1 stilling).

Behovet gjelder både metoder, forskning, rådgivning og konkrete prosjekter for å komme i gang.

Det finnes kompetansemiljøer som kan bidra med anvendt kunnskap, men de mangler ressurser.¹⁰⁰

Interkultur er en aktør som springer ut av kultursektoren, men mangfoldskompetanse er ansett som viktig i flere sektorer. Kommersielle aktører som Seema og MAK – Mangfold, Ambisjon og Kompetanse har rettet inn sin virksomhet mot å løfte institusjoners mangfoldskompetanse, spesielt på ledernivå. Det tverrsektorielle behovet for mangfoldskompetanse kan være en mulighet for å iverksette kunnskap og kompetanse utviklet i andre sektorer i kulturlivet. Behovet for kompetanseutvikling i kulturlivet dekkes i dag på en tilfeldig og noe fragmentert måte. At Interkultur er et ressurscenter med nasjonalt nedslagsfelt er ikke nødvendigvis godt kjent i hele landet, samtidig som senteret ikke har ressurser nok til å dekke etterspørselen. Som koordinator kan Kulturrådet bidra til å strukturere og formidle kunnskap om aktører og hvordan mangfoldskompetanse kan bygges.

Aktører som opererer på det flerkulturelle feltet er også avhengig av at forvaltningen gjenkjenner og har kompetanse på det flerkulturelle, samt god kontakt med minoritetsmiljøene. Berkaak påpeker i 2005 sammenhengen mellom relasjoner til kulturforvaltningen og viktigheten av at arbeidet med kulturelt mangfold er forankret i målgruppen:

⁹⁹ Det flerkulturelle feltet, side 52.

¹⁰⁰ Fra behovsnotat fra Interkultur til Inkluderende kulturliv i Norden.

Tiltaket bekrefter på den måten både at relasjoner til forvaltning og politiske miljøer er avgjørende for institusjonaliseringen på dette området, og at forankring i den minoritetsgruppen det gjelder, er nødvendig.¹⁰¹

Kulturrådet som nasjonal mangfoldskoordinator vil kunne bidra til å sikre en nasjonal forankring og faglig dialog rundt kompetanseheving i forvaltning og i kulturinstitusjoner for øvrig.

4.4. Samer og nasjonale minoriteter

Samer er definert som urfolk og blir spesielt ivaretatt gjennom ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater. Konvensjonens hovedprinsipp er urfolks rett til å bevare og videreutvikle sin egen kultur, og myndighetenes plikt til å treffe tiltak for å støtte dette arbeidet. Nasjonale minoriteter og urfolk har rettigheter utviklet som svar på den norske stats undertrykkelse av gruppenes identitet, kultur og språk i fornorskningsprosessen i forrige århundre. Nasjonale minoriteter har et eget politikkområde for ivaretagelse av kultur og språk, som beskrives slik på regjeringens nettsider:

Noregs politikk overfor nasjonale minoriteter har opp gjennom historia vore prega av krav om fornorsking og einssidig tilpassing til storsamfunnet. Språket og kulturen til minoritetsgrupper blei nedvurdert og til dels forsøkt utsletta.¹⁰²

I Kulturmeldingen *Kulturens kraft* beskrives kultursektorens arbeid, målsettinger og tiltak overfor nasjonale minoriteter og samer. Denne bygger på Kulturdepartementets *Utredning om samisk kunst og kultur på arenaer i Norge* (2018). Utredningen beskriver to hovedlinjer i den norske kulturpolitikken overfor samer:

På den ene siden innebærer samisk kulturpolitikk at myndighetene, med utgangspunkt i internasjonale forpliktelser overfor urfolks rettigheter, søker å styrke samisk identitet og samisk kulturelt mangfold gjennom Sametinget. På den annen side har myndighetene ansvar for å ivareta samisk språk og kultur som del av mangfoldet i den nasjonale kulturpolitikken.¹⁰³

Presentasjon av relevante aktører og institusjoner

Sametinget er hovedaktør for gjennomføring av kulturpolitikk på det samiske feltet. Dette er i tråd med målsettingen om at den samiske befolkning skal høres og ha innflytelse på spørsmål som gjelder dem. Gjennom tilskuddsordninger, hovedsakelig via Sametinget, støttes en rekke aktører.¹⁰⁴ På den annen side skal samisk kunst og kultur ha en plass i den statlige kulturpolitikken. Dette arbeidet bidrar Kulturrådet til på flere måter. Samiske kunstnere mottar stipend fra Statens kunstnerstipend og prosjektstøtte fra Norsk kulturfond. Kulturrådet har også ansvar for en ordning for oversettelse av samisk litteratur til norsk og for å øke formidlingen av samisk litteratur.

Arbeidet med å ivareta og løfte frem samisk kunst og kultur og nasjonale minoriteter er en oppgave for Kulturrådet, og gruppene er definert som særlige innsatsområder under

¹⁰¹ Det flerkulturelle feltet, side 35.

¹⁰² Regjeringen.no, «Grunnlaget for politikken overfor nasjonale minoriteter», <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/nasjonale-minoriteter/midtspalte/grunnlaget-for-politikken-overfor-nasjon/id444285/>

¹⁰³ Kulturdepartementet, 2018, *Utredning om samisk kunst og kultur på arenaer i Norge*, s. 10, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/utredning-om-samisk-kunst-og-kultur-pa-arenaer-i-norge/id2620279/>

¹⁰⁴ Jf. *Utredning om samisk kunst og kultur på arenaer i Norge*.

UNESCOS konvensjon om vern av den immaterielle kulturarven. Kulturrådet er Kulturdepartementets fagorgan på dette feltet.¹⁰⁵ Samer og nasjonale minoriteter nevnes spesifikt i Kulturrådets tildelingsbrev, der det fremgår at

kunst- og kulturinstitusjonene [...] skal vurdere sitt eget handlingsrom for å medvirke til at kunst- og kulturuttrykk til samer og nasjonale minoriteter i større grad kan bli en del av kulturlivet i hele Norge.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har ansvaret for å samordne statlig politikk overfor nasjonale minoriteter. Kulturdepartementet gir årlig tilskudd til en rekke aktører på kulturfeltet: Kvensk institutt og den kvenske avisa Ruijan Kaiku, Jødisk museum i Oslo og Norsk Skogfinsk Museum i Hedmark. Romano kher – romsk kultur- og ressurscenter ble åpnet i 2018. Innen museumsfeltet er det flere prosjekter på gang, blant annet bygging av Kvensk institutt i Børselv i Porsanger og bygging av romaniavdelinga på Glomdalsmuseet på Elverum. I 2019 overtok Kulturrådet tilskuddsordningen til nasjonale minoriteter og den kollektive oppreisingsordningen til romanifolket/taterne.

Utfordringer og utviklingsmuligheter

En utfordring definert i kulturmeldingen er arbeidet med å informere og øke forståelsen og kunnskapen om samisk og kvensk/norskfinsk historie og kultur. I den forbindelse er det nedsatt en kommisjon som skal se på

etterverknadene fornorskingspolitikken har i dag og foreslå tiltak som skal skape større likeverd mellom majoritets- og minoritetsbefolkninga.¹⁰⁶

Kommisjonen skal legge frem sitt arbeid i 2022. Det er også påbegynt et arbeid med en ny stortingsmelding om nasjonale minoriteter. I forbindelse med regjeringens arbeid med en ny stortingsmelding om nasjonale minoriteter bestilte Kommunal- og moderniseringsdepartementet rapporten *Kulturell berikelse – politisk besvær. En gjennomgang av politikken overfor nasjonale minoriteter*. Denne ble skrevet av Telemarksforskning. Hovedsakelig er rapporten kritisk til regjeringens minoritetspolitikk og beskriver et felt som mangler dialog og målsettinger. Dialogarbeidet fra regjeringen er det som får sterkest kritikk. Som saksbehandler for tilskuddsordningen i Kulturrådet påpeker (jf. denne rapportens kap. 3.4.), er dette et utfordrende arbeid som krever langsiktig innsats og grundig kunnskap om gruppen. Manglende kunnskap om kunst og kultur, både den samiske og nasjonale minoriteters, fremheves i *Kulturens kraft* som en hovedutfordring for kulturinstitusjoners arbeid med gruppene:

I flere innspel til kartlegginga¹⁰⁷ blir det vist til at manglende kompetanse innan samisk kultur, kunst og språk skaper utfordringar for kunst- og kulturinstitusjonane i møte med samiske kunstprosjekt, og det kan føre til at samiske kunstprosjekt ikkje når opp når prosjektstøtte skal fordelast.¹⁰⁸

For at Kulturrådet skal kunne bidra til å ivareta samisk kunst og kultur som del av mangfoldet i kulturpolitikken, må kunnskap og kompetanse om dette området være en forutsetning.

¹⁰⁵ Se Kulturrådet, «Immateriell kulturarv», <https://www.kulturradet.no/immateriell-kulturarv>

¹⁰⁶ *Kulturens kraft*, s. 27.

¹⁰⁷ Stortingsmeldingen viser her til kartleggingen *Utredning om samisk kunst og kultur på arenaer i Norge (2018)*.

¹⁰⁸ *Kulturens kraft*, s. 73.

Samtidig peker Kulturmeldingen på den økte etterspørselen etter samisk kunst og kultur i utlandet, og peker på suksesser blant annet på Documenta i 2017. Arbeidet med rettigheter for urfolk har en internasjonal dimensjon i konvensjonsarbeidet, samtidig som samiske kunstnere har lang erfaring med kultursamarbeid over landegrensene og med andre urfolk.

Ressursperspektivet trekkes spesielt frem i Kulturens kraft. Nasjonale minoriteter og samer representerer nye stemmer og erfaringer som utgjør fortellingen om Norge, som også må og bør fortelles. Slik kan kulturlivet trekke på nye historier og skape relevans for en større del av befolkningen. Samtidig vil det ikke være formålstjenlig for Kulturrådet å se på sitt bidrag isolert, da andre sektorer og institusjoner må bidra til å nå kulturektorens målsettinger for arbeidet med nasjonale minoriteter og den samiske befolkningen.

4.3. Funksjonsnedsatte og døve

Det er et stort utviklingspotensial med tanke på å styrke tilgang og deltakelse for mennesker med funksjonsnedsettelse (se blant annet Miranda Moen 2019). Det er likevel ikke slik at kulturektoren ikke har viet disse områdene oppmerksomhet. Flere aktører har tatt initiativ til å øke tilgjengeligheten og relevansen for mennesker med nedsatt hørsel eller funksjonsevne.

De overordnede føringene for Kulturrådets arbeid med mennesker med funksjonsnedsettelse ligger i utarbeidede planer og strategier på politisk nivå. I *Kulturens kraft* finner vi den brede mangfoldsdefinisjonen som inkluderer målgruppen. Mer konkret informasjon om regjeringens politikk for likestilling av personer med funksjonsnedsettelse fremgår av strategien *Et samfunn for alle* (2020), som peker ut fire pilarer i arbeidet:

- Utvikle både universelle løsninger og spesielle tiltak.
- Jobbe for selvbestemmelse, medvirkning, deltakelse og inkludering.
- Bedre samordning på alle nivåer.
- Fire innsatsområder; utdanning, arbeid, helse og omsorg og kultur og fritid.

Kultur pekes på som et innsatsområde for arbeidet med å sikre likestilling for mennesker med funksjonsnedsettelse. I strategien fremkommer det at

Personer med funksjonsnedsettelse tar i mindre grad høyere utdanning enn andre og er mindre aktive i fritids- og kulturaktiviteter enn befolkningen for øvrig¹⁰⁹

Innenfor kultur og fritid vil regjeringen:

- Senke tersklene for deltakelse i kultur- og fritidsaktiviteter. Personer med funksjonsnedsettelse skal ha samme mulighet til å delta i kultur- og fritidsaktiviteter som befolkningen for øvrig.
- Bidra til at barn og unge med funksjonsnedsettelse har mulighet til å delta jevnlig i minst én organisert fritidsaktivitet.
- Fremheve betydningen av gode aktivitetstilbud til barn og unge med funksjonsnedsettelse i dialogen med frivillig sektor.
- Tilrettelegge for et mer tilgjengelig kultur- og fritidstilbud gjennom forenkling og digitalisering.¹¹⁰

¹⁰⁹ Barne- og likestillingsdepartementet, 2018, *Et samfunn for alle. Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020–2030*, s. 23.

¹¹⁰ *Et samfunn for alle*, s. 27.

Disse målene må også legges til grunn i Kulturrådets nye og utvidede mangfoldsoppdrag.

Presentasjon av relevante aktører og institusjoner

Aktører på kulturfeltet har allerede gjennomført noen tiltak som kan tjene som utgangspunkt for arbeidet Kulturrådet gjør overfor funksjonsnedsatte og døve. Norske Konsertarrangører har blant annet utarbeidet tilgjengelighetsmerket i samarbeid med godt etablerte aktører på feltet. Disse aktørene har god kunnskap om gruppens behov og utfordringer. I tillegg kan Norge se til Sverige og England og disse landenes arbeid på feltet.

Norske Konsertarrangører har arbeidet sammen med Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, SAFO og Unge funksjonshemmede om utviklingen av Tilgjengelighetsmerket. Dette merket er en satsing for å bedre tilgjengeligheten på kulturarenaer for mennesker med nedsatt funksjonsevne, og for å bedre muligheten for å delta som frivillig og få tilrettelagte oppgaver. Merket ble lansert av NKA i desember 2018. Tilgjengelighetsmerket er et symbol som tildeles kulturarrangører som har god tilgjengelighet for mennesker med nedsatt funksjonsevne på sine arrangementer. NKAs tilnærming til arbeidet med likestilling tar utgangspunkt i dialog med aktører og iverksetter tiltak i samarbeid med brukerorganisasjoner.

Aktørene som nevnes, er preget av å være interesse- og brukerorganisasjoner. De kjenner godt til hvilke utfordringer mennesker med nedsatt funksjonsevne møter i hverdagen.

- Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon er paraplyorganisasjon for 84 organisasjoner.
- SAFO er et samarbeid på tvers av organisasjoner for å oppnå likeverd, likestilling og samfunnsdeltakelse for mennesker med nedsatt funksjonsevne.
- Unge funksjonshemmede er en paraplyorganisasjon for 37 organisasjoner og grupperinger av ungdom med funksjonshemming og kronisk sykdom.
- Funka er et initiativ som blant annet jobber med universell utforming.

Som et ledd i utviklingen av koordinatorrollen for mangfold må Kulturrådets arbeid basere seg på å utvikle relasjoner til interesse- og brukerorganisasjoner for å etablere en forståelse for gruppens behov.

Utfordringer og utviklingsmuligheter

Kulturrådets arbeid med likestilling for funksjonsnedsatte er i en startfase. I dette utviklingsarbeidet er det aktuelt å se til både Sverige og England. I det svenske kulturrådet er tilgjengelighetsperspektivet lagt til grunn for arbeidet med funksjonsnedsettelse:

Tillgänglighet är ett integrerat perspektiv i Kulturrådets olika bidragsområden.¹¹¹

Kulturrådet i Sverige har ikke egne tilskuddsordninger for arbeidet med tilgjengelig kulturliv, men har et minimumskrav om tilgjengelighet i alle tilskuddsordninger. I tillegg jobber de med å informere, gi tips og støtte i spørsmål som dreier seg om tilgjengelighet. Arbeidet er forankret i FN's konvensjon om menneskerettigheter og i det svenske kulturrådets bidrag til bærekraftsmålene.

¹¹¹ Kulturrådet, «Våra Bidrag», <https://www.kulturradet.se/i-fokus/tillgangligt-kulturliv/vart-uppdrag/>.

Arts Council England har organisert sitt arbeid under en overordnet satsing på *diversity*, også i den siste strategien, *Let's Create*. Arts Council England har en egen satsing på gruppen *deaf and disabled*. Denne satsingen har tre områder:

- Det produseres data om gruppen *deaf and disabled* i den årlige rapporten *Diversity Data*.
- Det finnes en egen støtteordning, kalt *Unlimited*, for døve og funksjonsnedsatte kunstnere. Ordningen skal bidra til å realisere «the artistic ambition of deaf and disabled artists».¹¹²
- Det engelske kulturrådet jobber med tilgjengelighet både i universell utforming og øvrige tiltak digitalt og kommunikasjonsmessig.

Miranda Moen peker i sin masteroppgave *Et ønske om mangfold* (2019) på at det er få, om ingen kvalitative studier på funksjonsnedsettelse og kultur som tar utgangspunkt i kjønns- og kulturstudier, og opererer på et samfunns- og likestillingsnivå. Også forskning på kjønn, interseksjonalitet og mangfold i kulturfeltet har blitt etterlyst, blant annet i sammenheng med de politiske tiltakene på feltet.

4.4. Oppsummering

I kunst- og kulturlivet er visse befolkningssegmenter forblitt i en svakere posisjon enn majoritetsbefolkningen, tross uttalte mål om noe annet over en årrekke. Fortsatt utenforskap må forstås som et signal om at eksisterende strategier og virkemidler ikke har fungert godt nok.¹¹³

Både kulturrådet i England og Canada har innrettet mangfoldsarbeidet sitt som overordnet innsatsområde, samtidig som de skiller ut prioriterte grupper. Dette bidrar til å ivareta hver gruppes egne behov og utfordringer. Denne retningen peker vi også på som en vei å gå for Norsk kulturråd. I Norge har kulturrådet en annen struktur og et annet oppdrag enn det kulturrådene i England og Canada har, spesielt i forholdet til kunstinstitusjonene. Erfaringene er likevel relevante å bygge på i utviklingen av mangfoldsoppdraget.

Det er i det videre arbeidet med å utvikle mangfoldsoppdraget behov for å tydeliggjøre forholdet mellom et overordnet arbeid med mangfold og spesifikk innsats mot de foreslåtte målgruppene. Innsatsen må målrettes, og den må gjennomføres i partnerskap og samarbeid med målgruppenes relevante organisasjoner. Det er også nødvendig å jobbe inn mot øvrige sektorer med ansvar og oppgaver knyttet til målgruppene.

¹¹² Arts Council England, *Unlimited (III)*, se <https://www.artscouncil.org.uk/funding/unlimited-iii#section-2>

¹¹³ Jf. NOU 2001: 22 *Fra bruker til borger*, s. 426.

Kapittel 5: Organisering av koordinatorfunksjonen og kompetansebehov

Kulturrådet mangfoldsoppdrag slik det beskrives i tildelingsbrevet, er todelt. På den ene side skal Kulturrådet utvikle rollen som nasjonal koordinator overfor *kultursektoren*, og på den annen side skal Kulturrådet styrke *sin egen innsats* på feltet. Slik forprosjektgruppen vurderer det, må oppdraget betraktes som ett samlet oppdrag. Samtidig vil det å løse oppgaver ut mot sektoren og inn mot Kulturrådets egen innsats kreve to litt ulike innretninger.

5.1. Å realisere mål gjennom andre – koordinatorrollen

Utformingen av den nasjonale koordinatorfunksjonen for mangfold i kultursektoren må bygge på de signalene Kulturdepartementet gir i tildelingsbrevet til Norsk kulturråd. Allerede i begrepet koordinatorfunksjon ligger det forventninger til rolleutformingen. Koordinatorrollen er kjent fra ulike samfunnsområder og er grunnleggende sett en rolle med oppgaver knyttet til å koordinere ulike instanser, virkemidler eller tiltak, og til samordning og oppfølging. En koordinatorfunksjon skal bidra til å realisere mål gjennom å koordinere og samordne tiltak som skal gjennomføres av virksomheter som selv har et operativt ansvar. Dette perspektivet er også tydelig i Kulturdepartementets tildelingsbrev. Målet med koordinatorfunksjonen er å mobilisere til målrettet handling i kulturinstitusjoner og i kulturlivet generelt. Det vises til at det er kunst- og kulturlivet selv som må arbeide aktivt innenfor sine institusjoner, og at de selv må utvikle egne strategier for å medvirke til økt relevans og aktivitet.

Utformingen av koordinatorfunksjonen vil med andre ord måtte bygge på en arbeidsdeling der Kulturrådet representerer et støtteapparat og samordningsorgan for det mangfoldsarbeidet som skal gjennomføres i og av sektoren. Å ha et høyt refleksjonsnivå knyttet til denne arbeidsdelingen er etter forprosjektgruppas oppfatning helt vesentlig for å lykkes i å realisere oppdraget. Utviklingen av koordinatorfunksjonen vil by på en rekke situasjoner som vil kreve ryddighet med hensyn til rolleforståelse og til å balansere forholdet til kunst- og kultursektorens ansvar for eget mangfoldsarbeid. Arbeidet med koordinatorfunksjonen vil også innebære samarbeid på nye måter mellom Kulturrådet og virksomheter som Kulturrådet per i dag ikke har noen formelle oppgaver eller styringslinjer overfor.

Det har ikke vært mulig innenfor rammene av forprosjektet å videreutvikle den dialogen med sentrale instanser som blant annet ble innledet innenfor rammene av Inkluderende kulturliv i Norden. Men en mer systematisk kartlegging av forventninger og rolleavklaring overfor de ulike forvaltningsnivåene i kultursektoren og i kunst- og kulturinstitusjonene vil etter vår oppfatning være et nødvendig neste steg i etableringen av koordinatoroppdraget. Det vil bidra både med styrket kunnskap om hva som er situasjonen med hensyn til mangfoldsarbeidet lokalt og regionalt, og til forventningsavklaring overfor de aktørene som vil bli involvert i arbeidet.

5.2. Hensiktsmessige organisatoriske trekk – lærdom fra NIM og Kif-komiteen

For å gi noen innspill til hvordan koordinatorfunksjonen kan organiseres, og til hvilke oppgavetyper som kan tenkes lagt til funksjonen gitt føringene i tildelingsbrevet, har vi valgt å presentere et par relevante virksomheter som har oppdrag og organisatoriske trekk det kan være interessant for Kulturrådet å la seg inspirere av. Den ene er Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM), og den andre er Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen).

Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM)

Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM) ble opprettet i 2015 ved lov om Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter. Institusjonens oppgave er å fremme og beskytte menneskerettighetene i Norge i tråd med Grunnloven, menneskerettsloven, internasjonale traktater og folkeretten for øvrig. NIM jobber med et bredt spekter av menneskerettigheter, fra ytringsfrihet og personvern til rettigheter for sårbare grupper som asylsøkere, urfolk, barn og eldre. Det er særlig NIMs oppgaver og rolle som er relevant for Kulturrådets mangfoldsoppdrag. NIM skriver på sine nettsider:

Vår oppgave er ikke å behandle enkeltsaker, men å bidra med fagkunnskap og gi råd og veiledning, slik at statens myndigheter kan ivareta sitt menneskerettslige ansvar best mulig.

På bakgrunn av et grundig kartleggingsarbeid i etableringsfasen har NIM valgt å utvikle oppdraget sitt på grunnlag av følgende roller: *sterk faglig aktør*, *samlende brobygger* og *tydelig vaktbikkje*.

Til rollen som *sterk faglig aktør* er oppgavene å «bidra til demokratisering av menneskerettighetene ved å være en nasjonal rådgiver i alle prosesser som reiser menneskerettsspørsmål». ¹¹⁴ NIM er også opptatt av at den faglige rollen forutsetter at de må være tydelig på rollen som uavhengig institusjon, det vil si fristilt fra både staten og sivilsamfunnet samt være et korrektiv til myndighetene, sivilsamfunnet og næringslivet.

Rollen som *samlende brobygger* skal de blant annet løse ved å

- [b]ygge gode relasjoner til aktører som deler Nasjonal institusjons målsetning om å styrke menneskerettighetenes posisjon i Norge
- [b]ygge bro mellom det internasjonale og det nasjonale for å sikre korrekt tolking og gjennomføring av menneskerettighetene i norsk rett
- [v]ære en koordinerende kraft mellom sivilsamfunn og staten for å belyse, fremheve og anvende den kunnskapen sivilsamfunnet besitter ¹¹⁵

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen)

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) sin oppgave er å støtte opp om og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og

¹¹⁴ NIM, *Strategi 2016–2020*, s. 4.

¹¹⁵ NIM, *Strategi 2016–2020*, s. 4.

mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen. Komiteen skal bidra til en generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering i forskningssystemet. Dens viktigste oppgave skal være arbeid med kjønn og etnisitet. Arbeidet omfatter mangfoldsperspektiver, deriblant kjønnsperspektiver, i forskning.

Målgruppen for Kif-komiteens arbeid er aktører og institusjoner i universitets- og høyskolesektoren og på forskningsinstituttene, i departementer og i Norges forskningsråd. Disse aktørene kan alle søke bistand og råd fra komiteen. Komiteen skal også selv kunne igangsette tiltak og vurdere effektene av disse. Komiteens primære oppgaver skal være forankret i Kunnskapsdepartementets ansvarsområder. Internasjonale perspektiver skal reflekteres i arbeidet.

Komiteen oppnevnes av Kunnskapsdepartementet for normalt fire år. Den møtes 5–6 ganger i året og har 12 medlemmer. Sekretariatet er organisatorisk plassert i Universitets- og høyskolerådet og består av 2 seniorrådgivere. Departementet fastsetter komiteens sammensetning og størrelse.

Komiteen har medlemmer fra universitetene og høyskolene, forskningsinstituttene, to studentrepresentanter og et medlem fra Norges forskningsråd. I tillegg kan Kilden kjønnsforskning.no ha en observatør i komiteen.

Kif-komiteens oppgaver er:

- institusjonsbesøk
- konferanser og workshops
- politisk pådriverarbeid
- rådgivning
- nettsider og sosiale medier

5.3. Forslag til organisering av Kulturrådets koordinatorfunksjon

Det som skiller koordinatorfunksjonen for mangfold i kultursektoren som er lagt til Kulturrådets administrasjon, fra de to virksomhetene beskrevet over, er organiseringen av oppdraget. Mens koordinatorfunksjonen for mangfold er lagt til som et oppdrag for Kulturrådets administrasjon, er NIM og Kif-sekretariatet selvstendige enheter. Kif-sekretariatets plassering i Universitets- og høyskolerådet er en ren praktisk-administrativ løsning. Kif-komiteen er en selvstendig enhet oppnevnt direkte av Kunnskapsdepartementet, og komiteen er også finansiert direkte derfra. NIM ble opprettet som en egen institusjon i 2015. Det som likevel gjør sammenligningen relevant, er først og fremst oppdragenes karakter og de oppgavene som følger av det.

Både NIMs roller og oppgaver knyttet til arbeidet med menneskerettigheter og Kifs arbeid med kjønnsbalanse og mangfold er koordinerende, mens andre sentrale aktører og instanser har iverksetteroller. Sentralt for de begge står det å tilrettelegge, være pådriver, brobygger og rådgiver, og helt essensielt for begge virksomheter er å løse oppgavene på et solid faglig

grunnlag. En lignende innretning bør legges til grunn for Kulturrådets rolle som nasjonal koordinator. Arbeidet med forprosjektet har avdekket et behov i kultursektoren for

- en faglig aktør som kan bidra til å sette mangfold på dagsorden på en kompetent og positiv måte
- en brobygger i kultursektorens mangfoldsarbeid og en tilrettelegger for samarbeid og erfaringsdeling
- en pådriver på vegne av mangfoldsarbeidet i kultursektoren

I tillegg til den koordinerende funksjonen ut mot sektoren skal Kulturrådet også koordinere og utvikle egne virkemidler i et mangfoldsperspektiv. Å løse denne delen av oppdraget krever en litt annen innfallsvinkel. Dette er den interne delen av koordinatorrollen. Her kan det være relevant å se til andre deler av forvaltningen for inspirasjon og modeller. Et eksempel er etableringen av fagkoordinatorstillinger ved fylkesrådsleders kontor som et ledd i utviklingen av den nye fylkeskommunen Viken. Ved avdeling for utvikling og tverrfaglig samhandling er det etablert en fagkoordinator for demokrati, mangfold og integrering. Ambisjonen med etableringen av fagkoordinatorfunksjonen er å sikre at mangfold får gjennomslag i praktisk arbeid i hele organisasjonen.

Tilsvarende overordnede ambisjoner må gjelde for Kulturrådets koordinatoroppdrag. Mangfoldsperspektivet må både ivaretas på et strategisk og overordnet nivå, samtidig som mangfoldsoppdraget må involvere hele virksomheten. I et organisasjonsperspektiv vil det si at hovedansvaret for utviklingen av mangfoldsoppdraget må ligge på strategisk nivå, samtidig som mangfold må være et gjennomgående oppdrag for hele virksomheten.

For å løse koordinatoroppdraget i sin helhet bør det etter forprosjektgruppens vurdering gjøres to organisatoriske grep. Det ene er å opprette én til to nye stillingsressurser knyttet til å koordinere mangfoldsoppgaver internt og til å utvikle/utforme de nye oppgavene ut mot sektoren og nye målgrupper. Det andre er å etablere en faggruppe for mangfold i Kulturrådet.

Stillingsressurser med koordineringsansvar for mangfold

De nye stillingsressursene bør plasseres på et sted i organisasjonen som gjør det lett å samhandle på tvers av fagområder, seksjoner og avdelinger og samtidig sikre arbeidet en strategisk forankring. Funksjonen bør derfor legges til en avdeling som har tilsvarende overordnede oppgaver og roller. Lederansvaret for mangfoldsoppdraget må også plasseres tydelig i fagadministrasjonens styringslinje. Koordinatorene vil ha oppgaver knyttet til det daglige ansvaret for å følge opp og utvikle mangfoldsoppdraget og koordinere faggruppen, men ikke ha personalansvar. Det kan blant annet innebære følgende oppgaver:

- utvikling og koordinering av faggruppens arbeid, med tilhørende strategiske vurderinger
- koordinering og ledelse av det daglige mangfoldsarbeidet
- lede Kulturrådets mangfoldsarbeid ut mot eksterne samarbeidspartnere
- være et nav i Kulturrådets mangfoldsarbeid og bidra med kompetanse inn mot de ulike delene av virksomheten
- bidra til utviklingen av tiltak innenfor de ulike styringslinjene
- bidra til å utvikle et sterkt fagmiljø og gode samarbeidsrelasjoner i faggruppen og i organisasjonen for øvrig

Stillingsressursene bør ha oppgaver knyttet til å se arbeidet som gjøres i Kulturrådets ulike seksjoner, i sammenheng, og rapportere på fremdrift, måloppnåelse og avvik. Koordinatoren må også samarbeide med Kulturdepartementet, blant annet inn mot avdeling for likestilling, diskriminering og internasjonale saker.

Faggruppe for mangfold

Faggruppen for mangfold må settes sammen av medarbeidere i Kulturrådet som har ansvar og oppgaver knyttet til forvaltning og utvikling av Kulturrådets virkemidler innenfor et bredt mangfoldsperspektiv. Utviklingsarbeidet må følge de styringslinjene som allerede er etablert for tiltak og ordninger i Kulturrådet. Det betyr at utviklingsarbeidet knyttet til virkemidler innenfor Kulturfondet, Fond for lyd og bilde og Utvalget for Statens kunstnerstipend må skje i tett dialog og samspill med disse, mens ordninger innenfor museumsområdet, kulturnæringer og internasjonale ordninger utvikles i tråd med etablerte samarbeidsformer og styringslinjer for disse områdene.

Faggruppens funksjon er å jobbe innenfor de ulike seksjonene i deres arbeid med mangfold, samt jobbe ut mot institusjoner og felt for å løfte kunnskap og erfaringsdeling om mangfold. Saksbehandlere for de ulike støtteordningene vil ha et særlig ansvar for at dimensjonen «kulturelt mangfold» er ivarettatt i vurdering av søknader og utvikling av nye tiltak. Faggruppen må ha kunnskap og ressurser spesielt knyttet til å se mangfoldsarbeidet i sammenheng, rapportere på innsatser og bidra som faglig støtte i organisasjonen på mangfold. Faggruppen må både ha kompetanse knyttet til de foreslåtte målgruppene, kunst- og kulturfaglig kompetanse samt overordnet samfunns- og kulturalytisk kompetanse.

5.4 Kompetansebehov

En avgjørende forutsetning for å løse Kulturrådets mangfoldsoppdrag er at det i hele organisasjonen finnes grunnleggende kunnskap om utviklingen i kultursektoren og i samtidens kunstfelt og de tenkemåtene som omgir det. Å forvalte kulturpolitiske ordninger for samtidens kunstfelt krever innsikt i samspillet mellom den geopolitiske situasjonen Norge er en del av, og kunstfeltenes utvikling. Samtidens kunstneriske og kulturelle praksiser er uløselig forbundet med større globale tendenser som utfordrer relasjonene mellom det lokale og det globale, mellom sentrum og periferi og mellom staten og individet. Og ikke minst representerer postkoloniale perspektiver¹¹⁶ en anledning for kunst- og kulturforvaltningen til å reflektere over etablerte verdi- og vurderingsfellesskap. Å styrke virksomhetens arbeid med mangfold krever først og fremst en kritisk refleksiv forvaltningspraksis som evner å fornye og utvikle sin egen forståelse av kunstneriske og kulturelle praksiser i samtiden. Helt sentralt i denne refleksive praksisen må ligge en forståelse av den tette forbindelsen mellom kunst- og kulturproduksjon og politiske, sosiale og kulturelle realiteter, og en vilje til å skaffe seg kunnskap om hvordan denne relasjonen arter seg i samtiden.

Utover en gjennomgående arbeidsform som baserer seg på det vi kan kalle en kritisk refleksiv arbeidsmåte, krever det nye mangfoldsoppdraget kompetanse i organisasjonen som dekker de

¹¹⁶ Se blant annet Okwui Enwezor, 2008, «The Postcolonial Constellation», s. 223.

ulike mangfoldsdimensjonene og målgruppene. Både kulturelt mangfold og mangfold forstått som rettighetsbegrep er forbundet med egne logikker og spesialisert kunnskap.

Ledernivå

Det strategiske mangfoldsansvaret forutsetter at virksomheten satser bevisst på å utvikle og utnytte de mulighetene som ligger i at ansatte har ulik bakgrunn. Det handler om å prioritere og om å gjøre konkrete tiltak for å rekruttere, beholde og dra nytte av mangfold blant ansatte. Kunnskap om denne måten å lede på må forankres og utvikles i alle ledernivå i organisasjonen. Flere institusjoner, blant annet Seema, har konkretisert hva denne kompetansen består i:

Mangfoldskompetanse er den kompetansen du som leder må utvikle for å identifisere, koordinere og bruke ressursene i bedriften du leder.¹¹⁷

På ledernivå innebærer mangfoldskompetanse å ha kunnskap om å iverksette og bruke ressursene i organisasjonen, og kunne bidra til et utviklende og trygt miljø for alle. Denne mangfoldskompetansen bør både være en del av lederens opplæring og inngå som en etterspurt kompetanse ved ansettelse. Ved å styrke mangfoldskompetansen vil lederne i Kulturrådet settes i stand til å levere på langsiktige strategiske mål for mangfold knyttet til egen enhet, samt bidra til å nå mangfoldsmålene for virksomheten som helhet.

Personalpolitikk og rekruttering

Mangfoldsledelse er tett knyttet til rekruttering og personalledelse. Ansvar for å styrke mangfoldsdimensjonen må derfor også forankres i Kulturrådets personalpolitikk og i det daglige personalfaglige arbeidet. Det innebærer blant annet ansvaret for at virksomheten innfrir aktivitets- og redegjørelsesplikten.¹¹⁸ Aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere kan beskrives som virksomhetens HMS-arbeid når det gjelder å fremme likestilling og hindre diskriminering. Alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Mangfoldskompetanse på personalområdet innebærer derfor å ha kunnskap om hvordan organisasjonen kan jobbe systematisk med å innfri myndighetskravene knyttet til likestilling og hindre diskriminering. Personalområdet vil også være et mulig utgangspunkt for å iverksette tiltak knyttet til økt mangfold i organisasjonen gjennom etablering av mentorprogrammer, internships eller arbeidsopphold og bør derfor ha kunnskap om hvilke aktører som kan bidra, og hvilke mangfoldsmålsettinger som kan nås gjennom slikt arbeid.

Lov- og avtaleverk

Koordinatoroppdraget for mangfold forutsetter også at Kulturrådet besitter tilstrekkelig kunnskap om likestilling- og diskrimineringsarbeid, herunder lovverk og kunnskap fra arbeid med verktøy og metoder for likestilling og ikke-diskriminering. I Norge sitter LDO på hovedansvaret for dette området og vil derved bli en viktig samarbeidspartner for Kulturrådet. Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er allerede forankret i ulike konvensjoner, blant annet FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne, FNs

¹¹⁷ Seema, «Bevisstgjøring i mangfoldskompetanse», <https://www.seema.no/bevisstgjøring-mangfoldskompetanse-1>

¹¹⁸ Likestillings- og diskrimineringsombudet, «Aktivitets- og redegjørelsesplikten», <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>

konvensjon om rasediskriminering og FNs kvinnekonvensjon. I tillegg er ILO-konvensjonen om urfolksrettigheter og menneskerettighetskonvensjonen grunnleggende for arbeidet. Konvensjoner som Kulturrådet allerede har ansvar for å følge opp, som konvensjonen om immaterielle rettigheter, bør også sees i sammenheng med det helhetlige arbeidet Kulturrådet gjør for å følge opp konvensjoner og regelverk knyttet til mangfold. Det vil også være relevant å knytte Kulturrådets koordinatrolle til Norges oppfølging av mangfoldskonvensjonen av 2005 og til FNs bærekraftsmål.

Ved å ta et større ansvar for oppfølgingen av det internasjonale konvensjonsarbeidet får koordinatrollen en mer sammenbindende funksjon. Det gir også en utvidet mulighet til å delta i nettverk og hente inn kunnskap og verktøy som kan komme sektoransvaret til gode.

Kunstfaglig kompetanse

En sentral del av Kulturrådets forvaltningspraksis innebærer å vurdere kunstneriske og kulturelle praksiser som er forankret i til dels svært ulike kunst- og kulturfaglige tradisjoner. Spørsmål om kunstnerisk og kulturell kvalitet har i de senere årene fått fornyet oppmerksomhet både i kulturpolitikken og i den bredere kulturelle offentligheten. Kulturelle og samfunnsmessige endringer bidrar til å sette etablerte forståelser av kunst og kultur i bevegelse. Samtidig som kvalitet blir fremhevet som et kriterium for vurdering av kulturelle ytringer, blir det altså stadig vanskeligere å definere på hvilket grunnlag kvalitetsdommene felles. Dette er innsikter som blant annet ble utviklet i Kulturrådets eget forskningsprogram Kunst, kultur og kvalitet. Det er helt avgjørende at kulturrådssystemet har kunnskap og kompetanse til å fange opp bevegelsene på kunstfeltene og gjenkjenne kvalitet og relevans i estetiske praksiser fra et bredt spekter av kulturelle tradisjoner. Dette gjelder både på tvers av geografiske områder (globalt og lokalt), samisk kunst og kultur og kulturuttrykk hos nasjonale minoriteter.

Mangfoldskompetansen knyttet til ulike kunstneriske/estetiske uttrykk må stadig vedlikeholdes og utvikles i tråd med kunst- og kulturfeltets utvikling. For Kulturrådets ansatte med ansvar for søknadsbehandling er dette en kjent metodikk. Å styrke mangfoldsdimensjonen i søknadsbehandlingen vil derfor måtte innebære å bruke ressurser på å styrke de ansattes muligheter til å videreutvikle denne metodikken og ikke minst til å dele erfaringer på tvers av saksområder. Det er særlig viktig at denne typen kompetanse og arbeidsmetodikk vektlegges på saksbehandlernivå, og at den er representert i Kulturrådets ulike råd og utvalg.

Kunnskap om hvordan ulike mangfoldsdimensjoner som kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og kulturell bakgrunn virker sammen, er også vesentlig. Aktører på mangfoldsfeltet arbeider, enten gjennom konvensjonsarbeid, rettighetsarbeid eller aktivisme, med å redusere barrierer for deltakelse blant underrepresenterte grupper. Innsikt i hvordan disse dimensjonene slår ut nettopp på kulturfeltet, og hvordan begreper som kvalitet, profesjonalitet og kunstnerisk frihet står i forhold til sosiale kategorier, er vesentlig.

I tillegg til bevissthet om arbeidsmetodikk og kunnskap om utviklingen i kunst- og kultursektoren må det være en bevissthet om hvordan Kulturrådet skal skaffe seg det Berkaak i sin evaluering «Det flerkulturelle feltet» (2005) kaller «områdekunnskap». Han tar til orde for at andelen ansatte med minoritetsbakgrunn som besitter områdekunnskap, bør økes. For Kulturrådet handler det om å ha styrket kunnskap om kulturelle og sosiale prosesser i ulike

minoritetsmiljøer. Dette kan for eksempel være etnografisk kunnskap, erfaringskunnskap knyttet til urfolk, nasjonale minoriteter eller etniske minoriteter, eller erfaringskunnskap fra arbeid med døve og funksjonsnedsatte. Berkaak understreker at

[d]et må ikke betraktes som tilstrekkelig kompetanse å ha en positiv holdning til kulturelt mangfold i sin alminnelighet. En slik styrking er viktig for at de institusjonene (og aktørene) som opererer på feltet, som ofte har spesielt behov for veiledning, skal få samtalepartnere i forvaltningen.¹¹⁹

Kommunikasjonsfaglig kompetanse

Et særlig viktig felt for arbeidet med mangfold er kommunikasjonsområdet. I tilbakemeldingene fra den interne kartleggingen går det frem at en del grupper ikke kjenner til Kulturrådet og dets ordninger og virkeområde. Å etablere kunnskap om flerkulturell kommunikasjon samt innrette brukerundersøkelser eller vurdere kommunikasjon på ulike språk vil være viktige bidrag i mangfoldsarbeidet. Det bør vurderes hvordan kompetanse på flerkulturelt språk, og hvordan tilgjengelighet (*accessibility*) for de ulike brukergruppene kan etableres i kommunikasjonsavdelingen.

Forskning, analyse og kunnskapsutvikling

Kulturrådets rolle i utviklingen av kunst- og kulturpolitisk relevant forskning, både som bestiller, formidler og pådriver og gjennom rollen som rådgiver og samarbeidspartner for Kulturdepartementet, må også knyttes opp til det fornyede mangfoldsoppdraget. Departementet har tatt til orde for at Kulturrådet fremover skal ta et større ansvar for utvikling og produksjon av statistikk, utredninger og analyser på kunst- og kulturområdene. Kulturrådet har gjennom flere år tatt ansvar for å fremskaffe kunnskap om mangfoldsdimensjonen i kunst- og kulturpolitikken. Det er vesentlig å videreføre dette arbeidet som en del av det nye mangfoldsoppdraget. Forslag til nye kunnskapsprosjekter blir beskrevet i del 6.

5.5. Oppsummering – å skape et fagmiljø på mangfoldsfeltet

Å legge oppdraget med å koordinere arbeidet med mangfold i kultursektoren internt i Kulturrådets fagadministrasjon åpner for gode muligheter for å styrke samspillet mellom forvaltningen av Kulturrådets ulike virkemidler overfor kultursektoren. Oppdraget innebærer både å styrke Kulturrådets eget mangfoldsarbeid og å være en ressurs i det mangfoldsarbeidet som institusjoner og virksomheter i sektoren selv må gjennomføre. Å ha et høyt refleksjonsnivå knyttet til arbeidsdelingen mellom Kulturrådet og kultursektorens aktører og institusjoner er helt vesentlig for å lykkes i å realisere oppdraget. Utviklingen av koordinatorfunksjonen vil kreve god rolleforståelse og forståelse for balansen mellom Kulturrådets ansvar og kunst- og kulturinstitusjonenes ansvar.

Utviklingen av koordinatoroppdraget kan derfor ikke overlates til én person eller én seksjon, men må etableres som et tverrgående ansvar i hele organisasjonen. Internt i Kulturrådet må oppdraget innebære at innsatser og tiltak koordineres. Fagadministrasjonen må styrkes med én

¹¹⁹ Det flerkulturelle feltet, s. 52.

til to stillingsressurser med koordinerende mangfoldansvar. Disse funksjonene må jobbe tett sammen med en faggruppe med arbeidsoppgaver knyttet til mangfoldsrelevante ordninger og tiltak. Samtidig må hele Kulturrådet ta del i arbeidet med å utvikle den nasjonale koordinatorrollen gjennom ansvaret for de ulike delene av Kulturrådets virkemiddelapparat. Koordinatoroppdraget kan slik sett ha potensial til å skape bedre sammenheng mellom Kulturrådets virkemidler, ansvarsområder og styringslinjer og sikre en større strategisk forankring av mangfoldsarbeidet. Det kan også bidra til å styrke sammenhengen mellom Kulturrådets ansvar nasjonalt og internasjonalt.

Kapittel 6: Utvikling av koordinatoroppdraget – forslag til tiltak

Kulturrådets lange erfaring og kompetanse fra mangfolds- og inkluderingsarbeid danner et godt grunnlag for å fylle den nye rollen som nasjonal koordinator for mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren. Som nasjonalt utviklings- og kompetanseorgan for kulturfeltet innebærer Kulturrådets ansvar å være lydhør og å legge til rette for det uforutsette, grensesprengende og risikofylte som foregår på kunstfeltet. Det innebærer å søke kunnskap om og forståelse av kunstens og kulturens betydning i samfunnsutviklingen. Det betyr også å sette dagsorden og ta tydelige grep når blindsoner kommer til syne, å utfordre de grensene dagens tiltak og virkemidler skaper – gjennom forsøksvirksomhet, pilotprosjekter og tverrfaglige initiativ.

Å styrke mangfoldsdimensjonen i kultursektoren handler dypest sett om vilje og evne til endring og fornyelse. Det som særskilt preger de tilbakemeldingene vi har fått i forprosjektet og gjennom Inkluderende kulturliv i Norden (IKN), er at arbeidet med mangfold i kultursektoren nå må over i en ny fase. Allerede evalueringen av Mangfoldsåret pekte på at tiden var inne for å gjøre mer enn kortvarige stunt og bevisstgjøringskampanjer. Evalueringen viser til at

[...] mer kunne ha vært oppnådd dersom Mangfoldsåret hadde vært grundigere forberedt og hatt større forankring blant aktørene i kulturlivet og i forvaltningen som ble satt til å iverksette tiltaket. Men det er også grunn til å spørre om man ikke heller burde ha satset på andre virkemidler enn et markeringsår for å oppnå målsettingen om mer åpne institusjoner.¹²⁰

Nettopp grundig forberedelse, god forankring av oppdraget internt i Kulturrådet og blant kulturlivets aktører, og det å ha langsiktighet for øye er vesentlige elementer for å lykkes med den nye koordinatorfunksjonen for mangfold. I tillegg må arbeidet bygge på solid kunnskap om de utfordringene mangfoldsoppdraget representerer. Våre forslag til tiltak vil bygge på disse perspektivene. De bygger også på en erkjennelse av at endringsarbeid krever tålmodighet og systematikk. For å nå målene for et mer mangfoldig kulturliv må tiltakene som nå iverksettes, være konkrete, systematiske og ha langsiktige ambisjoner.

Forprosjektgruppas forslag til tiltak bygger på de avgrensingene knyttet til målgrupper og begrepsforståelse vi har gjort i denne utredningen. De bygger også på en erkjennelse av at implementeringen av koordinatorfunksjonen må skje stegvis og godt planlagt. Og ikke minst må det nye oppdraget som nasjonal koordinator ta utgangspunkt i Kulturrådets brede, samlede og lange erfaring med mangfoldsarbeid.

¹²⁰ Erik Henningsen, Odd Are Berkaak og Sigrid Skålnes, 2010. *Mangfoldsåret. Muligheter og motsigelser i politikken for et flerkulturelt kulturliv*, s. 204.

6.1. Fase 1: Etablering og organisering av Kulturrådets koordinatorrolle – interne tiltak

Styrket strategisk innsats – fornye strategi og utvikle handlingsplan

Et viktig første steg for Kulturrådets mangfoldsarbeid vil være å utvikle et tydeligere mangfoldsperspektiv i Kulturrådets strategi og å utvikle en handlingsplan for mangfold. En strategi fastsetter mål for arbeidet, løfter initiativer og synliggjør prioriteringer og innsatsområder. Å etablere tydeligere strategiske mål for mangfold vil også bidra til at Kulturrådet tar et tydeligere eierskap til mangfoldsutfordringene.

I tilknytning til ny strategi bør det utvikles en handlingsplan. Arbeidet med å utvikle handlingsplanen kan hente inspirasjon fra en rekke virksomheter både nasjonalt og internasjonalt. Den irske strategien *Equality, human rights and diversity* deler handlingsplanen opp i interne tiltak, tiltak rettet mot kunstnere, tiltak rettet mot publikum, tiltak for investeringer (tilskudd kalles *investments*) tiltak rettet mot lokale myndigheter og kompetansebygging. Dette reflekterer den bredden av områder det irske kulturrådet har som nedslagsfelt, noe som langt på vei samsvarer med Norsk kulturråds oppgaver og målgrupper. Handlingsplanen har tiltak knyttet til hvert område. Flere av tiltakene er relevante for Kulturrådet gjennom å kunne bidra til oppnåelse av Kulturrådets overordnede målsetting i strategien for 2018–2022.

I Norge har NFIs handlingsplan vært mye omtalt, som en av norsk kulturforvaltnings første mangfoldsplaner. Noen tiltak er overlappende med den irske, blant annet i arbeidet med å bygge kompetanse relatert til ubebudt diskriminering og andre problemstillinger knyttet til mangfold, relevans, inkludering og representativitet.¹²¹ I planen legges det også vekt på behovet for rekrutteringsstrategier og mer kunnskap om mangfold. Fra NFIs handlingsplan for mangfold kan Kulturrådet spesielt hente inspirasjon til å utvikle rekrutteringsplaner for mangfold, intern kursing av arbeidsstokken og opprettelse av rutiner for varsling av diskriminering og trakassering.

Styrket organisatorisk kapasitet – tydelig strategisk ledelse

For å sette Kulturrådets administrasjon i stand til å utøve koordinatoroppdraget bør arbeidet med å utvikle koordinatorfunksjonen i første fase rettes inn mot Kulturrådets fagadministrasjon. Det er behov for å finne en god organisatorisk forankring av oppdraget som avspeiler ambisjonen om at koordinatorfunksjonen for økt mangfold, inkludering og deltakelse blir en strategisk satsing. Det er også av stor betydning at implementeringen av oppdraget gis tilstrekkelig oppmerksomhet både i form av tydelig ledelse og organisatoriske ressurser. Det er forprosjektgruppas vurdering at koordinatoroppdraget er ambisiøst og vil kreve et godt, ryddig og planmessig arbeid for å lykkes. Det er også avgjørende at Kulturdepartementets styringsrolle i mangfoldsoppdraget blir tydelig avklart i en tidlig fase.

¹²¹ Se <https://www.nfi.no/aktuelt/2019/nfi-lanserer-handlingsplan-for-mangfald-i-norsk-film-og-filmkultur>

Vi har tatt til orde for at utformingen av koordinatorfunksjonen må bygge på en forståelse av at det å koordinere innebærer roller som *tilrettelegger*, *pådriver*, *brobygger* og *rådgiver*. Vi har videre foreslått følgende innretning av koordinatorfunksjonen:

- Kompetent faginstans som kan bidra til å sette mangfold på dagsorden.
- Samlende brobygger som kan fungere som et nav i kultursektorens mangfoldsarbeid, og som kan tilrettelegge for samarbeid.
- Pådriver for at kultursektoren gjennomfører sine mangfoldsforpliktelser.

Tiltak knyttet til organisering av kunst- og kulturfaglige oppgaver

Det er krevende å finne gode organisatoriske løsninger for denne typen overordnede strategiske oppgaver. Kulturrådets erfaringer med å spre både mangfoldsansvaret (etter avviklingen av Mosaikkprogrammet) og ansvaret for barn og unge på hele virkemiddelapparatet og ikke operere med egne ordninger har ikke vært entydig gode. Samtidig er det mange utfordringer knyttet til å isolere denne typen temaer som et ansvar innenfor spesifikke ordninger eller seksjoner. Erfaringer har vist at det fort kan redusere den øvrige organisasjonens evne og vilje til å ta ansvar for denne typen overgripende tematikk. Forprosjektgruppen er derfor opptatt av å understreke at implementeringen av mangfoldsoppdraget må skje gjennom en god intern prosess der medarbeidere, seksjoner og avdelinger får spille inn sine erfaringer og vurderinger. Det er også vesentlig at det knyttes et tydelig og ambisiøst lederansvar til oppdraget i sin helhet, og at eventuelt nye medarbeidere får en tydelig plass i organisasjonen. Våre videre forslag er derfor å forstå som skisser til en løsning som må utvikles videre i samarbeid med organisasjonen.

For å løse koordinatoroppdraget som en helhet bør det etter forprosjektgruppens vurdering gjøres to organisatoriske grep for å løse mangfoldsoppdraget. Det ene er å opprette én til to nye stillinger som blir knyttet til de helt nye arbeidsoppgavene som kommer med koordinatoroppdraget, og det andre er å samordne Kulturrådets mangfoldsoppgaver knyttet til tiltak og ordninger i en faggruppe for mangfold.

Ansette 1–2 nye stillingsressurser på seniorrådgivernivå til å koordinere mangfoldsoppgaver internt og til å utvikle/utforme det nasjonale oppdraget overfor kultursektoren

Stillingsressursene bør plasseres på et sted i organisasjonen som gjør det lett å samhandle på tvers av fagområder, seksjoner og avdelinger og samtidig sikre arbeidet en strategisk forankring. Ansvar for den nasjonale koordineringsfunksjonen bør legges til en avdeling som har tilsvarende overordnede oppgaver og roller. Koordinatoren(e) vil ha det daglige ansvaret for å følge opp og utvikle mangfoldsoppdraget og koordinere faggruppen, men ikke ha personalansvar. Det kan blant annet innebære følgende oppgaver:

- koordinering og ledelse av det daglige mangfoldsarbeidet
- styrke dialogen mellom de ulike leddene i kulturforvaltningen med tanke på utviklingen av strategier for bredere deltakelse og ytringsmangfold, herunder dialogen med fylkeskommune og kulturinstitusjoner¹²²
- utvikling og koordinering av faggruppens arbeid, med tilhørende strategiske vurderinger

¹²² Som det påpekes i *Kulturens kraft* (s. 11), «[d]ei ulike offentlege aktørane må ha tett dialog og arbeide koordinert og målretta for dei same overordna måla».

- lede Kulturrådets mangfoldsarbeid ut mot eksterne samarbeidspartnere
- være et nav i Kulturrådets mangfoldsarbeid og bidra med kompetanse inn mot de ulike delene av virksomheten
- bidra til utviklingen av tiltak innenfor de ulike styringslinjene
- bidra til å utvikle et sterkt fagmiljø og gode samarbeidsrelasjoner i faggruppen og i organisasjonen for øvrig

Koordineringen bør innebære oppgaver knyttet til å se arbeidet som gjøres i Kulturrådets ulike seksjoner i sammenheng og rapportere på fremdrift, måloppnåelse og avvik. Som nevnt må koordinatoren(e) også samarbeide med Kulturdepartementet, blant annet inn mot avdeling for likestilling, diskriminering og internasjonale saker.

Etablere en faggruppe for mangfold i Kulturrådet

Faggruppen for mangfold må ha konkrete oppgaver knyttet til tiltak og ordninger med mangfoldsinnretning. Gruppen må ha ansvar som pådriver og tilrettelegger for utviklingen av Kulturrådets virkemidler. Utviklingsarbeidet må følge de styringslinjene som allerede er etablert for tiltak og ordninger i Kulturrådet. Det betyr at utviklingsarbeidet knyttet til virkemidler innenfor Kulturfondet, Fond for lyd og bilde og Utvalget for Statens kunstnerstipend må skje i tett dialog og samspill med disse, mens ordninger innenfor museumsområdet, kulturnæringer og internasjonale ordninger utvikles i tråd med etablerte samarbeidsformer og styringslinjer for disse områdene.

Faggruppens funksjon må være å jobbe inn mot og innad i de ulike seksjonene i deres arbeid med mangfold, samt jobbe ut mot institusjoner og felt for å løfte kunnskap og erfaringsdeling om mangfold. Saksbehandlere for de ulike støtteordningene vil ha et særlig ansvar knyttet til å sørge for at dimensjonen «kulturelt mangfold» er ivaretatt i vurdering av søknader og utvikling av nye tiltak. Faggruppen må ha kunnskap og ressurser spesielt knyttet til å se mangfoldsarbeidet i sammenheng og bidra som faglig støtte i organisasjonen på mangfold. Teamet bør ha kompetanse på de ulike prioriterte områdene samt overordnet samfunns- og kulturanalytisk kompetanse.

Tiltak knyttet til ledelse, HR, virksomhetsstyring og kommunikasjon

Styrke lederleddet i organisasjonen med henblikk på endrings- og mangfoldskompetanse. Det bør vurderes å inngå et samarbeid Seema – senter for mangfoldsledelse med tanke på å sertifisere ledere.¹²³ Sertifiseringskursene bør være åpne for både for ledere i Kulturrådet og for ledere i kultursektoren for øvrig. Det bør innledes et samarbeid med NTO og museumsforbundet.

- Ansvar: Kulturrådets ledelse.

¹²³ Se <https://www.seema.no/tjenester-sertifisering>.

Styrke mangfoldskompetansen i organisasjonen for øvrig gjennom en planmessig utvikling av kunnskapsplattformer og fagseminar.

- Ansvar: avdeling for kulturanalyse.

Rekrutteringsstrategi: Det bør utarbeides en rekrutteringsstrategi der økt mangfold, inkludering og deltakelse inngår i målsettingene.

Praktikantordning: Tre praktikantstillinger knyttet til Kulturrådets administrasjon.

Praktikantene bør rekrutteres fra de målgruppene som er foreslått i forprosjektet.

Praktikantstillingene bør både knyttes til Kulturrådets kunst- og kulturfaglige forvaltning og til oppgaver innen virksomhetsstyring, og legges til Kulturrådets kontor i Oslo, Bodø og Trondheim.

- Ansvar: HR-seksjonen.

Behov for rapporteringstall: Kulturrådet har knyttet få konkrete mål for mangfold til forvaltningen av tilskuddordninger. Det er behov for konkrete, operasjonaliserbare mål og indikatorer for Kulturrådets arbeid med mangfold. Dette bør inngå som en del av SANK-prosjektets ansvar og må utvikles i samarbeid med fagavdelingene. Ambisjonen må være å styrke Kulturrådet med henblikk på å skape et godt og pålitelig tallmessig bilde av virkningen av egne innsatser på mangfoldsområdet.

Alternative søknadsløsninger: Tunge, tekstbaserte og informasjonskrevende søknadsskjemaer er mulige barrierer for enkelte brukere og søkere til Kulturrådet. Det er behov for alternative søknadsløsninger, for eksempel rettet mot kunstnere med varierende former for språkbarrierer, som vil være representert i alle de tre målgruppene foreslått i denne rapporten. Eksempelvis kan det dreie seg om muligheter for å «pitche» sin søknad muntlig. Eventuelle tiltak må imidlertid veies opp mot kravet om likebehandling og behovet for å innhente og sammenstille søknadsinformasjon til bruk i rapportstatistikk.

- Ansvar: Avdeling for virksomhetsstyring må ha ansvar for gode rapporteringstall, mens alternative søknadsløsninger må utvikles gjennom et samarbeid mellom avdeling virksomhetsstyring og kunst- og kulturavdelingen.

Mer brukervennlige nettsider: God tilskuddsforvaltning hviler blant annet på godt kommunikasjonsarbeid og god tilgjengelighet overfor felt og tilskuddsmottakere. For å nå ut til et bredt tilfang av brukere peker fagadministrasjonens innspill på et forbedringspotensial for Kulturrådets nettsider med hensyn til språk og universell utforming.

Det er behov for å gjøre nettsidene mer brukervennlige for målgrupper som er relevante i et mangfoldsperspektiv. Det bør inkluderes informasjon om tilskuddsordninger på engelsk, samisk og de nasjonale minoritetsspråkene på Kulturrådets nettsider.

Nettsidene bør også utvikles med tanke på universell utforming, forslagsvis i samarbeid med relevante aktører og brukergrupper. Eksempelvis kan man se på muligheten for å integrere funksjon for «tekst til tale».

- Ansvar: kommunikasjonsavdelingen.

Tiltak knyttet til kunnskapsproduksjon

Utviklingen og gjennomføringsansvaret for nye kunnskapsprosjekter bør organisatorisk plasseres i avdeling for kulturanalyse. Utvalg og utvikling av kunnskapsprosjektene må skje i dialog og samarbeid med RSU og Kulturdepartementet.

Kartlegging

Det er behov for et bredt kartleggingsarbeid som ledd i fase 2 av implementeringen av koordinatoroppdraget. Kartleggingen må både rettes mot de delene av kultursektoren som Kulturrådet tradisjonelt ikke har hatt ansvar for, og mot miljøer og organisasjoner knyttet til de tre foreslåtte målgruppene. Kartleggingen må avklare behov og forventninger til Kulturrådets mangfoldsrolle i sektoren. Kartleggingen må dekke a) det svakt/ikke-institusjonaliserte kunstlivet, b) den institusjonaliserte delen av kunstfeltet og c) regionalt kulturliv og kulturforvaltning (se under tiltak i fase 2)

Kvantitativ kunnskap om mangfold i kultursektoren – utvikling av indikatorsett og surveyundersøkelser

Rapporten *Et mangfoldig kunst- og kulturliv Hva vet vi og hvordan utvikle mer kunnskap?* (ideas2evidence, 2020) har gitt Kulturrådet innspill til utviklingen av indikatorsett for mangfold og forslag til hvordan Kulturrådet kan jobbe videre med å skaffe seg et mer systematisk tallmessig kunnskapstilfang om mangfoldsdimensjonen i kultursektoren over tid. Indikatorer benyttes på områder av samfunnslivet der det vi ønsker å beskrive og følge utviklingen til, er så komplekst og mangesidig at vi ikke klarer å observere og måle det direkte. Mangfold og inkludering i norsk kunst- og kulturliv er et slikt område. Det er behov for å utvikle indikatorsett og undersøkelser som kan gi et samlet og representativt bilde av mangfoldet i hele kultursektoren. Tilsvarende indikatorsett finnes, eller er under utvikling, på andre og beslektede politikkområder. Et nærliggende eksempel er det arbeidet som Integrerings- og mangfoldsdirektoratet har satt i gang for å utvikle et helhetlig indikatorsett for måling av integrering. Dette er igjen inspirert av Det nationale integrasjonsbarometeret fra Danmark, som hvert år siden 2013 har tatt pulsen på resultatene av den danske integreringspolitikken.

Utviklingen av indikatorsett, statistikk og iverksetting av surveyer må skje i samarbeid med SSB og Kulturdepartementet.

Analyse og FoU-prosjekter

- Ta initiativ til et nytt forskningsprosjekt etter mal av prosjektet *Et skritt tilbake. En sosiologisk studie av unge kunstnere med innvandrerbakgrunn*. Et nytt forskningsprosjekt må rette seg inn mot kunstnere med bakgrunn fra alle de tre målgruppene forprosjektet har lagt til grunn. Det må særskilt vie oppmerksomhet til samfunnsutviklingen i et mangfoldsperspektiv og sammenhengen mellom denne og situasjonen for de aktuelle kunstnerne. Prosjektet kan gjerne også hente inspirasjon fra et tilsvarende forskningsprosjekt i UH-sektoren, som munnet ut i rapporten «Å være utlending er ingen fordel. Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk academia», en studie utført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) (2016) på oppdrag fra Kif-komiteen.
- Etablere dialog med Kulturdepartementet om å styrke mangfoldsperspektiver i fremtidige Inntektsundersøkelser for kunstnere.

- Kulturbruksundersøkelse i et mangfoldsperspektiv. Utvikle samarbeid med SSB om å innføre permanent inkludering av ulike befolkningssegmenter som analyserbart kjennetegn i SSBs kulturbruksundersøkelser. SSBs kulturbruksundersøkelse er den eneste datakilden som gir et bilde av hele befolkningens bruk av kulturtilbud på tvers av alle kulturfelt. Skal denne kunne brukes som utgangspunkt for å studere utviklingen i forskjeller mellom personer fra ulike befolkningssegmenter, er det nødvendig å øke utvalgsstørrelsen. Dette er trolig en billigere løsning enn å etablere andre rutiner for innsamling av representative breddedata om kulturbruk (jf. rapport fra ideas2evidence).
- Styrke begrepsforståelse og bidra til begrepsutvikling. For eksempel iverksette et forskningsprosjekt som retter søkelyset mot hvilket potensial begrepet *interseksjonalitet* har som analytisk konsept, med tanke på å bidra til større forståelse for kultursektorens mangfoldsutfordringer? Hvordan virker klasse sammen med andre faktorer, for eksempel kjønn og etnisitet, med hensyn til forskjeller og likhet i utøvelse av kunstneryrket?
- Egen undersøkelse som tar for seg ulike perspektiver på kvalitet, der mangfold både som breddeperspektiv og som målgruppeperspektiv blir belyst.

Skriveplass/opphold for masterstudenter og ph.d.-studenter

- Tilby skriveopphold og veiledning i Kulturrådet til studenter som planlegger å skrive masteroppgave om relevante problemstillinger knyttet til mangfold i kunst- og kultursektoren.

6.2. Fase 2: Utvikling av koordinatorrollen i dialog med kultursektorens aktører

Etter etableringen av organisatoriske løsninger for koordinatoroppdraget internt i Kulturrådet bør neste fase innledes med å utvikle dialog og samarbeid med relevante organisasjoner i kultursektoren og vurdere igangsettelse av noen pilotprosjekter. Vi vil i det følgende skissere noen forslag, men understreker at det er en forutsetning at denne typen prosjekter må utvikles i dialog og samarbeid med kultursektoren.

Regional kulturforvaltning/sektor

Forprosjektet har i liten grad hatt kapasitet til å kartlegge behov og eksisterende mangfoldstiltak i det fylkeskommunale og kommunale forvaltningsnivået. Vi foreslår derfor at arbeidet mot denne delen av kultursektoren bør starte med et kartleggings- og dialogarbeid.

- Kartleggings- og dialogarbeid

For å skaffe et godt grunnlag for å utvikle koordinatorfunksjonen overfor regionale kulturmyndigheter og miljøer foreslår vi å iverksette et kartleggingsprosjekt.

Kartleggingsprosjektet bør gjennomføres i dialog med KS og NOKU.

- Sikre videreføring av kulturskolenettverk

Det vi har kunnskap om via IKN, er at kulturskoler og museer har etablert nordiske nettverk med vekt på forsøksprosjekter og erfaringsdeling. Disse nettverkene bør stimuleres til videre arbeid.

- Pilotprosjekter

Et virkemiddel i samarbeidet med regional kulturforvaltning vil kunne være å iverksette noen pilotprosjekter som kan teste ut nye arbeidsmåter, og som kan bygge videre på erfaringer fra andre samfunnsområder.

Mulige modeller som kan overføres til kultursektoren, er satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving.¹²⁴ Satsingen arbeider lokalt og regionalt med å bistå kommunene i deres etikkarbeid. Satsingen er organisert med en koordinator i KS og regionale etikkmedarbeidere i kommunene.

Etter modell fra Creative People and Places¹²⁵ i England og Kreativa Platser¹²⁶ i Sverige kan Kulturrådet utrede muligheten for å etablere en satsing som retter seg inn mot kulturell virksomhet i lokalsamfunnet. Programmet Kreativa platser skiller seg fra det svenske kulturrådets øvrige programmer ved at det retter seg mot både frivillighetskulturlivet og profesjonelle utøvere og har en tydelig lokal forankring. Et eventuelt tilsvarende program i Norge må utvikles i samarbeid med relevante nasjonale aktører som KS, NOKU, Kulturskolerådet og Kulturrådet. Kulturtanken bør også trekkes inn i dette samarbeidet. Dette initiativet kan bidra til å samle virkemidler og spisse en felles innsats. For å utrede en eventuell satsing bør det nedsettes en arbeidsgruppe. Dette tiltaket kan også sees i sammenheng med behovet for å utvikle tiltak som kan styrke rekrutteringen til kulturfeltet med hensyn til en mer mangfoldig sammensetning av søkere til høyere kunstutdanning.

Det bør etableres samarbeid med enkelttiltak lokalt med tanke på erfaringsoverføring. Eksempel på et lokalt pilotprosjekt kan være organisasjonen Hope Academy¹²⁷, som ble etablert i Risør i 2019. Organisasjonen har ambisjoner om å styrke mangfoldskompetanse blant kulturskoleansatte og bidra til et større kunstnerisk mangfold i kulturskolesystemet. Her kan samarbeid gi viktig kunnskap og erfaringer med hensyn til rekruttering av barn og unge fra de målgruppene vi har lagt til grunn i rapporten. Om Kulturrådet velger å gå inn i denne typen enkelttiltak, bør det etableres et system som ivaretar hvordan erfaring fra denne typen prosjekter kan overføres til andre virksomheter. En måte å løse det på kan være å igangsette et følgeforskningsprosjekt.

Kunst- og kulturinstitusjoner

Mangfoldsarbeidet på kunstfeltet må forankres i langsiktige utviklingsstrategier. Kulturrådet må forankre sitt mangfoldsarbeid i strategiske ambisjoner, og det samme gjelder for kulturlivets institusjoner. Mangfoldsarbeid kan ikke bæres, løftes eller forstås av bare én person i en organisasjon, det må forankres i hele organisasjonen, gjennom engasjert lederskap, langsiktighet og systematisk kunnskapsutvikling.

¹²⁴ Se <https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/>.

¹²⁵ Se <https://www.artscouncil.org.uk/get-funding/creative-people-and-places>

¹²⁶ Se <https://www.kulturradet.se/i-fokus/kreativa-platser/>

¹²⁷ Se <https://hopeacademy.no/>.

- Kartleggings- og dialogarbeid

For å skaffe et godt grunnlag for å utvikle koordinatorfunksjonen overfor kunst- og kulturinstitusjonene bør det etableres god dialog med særlig NTO og Museumsforbundet med tanke på å kartlegge institusjonenes behov for å avklare roller. Samtidig må Kulturrådet følge opp dialogen med Interkultur i Drammen og deres mangfoldsnettverk.

- Sikre videreføring av institusjonsnettverk etablert i IKN-perioden og museumsnettverket for mangfold
- Etablere en ordning med såkornmidler til prosjekter som retter seg mot de tre foreslåtte brukergruppene

Et av kriteriene for å få støtte bør være at prosjektet har et modellpotensial (denne typen sårmidler må eventuelt gjøres tilgjengelige for hele bredden av kunst- og kulturinstitusjoner).

- Pilotprosjekter

Et virkemiddel i samarbeidet med kunst- og kulturinstitusjonene vil kunne være å iverksette noen pilotprosjekter som kan teste ut nye arbeidsmåter, og som kan bygge videre på erfaringer fra andre samfunnsområder.

Et mulig pilotprosjekt som kan bidra til å styrke kunst- og kulturinstitusjonenes endringskompetanse, kan hente inspirasjon fra aksjonsforskningsprosjektet Omen.¹²⁸ Prosjektet gjennomføres av Arbeidsforskningsinstituttet og er rettet mot å styrke innovasjonskompetansen i mediebedrifter. Prosjektet ser spesielt på utfordringene knyttet til organiseringen av det journalistiske arbeidet og på å utforske muligheter for å finne bedre måter å lede nyhetsorganisasjoner på, nye samarbeidsformer for journalister og hvordan det de kaller hverdagsinnovasjon i virksomhetene, kan styrkes. Forslaget innebærer å la seg inspirere av arbeidsmåtene som er utviklet gjennom prosjektet Omen. Et eventuelt pilotprosjekt rettet mot kunst- og kulturinstitusjonene kan ha som mål å identifisere mulige barrierer mot endring i kunst- og kulturinstitusjonene med tanke på å styrke mangfoldsdimensjonen i institusjonenes arbeidsprosesser. Igangsettingen av et eventuelt pilotprosjekt innrettet mot kunst- og kulturinstitusjoner må skje i samarbeid og dialog med NTO og Museumsforbundet.

Det «frie» kunstfeltet og kunstnere

Kulturrådets virkemidler og tiltak som kan rettes inn mot å styrke mangfoldsperspektivene på det «frie kunstfeltet» og i kunstnerpolitikken, ligger i hovedsak innenfor ansvarsområdet til Rådet for Norsk kulturfond, styret i Fond for lyd og bilde og Utvalget for Statens kunstnerstipend. Dette er styrende organer som vedtar strategier og retningslinjer for de ulike fond og ordninger de forvalter, og beslutter hvem/hva som skal få tilskudd. I arbeidet med å forvalte ordningene er det fagadministrasjonens ansvar å sikre kompetent saksbehandling og fremskaffe et solid kunnskapsgrunnlag for beslutninger. Forslag til tiltak som kan styrke

¹²⁸ Se <https://blogg.hioa.no/omen/>.

mangfoldsdimensjonen ved tiltak og virkemidler som omfattes av disse beslutningsstrukturene, må utvikles av råd, styre eller utvalg.

En fagadministrasjon med den styrkede mangfoldskompetansen som koordinatoroppdraget vil innebære, kan spille en viktig rolle med hensyn til å sikre et godt grunnlag for utvikling av tiltak og justeringer i løpende dialog med råd, styre eller utvalg. Dette utviklingsarbeidet kan gjøres gjennom arbeidet i den foreslåtte interne faggruppen for mangfold. Samtidig er det helt avgjørende for utviklingen av koordinatorfunksjonen å dra veksler på den mangfoldskompetansen som er representert i råd, styre og utvalg (RSU). Medlemmene av RSU er selv utøvende kunstnere, kulturarbeidere og -ledere og vil kunne bidra med oppdatert erfaring og kunnskap som er helt vesentlig for utviklingen av et presist og legitimt mangfoldsarbeid. Som et ledd i utviklingen av koordinatorfunksjonen for mangfold er det også verdt å merke seg at Rådets strategiske oppmerksomhet per i dag er rettet mot å nå ut til flere og fange opp nye stemmer og nye praksiser.

Litteraturliste

Vitenskapelige artikler og publikasjoner

- Baklien, Bergljot og Unni Krogh. 2002. *Evaluering av Mosaikk – et program under Norsk kulturråd*. Norsk kulturråd. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/evaluering-av-mosaikk>
- Berg, Anne-Jorunn, Anne Britt Flemmen og Berit Gullikstad (red.). 2010. *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Tapir akademisk forlag
- Berge, Ola K, Åsne Dahl Haugsevje og Nanna Løkka. 2020. *Kulturell berikelse – politisk besvær. Gjennomgang av politikken overfor nasjonale minoriteter 2000–2019*. Telemarksforskning. <https://www.telemarksforskning.no/publikasjoner/kulturell-berikelse-politisk-besvaer/3597/>
- Berkaak, Odd Are. 2005. *Det flerkulturelle feltet. Evaluering av: Center for afrikansk kulturformidling (CAK) Cosmopolite Scene, Internasjonalt kultursenter og museum (IKM), Samspill, Stiftelsen Horisont, Du store verden!* Delrapport i evalueringen av Statsbudsjettets kap. 320, post 74. Norsk kulturråd. <https://www.kulturradet.no/documents/10157/b179f167-caed-4c7b-a824-121666a4cdc0>
- Berkaak, Odd Are. U.å. *Den motvillige verdensborger*. Manuskript under arbeid
- Cielatkowska, Zofia. 2020. «Avkolonisering av kritikken» i *Kunstkritikk* 10.01.2020 <https://kunstkritikk.no/avkolonisering-av-kritikken/>
- Dahl, Hans Fredrik og Tore Helseth. 2006. *To knurrende løver. Kulturpolitikens historie 1814–2014*. Universitetsforlaget
- Danbolt, Mathias. 2018. «Kunst og kolonialitet», i *Kunst og Kultur* 03/2018, s. 126–132. DOI: 10.18261/issn.1504-3029-2018-03-01
- Egeland, Helene. 2009. *Arbeidsvilkår blant kunstnere med innvandrerbakgrunn En forstudie*. Norsk kulturråd/Fagbokforlaget. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/publikasjon-arbeidsvilkar-blant-kunstnere-med-innvandrerbakgrunn>
- Eliassen, Knut Ove og Øyvind Prytz (red.). 2016. *Kvalitetsforståelser. Kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur*. Norsk kulturråd. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/kvalitetsforstaelser>
- Eliassen, Knut Ove, Jan Fredrik Hovden og Øyvind Prytz (red.). 2018. *Contested Qualities*. Fagbokforlaget/Norsk kulturråd. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/contested-qualities>
- Enwezor, Okwui. 2008. «The Postcolonial Constellation» i *Antinomies of Art and Culture: Modernity, Postmodernity, Contemporaneity*, redigert av Terry Smith, Okwui Enwezor og Nancy Condee, s. 207–234. Duke University Press.
- Gran, Anne-Britt. 2002. *Mosaikk - Når forskjellige forener. Evaluering av programmet for kunst og det flerkulturelle samfunn*. Norsk kulturråd. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/publikasjon-mosaikk-nar-forskjellene-forener>
- Henningsen, Erik, Odd Are Berkaak og Sigrid Skålnes. 2010. *Mangfoldsåret. Muligheter og motsigelser i politikken for et flerkulturelt kulturliv*. NIBR-rapport 2010:18. Norsk institutt for by- og regionforskning. <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NIBR/Publikasjoner/Publikasjoner-norsk/Mangfoldsaaeret>

- Hovden, Jan Fredrik og Øyvind Prytz (red.). 2018. *Kvalitetsforhandlinger. Kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur*. Fagbokforlaget/Norsk kulturråd. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/kvalitetsforhandlinger>
- Jonvik, Merete og Kari Anne Holte. 2018. *Foten innanfor? Evaluering av aspirantordninga*. Norsk kulturråd/Fagbokforlaget. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/foten-innanfor-evaluering-av-aspirantordninga>
- Katz, Jonathan D. 2017. «Why I Hate Diversity», i *Art Journal*, 76:3–4, s. 88–91. DOI: 10.1080/00043249.2017.1418493
- Langdalen, Jørgen. 2005. *Evaluering av Nordic Black Theatre*. Delrapport under evaluering av statsbudsjettets kapittel 320, post 74. Tilskudd til tiltak under Norsk kulturråd. Norsk kulturråd. <https://www.kulturradet.no/documents/10157/8cec0a2c-bb8d-4868-bbad-7a1ec9d676c3>
- Maximova-Mentzoni, Tatiana, Cathrine Egeland, Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal og Agnete Vabø. *Å være utlending er ingen fordel. Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademía*. AFI-rapport 2016:03. Arbeidsforskningsinstituttet og Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
- Midtbøen, Arnfinn H. og Hilde Lidén. 2016. «Kumulativ diskriminering», i *Sosiologisk tidsskrift*, 01/2016 (vol. 24), s. 3–26. DOI: 10.18261/issn.1504-2928-2016-01-01
- Moen, Miranda. 2019. *Et ønske om mangfold. En kritisk analyse av inkluderingspolitikk og forståelser av funksjonsnedsettelse i det norske kulturfeltet*. Masteroppgave i likestilling og mangfold, Institutt for tverrfaglige kulturstudier, Det humanistiske fakultet, NTNU. <http://hdl.handle.net/11250/2613028>.
- Orupabo, Julia. 2014. «Interseksjonalitet i praksis: utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning» i *Sosiologisk tidsskrift* 4(22), s. 329–351
- Pripp, Oscar, Emil Plisch og Saara Printz Werner. 2005. *Tid för mångfald: en studie av de statligt finansierade kulturinstitutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald*. Mångkulturellt centrum
- Prytz, Øyvind (red.). *Når kunsten tar form*. Norsk kulturråd. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/nar-kunsten-tar-form>
- Rogstad, Jon. 2000. *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. ISF-rapport, Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/177577>
- Simonsen, Mie Berg. 2005. *Historien om en budsjettpost: en evaluering av statsbudsjettets kapittel 320, post 74 Tilskudd til tiltak under Norsk kulturråd*. Norsk kulturråd/Fagbokforlaget. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/publikasjon-historien-om-en-budsjettpost>
- Sætrang, Synne Granum, Skutlaberg, Linn Synnøve og Ryssevick, Jostein. 2020. *Et mangfoldig kunst- og kulturliv. Hva vet vi og hvordan utvikle mer kunnskap?* Ideas2Evidence rapport 3:2020. Norsk kulturråd. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/et-mangfoldig-kunst-og-kulturliv-2020>
- Trondman, Mats. 1998. «Den kulturpolitiske brännpunkten. Om behovet och konsten att studera kultur i skolan» i *Nordisk kulturpolitisk tidskrift*, nr. 3/1998
- Vassenden, Anders og Bergsgard, Nils Asle. 2011. *Et skritt tilbake. En sosiologisk studie av unge kunstnere med innvandrerbakgrunn*. Norsk kulturråd/Fagbokforlaget. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/publikasjoner-et-skritt-tilbake-en-sosiologisk-studie-av-unge-kunstnere-med-innvandrerbakgrunn> .

Stortingsmeldinger, NOU-er og politikkdokumenter

- Barne- og likestillingsdepartementet. 2018. *Et samfunn for alle. Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020–2030*
- De forente nasjoner (FN). 1948. *FNs verdenserklæring om menneskerettigheter [Universal Declaration of Human Rights]*. <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/FNs-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>
- De forente nasjoner (FN). 1965. *Konvensjon mot rasediskriminering [International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination]*. <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/Konvensjon-mot-rasediskriminering>
- De forente nasjoner (FN). 1979. *Kvinnekonvensjonen [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]*. <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/Kvinnekonvensjonen>
- De forente nasjoner (FN). 2006. *Konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne [Convention on the Rights of Persons with Disabilities]*. <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/Konvensjon-om-rettighetene-til-personer-med-nedsatt-funksjonsevne>
- De forente nasjoner (FN). 2015. FN-resolusjon 70/1: «Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development» i *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015*. <https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=111&nr=8496&menu=35>
- ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater. <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/samepolitikk/midtspalte/ilokonvensjon-nr-169-om-urbefolkninger-o/id451312/>
- Kulturdepartementet. Stortingsmelding 61 (1991–1992) *Kultur i tiden*. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1991-92&paid=3&wid=d&psid=DIVL1566&s=False>
- Kulturdepartementet. 2018. *Utredning om samisk kunst og kultur på arenaer i Norge*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/utredning-om-samisk-kunst-og-kultur-pa-arenaer-i-norge/id2620279/>
- Kulturdepartementet. Stortingsmelding 8 (2018–2019) *Kulturens kraft – Kulturpolitikk for framtida*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-8-20182019/id2620206/>
- NOU 2001: 22. *Fra bruker til borger — En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2001-22/id143931/>
- NOU 2012: 15. *Politikk for likestilling*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>
- NOU 2013: 4 *Kulturutredningen 2014*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2013-4/id715404/>
- NOU 2016: 16. *Ny barnevernslov – Sikring av barnets rett til omsorg og beskyttelse*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-16/id2512881/>

Transnational Arts Production (TrAP). 2018. *Prop.1 (2018) Proposisjon til Kulturdepartementet (forslag til kulturmelding)*. https://trap.no/uploads/TrAPs_kulturmelding.pdf

UNESCO. 1995. *Our creative diversity: report of the World Commission on Culture and Development*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000101651>

UNESCO. 2003. *Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000132540>

UNESCO. 2005. *Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142919>

Andre norske publikasjoner, rapporter og strategier

Bergh, Grete. 2004. *Norsk tegnspråk som offisielt språk*. ABM-skrift nr. 10. ABM-utvikling. <https://www.kulturradet.no/documents/10157/bf5b9c84-e2eb-4723-aac9-b0f049214667>

Josef, Ninos (red.). 2019. *Actualise Utopia*. Norsk kulturråd

Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter (NIM). 2016. *Strategi 2016–2020*. <https://www.nhri.no/wp-content/uploads/2018/05/Strategi-NIM-2016-2020.pdf>

Sande, Silje Eikemo. 2020. *Inkluderende kulturliv i Norden*. Kulturrådet. <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/rapport-inkluderende-kulturliv-i-norden-2020>

Andre internasjonale publikasjoner, rapporter og strategier

Arts Council England. 2016. *Equality, Diversity and the Creative Case. A Data Report, 2015-2016*. <https://www.artscouncil.org.uk/publication/equality-diversity-and-creative-case-2015-16>

Arts Council England. 2020. *Let's Create. Strategy 2020–2030*. <https://www.artscouncil.org.uk/letscreate>

Arts Council of Ireland. 2019. *Equality, Human Rights & Diversity Policy & Strategy*. <http://www.artscouncil.ie/Publications/All/Equality,-Human-Rights-and-Diversity-Policy-2019/>

Canada Council for the Arts. 2019. *Expanding the Arts II: Deaf and Disability Expression and Engagement Strategy*. https://canadacouncil.ca/-/media/Files/CCA/Commitments/Equity/CCA_ExpandingTheArts_2018_ENG_April_9_FINAL-s.pdf?la=en

Canada Council for the Arts. 2017. *Equity Policy*. <https://canadacouncil.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CCAEquityPolicy.pdf>

Den europeiske union (EU). 2014. *The role of public arts and cultural institutions in the promotion of cultural diversity and intercultural dialogue*. European Agenda for Culture. Work Plan for Culture 2011-2014. https://ec.europa.eu/culture/library/role-public-arts-and-cultural-institutions-promotion-cultural-diversity-and-intercultural_en

Den europeiske union (EU). 2019. *From social inclusion to social cohesion. The role of culture policy*. DOI: 10.2766/851458

Kulturanalys Norden. 2017. *Vem får vara med? Perspektiv på inkludering och integration i kulturlivet i de Nordiska länderna*. https://kulturanalysnorden.se/wp-content/uploads/2018/02/antologi_vem-far-vara-med_webb.pdf

Kulturanalys Norden. 2017. *Kultur med olika bakgrunn: Utländsk bakgrund bland anställda på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden*. https://kulturanalysnorden.se/wp-content/uploads/2017/12/kultur-med-olika-bakgrund_webb.pdf

Kulturanalys Norden. 2017. *Kulturstatistik i Norden – en forstudie*. <https://kulturanalysnorden.se/wp-content/uploads/2017/04/kulturstatistik-i-norden.pdf>

Myndigheten för kulturanalys. 2018. *Kulturanalys 2018: En lägesbedömning i relation till de kulturpolitiska målen*. Rapport 2018: 1. http://kulturanalys.se/wp-content/uploads/2018/02/Kulturanalys_2018.pdf

Myndigheten för kulturanalys. 2017. *Vilken mångfald? Kulturinstitutioners tolkningar av mångfaldsuppdraget*. Rapport 2017: 3. <https://kulturanalys.se/wp-content/uploads/Vilken-m%C3%A5ngfald.-Rapport-2017-3.pdf>

Relevante lenker

Norsk Kulturråd

Norsk kulturråd. U.å. «Immateriell kulturarv». <https://www.kulturradet.no/immateriell-kulturarv>

Norsk kulturråd. 2015. «Kunst, kultur og kvalitet». <https://www.kulturradet.no/fou/vis-artikkel/-/fou-kunst-kultur-og-kvalitet>

Norsk kulturråd. 2018 [2017]. «Samisk vrede». <https://www.kulturradet.no/arskonferansen-2017/vis-artikkel/-/introtekst-arskonferansen-2017-samisk-vrede>

Norsk kulturråd. 2019. «Strategi for Norsk kulturråd fra 2019». <https://www.kulturradet.no/documents/10157/1f179bde-8975-452d-8a7e-e703b9f7458c>

Norsk kulturråd. 2019 [2012]. «Områdeplan for kulturvern»: <https://www.kulturradet.no/norsk-kulturfond/kulturvern>

Norsk kulturråd. 2020 [2012]. «Områdeplan for tverrgående og tverrfaglige satsinger». <https://www.kulturradet.no/norsk-kulturfond/andre-formal>

Norsk kulturråd. 2020 [2018]. «Områdeplan for musikk». <https://www.kulturradet.no/norsk-kulturfond/musikk>

Arts Council England

Arts Council England. 2017. «Learning disabled artists lead conference encouraging inclusion and visibility». <https://www.artscouncil.org.uk/case-studies/learning-disabled-artists-lead-conference-encouraging-inclusion-and-visibility>

Arts Council England. U.å. «Creative People and Places». <https://www.artscouncil.org.uk/get-funding/creative-people-and-places>

Arts Council England. U.å. «Unlimited (III)». <https://www.artscouncil.org.uk/funding/unlimited-iii#section-2>

Arts Council England. U.å. «About our strategic funds, 2018–22». <https://www.artscouncil.org.uk/how-well-invest-2018-22/about-our-strategic-funds-2018-22>

Svensk Kulturråd

Kulturrådet. U.å. «Kreative plater». <https://www.kulturradet.se/i-fokus/kreativa-platser/>

Kulturrådet. U.å. «Våra bidrag». <https://www.kulturradet.se/i-fokus/tillganglig-kulturliv/vart-uppdrag/>

Canada Council for the Arts

Canada Council for the Arts. 2017. «Learning disabled artists lead conference encouraging inclusion and visibility». <https://www.artscouncil.org.uk/case-studies/learning-disabled-artists-lead-conference-encouraging-inclusion-and-visibility>

Canada Council for the Arts. U.å. «Commitment: Indigenous». <https://canadacouncil.ca/commitments/indigenous>

Canada Council for the Arts. U.å. «Americas Cultural Summit». <https://canadacouncil.ca/initiatives/summit-of-americas>

Andre lenker

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). 2019 [2015]. «Hva er nedsatt funksjonsevne». https://bufdir.no/Nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_nedsatt_funksjonsevne/

Bjurstrøm, Hanne. 2018. «De usynlige borgerne». VG. <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/VRwll6/de-usynlige-borgerne>

Den europeiske union (EU). U.å. «European cooperation: the Open Method of Coordination». https://ec.europa.eu/culture/policy/strategic-framework/european-coop_en

Digitaliseringsdirektoratet. Tilsynet for universell utforming av IKT. 2020 [2015]. «Hørsel». <https://uu.difi.no/kva-er-universell-utforming/hvem-er-brukerne/horsel>

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. U.å. «Traineeprogrammet i staten». Arbeidsgiverportalen. <https://arbeidsgiver.difi.no/strategisk-hr-og-ledelse/inkluderingsdugnaden/traineeprogrammet-i-staten>

HOPE Academy. <https://hopeacademy.no/>

Høgskulen på Vestlandet. U.å. «IKP801 Interkulturell pedagogikk og fargespillmetodikk». <https://www.hvl.no/studier/studieprogram/emne/ikp801>

Interkultur Drammen. U.å. «Mangfoldsnettverket». <http://interkultur.no/prosjekter/mangfoldsnettverket/>

Interkultur Drammen. U.å. «Kompetanse». <http://interkultur.no/kompetanse/>

Klassekampen. 2019. «Refses for mangfoldet». <https://www.klassekampen.no/article/20191220/ARTICLE/191229995>

Komite for mangfold og likestilling i akademia (Kif). 2017. «Etnisitet lar seg ikke telle». <http://kifinfo.no/nb/2017/11/etnisitet-lar-seg-ikke-telle>

KS. U.å. «Samarbeid om etisk kompetanseheving». <https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). U.å. «Aktivitets- og redegjørelsesplikten». <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>

Norsk filminstitutt (NFI). U.å. «NFI lanserer handlingsplan for mangfold i norsk film og filmkultur». <https://www.nfi.no/aktuelt/2019/nfi-lanserer-handlingsplan-for-mangfold-i-norsk-film-og-filmkultur>

Oslo Metropolitan University – Storbyuniversitetet (OsloMet). U.å. «Omen». <https://blogg.hioa.no/omen/>

Periskop. 2020. «Organisasjonsstruktur er nøkkelen til reelt mangfold», intervju med Shanti Brahmachari av Mariken Lauvstad, 15.04.2020. <http://www.periskop.no/organisasjonsstruktur-er-nokkelen-til-reelt-mangfold/>

Regjeringen.no. 2020. «Grunnlaget for politikken overfor nasjonale minoriteter», <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/nasjonale-minoriteter/midtspalte/grunnlaget-for-politikken-overfor-nasjon/id444285/>

Regjeringen.no. U.å. «Inkluderingsdugnad». <https://www.regjeringen.no/no/sub/inkluderingsdugnad/id2596993/>

Seema senter for mangfoldsledelse. U.å. «Bevisstgjøring i mangfoldskompetanse». <https://www.seema.no/bevisstgjøring-mangfoldskompetanse-1>

Seema senter for mangfoldsledelse. U.å. «Sertifisert mangfoldsleder». <https://www.seema.no/tjenester-sertifisering>

Viken fylkeskommune. U.å. «Fagkoordinatorer ved fylkesrådsleders kontor». <https://www.viken2020.no/for-ansatte/nyheter-for-ansatte/fagkoordinatorer-ved-fylkesradsladers-kontor.107560.aspx>

Innspill og interne dokumenter

Innspillsrapport til Kulturrådet fra Norsk publikumsutvikling

Innspill til nasjonalt kompetansebehov for mangfold i kulturlivet. Til prosjektet Inkluderende Kulturliv i Norden fra Interkultur, Drammen kommune – Nasjonalt kompetansesenter for flerkulturell formidling

Intern evaluering av tilskuddsordning for driftsstøtte

Skriftlige innspill fra seksjoner og avdelinger i Kulturrådet



NORSK KULTURRÅD | ARTS COUNCIL NORWAY

Postboks 4808 Nydalen, 0422 Oslo Oslo Norway | Tel: +47 21 04 58 00 |
post@kulturradet.no | www.kulturradet.no | Org.nr 971527412