Mangfold i kunst og kultur

SYV PUNKTS STRATEGI MOT 2020.

Den Gamle Mester

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

«Vision has often created reality.» Erwin Piscator

Til Kulturminister Anniken Huitfeldt

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

Vårt ideologiske utgangspunkt er som følger:

Vi tror på:

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

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

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

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

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

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

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

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

Vi ser frem til det som skal bli utrettet.

Vennlig hilsen

Ressursgruppe for større mangfold

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

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

OPPSUMMERING AV FORSLAG TIL MÅL OG STRATEGI 5
DEL 1 BAKGRUNN – SLIK ER FORSLAGET BLITT TIL 8
DEL 2 ET LANDSKAP I FORANDRING – STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER 10
1 Den menneskelige skaperevnen som ressurs 10
2 Forståelse og erfaringer 12
2.1 Kulturelt mangfold på profesjonelle arenaer 12
2.2 Eksempel på tilnærming ved et utvalg av institusjonene 13
2.3 Det frie profesjonelle feltet 16
2.4 Det frivillige feltet 16
2.5 Paralleller mellom fremveksten av frivillige organisasjoner i 1911 og 2011 17
3 Hovedutfordringer 18
DEL 3 MÅL, STRATEGIER OG TILTAK 23
FORSLAG TIL NYE NASJONALE MÅL 23
SYV PUNKTS STRATEGIPLAN MOT 2020 24
1 Strategi 1: Kunst og kulturinstitusjoner vil ha utvikling. 25
1.1 Utfordringer og tiltak 25
Torshov transittmottak på Nasjonalmuseet for Kunst, Arkitektur og Design. Foto: Nasjonalmuseet 27
1.2 Eksempler på tilnærming i institusjonene 27
2. Strategi 2: Staten viser vei i egen virksomhet og styrene har en særskilt rolle 28
2.1 Utfordringer 28
2.2 Tiltak 29
3 Strategi 3: Pionerer - et utviklingsprogram 30
3.1 Utfordringer 30
3.2 Tiltak 32
4 Strategi 4: Unge mennesker skal få mulighet til å uttrykke seg, lære og oppleve kunst og kultur. 34
4.1 Utfordringer 34
4.2 Eksempler på institusjoner og organisasjoners arbeid med barn og unge 36
4.3 Tiltak 38
4.4 Statusoversikt og utviklingsprosjekter for barn og unge 38
4.5 Unge i alle aldre 39
4.6 Jobbpraksis og aspirantordning 40
4.7 Portalen KUNSTMARK.no 41
5 Strategi 5: Mer kunnskap og nye stemmer: Programmer for forskning, organisasjonsutvikling og høyere utdanning 42
5.1 Utfordringer 43
5.2 Tiltak 43
5.3 Eksempler på tilnærming i institusjonene og forskningsmiljø 45
6 Strategi 6: Vi bygger vårt land, 2013 og 2014 47
6.1 Bruk språk, med loven i hånd og stem i! 47
7 Strategi 7: Handlingsplan 48
Investering 50

OPPSUMMERING AV FORSLAG TIL MÅL OG STRATEGI

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

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

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

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

Det foreslås **en syv punkts strategiplan fram mot 2020. Strategiene kan oppsummeres som følger:**

Strategi 1 Kunst- og kulturinstitusjoner vil ha utvikling
Kunst- og kulturinstitusjonene melder at i de kommende årene vil de arbeide videre for at kulturelt mangfold skal bli en naturlig del av virksomheten. Utviklingen må ta utgangspunkt i institusjonenes kjerneoppgaver. Departementet bør i målstyringsdialogen med statlig finansierte institusjoner ha særlig oppmerksomhet rettet mot institusjonenes arbeid med kulturelt mangfold. Hovedlinjen er at styrkingen av kulturelt mangfold skal skje innenfor de til enhver tid gjeldende økonomiske rammer. Departementet bør i sine tildelinger til institusjonene prioritere satsinger som styrker det kulturelle mangfoldet. I en periode på fire år bør det blir prøvd ut en utvidet styringsdialog for et utvalg institusjoner.

Strategi 2: Staten skal vise vei i egen virksomhet
Mangfoldet i befolkningen bør være representert i embetsverk, styrer og utvalg nedsatt av det offentlige. Departementet bør vektlegge kulturelt mangfold ved ansettelser i embetsverket og vil innføre utveksling/mentorordninger for å sikre overføring av kompetanse mellom ulike etater og miljøer. Styrene ved institusjonene bør speile befolkningens sammensetning. Alle styrer oppnevnt av Kulturdepartementet har minimum én - 1 - representant med innvandringsbakgrunn. Alle utvalg, ressursgrupper m.v. oppnevnt av staten skal legge vekt på kulturelt mangfold og ha representanter med innvandringsbakgrunn. Arbeidet med kulturelt mangfold bør inngå som en integrert del av statlige sektorers arbeidsområde, og ulike virkemidler må bli sett i sammenheng (f.eks. kunnskap, miljø, regionalpolitikk, inkluderingspolitikk, utenrikspolitikk). Det bør utarbeides en samlet handlingsplan for de ulike sektorene i løpet av 2013.

Strategi 3: Utviklingsprogram – Pionerer

For å få en ønsket retning og fart i arbeidet er det nødvendig å igangsette et utviklingsprogram på området kulturelt mangfold. Programmet skal gjennom konkrete produksjoner - ”pionerer”- undersøke og få frem de kunstneriske mulighetsrommene og den utvidete kunstforståelsen som et kulturelt mangfold skaper. Programmet bør få frem utvikling i alle deler av kunst- og kulturfeltet. Programmet bør igangsettes i 2012 og evalueres etter fem år. Programmet:

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

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

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

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

Det foreslås videre at det blir:

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

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

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

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

Strategi 6: Vi bygger vårt land
Markeringsårene for språk, kvinners stemmerett, Grunnloven må brukes som milepæler i den nye politikken. Dette betyr at markeringene i programutvikling, organisering og publikumsarbeid må gjøre kulturelt mangfold til en naturlig del av virksomheten i samsvar med punkt 1-5. I forbindelse med Grunnlovsjubileet bør det gjøres en vurdering av hvordan man kan lese og fortolke Grunnlovens vektlegging av kulturelt mangfold.

Strategi 7: Handlingsplan og evaluering
Departementet bør få utarbeidet en handlingsplan med utgangspunkt i strategipunktene 1-6 og et system for evaluering som sikrer en helhetlig gjennomføring av syv punkts planen.

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

Kapittelet er delt i tre deler:
DEL 1 BAKGRUNN – SLIK ER FORSLAGET BLITT TIL
DEL 2 STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER – ET LANDSKAP I FORANDRING
DEL 3 NYE MÅL OG SYV PUNKTS STRATEGIPLAN

DEL 1 BAKGRUNN – SLIK ER FORSLAGET BLITT TIL

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

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

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

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

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

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

Ressursgruppen har i tillegg fått innspill fra Nina Refseth fra Norsk Filminstitutt, Kai Johnsen fra Dramatikkens hus, Khalid Salimi fra Horisont, Eli Borchgrevink fra Transnational Arts Production, Morten Krogh fra Nord og Ned Produksjoner, Shanti Brahmachari fra Artxchange, Schwan Wahed fra Torshov Transittmottak, Norsk kulturråd, Norsk Teater- og

orkesterforening, Norges museumsforbund, Damini house of culture, Cosmopolite, X-ray, Nordic Black Theatre, Frivillighetsnorge.no, Den mangfaldige scenen, Oslo museum avdeling IKM, Glomdalsmuseet, Assitej, Noregs Ungdomslag, Norsk kulturforum, Queendom.

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

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

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

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

DEL 2 ET LANDSKAP I FORANDRING – STATUS OG HOVEDUTFORDRINGER

1 DEN MENNESKELIGE SKAPEREVNEN SOM RESSURS

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

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

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

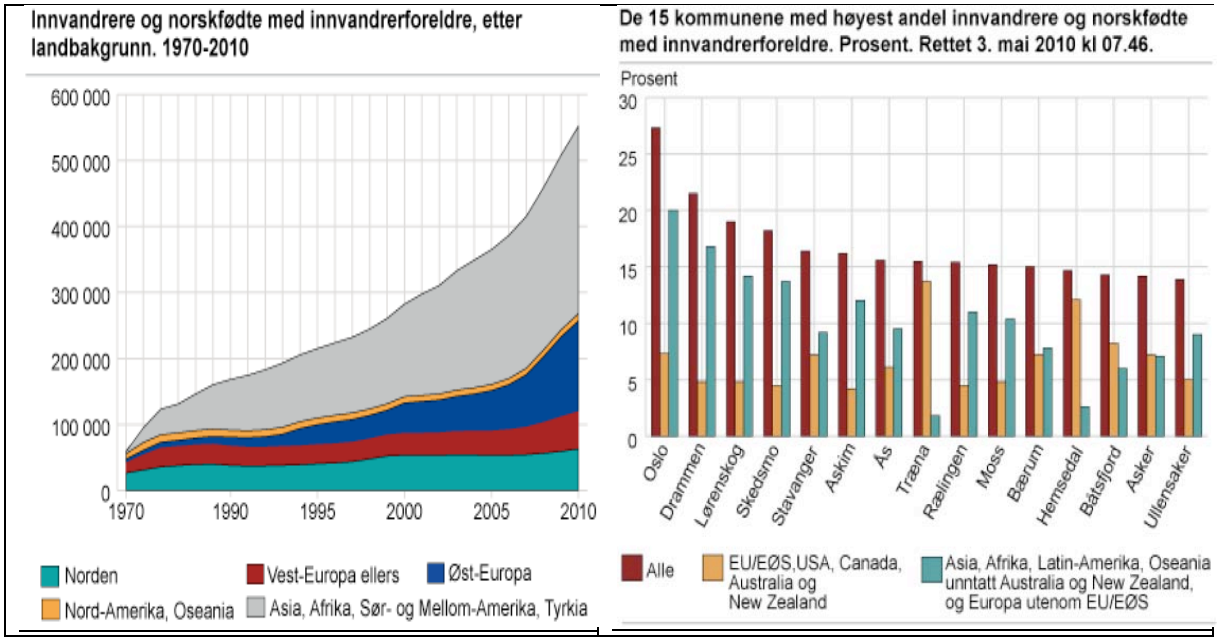
Norges samlede kulturarv er utrykk for dette mangfoldet, og er preget av lokale særtrekk og innflytelse fra hele verden.

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

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

innvandringsbakgrunn[1]. I Oslo er andelen 27 prosent. I alle landets kommuner bor det mennesker med innvandringsbakgrunn, og til sammen 215 nasjoner og selvstyrte regioner er representert i landet. Nær halvparten av alle som har kommet til Norge i denne perioden, er fra Asia, Afrika eller Latin-Amerika.

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



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

[1] *Definisjoner: I teksten benyttes* ***innvandringsbakgrunn/innvandrerbakgrunn*** *som fellesbeskrivelse av:*
- *Personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge).*
- *Norskfødte med innvandrerforeldre, dvs. de er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere.*
- *Utenlandsfødte med en norskfødt forelder.*
- *Norskfødte med en utenlandsfødt forelder.*
- *Utenlandsfødte med norskfødte foreldre (inkluderer utenlandsadopterte).*

2 FORSTÅELSE OG ERFARINGER

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

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

Nedenfor følger en gjennomgang av erfaringer og utfordringer i:

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

2.1 Kulturelt mangfold på profesjonelle arenaer

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

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

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

Indisk dans. Barnas Verdensdager/Rikskonsertene. Jimmy Poots

2.2 Eksempel på tilnærming ved et utvalg av institusjonene

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

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

landets folkebibliotek som gir et litteraturtilbud på 30 ulike språk, har en informasjonstjeneste (Bazar) og opprettet et eget nettverk for de som arbeider med kulturelt mangfold. Nasjonalbiblioteket (NB) som nasjonens hukommelse har også ansvar for innsamling av det som utgis av enkeltpersoner og organisasjoner med minoritetsbakgrunn. Under mangfoldsåret videreutviklet NB samarbeid med et stort antall innvandringsorganisasjoner. Dette har ført til økt avlevering av aviser, tidsskrifter, bøker, musikk. Erfaringene fra bibliotekene kan ha overføringsverdi til andre institusjoner.

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

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

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

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

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

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

2.3 Det frie profesjonelle feltet

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

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

Gjennom programsatsinger, utviklingsprosjekter og nettverk har Kulturrådet bidratt til:
- Økt kompetanse om kunstnerisk og kulturelt mangfold i Norge.
- Utvikling av nye miljøer som har kulturelt mangfold som kjerneoppgave.

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

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

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

2.4 Det frivillige feltet

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

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

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

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

Landsrådet for Norges Barne- og Ungdomsorganisasjoner, Kirkens Bymisjon og Frivillighetsnorge.no med flere har over tid har hatt satsinger og prosjekter som skal bidra til samarbeid og inkludering og som sakte er med på å utvikle nye fellesskap.

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

2.5 Paralleller mellom fremveksten av frivillige organisasjoner i 1911 og 2011

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

Riksteateret. Eventyrdans. Foto: Anna Widén

3 HOVEDUTFORDRINGER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DEL 3 MÅL, STRATEGIER OG TILTAK

FORSLAG TIL NYE NASJONALE MÅL

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

En kan beskrive tre ulike ideologier for samhandling mellom kulturer:

1) *Assimilering*. En prosess som gjør at en minoritet gir avkall på sin etniske identitet, og at denne, kulturelt sett, blir identisk med medlemmer av verts-/storsamfunnet. Assimilering som tilnærmingsmåte i samhandling mellom kulturer bryter med internasjonale konvensjoner og demokratiske prinsipper.

2) *Integrering*. Innebærer en tilnærming og ordninger for at innvandrere og andre sosialiseres inn i et samfunn. Det er ikke krav om at miljøer skal oppgi sin etniske og kulturelle identitet, men en konsekvens er ofte at utøvingen av spesifikke tradisjoner og ivaretakelse av egenart skjer i avgrensede rom.

3) *Inkludering*. Innebærer en gjensidig respekt og interesse for ulike mennesker og kulturers tradisjoner og egenarter. Inkludering innebærer at det er møter mellom mennesker som er arenaen for å utforske, skape og formidle kunst og kultur og utvikle fellesskap. Inkludering som tilnærming i kunst og kultur innebærer også en ambisjon om at alle skal ha mulighet til deltakelse, opplevelser, kunnskap og å utvikle sine skapende ressurser. Retten til å delta gjelder uavhengig av kjønn, etnisk eller religiøs tilhørighet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller alder.

Inkludering er plattformen for kunst- og kulturpolitikken**.**

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

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

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

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

Følgende mål foreslås lagt til grunn frem mot 2020:

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

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

SYV PUNKTS STRATEGIPLAN MOT 2020

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kanskje er suverenitet det største hinderet for utvikling.

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

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

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

Det blir iverksatt følgende syv punkts strategiplan:

1 STRATEGI 1: KUNST OG KULTURINSTITUSJONER VIL HA UTVIKLING.

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

1.1 Utfordringer og tiltak

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

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

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

Strategiene må inneholde klare milepæler.

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

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

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

Følgende forhold kan bli vektlagt i den utvidete styringsdialogen:

Internt:

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

Eksternt:

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

Kilde: Arts Council England/Kjell Magne Mælen

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

1.2 Eksempler på tilnærming i institusjonene

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

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

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

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

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

Skylappjenta av Iram Haq, produsent SF Norge

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

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

2.1 Utfordringer

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

Cirka syv prosent av statlige ansatte har innvandrerbakgrunn, men andelen anslås å være langt lavere innen kultursektoren. Dette er altså lavere enn gjennomsnittet for befolkningen som er på 11,7 prosent (kilde SSB). I kunst- og kultursektoren er det få ledere med innvandringsbakgrunn.

2.2 Tiltak

Følgende tiltak foreslås iverksatt:

- Det bør etableres utvekslings- (sirkulasjon) og mentorordninger i embetsverket, som sikrer at folk med kompetanse innen kulturelt mangfold blir mer tilgjengelig i kunst- og kulturadministrasjonene. Dette kan skje ved utveksling departementene imellom, og mellom departementene, direktoratene, næringslivet, kunst- og kulturlivet og frivillige organisasjoner og andre relevante institusjoner. Erfaringer fra arbeidet med rekruttering av kvinnelige ledere i staten vil bli tatt i bruk.

- I en periode på fem - 5 - år vil Kulturdepartementet prøve ut en modell for offensiv rekruttering ved ansettelser i embetsverket som skal bidra til å få flere søkere og ansatte med innvandrerbakgrunn og mangfoldskompetanse.

- Det er generelt sett behov for bredt sammensatte styrer med både kunstnerisk, kulturelt, juridisk, økonomisk og politisk kompetanse, samt at styrene speiler befolkningen i institusjonenes geografiske nedslagsfelt. Departementet bør sikre at det i styrene til de institusjonene staten oppnevner skal være minimum én – 1 -- fast møtende medlem med innvandringsbakgrunn. Departementet bør overfor regionale og lokale offentlige myndigheter gi uttrykk for en sterk forventning om at det ved utnevnelse av styremedlemmer i kunst- og kulturinstitusjoner blir påsett at de har medlemmer med innvandrerbakgrunn og/eller -kompetanse innen kulturelt mangfold. Styrene har et ansvar for å påse at arbeidet med kulturelt mangfold blir fulgt opp og at kompetansen som finnes i styrene på området blir tatt i bruk. Styrene er viktige i strategitenkning, fordi de har en rolle i å se institusjonene på nært hold og samtidig en mulighet til å se institusjonene utenfra.

- Det vil bli videreutviklet et nettverk og kompetansetilbud vedr. kulturelt mangfold til alle styremedlemmer ved kunst- og kulturinstitusjonene. Tilbudet vil utvikles med erfaringer fra bl.a. programmet «Styrende mangfold».

- Alle utvalg, ressursgrupper, referansegrupper som departementet selv setter sammen, bør ha medlemmer med innvandrerbakgrunn og/eller kompetanse innen kulturelt mangfold.

Likeverd. Foto: Mostafa Pourbayat

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

- Det bør gjøres en samlet gjennomgang av kunst- og kulturpolitiske og utenrikspolitiske virkemidler og tiltak for å fremme internasjonalt samarbeid og utveksling innen kunst- og kulturfeltet med andre land. Det bør videre sees på sammenhengen mellom kulturelt mangfold nasjonalt og internasjonalt.

3 STRATEGI 3: PIONERER - ET UTVIKLINGSPROGRAM

3.1 Utfordringer

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

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

<table>
<tr><th colspan="2">Noen karakteristikker av kompetanse som finnes i ulike miljø</th></tr>
<tr><td>Frie kunstmiljøer/aktører representerer:
- profesjonell kunst-, produksjons- og formidlingskompetanse,
- mangfold av undersøkende tilnærminger til kunst- og kulturuttrykk,
- stor evne til omstilling</td><td>Frivillige organisasjoner:
- organiserer en vesentlig del av befolkningen i Norge ,
- har store menneskelige ressurser og kunnskap om de iboende formative krefter som ulike kunst- og kulturtradisjoner representerer,
- representerer store nettverk,
- representerer en demokratisk kraft gjennom sinnelag, omtanke og organisasjonsforståelse</td></tr>
<tr><td>Offentlige finansierte institusjoner
- er nasjonale kulturbærere med ansvar for tradisjon og samtid,
- representerer profesjonell kunst-, produksjons- og formidlingskompetanse
- er stabile og forutsigbare og har vesentlige økonomiske ressurser,
- har erfaring og kunnskap om og ulik tilnærming til kulturelt mangfold.</td><td>Andre sektorer (eksempler)
Utdanningssektoren:
- har nasjonalt ansvar for utdanning, kompetanseheving forskning og utviklingsarbeid,
- representerer en stor kunnskapsbase med tilgang til internasjonalt nettverk som kan informere nasjonal utvikling på området.
Næringslivet:
- har evne til omstilling og tilpasning til markedets behov,
- har en annen organisasjonsforståelse som kan informere nasjonal utvikling på området,
- har økende interesse for den innovative kraften som kunst og kultur representerer.
Offentlige og private organisasjoner som arbeider med immigrasjon/innvandringsspørsmål:
- har stor kunnskap om dagsaktuelle problemstillinger,
- har nasjonale og internasjonale nettverk som kan informere nasjonal utvikling på området,
- ønsker samarbeid med kunst- og kultursektoren.</td></tr>
</table>

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

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

Tom Remlov DNB&O

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

3.2 Tiltak

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

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

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

Støtten skal gå til prosjektbaserte organisasjoner (amatører og profesjonelle) og gi mulighet til likeverdig og profesjonelt samarbeid med institusjonene. Organisasjoner i det frie og frivillige feltet, offentlig finansierte institusjoner så vel som kommersielle aktører kan stå bak søknaden. Det forutsettes vesentlig egeninnsats fra de offentlig finansierte institusjonenes side for å delta. Støtten bør gå til kunstnerisk og kulturell utvikling, produksjoner og tiltak der programutvikling, organisering og publikumsarbeid blir sett i sammenheng.
Programmet og de 10 pionerene bør ha enkeltpersoner med kulturelt mangfoldskompetanse i posisjoner med definisjonsmakt. Programmet bør ha en varighet på fem til åtte år, ha offentlig kjente kommuniserte milepæler, og utlyses i 2012. Første vurdering av resultater skal skje i 2014. Programmet må ha en tilstrekkelig økonomisk ramme for å få en nødvendig virkning.

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

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

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

En ballong til Allah. Integral Film AS

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

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

«Unge mennesker vil, som andre, bli sett på som individer og ikke behandles som representanter for etniske grupper eller miljøer. Men vi vil selvfølgelig gjerne få ta i bruk og utvikle de interessene, erfaringene og kulturelle kunnskapene vi har i et kunstnerisk og kulturelt arbeid.»
Camara Joof, artist, i ledelsen av Den mangfaldige scenen, styremedlem i Den store verden og medlem av Ungdomsfabrikken.

4.1 Utfordringer

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

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

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

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

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

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

Erfaringer fra denne typen utviklingsprosjekt viser at mange familier er interessert i at barna skal få muligheten til å være med i kunst- og kulturlivet -- både som utøvende og som publikum. Forutsetningen er at tilbudene skjer i miljøer der foreldrene føler seg trygge, at det

er god dialog mellom de som leder tilbudet og foreldrene, at man viser respekt for særlige hensyn foreldrene ønsker skal tas. Mange ungdommer er interessert i å delta i kunst- og kulturaktiviteter dersom tilbudet treffer deres interesser, at unges ulike uttrykksformer og fortellerteknikker blir tatt i bruk, og at de unge får mulighet til å tilegne seg kunnskap om bredden av kunst- og kulturuttrykk. Ved å engasjere unge, deres familier og venner, skaper man et miljø der alle er med uavhengig av kulturell og sosial bakgrunn. Det er også en forutsetning at tilbudet har en akseptabel kostnad.

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

ser ut til å lykkes.

Kunst og kultur i skolen

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

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

Behov for videreutvikling av Den kulturelle skolesekken

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

Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringa, Fellesrådet for kunstfagene i skolen og Den kulturelle skolesekken anbefaler at det må det frem flere og sterkere satsinger på

kunstprosjekt der barnet er medskapende og skapende. Det er ønskelig å ytterligere styrke andelen av kunstnere med innvandringsbakgrunn som engasjeres i kunst- og kulturtilbud i skolen.

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

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

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

Hålogaland Teater mener: For at DKS skal kunne tilby scenekunst på øverste profesjonelle nivå, må det tilrettelegges slik at det blir lettere for teatrene og DKS å samarbeide. (…) De har tre endringsforslag:
1. Skolene velger selv: (…) Skolene bør stå fritt til å velge det de har behov for av våre oppsettinger.
2. Endre organiseringen av DKS i Troms og Finnmark til et fylkessamarbeid.
3. Det bør ligge forpliktende føringer fra Kultur- og Kunnskapsdepartmentene som krever samarbeid mellom de regionale teatrene og DKS.

4.2 Eksempler på institusjoner og organisasjoners arbeid med barn og unge

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

ballettskole og eget barnekor. Det etterstrebes å øke den demografiske sammensettingen i disse miljøene. Den demografiske spredningen i barnekoret er forholdsvis større enn ved ballettskolen.

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

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

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

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

> «For meg er dette en drøm. Jeg er blitt mye tøffere. Vi må jo få uttrykke våre meninger og sånn".
>
> Saqib Mehdi, Sjuendeklassingen fra Møllergata skole. Lørdagsrevyen og Supernytt i januar 11.

> «... Slik dannes det nye Norge, litt etter litt, i disse unge menneskenes hverdag. Det begynner ikke med at vi stiller krav, det begynner med bekreftelse, med at menneskene blir sett, med at vi bygger fellesskap (…) Mer enn noen gang trenger vi dem som er villige til å gå imellom, for å opprette kontakt, skape forståelse og samhold.»
>
> Tore Rem, Aftenposten 6.mars 11

4.3 Tiltak

4.4 Statusoversikt og utviklingsprosjekter for barn og unge

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

Kultur- og kunnskapsdepartementene bør samarbeide om å få utarbeidet en offentlig oppsummering av status og utvikle en strategi for hvordan kulturelt mangfold kan få økt vekt i kunst- og kulturtilbudet til barn og unge. Ordninger som DKS, kulturskolene og tilbud til barn og ungdom ved institusjonene må nå barn og ungdom med ulik kulturell bakgrunn. Det

bør særlig vurderes på hvilken måte institusjonenes rolle i Den kulturelle skolesekken kan styrkes. Organisering av dette arbeidet bør bli avklart i løpet av 2012.

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

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

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

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

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

4.5 Unge i alle aldre

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

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

4.6 Jobbpraksis og aspirantordning

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

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

Det foreslås etablert:

1. En jobbpraksisordning for 30 unge talenter i alderen 16-18 år for inntil to måneders praksis ved en institusjon gjerne knyttet til et prosjekt/en produksjon. De unge får ikke lønn, men tilgang på mentor over en periode på et halvt år. Denne ordningen kan være aktuell å knytte til opplæring i videregående skole.

2. En aspirantordning for kunst- og kulturfeltet.
   Aspirantordningen skal rettes mot unge med formell- eller realkompetanse i kunstfagene og om lag 30 unge i alderen 19-30 år med tilbud om en lønnet aspirantplass innenfor kunst- og kulturorganisasjoner på inntil 1-3 år. Gruppen skal ha minimum 60 prosent andel av unge med innvandringsbakgrunn.

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

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

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

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

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

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

Modenhet. Foto: Mostafa Pourbayat

4.7 Portalen KUNSTMARK.no

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Detektivklubben. Intergral Film AS

5.1 Utfordringer

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

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

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

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

5.2 Tiltak

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

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

Følgende områder bør drøftes i tiltaksprogrammene:

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

Organisasjonsutvikling:

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

Forskning:

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

Nærmere innhold og tilnærming i programmene må konkretiseres, for eksempel ved at relevante miljøer får i oppgave å lage et programforslag. Programmene skal sikre tilgang på internasjonal erfaring og ha en løpende formidling av prosess og resultater. Dette skal bidra til å holde ved like diskusjoner om kulturelt mangfold i det offentlige rom. Forskningen må involvere institusjonene og må komme nær de praktiske utfordringene og den utøvende virksomheten som kunst- og kulturinstitusjonene møter når kulturelt mangfold skal inkluderes i kjernevirksomheten. Det bør videreutvikles arenaer/nettverk for erfaringsutveksling institusjonene imellom og mellom institusjonene, det frie og frivillige feltet, kommersielle aktører og kommuner og fylkeskommuner. Her finnes flere organisasjoner som kan ha viktige roller i å bidra til erfaringsutveksling, for eksempel Norsk kulturforum.

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

Prøveordning for utdanning

For å få til en rask utvikling kan det igangsettes en prøveordning for å styrke rekrutteringen av unge med innvandringsbakgrunn på utvalgte områder innen høyere utdanningen. I slike prøveordninger bør mennesker med innvandringsbakgrunn være representert i definerende posisjoner, og ordningen må ha et innhold som tar inn over seg de kompetansemessige og kunstneriske mulighetene som finnes i et større kulturelt mangfold. Ordningen må sikre

samarbeid mellom utdanningssektoren og institusjoner med bred kompetanse innen kunst og kulturelt mangfold. Disse ordningene kan også sees i sammenheng med aspirantordningen der dette er relevant.

Uskyld. Nationalteatret. Foto: Sigurd Fandango

5.3 Eksempler på tilnærming i institusjonene og forskningsmiljø

Samtlige institusjoner etterlyser forskning og erfaringsutveksling.

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

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

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

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

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

Flere institusjoner ønsker å delta i utviklingen av utdanningene.

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

Det Norske Teatret (DNT) vil sette i gang et utdanningsprosjekt for skuespillere med innvandringsbakgrunn som et ledd i satsingen «Det multinorske». Prosjektet skal gi en fullverdig bachelor-grad og skje i samarbeid med Høgskolen i Nord-Trøndelag. Et kull vil bestå av to jenter og to gutter, og tanken er at man etter to kull har fått frem nødvendige forbilder og gjort erfaringer som kan skape varige endringer for teaterutdanningene og rekrutteringen senere. Det er en viktig forutsetning at studentene får et praksisår med lønn på DNT etter endt utdanning, noe som vil sette tydelig preg på teateret.

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

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

Slike satsinger krever øremerking av midler.

6 STRATEGI 6: VI BYGGER VÅRT LAND, 2013 OG 2014

«Alle har rett til en glede.»

Shwan Wahed

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

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

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

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

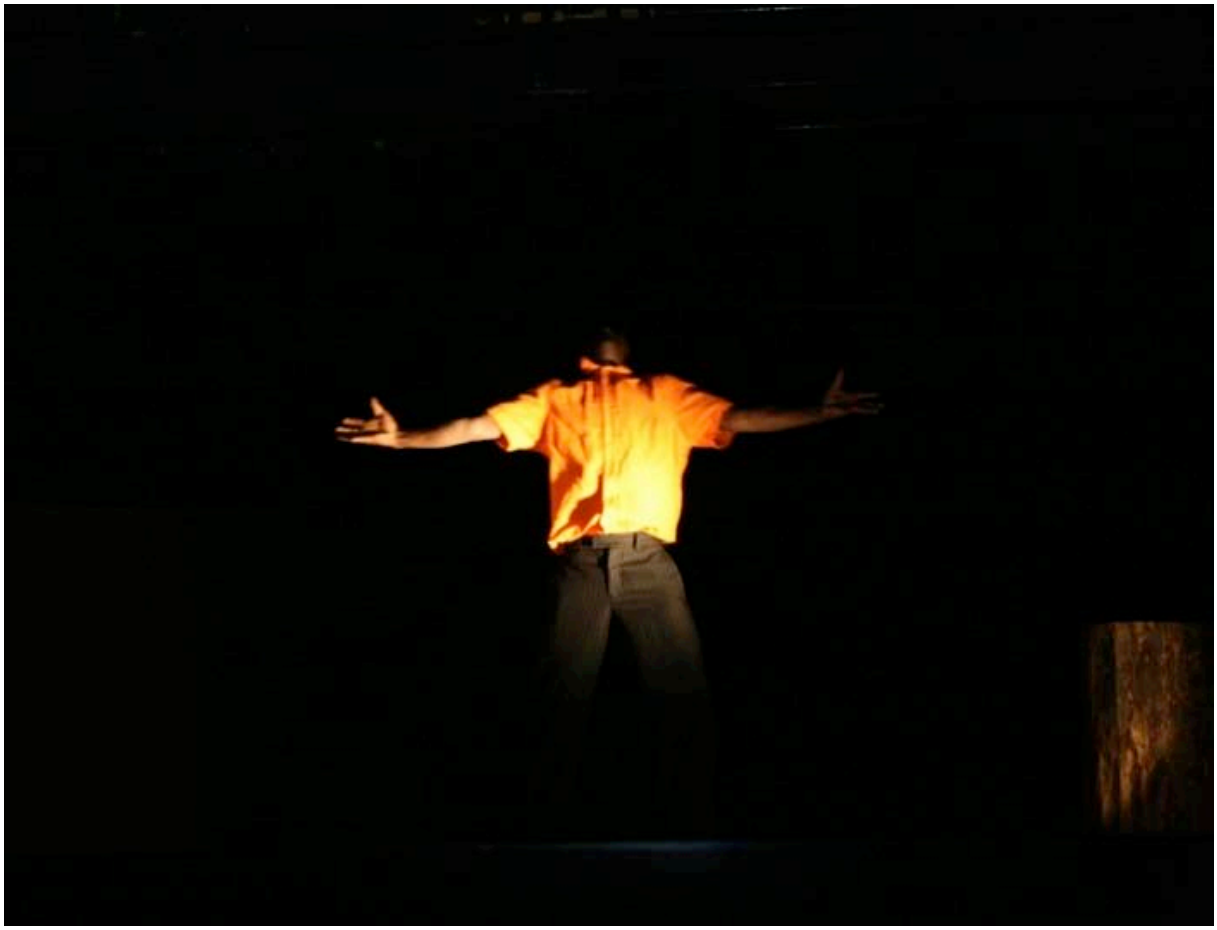
Mange hevder at en annen språkbakgrunn, eller et gebrokkent språk er et hinder for deltagelse i kunsten og kulturen: Noen hevder at det er vanskelig å ha personer med et gebrokkent språk i posisjoner der språket er en forutsetning for kvalitet. Man kan speile denne påstanden ved å si: De beste kommersielle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

Innen scenekunsten blir det hevdet at ordet er av så stor betydning at et gebrokkent språk er et hinder for kunstarten. Man kan speile dette: Nærmere 80 prosent av det vi oppfatter er ikke knyttet til ordet men til kroppsspråk, er ikke da språket en mindre vesentlig del av scenekunsten? Eller hvis ordet og språket er så viktig, er ikke det gebrokne eller ulike typer språk en kilde i scenekunsten?

2013 bør være året da et språklig mangfold får aksept.

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

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



Eg er fri! Mahad Ibrahim. Foto: Maria Svendsen

7 STRATEGI 7: HANDLINGSPLAN

Departementet bør ta ansvar for å utarbeide en handlingsplan med utgangspunkt i stortingsmeldingens politikk på området kulturelt mangfold . Målet med utarbeidelse av handlingsplan er å sikre en konkretisering og samlet gjennomføring av strategiene i punkt 1 - 6. Handlingsplanen skal være spesifikk, målbar, forpliktende og tidsavgrenset, og den skal skape engasjement.

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

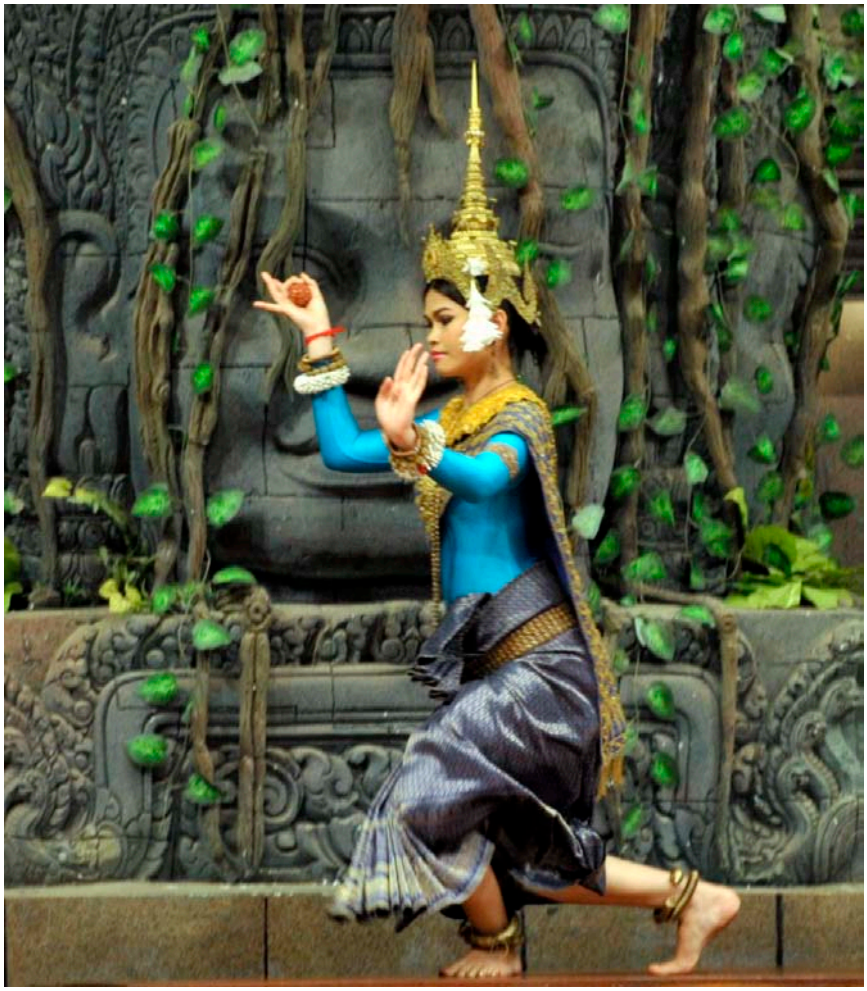
Arbeidet bør legges opp slik at kompetanse innen kulturelt mangfold er representert i arbeidsgruppe/evalueringsteam. Prosessen må sikre at miljøer som har kompetanse og ansvar for gjennomføringen er involvert i premissfasene, i utarbeidingen av planen og i evalueringene. Slik kan man sikre en nasjonal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

Dreiemoment T= r (arm) x F (kraft).
Resulterende vinkelakselerasjon avhenger av treghetsmomentet av det som skal dreies.
Foto: Integral Film AS

INVESTERING

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

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



Kambodiansk dans. Foto: Mostafa Pourbayat

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