

Hvordan arbeider norske teatre med mangfold?

En masteroppgave av Emilie Marie Løddesøl

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
TEAT303
Vår 2022



UNIVERSITY OF BERGEN

Takk til:

Jeg ønsker med dette å gi en stor takk til alle som har hjulpet meg i prosessen av å få skrevet denne masteroppgaven. Først og fremst vil jeg rette en stor takk til alle teatrene som satte av tid til å svare på mine spørsmål, og som tok kontakt med meg for å lære dem bedre å kjenne. Uten dere hadde aldri denne oppgaven kunnet bli. Tusen takk til min veileder Keld Hyldig som har kommet med gode og konstruktive tilbakemeldinger og alltid vært tilgjengelig på kort varsel dersom spørsmål har dukket opp. Og sist, men ikke minst, tusen takk til min fantastiske familie som har støttet meg og kommet med gode tilbakemeldinger, tips og råd.

Innholdsfortegnelse

ABSTRACT	3
1.0 INNLEDNING	4
1.1 OPPGAVENS PROBLEMSTILLING.....	5
1.2 FAGLIG PERSPEKTIV OG OPPGAVENS OPPBYGGING.....	6
2.0 METODE	7
3.0 TEORIER OM MANGFOLD	9
3.1 MANGFOLD ER BRA, FORSKJELL ER DÅRLIG.....	10
3.2 KULTURELL KAPITAL, HABITUS, SYMBOLSK MAKT OG LOGISK KONFORMISME.....	12
4.0 KULTURPOLITIKK OG MANGFOLD	14
4.1 KULTURDEPARTEMENTETS STYRING AV TEATRENE.....	14
4.2 EN KULTURPOLITISK DEFINISJON AV MANGFOLD.....	16
4.3 ET BREDT OG SMALT MANGFOLDSBEGREP.....	18
5.0 SPØRREUNDERSØKELSEN	20
5.1 GJENNOMFØRING AV SPØRREUNDERSØKELSEN.....	21
6.0 UNDERSØKELSENS RESULTAT: OM TEATRENES ARBEID MED MANGFOLD	25
6.1 DEL 1: KVANTITATIVE SPØRSMÅL MED UTGANGSPUNKT I ÅRET 2019.....	25
6.1.1 <i>Antall produksjoner, forestillinger og publikum</i>	25
6.1.2 <i>Antall skuespillere fast ansatt, på kontrakt over tid eller i enkeltproduksjoner</i>	27
6.2 DEL 2: DRØFTENDE SPØRSMÅL.....	29
6.2.1 <i>Teatrenes definisjoner av mangfold</i>	30
6.2.2 <i>Har teatrene opplevd en økning i mangfold de siste 10 årene?</i>	30
6.2.3 <i>Teatrenes arbeid med mangfold</i>	32
6.2.4 <i>Spiller mangfold en rolle i stykkevalg til repertoar?</i>	33
6.2.5 <i>I hvor stor grad er mangfold en faktor når teatrene ansetter kunstnerisk personale?</i>	34
7.0 DISKUSJON AV TEATRENES KVALITATIVE SVAR	35
7.1 TEATRENES DEFINISJONER AV MANGFOLD.....	36
7.2 HAR TEATRE OPPLEVD ØKT MANGFOLD SIDEN MANGFOLDSÅRET I 2008?.....	40
7.3 HVORDAN ARBEIDER DE ENKELTE TEATRENE MED MANGFOLD?.....	44
7.4 PÅVIRKER MANGFOLDSARBEIDET VALG AV REPERTOAR?.....	50
7.5 I HVOR STOR GRAD ER MANGFOLD EN FAKTOR NÅR TEATRE ANSETTER KUNSTNERISK PERSONALE?.....	54
8.0 DISKUSJON AV TEATRENES SVAR	59
8.1 DET SMALE OG BREDE MANGFOLD.....	59
8.2 EN PROBLEMATISERING AV BEGREPET «BLIND CASTING».....	61
8.3 ANSETTELSESPOLITIKK.....	63
8.3.1 <i>Universell utforming</i>	64
8.4 KULTURELL HABITUS.....	65
8.4.1 <i>Publikums habitus</i>	66
8.4.2 <i>Teatrenes habitus</i>	67
9.0 KRITIKK AV OPPGAVEN	68
9.1 SPØRREUNDERSØKELSEN.....	68
9.2 SPØRSMÅLSFORMULERINGEN «ØKNING AV MANGFOLD».....	69
9.3 SPØRREUNDERSØKELSENS RESPONDENTER.....	70
10.0 KONKLUSJON	71
LITTERATURLISTE	74
ANDRE KILDER	77

Abstract

Theatre reflects society as a whole. What we see on a stage, what kind of stories that are told, and who tells the stories, changes with time. Today, in the 21st century, we live in a global and modern world where new traditions from around the globe co-exists with old national traditions. The co-existence of people in all shapes and sizes, ages, colors, capabilities, and so on, is described by the term “diversity”. Diversity is first and foremost a political term, and although it seems easy enough to define, political reports (amongst others) show time and again that even though the term itself is broad, it is commonly used on subsegments, e.g. gender or cultural diversity.

In Norway there are 26 theatres that are fully or partly funded through money from the government or regional counties of Norway (hereafter called theatres). With government funding comes requirements and expectations that the theaters work in the best interests for society as a whole and for a greater good. In later years this includes working for diversity. For Norwegian theatres, diversity can be found both in the audience, among the theater staff, and in the stories told on stage.

This thesis examines how Norwegian theatres work with diversity, through a survey sent to all theatres asking them to outline how they work, and how they define the term diversity. With the answers from the theatres, and theories by social scientists like Pierre Bourdieu and others, I discuss the diversity-term both in the usage of the term, and the work associated with it. I hope to give the reader of this thesis a more accurate definition of the term “diversity”, and show that by dividing the term into subsegments, a better and more focused work for inclusion and diversity will give measurable and better results.

1.0 Innledning

Teatret speiler sin samtid: menneskelivet, individet, identitet, fellesskapet, interesser, konflikter, gleder og sorger. Om teater skal være aktuelt må det klare å speile alle samfunnsborgere. Alle må kunne kjenne igjen både seg selv og sitt liv i teater. Samtidig har teater alltid vært en kunstform som retter seg mot utvalgte befolkningsgrupper og -segmenter. Det gamle institusjonsteatret var kanskje borgerskapets teater – et teater for de med rett økonomisk og kulturell kapital. Samtidig har det også alltid eksistert annet teater, utenfor de offisielle institusjonene. Her har det vært blant annet omreisende trupper som spilte for folk flest på torg, der de slapp til, i forbindelse med felles fester og arrangementer, i grendehus osv. Det har også eksistert teater rettet inn mot utvalgte grupper og til bestemte tider på året, slik som høytidene. Det skulle gå mange år før det begynte å bli snakk om publikumsutvikling og målbestemt teater; for eksempel med barn som målgruppe. For at teatret skal fortsette å være aktuelt er endringer nødvendige. Endringene følger utviklingen i samfunnet, for best å kunne fortelle de historiene som skal fortelles. I dag konkurrerer teatret med film, tv, kino, og flere andre former for underholdning – ikke bare om publikum, men også om skuespillere, forfattere, teknikere, og så videre. Med stadig konkurranse fra andre kunst- og formidlingsplattformer, ville teaterformen dødd helt ut dersom den ikke maktet å dreie med tiden og samtidig utfordre sitt publikum. På samme måte som at noen klassikere aldri dør ut, vil det alltid være behov for å slippe til nye stemmer og historier for å ivareta teatrets aktualitet i samfunnet.

Mangfold som tematikk kom inn i kulturpolitiske diskusjoner i Norden på slutten av 1980-tallet. I begynnelsen handlet mangfoldsdebatten mest om mediehandtering, og om hvem som skulle få lov til å ytre seg, om hva og gjennom hvilke medier. Internasjonalt ser man tendens til mangfoldsdebatt gjennom United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) sitt arbeid, og senere publiseringen av rapporten *Our Creative Diversity* (1995) (Egeland, 2009, s. 2). Den 20. oktober 2005 ble UNESCOs konvensjon om å verne og fremme mangfoldet av kulturuttrykk vedtatt ved deres generalkonferanse (heretter kalt konvensjonen om kulturelt mangfold). 16. juni 2006 ble proposisjonen *Om samtykke til ratifikasjon av UNESCOs konvensjon av 20. oktober 2005 om å verne og fremme et mangfold av kulturuttrykk* lagt frem for Stortinget for vedtak. Proposisjonen godkjennes i statsråd samme dag (Utenriksdepartementet, 2005-2006, s. 1). To uker tidligere, 2. juni 2006, kom stortingsmelding 17 (2005-2006) *2008 som*

markeringsår for kulturelt mangfold. Her trekkes blant annet den delen av konvensjonen som peker på kulturelt mangfold frem som en «absolutt nødvendighet for fred og sikkerhet på lokalt, nasjonalt og internasjonalt plan [...]». Med konvensjonen om kulturelt mangfold som utgangspunkt ønsket stortingsmeldingen å utnevne 2008 som markeringsår for kulturelt mangfold. Stortingsmeldingen ble godkjent i statsråd samme dag (Kultur- og Kirkedepartementet, 2005-2006, s. 1).

I år 2021 er mangfold fortsatt en viktig del av den offentlige kultur- og samfunnsdebatten. Det publiseres flere kulturpolitiske rapporter som setter søkelys på mangfold og ulike sider av mangfold i kulturlivet. Personlig er jeg sterkt engasjert i det som skjer i teater-feltet, og følger interessert med på tiltakene som flytter teatret ut fra de etablerte institusjonene, til nye spillesteder, strømming av teater, turnévirkosomhet gjennom Den Kulturelle Skolesekken (DKS), mm. Det er også spennende med de tiltakene som skal trekke til seg nye målgrupper som sjeldent er å se på teater, samt ansettelsesprosessene som gir plass til nye identiteter og stemmer i teatret. I lys av den politiske satsningen på «Mangfoldsåret 2008», ble jeg nysgjerrig på hvordan de statlig finansierte teatrene tok tak i utfordringen om å skape mangfold ved sine scener. I 2017 startet Norsk Kulturråd prosjektet *Inkluderende kulturliv i Norden*, og 2. - 3. desember 2019 ble konferansen *Nordic Dialogues: Toward an inclusive cultural sector* arrangert. I løpet av konferansen ble det klart at inkluderende kulturliv i stor grad handlet om kulturelt mangfold, mer spesifikt inkludering av ikke-etnisk skandinaviske i kulturlivet. Dette er et viktig tema, og det er bra at det løftes frem gjennom slike kulturkonferanser. Likevel fikk det meg til å tenke på hvordan inkluderende kulturliv har blitt synonymt med kulturelt mangfold – og hvordan dette igjen påvirker arbeidet med mangfold ved norske scener. Hva er egentlig mangfold, og hvordan implementeres det i teaterdriften hos teatrene som mottar støtte fra det offentlige? Dette er det kulturpolitiske – og personlige bakteppet for arbeidet med denne masteroppgaven.

1.1 Oppgavens problemstilling

For å bedre forstå hvordan teatret tar inn over seg de endringene i samfunnet som handler om inkludering av nye identiteter, stemmer og historier, i tillegg til de kulturpolitiske bestemmelsene og tiltakene fra dem som fordeler økonomiske midler, har jeg kommet frem til følgende hovedproblemstilling for denne oppgaven: «Hvordan arbeider norske teatre med mangfold?».

Med «norske teatre» mener jeg her produserende teater, som er hel- eller delfinansiert av det offentlige (stat, fylke og kommune). Utvelgelsen av de teatrene jeg har undersøkt er nærmere beskrevet i kapittel 5.1. Problemstillingen er stor og kompleks, og krever en godt gjennomtenkt metode for å gi et meningsfullt svar. Min viktigste fremgangsmåte, eller metode, for å finne svar på problemstillingen, har vært en spørreundersøkelse rettet til norske teaterinstitusjoner. Fremgangsmåten og resultatene av denne spørreundersøkelse vil utgjøre hoveddelen av oppgaven.

Gjennom arbeidet med å utvikle spørreundersøkelsen til teatrene, kom jeg frem til en rekke spørsmål om ulike sider ved mangfoldsbegrepet og mangfoldsarbeidet ved teatrene. Disse spørsmålene er samtidig mine forskningsspørsmål, som setter rammene for min behandling og diskusjon av svarene jeg fikk fra teatrene. Disse spørsmålene er:

1. Hva er teatrenes definisjoner av mangfold?
2. Har teatrene opplevd økt mangfold siden «Mangfoldsåret 2008», i så fall hvordan?
3. Hvordan arbeider teatrene med mangfold?
4. Påvirker mangfoldsarbeidet valg av repertoar?
5. I hvor stor grad er mangfold en faktor når teatrene ansetter kunstnerisk personale?

Min problemstilling er primært kvalitativt innrettet, med fokus på å finne ut hvordan teatrene forholder seg til, definerer, og arbeider med mangfold. Jeg ønsker også med denne oppgaven å problematisere begrepet mangfold, og måten det brukes på i den kulturpolitiske offentligheten.

1.2 Faglig perspektiv og oppgavens oppbygging

Opgaven er en teatervitenskapelig oppgave som tar i bruk teater- og samfunnsvitenskapelig metode. Oppgaven tar utgangspunkt i en spørreundersøkelse der respondentenes svar forstås, tolkes og diskuteres gjennom min forståelseshorisont. Her bruker jeg hermeneutikk (fortolkning), og samfunnsvitenskapelig systematisering (statistikk). På denne måten vurderes deltakernes svar i sammenheng med hverandre, og opp mot seg selv i en kulturpolitisk sammenheng. Jeg vil også trekke inn hvordan svarene kan oppleves å ikke alltid samsvare med virkeligheten, sett utenifra.

Oppgaven vil bestå av både empiri, teori, analyse og diskusjon. I den første delen av oppgaven (kapittel 2) vil jeg beskrive valg av metode. I andre del (kapittel 3 og 4) vil jeg legge frem teoretiske og kulturpolitiske definisjoner av mangfoldsbegrepet. I denne delen vil jeg også introdusere definisjoner av smalt og bredt mangfoldsbegrep. I den tredje delen (kapittel 5) vil jeg presentere min spørreundersøkelse nærmere, hvordan jeg har utviklet den, og hvordan jeg har gått frem. I den fjerde delen (kapittel 6, 7 og 8) vil jeg analysere og diskutere med utgangspunkt i de forskningsspørsmålene jeg har formulert i min problemstilling. Kapittel 8 vil være der jeg diskuterer og problematiserer noen av uttrykkene og problemstillingene som dukker opp i løpet av kapittel 7. I den siste delen (kapittel 9 og 10) vil jeg ha et kapittel med kritikk av oppgaven før jeg avslutter med en konklusjon, og tanker for veien videre.

2.0 Metode

For å få svar på problemstillingen «Hvordan arbeider en i norsk teater med mangfold?», valgte jeg å sende ut en spørreundersøkelse til de 26 teatrene i Norge som er delvis eller helt finansiert av staten (se kapittel 5.0). Ved hjelp av teatrenes svar og mine analyser og tolkninger av svarene, undersøker jeg hvordan teatrene ser ut til å arbeide med mangfold. Jeg tar i bruk en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ metode. Måten jeg gjør det på er å ta utgangspunkt i både de kvantitative og kvalitative svarene teatrene ga i spørreundersøkelsen, for så å sette dem i et kvantitativt analytisk system. På den måten blir arbeidet med å sammenlikne og systematisere de ulike svarene mer oversiktlig (se kapittel 6.0). En slik kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ metode, der de kvalitative svarene settes i et kvantitativt system, kan være problematisk da man i datainnsamlingen ser bort i fra de kravene til struktur og presisjon som kvantitative analyseteknikker forutsetter, men likevel bruker teknikken i analysefasen (Holme og Solvang, 1996, s. 83). Av denne grunn vil jeg også trekke inn kvalitative eksempler innhentet fra spørreundersøkelsen der det er relevant for å utdype forståelsen av teatrenes mangfoldsarbeid. I arbeidet med svarene fra spørreundersøkelsen har jeg også vært i samtale med noen av teatrene i etterkant for å få en bedre forståelse av deres svar.

En hermeneutisk eller fortolkende inngang er en viktig del av min kvalitative metode. Det vil være viktig å fortolke og forstå teatrenes svar, og å sette innholdet fra disse inn i en kontekst, bestående av norsk kulturpolitikk og institusjonsteater-feltet. Hvordan teatrene arbeider med

mangfold innenfor disse rammene vil være grunnlaget jeg bygger oppgaven på. Med en hermeneutisk inngang vil min fortolkning av svarene fra spørreundersøkelsen ta utgangspunkt i forståelsen og tolkningen av mangfoldsbegrepet og dets implikasjoner hos den som svarer på vegne av sitt teater. Med andre ord vil svarene som leses i denne oppgaven være min fortolkning av respondentens fortolkning av teatrets arbeid med mangfold, som igjen tar utgangspunkt i respondentens forståelse av spørsmålene, slik de er stilt, i undersøkelsen (Gilje og Grimen, 1995, s. 145).

I samfunnsvitenskapelig forskning finnes det to måter, eller tradisjoner for, hvordan forskeren forholder seg til aktørens forståelse av seg selv og sine egne aktiviteter: (1) Den der samfunnsforskeren ser bort i fra aktørens beskrivelse av seg selv og sin aktivitet; og (2) den der samfunnsforskeren mener disse beskrivelsene er av fundamental betydning. Den første tradisjonen ser vekk fra aktørens egne beskrivelser. Den tar utgangspunkt i at aktørens fortolkning av seg selv og sine aktiviteter kan være feilaktige og at begrepene som brukes til å formulere aktørens selvforståelse er uvitenskapelige. Den andre tradisjonen tar derimot utgangspunkt i (og tar på alvor) aktørens beskrivelse av seg selv og sine aktiviteter. Denne tradisjonen representeres av Max Weber, og beror på at det er aktørens oppfatning av seg selv og sin aktivitet som gir aktiviteten mening og identitet. I denne oppgaven velger jeg å tilnærme meg aktørene gjennom tradisjon nummer to (Gilje og Grimen, 1995, s. 146). Kulturvitenskapen legger hele tiden menneskets egen aktivitet til grunn. Å forstå hvordan teatrene definerer mangfold, og hvordan de ser på seg selv og sitt samfunnsoppdrag som en statlig støttet institusjon, er avgjørende for hvordan deres handlinger leses av omverdenen, og hvordan de kan forstås av forskningen, slik som i denne oppgaven.

Et sentralt element i hermeneutikken er hvordan alle mennesker møter verden med ulike forutsetninger. Filosofen Hans-Georg Gadamer kaller disse forutsetningene for forforståelser eller fordommer. Fordommer i denne sammenheng må ikke forveksles med et negativt ladet begrep om fordommer, men sees som en inngang til diskusjon der en «setter sine fordommer på spill» – eller utfordrer sin egen forforståelse for å komme frem til en bedre forståelse. Gadamers begreper om forforståelse og fordommer er i slekt med Karl Poppers begrep forventningshorisont. Forventningshorisonten brukes om hva vi forventer i en situasjon, ut ifra

hva vi er vant med (Gilje og Grimen, 1995, s. 148). Både forskere og de sosiale aktørene møter et fenomen (for eksempel mangfold), en aktivitet eller verk med sine forventningshorisonter. Min bakgrunn som kulturinteressert, hvit, norsk, student, oppvokst i Oslo med rikt kulturtilbud, vil nok være med på å prege min forforståelse og forventningshorisont i denne oppgaven. Og disse forforståelser og forventninger må jeg sette i spill i mine undersøkelser og diskusjoner av teatrenes arbeid med mangfold.

3.0 Teorier om mangfold

Et viktig teoretisk grunnlag for denne oppgaven vil være en avklaring av begrepet mangfold. Mangfold er et ord som stadig dukker opp i det offentlige rom, og kan oppleves som både komplekst og mangetydig (Ogundipe, Sande og Aslaksen, 2020, s. 12). Begrepet brukes politisk om det å legge til rette for åpenhet, hvor «alle» skal føle seg inkludert, sett og hørt. Men, hva betyr egentlig mangfold? Innledningsvis skrev jeg om UNESCO-konvensjonen om å verne og fremme mangfoldet av kulturuttrykk, som la grunnlag for stortingsproposisjon 76 om å samtykke til ratifikasjon av konvensjonen, og stortingsmelding 17 (2005-2006) *2008 som markeringsår for kulturelt mangfold*. I stortingsmeldingen 17 ble mangfoldsbegrepet skrevet hele 93 ganger, uten at det gis en nærmere definisjon av begrepet utover at det dreier seg om «kulturelt mangfold». I Stortingsproposisjon 76 om ratifikasjon av UNESCO-konvensjonen defineres begrepet kulturelt mangfold slik:

«Kulturelt mangfold» viser til de mange forskjellige måtene grupper og samfunns kulturer kommer til uttrykk på. Disse uttrykksformene overleveres internt i grupper og samfunn, og mellom disse. Kulturelt mangfold viser seg ikke bare i de forskjellige måtene menneskehetens kulturarv kommer til uttrykk på, berikes og overleveres i kraft av forskjellige kulturuttrykk, men også – uansett hvilke midler og teknologier som brukes – i forskjellige former for kunstnerisk skaperkraft, produksjon, formidling, utbredelse og bruk av kultur uttrykk.

(Utenriksdepartementet, 2005-2006, s. 11)

Kulturelt mangfold er her spissformulert til en konkret definisjon, som samtidig omfavner alt fra folkeeventyr, dans, kunstneriske teknikker, til måten folk beveger seg, oppfatter ting, eller

kommuniserer på. Kulturelt mangfold er her definert like konkret (eller smalt) som det er et bredt begrep (mer om det brede og smale mangfoldsbegrepet i kapittel 4.3). Nettopp derfor er det avgjørende å vite hvordan de som skriver om, og arbeider med mangfold definerer begrepet – for å kunne forstå deres måte å arbeide på. I denne oppgaven er det min forståelse av teatrenes oppfatning av mangfold, som i første omgang er relevant. Selv om politikere og andre samfunnsengasjerte aktører også påvirker debatten gjennom sine verv inn mot teatrene. For eksempel har Kulturrådets begrepsforståelse en sterk definisjonsmakt i kulturlivet. Kulturrådet tar initiativ til utredning og forskning, rapportering og forvaltning av prosjektmidler. Det er viktig å sikre en hensiktsmessig operasjonalisering av mangfoldsbegrepet gjennom tydelig avgrensning. Samtidig er mangfold et komplekst ord som rommer flere betydninger, og begrepsavgrensning kan oppleves problematisk. En definisjon som avgrenser, vil både eksplisitt og implisitt innebære inkludering og ekskludering av estetiske uttrykksformer, referanser, temaer, perspektiver, ideer, befolkningsgrupper og så videre. «I verste fall kan en for snever eller uhensiktsmessig forståelse av mangfoldsbegrepet bidra til ytterligere å forsterke eksisterende strukturelle barrierer og utenforskap.» (Ogundipe et al., 2020, s. 12). Hvordan mangfold defineres vil med andre ord nesten uansett gjøre at noen føler seg utenfor definisjonen.

3.1 Mangfold er bra, forskjell er dårlig

Sosialantropolog Thomas Hylland Eriksen problematiserer begrepet multikulturalisme, som kan knyttes til mangfoldsbegrepet. Ifølge Eriksen (2007) befinner multikulturalisme seg i ytterpunktet mellom assimilasjonistene (dem som mener at alle som lever i samme land bør ha samme kultur) og forskjellsmultikulturalistene (dem som krever at samfunnet skal omfavne et bredt mangfold av kulturelle verdier). De fleste statlige-politiske organer i vestlige demokratiske land forsøker å finne balanse mellom disse to ytterpunktene (s. 2). Med dette forstår jeg multikulturalisme som et «ekstremt» begrep. Eriksen definerer multikulturalisme som noe som kun kan oppstå i ytterpunktene eller polariseringen av begrepet. Dermed vil aldri multikulturalisme kunne omfavne den balansen av begrepet politikken streber etter. Med Eriksens definisjon vil ønsket om multikulturalisme, eller mangfold, enten stagnere når det tviholdes på gamle tradisjoner uten å slippe til ny kultur, eller vannes ut når de kulturelle verdiene skal romme all kultur samtidig. Den gyldne middelvei, som Eriksen også nevner, vil

være et samfunn som både ivaretar de tradisjonene, og samtidig gir plass til nye kulturelle verdier.

Ifølge Eriksen (2007) er det de samme politikerne som roser innvandrere for å «berike» den nasjonale kultur, som gjerne også er «bekymret» over visse kulturelle verdier og tradisjoner. «Mangfold er bra, forskjell er dårlig» (s. 4). For å klargjøre forskjellene mellom mangfold og forskjell trekker Eriksen (2007) frem UNESCO-rapporten *World Commission on Culture and Development* (1995), om kulturelle rettigheter og kulturell variasjon. I rapporten forbindes mangfold med «fenomener som mat, ritualer, sagn og myter, håndverk og kunst i vid forstand, inklusive litteratur og musikk foruten en håndfull tradisjonelle økonomiske tilpasninger som enten trues av moderniteten (og følgelig må få beskyttelse) eller viser seg å være forenlig med den (og som derved fortjener å få en sjanse)». I denne definisjonen holdes samfunnets sosiale organisasjon, som politiske strukturer, menneskerettigheter, arveregler, kjønnsroller, utdanningssystem, arbeidsmarked (mm.) utenfor (s. 3). Eriksen (2007) definerer videre mangfold som «hovedsakelig estetiske, politiske og moralsk nøytrale uttrykk for kulturell variasjon» (s. 4). Når han skriver om politikerne som roser mangfoldets «berikning» av den nasjonale kultur, samtidig som de «bekymrer» seg for visse kulturelle verdier og tradisjoner, er dette et klassisk eksempel på en snever eller uhensiktsmessig begrepsforståelse – slik Kulturrådets rapport *Et kunnskapsbasert og langsiktig mangfoldsarbeid* (Ogundipe et al., 2020, s. 12) advarer mot.

Henrik Bøhn og Magnus Dypedahl, som blant annet forsker på interkulturell kommunikasjon, løfter frem begrepet «kulturrelativisme» i sin bok *Veien til interkulturell kompetanse*. Kulturrelativisme forstås som hvordan alle normer, verdier og handlinger er akseptable så lenge de er definert som riktige og akseptable innenfor en kultur. Det betyr ikke at de samme normene, verdiene eller handlingene er akseptable i andre kulturer, men at med «multiperspektivitet» - evnen til å se verden fra ulike perspektiv – så kan man bedre forstå hvordan andre mennesker tenker, og dermed også tilpasse egne holdninger eller hjelpe dem med å tilpasse seg tankemønstrene i en ny kultur (Bøhn og Dypedahl, 2009, s. 29). Mangfold blir i Eriksens artikkel trukket frem som et stort begrep, men handler egentlig kun om et aspekt, i dette tilfellet kulturelt mangfold. Jeg mener Eriksen trekker frem noen interessante poeng når han skriver om «berikning» og «bekymring» for konsekvens av mangfold. Og ut ifra hvordan jeg forstår hans

begrep multikulturalisme opp mot mangfoldsbegrepet, mener jeg at kulturelt mangfold er mulig når den gyldne middelvei finnes, der tradisjoner ivaretas og samtidig gir plass til nye kulturelle verdier.

3.2 Kulturell kapital, habitus, symbolsk makt og logisk konformisme

Pierre Bourdieu var en fransk sosiolog og antropolog, som arbeidet med å avdekke makt og fortellinger i samfunnet. Hans mest kjente sosiologiske arbeider er teoriene om kulturell kapital, habitus og symbolsk makt (Weihe, 2019). I denne delen vil jeg undersøke Bourdieus sosiologiske arbeid, gjennom hans verker *Distinksjonen* (2002), *Symbolsk Makt* (1996) og *The Field of Cultural Production* (1993), i lys av dagens fokus på mangfold og inkludering. Jeg trekker frem Bourdieus begreper for å prøve å forstå hvordan samfunnets strukturer er med på å forme mennesket, og omvendt.

Kulturell kapital er en av de tre grenene Bourdieu inndelte begrepet om kapital i: (i) økonomisk; (ii) sosial; og (iii) kulturell. Begrepet kapital fikk først sin sosiologiske betydning hos Karl Marx som betegnelse for et økonomisk og sosialt forhold mellom dominerende og dominert. «Å ha kapital er å ha makt over de som ikke har kapital». En person kan for eksempel ha mye økonomisk kapital uten å ha kulturell kapital, som vil gjøre personen dominerende i gitte situasjoner, og samtidig dominert i andre (Jakobsen i Bourdieu, 2002, s. XV). Begrepet habitus forklares i *Distinksjonen* som måten kroppen tilpasser seg et miljø på. Dette kan både være individuelt eller kollektivt. Kort oppsummert kan det være at barn som vokser opp i en familie der foreldrene jobber innenfor en gitt yrkesgren ofte vil søke seg mot liknende arbeid, eller at mennesker med gitte egenskaper vil trekkes mot ulike yrker- eller sosiale felt som fremmer og foretrekker ulik habitus (Jakobsen i Bourdieu, 2002, s.XIII). Satt i et mangfoldsperspektiv forstår jeg det som at noen samfunnsgrupper har mer kulturell kapital enn andre. Dermed har de mer kulturell-, og kanskje også samfunnsmessig makt. Ved å gi et bredt kulturtilbud, uavhengig av sosioøkonomiske forhold, vil dette kunne være med på å utjevne ulikheter – slik vi i dag gjør gjennom statlig finansiering (subsidering), formidlings- og skoletilbud som for eksempel Den Kulturelle Skolesekken (DKS). Disse tilbudene vil gjøre at barn fra ulike samfunnslag får møte forskjellige uttrykk, noe som også kan være med på å forme habitus til å omfavne flere og mangfoldige uttrykk.

Symbolsk makt er den usynlige makten som bare kan utøves med delaktighet av de som ikke vet at de ligger under for den, eller endatil ikke vet at de utøver den.

(Bourdieu, 1996, s. 38).

Symbolsk makt er den makten vi som samfunn tillegger noe eller noen. Symbolsk makt avhenger av det den franske sosiologen Émile Durkheim kalte logisk konformisme. En «homogen oppfattelse av tid, rom, mengde og årsak som gjør en samstemthet mellom intellektene mulig» (Bourdieu, 1996, s. 40). Vi som samfunnsborgere velger å tilpasse oss de normer og konvensjoner som gjelder. Når nye ideer og kulturer kommer inn i vårt samfunn tvinger dette referanserammen frem til lyset, til forskjell fra om det bare forblir implisitt (Bourdieu, 1996, s. 38). I boken *The Field of Cultural Production* argumenterer og problematiserer Bourdieu det han beskriver som den «generelle kulturen» og hvordan den påvirker prissettingen av symbolske varer. Symbolske varer kan her forstås som kunst i den forstand at verdien bestemmes av den symbolske verdien konsument og marked ilegger den.

The consecrated authors who dominate the field of production also dominate the marked; they are not only the most expensive or the most profitable but also the most readable and most acceptable because they have become part of 'general culture' through a process of familiarization which may or may not have been accompanied by specific teaching.

(Bourdieu, 1993, s. 108)

Et eksempel på en slik generell kultur Bourdieu skriver om i sitatet over er for eksempel når vi leser og lærer om Torbjørn Egners *Hakkebakkeskogen* fra vi går i barnehagen, eller om Henrik Ibsens *Et Dukkehjem* i grunnskolen. Vi lærer om de forfatterne og dramatikerne som allerede dominerer markedet, noe vi igjen viderefører til kommende generasjoner. På denne måten fortsetter de dramatikerne, eller dramatiske verkene å være de mest kjente, mest leste og mest spilte. Bourdieu (1993) skriver: «To bring a new producer, a new product and a new system of tastes on to the marked at a given moment is to push the whole set of producers, products and systems of tastes into the past» (s.108). Han skriver altså at å bringe nye stemmer, produkter eller «smakssystemer» inn i markedet så forskyves de som allerede er der inn i fortiden. De siste store forskyvningene av smakssystem var kanskje de som kom med «me too»-bølgen eller Black Lives

Matter. Disse verdensomfattende bevegelsene var begge med på å skape en endring i hva vi som samfunn godtar og ser på som god kunst.

Fra et mangfoldsperspektiv opplever jeg Bourdieus begrep om symbolsk makt som en henvisning til de negative sidene av det vi i dag kaller kulturell appropriasjon – å urettmessig tilegne og misbruke andres kultur eller kulturelle produksjon. Den symbolske makten gjøres usynlig ved at de som utøver den ikke vet at de ligger under den. For eksempel ved å bruke kultur-etniske referanser, slik som vitser på bekostning av noen folkegrupper. Den som forteller vitsen mener kanskje ikke mer med den enn å høste latter, og de som ler, ler fordi de ikke vet bedre. På den måten opprettholdes den symbolske – eller usynlige – makten. Den usynlige makten utøves også ved å underbevist holde noen grupper mennesker utenfor de kulturelle plattformene, for eksempel gjennom tilrettelegging for dem med funksjonsvariasjon. Å ikke ha universell utforming gjennom for eksempel tilpasning for syns- og hørselshemmede, eller å ha trapper ved inngangspartiet eller toalettene i institusjonen, er alle en del av den usynlige makten. De som ikke har utfordringen selv, tenker ofte ikke på at den er der for andre. I dag er dette noe som i større grad får plass i den offentlige debatten. Tematikken rundt den usynlige makten er også et tema som er vanskelig å ta opp da det handler om hva vi som samfunn er vant til og hva vi ønsker å prioritere. Hva som anses som politisk korrekt, hvilke vaner og holdninger vi har, eller om det krever store økonomiske kostnader, er bare noen av argumentene for endringer som eventuelt gjøres (eller ikke). Hva vi ler av, hva vi opplever som «normalt» å se på en scene, hva vi oppfatter som «god» kunst, og så videre, variere stort ettersom hvilket miljø og hvilken tid vi ser det i sammenheng med.

4.0 Kulturpolitikk og mangfold

4.1 Kulturdepartementets styring av teatrene

Teatrene som denne oppgaven undersøker, er helt eller delvis statlig finansiert. Det innebærer at de må følge noen grunnleggende retningslinjer i sin virksomhet. Disse statlige retningslinjene formuleres kanskje mest direkte og styrende i det såkalte «tildelingsbrevet» – et årlig brev som skisserer de økonomiske rammene fra Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD) for det kommende året, samt prioriteringer, resultatmål og rapporteringskrav for virksomheten. Det er

viktig her å understreke at dette ikke er en direkte politisk styring, men at det skjer med en såkalt «armlengdes avstand» gjennom forvaltningen i KUD. Tildelingsbrevet forteller ikke teatrene i detalj hva de skal sette opp og hvem de skal ansette, men heller hva det er kulturpolitisk ønskelig at de prioriterer i det kommende året. Prioriteringsønskene styres ut fra den rådende politikken, men som eksemplet under viser, på en indirekte måte. Eksemplet er hentet fra tildelingsbrevet til Riksteatret for 2019 og 2021. Riksteatret kan i denne sammenheng være noe spesielt, da teatret er helfinansiert av staten som et riksdekkende tilbud, og ble opprettet av Stortinget i 1948, nettopp med dette formålet (Riksteatret, udatert). Andre teatre startet gjerne som private virksomheter, og fikk senere staten og offentlige myndigheter som tilskuddspartnere. I dag er de fleste teatre (og alle de teatrene denne oppgaven omfatter) delfinansiert av stat og kommune, som vil gjøre at deres tildelingsbrev også bærer preg av mer lokal politikk. Tildelingsbrevet fra Riksteatret ligger som åpent dokument på regjeringen.no, og er derfor enkelt gjort tilgjengelig for allmenheten. Dette passer godt for kapittelets formål om å vise hvordan et tildelingsbrev fungerer.

I tildelingsbrevets innledning vises det til Riksteatrets formål om å «fremje arbeidet med å føra dramatisk kunst ut til folket i bygd og by og på andre tenklege måtar å auke kjennskapen til god dramatisk kunst»¹. Tildelingsbrevet lister så opp følgende fire mål:

1. Et allsidig scenekunstreperatoar
2. Et landsdekkende tilbud av sceneforestillinger
3. Bred publikumsoppslutning og god kjennskap til publikum
4. Aktiv samarbeidspartner i scenekunstfeltet.

(Kulturdepartementet, 2018, s. 2)

Under målene er det satt delmål for å enkelt kunne kartlegge måloppnåelse.

(Kulturdepartementet, 2018, s. 2). I tildelingsbrevet fra 2021 legges Kulturdepartementet (2021) tilsynelatende mer vekt på nasjonale mål for kulturpolitikk der «alle skal få tilgang til et fritt og uavhengig kulturliv av ypperste kvalitet, som fremmer mangfold, inkludering, dannelse og

¹ Lov om Riksteatret av 13. desember 1948 (gjengitt i Kulturdepartementet, 2018, s. 2)

demokratisk deltakelse» (s. 2). I tillegg viser brevet til Riksteatrets formål (slik tildelingsbrevet fra 2019 også gjorde) før følgende tre mål presenteres:

1. Riksteatret skal tilby et scenekunstrepertoar av høy kvalitet, og fremme kunstnerisk utvikling og fornyelse
2. Riksteatret skal bygge fellesskap gjennom et scenekunsttilbud som tilgjengelig, representativt og relevant for publikum i hele Norge
3. Riksteatret skal være en aktiv samarbeidspartner for ulike aktører i scenekunstheltet

(Kulturdepartementet, 2021, s. 2)

Som disse to tildelingsbrevene viser, er målene fra 2019 og 2021 sammenfallende på det punktet der Riksteatret skal være en samarbeidspartner i scenekunstheltet og dekke et nasjonalt behov for scenekunst av høy kvalitet. Samtidig spesifiseres målene for 2021 ved å også ta inn begrepene utvikling, fornyelse, tilgjengelig, representativt og relevant. Eksemplet med tildelingsbrevene viser hvordan KUD ilegger Riksteatret overordnede mål, basert på politiske målsettinger, som Riksteatret igjen må legge til grunn i sine planer og repertoar for det kommende året.

4.2 En kulturpolitisk definisjon av mangfold

Søker en på mangfold i kulturrådets arkiv kommer det opp en rekke rapporter, leserinnlegg og artikler. Et av leserinnleggene er et tilsvar fra direktør i Kulturrådet Kristin Danielsen og rådsleder i Kulturrådet Tone Hansen på et debattinnlegg i *Dagsavisen* av Miranda Moen. Moen skrev i 2019 en masteroppgave om likestilling og mangfold ved NTNU, hvor hun nettopp gir et kritisk blikk på «inkluderingspolitikk [...] i det norske kulturfeltet» (Moen, 2019a). I Moens debattinnlegg i *Dagsavisen* problematiserer hun bruken av mangfoldsbegrepet, med henvisning til statsbudsjettet som ble lagt frem i 2019, der en stor sum var satt av til et «nytt mangfoldsløft i kulturlivet». Moen debatterer den offentlige bruken av mangfoldsbegrepet, som oftere omfavner ulike etnisiteter, enn for eksempel funksjonsvariasjon og universell utforming (Moen, 2019b). I Danielsen og Hansens tilsvar, med tittelen «Vi tar mangfold i kulturlivet på alvor», takker de Moen «for en viktig påminnelse om verdien av et mangfoldig kulturliv». Videre påpeker de også at de «allerede har gitt klar beskjed om at mangfoldet må omfatte både sosial og kulturell bakgrunn, kjønn, funksjonsevne, legning og alder» (Danielsen og Hansen, 2019).

Et mangfold av stemmer, kunstneriske ideer og metoder er en forutsetning for demokratiet vårt. Alle skal få delta i kunst og kultur. For å få til dette må vi ta i bruk alle talentene og ressursene i hele befolkningen.

Kristin Danielsen (Norsk Kulturråd, 2020, s. 6).

Inkluderende kulturliv i Norden (2017-2019), var et prosjekt som så på «kulturens og frivillighetens rolle i inkludering og integrering [...]», med mangfold trukket frem som en viktig forutsetning. Prosjektet hadde som overordnet mål å undersøke «hvordan kulturlivet kan oppnå reell inkludering og økt deltakelse blant personer med flerkulturell bakgrunn, flyktninger og innvandrere» (Sande, 2020), delt inn i flere undermål. Prosjektets innretning gikk ut på å etablere seks nordiske nettverk, holde samtaler og seminarer i alle de nordiske landene, samt ta i bruk dialog, medvirkning og tilbakemeldinger fra institusjoner og nettverk som jobber med liknende tematikk (Norsk Kulturråd, 2020, s. 4).

Innledningsvis i denne oppgaven skrev jeg om konferansen som ble avholdt i desember 2019 som en del av dette prosjektet. Jeg stilte også spørsmål ved om det inkluderende kulturlivet kun handlet om inkludering av ikke-etnisk skandinaviske i kulturlivet, når både konferansen og prosjektet bruker ordet «inkludering» i sine titler. Sitatet av Danielsen over dette avsnittet, er hentet fra innledningen av den avsluttende rapporten fra Norsk Kulturråd (2020) som kom i etterkant av prosjektet, og prosjektets avsluttende konferanse. Her skriver Danielsen at mangfold er en forutsetning for demokratiet vårt, og at alle skal få delta i kunst og kultur. Hun skriver at for å få til dette må vi ta i bruk alle talentene og ressursene i hele befolkningen (s. 6). Fordi rapporten omhandler hele Norden har den et eget avsnitt om hva de ulike landene definerer som mangfold. Om den norske forståelsen av begrepet skriver Norsk Kulturråd (2020): «*Norge rettet søkelyset mot kulturelt mangfold i kulturpolitikken på begynnelsen av 2000-tallet, men bruker nå et utvidet mangfoldsbegrep og målsettingen relevans, representativitet og deltakelse*» (s. 13). Målet med konferansen som ble holdt i desember 2019 var å avslutte prosjektet ved å legge frem funn og rette søkelyset mot resultatet fra arbeidet til nettverkene, kunstnerperspektivet og internasjonale erfaringer (Norsk kulturråd, 2020, s. 38). I prosjektrapportens avsnitt for tilbakemeldinger fra deltakerne på konferansen i desember skriver Norsk Kulturråd (2020): «Det som står igjen etter konferansen, er at kultursektoren fremover må forholde seg til å fasilitere for

en dialog med kritikk av strukturer og maktforhold. Hvordan vi har denne samtalen, vil ha innvirkning på hvorvidt kultursektoren vil bidra til polarisering, eller om samtalen vil lede til dypere forståelse av hva mangfoldsarbeidet er.» (s. 41).

Jeg var selv deltaker på denne konferansen. Det var tydelig for meg, både under konferansen, og når jeg leser rapporten i etterkant, at mangfold brukes som en paraplybetegnelse for kulturelt og etnisk mangfold. Samtidig er det mye fokus på hudfarge og lite fokus på for eksempel urfolk – noe det også ble satt spørsmålstegn ved under konferansen, uten at jeg finner spor av det i den avsluttende rapporten. Til å i dag bruke et «utvidet mangfoldsbegrep» slik rapporten sier Norge gjør, opplever jeg at fokuset i både rapporten og prosjektet kanskje blir noe smalt (jeg vil skrive mer om det brede og smale mangfoldsbegrepet i kapittel 4.3).

I en senere rapport (*Et mangfoldig kunst- og kulturliv*, utarbeidet på oppdrag fra Kulturrådet i 2020), var det opprinnelige mandatet for oppdraget å se på «i hvilken grad personer med innvandrerbakgrunn (ref. SSBs definisjon) er inkludert og representert i ulike deler av kulturlivet». SSB definerer en innvandrer som en som er født av utenlandske foreldre, og selv har innvandret til Norge (Dzamarija, 2019). Rapportens forfattere mente det var hensiktsmessig å legge til grunn en bredere definisjon av hvem kunnskapsoppsummeringen skulle handle om. De redefinerte derfor mandatet til å undersøke «personer med flerkulturell bakgrunn. Det omfatter innvandrere og synlige/etniske/kulturelle minoriteter [...]» (Sætrang, Skutlaberg og Ryssevik, 2020, s. 9). Ut ifra denne definisjonen kan det derfor se ut som at Kulturrådet, og dermed kulturpolitikken generelt, bruker ordet mangfold synonymt med inkludering av personer med flerkulturell bakgrunn, heller enn et «utvidet mangfoldsbegrep» slik rapporten for *Inkluderende kulturliv i Norden* skrev at Norge hadde.

4.3 Et bredt og smalt mangfoldsbegrep

Som vi så i innledningen av kapittel 3.0 ble «kulturelt mangfold» definert i Utenriksdepartementets stortingsproposisjon 76 på en måte som gjorde at det både kunne omhandle spesifikke tendenser, samtidig som at det kunne utvides til å være mer omfattende. Dette gjelder også for begrepet mangfold. I kapittelet over beskrev jeg mangfold som en paraplybetegnelse. Dette viser til en bred og generell definisjon av begrepet (Ogundipe et al.,

2020, s. 15). Andre, for eksempel noen av teatrene i min spørreundersøkelse, har definert mangfold som å «speile samfunnet» (se kapittel 7.1). Dersom det å «speile samfunnet» skal være en legitim definisjon av mangfoldsbegrepet bør det innebære alt fra alder, kjønn, etnisitet og funksjonsevne, til sosioøkonomisk bakgrunn, seksualitet, språk og religion. Flere aktører (både i det offentlige og private) velger å begrense begrepets betydning ved å fokusere på ulike deler av begrepet, for eksempel språklig mangfold, etnisk mangfold, eller kjønnsbalanse. I Oslo Kommune har de valgt å dele mangfoldsbegrepet inn i fire underkategorier; (i) flerkulturelt mangfold; (ii) kjønns- og seksualitetsmangfold; (iii) funksjonsmangfold; og (iv) interseksjonalitet² (Oslo Kommune, udatert). Det er ved oppdelingen av den brede mangfoldsdefinisjonen i mer håndterlige undergrupper jeg mener den smale definisjonen av begrepet tas i bruk og operasjonaliseres. Det smale mangfoldsbegrepet må ikke forstås som noe negativt. Tvert imot kan det bidra til en mer spisset definisjon av – og kompetanse knyttet til – de ulike undergruppene, som til sammen kan ha en bred og positiv mangfoldseffekt.

Hvis man prioriterer alt, prioriterer man ingenting.

Filosof Øyvind Olsholt (2010)

Ved å dele opp mangfoldsbegrepet i mer avgrensede og definerte begrep og områder vil man bedre kunne sette prioriteringer for et mer målrettet arbeid innenfor rammene av den brede definisjonen. Samtidig eksisterer det en oppfatning om at å dyrke en bestemt del av mangfoldet kan virke autoritær og/eller diskriminerende. At å sette én ting i fokus er ensbetydende med å definere de andre delene som mindre viktige (Olsholt, 2010). Problemet oppstår når man ikke avgrenser eller definerer hva ordet mangfold betyr i en sammenheng, samtidig som man tydelig jobber ut ifra et enkelt område. I eksempelet fra prosjektrapporten for *Inkluderende kulturliv i Norden* (se kapittel 4.2), der mangfold var selve forutsetningen for konferansen, viste det seg at mangfold i denne sammenhengen egentlig var ment som etnisk mangfold. Hadde Kulturrådet i starten av konferansen etablert hvem målet var å inkludere, ville konferansedeltakerne ha visst hvilken del av mangfoldsbegrepet det skulle fokuseres på. Ved å definere ordet mangfold som etnisk mangfold, hadde det hadde kanskje ikke vært like provoserende at minoritetsgrupper som

² Begrepet interseksjonalitet viser til hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan samvirke og påvirke personers leve- og livsvilkår (SNL).

for eksempel urfolket eller folk med funksjonsvariasjon ikke var en del av konferansens temaer. Det samme gjelder for Thomas Hylland Eriksens artikkel, der mangfold i UNESCO-rapporten «World Commission on Culture and Development» fra 1995 defineres ut ifra et kulturelt mangfoldsperspektiv, uten å spesifisere dette. Eller for statsbudsjettets store pengesum satt av til «et nytt mangfoldsløft i kulturlivet», som i den sammenheng handlet om inkludering av flere etnisiteter og ikke dem med funksjonsvariasjon, slik Miranda Moen problematiserer i sitt debattinnlegg i *Dagsavisen*. Det er uheldig når en stor og innflytelsesrik statlig organisasjon, som Kulturrådet, skriver om mangfold uten å begrunne eller definere tydelig hva de mener. Dermed kan de bidra til en utvanning av mangfoldsbegrepet til å utelukkende handle om én ting, for eksempel etnisitet og hudfarge, samtidig som begrepet i seg selv er så mye mer omfattende. Det brede og smale mangfoldsbegrepet vil diskuteres videre i lys av teatrenes svar i kapittel 8.1.

5.0 Spørreundersøkelsen

En spørreundersøkelse til de statlig finansierte teatrene i Norge om deres arbeid med mangfold, utgjør det viktigste empiriske materialet i denne oppgaven. Jeg utformet en enquete spørreundersøkelse. Det vil si at de samme spørsmålene har blitt stilt til et bestemt antall mennesker, og at respondentene selv har svart ved å fylle ut spørreskjemaet (Holme og Solvang, 1996, s. 162). Formålet med å velge en slik spørreundersøkelse og ikke en intervjuform var at respondentene skulle ha mulighet til å ta seg den nødvendige tiden til å svare. Samtidig forsøkte jeg å designe spørreundersøkelsen kort og konsis slik at den ikke skulle behøve å ta mer enn maksimalt 15 minutter å gjennomføre. På denne måten ble listen lagt lavt for å kunne delta, når respondentene selv fant tid til det.

I arbeidet med en spørreundersøkelse kan det være en fordel med økende kompleksitet i spørsmålene for å holde på interessen til deltakeren. Dersom spørsmålene blir for kontroversielle eller vanskelige for tidlig vil faren for at respondentene ikke ønsker å svare eller å lenger delta i undersøkelsen bli større (Holme og Solvang, 1996, s.163). Spørreundersøkelsen som ble sendt ut besto av i alt 15 spørsmål, delt i to bolker: en kartleggende og en drøftende del. På denne måten økte vanskelighetsgraden, og ønsket svarlengde var økende for hvert spørsmål. I tillegg ville respondentene være langt over halvveis når de drøftende spørsmålene ble stilt, i håp om at dette ville øke deres motivasjon til å ta seg tid til å svare på dem. For å kunne få sammenliknbar data i

den kartleggende delen av spørreundersøkelsen ba jeg teatrene ta utgangspunkt i året 2019 – året før store deler av kulturlivet stengte ned grunnet pandemien Covid-19.

I den kartleggende delen ønsket jeg å samle inn kvantitativt materiale for å danne et bilde av hvert enkelt teaters virksomhetsomfang i sine geografiske spillområder. Her ønsket jeg å få vite antall produksjoner, antall forestillinger og arrangement og antall publikum de hadde i 2019. I tillegg spurte jeg om antall skuespillere, delt inn i gruppene «fast ansatt», «kontraktsansatte (3 – 12 mnd.)» og «kontraktsansatte ved enkeltproduksjoner». Samt hvor mange av disse som var med flerkulturell bakgrunn, med utgangspunkt i Kulturrådets rapport *Et mangfoldig kunst og kulturliv* som definerer mangfoldet som «personer med flerkulturell bakgrunn. Det omfatter både innvandrere og synlige/etniske/kulturelle minoriteter [...]» (Sætrang et al., 2020, s.7).

I den drøftende delen stilte jeg 5 kvalitative, åpne spørsmål med ønske om mer utdypende svar. Jeg ba teatrene fortelle: (i) hvordan deres teater definerer mangfold; (ii) hvordan deres teater arbeider for økt mangfold ved sin institusjon; (iii) hvorvidt teatret har opplevd en økning i mangfold siden mangfoldsåret i 2008; (iv) hvorvidt mangfold spiller en rolle når det skal velges stykker til repertoar; og (v) i hvor stor grad mangfold er en faktor når det skal ansettes kunstnerisk personale (skuespillere, regissører, dramaturger, scenografer, ol.). Her var målet å samle inn kvalitativ data som kan brukes som utgangspunkt for diskusjonen i kapittel 7.0.

Av hensyn til teatrene anonymitet har jeg valgt å ikke legge ved spørreundersøkelsen som en kilde i denne oppgaven. I teksten vil jeg referere til teatrene og deres svar med bokstaver. Mer om dette i kapittel 7.0.

5.1 Gjennomføring av spørreundersøkelsen

Før jeg startet arbeidet med å lage en undersøkelse, ble det viktig for meg å avgrense hvilke teatre denne oppgaven skulle omfatte, og som jeg derfor ønsket å invitere til å delta. Jeg besluttet at dette skulle handle om statlig finansierte teatre, da disse mottar offentlige midler, og dermed burde forventes å ha en høyere standard når det kommer til mangfold og inkludering enn private mer kommersialiserte teatre. Ikke fordi mangfold og inkludering ikke burde være viktig for private aktører, men fordi disse teatrene økonomi styres av markedet gjennom sponsoravtaler,

reklame og billettsalg. Private teaterinstitusjoner jobber på en annen måte enn statlig finansierte institusjoner. Derfor har jeg valgt å holde private teatre utenfor denne oppgaven. Videre ble det viktig for meg å konsentrere oppgaven om de teatrene som produserer teater. Flere teatre og scener i Norge er programmerende, som betyr at de kjøper inn forestillinger som allerede er produsert av andre. Fordi de ikke har, eller kan ha, noen innvirkning på sammensetningen av kunstneriske krefter i de ulike forestillingene faller de også utenfor denne oppgavens omfang. Målet ble derfor å få en oversikt over statlig finansierte, produserende teatre i Norge. Her brukte jeg en oversikt fra en tabell over medlemmer av Norsk teater- og orkesterforening (NTO) i rapporten *Scenens kunst – Gjennomgang av scenekunstmrådet* (Hylland og Kleppe, 2019, s.24).

I desember 2020 sendte jeg ut følgende forespørsel om å delta i spørreundersøkelse til teatersjef eller presseansvarlig ved de 26 teatrene som var listet i NTOs rapport:

Kjære [teatersjef, presseansvarlig, el.] ved [institusjon],

Mitt navn er Emilie, og jeg studerer teatervitenskap ved Universitetet i Bergen. Til våren skriver jeg masteroppgave, og det er i denne forbindelse jeg kontakter dere.

I masteroppgaven ønsker jeg å undersøke hvordan teatrene i Norge arbeider for større mangfold ved sine scener. For å få en best mulig oppgave ønsker jeg blant annet å hente inn informasjon gjennom en kort spørreundersøkelse som vil bli sendt ut i løpet av januar.

Spørreundersøkelsen vil bestå av omtrent 10 spørsmål. Den vil ha flere «lukkede» spørsmål der dere huker av for det svaralternativet dere mener passer best for deres institusjon. I tillegg vil det også være noen «åpne» spørsmål, som gir mulighet for mer utdypende svar. Et slikt åpent spørsmål kan for eksempel være: «Hvordan arbeider dere for økt mangfold ved deres institusjon?», eller: «Hvordan opplever dere at mangfoldet har økt ved deres institusjon siden mangfoldsåret i 2008?»

Er dette noe dere er villig til å bidra med?

Dersom det er ønskelig, er jeg også åpen for å ringe dere og ta spørreundersøkelsen gjennom en samtale.

Håper på positive tilbakemeldinger.

God jul og godt nytt år!

Mvh,

Emilie Marie Løddesøl

Masterstudent ved UiB

Målet med denne første forespørselen var å etablere kontakt med de ulike teatrene, og eventuelt få klarhet i hvem spørreundersøkelsen burde sendes til innad i de ulike organisasjonene. I tillegg ønsket jeg å få klarhet i om en slik spørreundersøkelse ville være noe som kunne være aktuelt, da jeg vet at teatrene kan få flere liknende henvendelser i løpet av et år. Det er ikke gitt at de vil ta seg tid til en spørreundersøkelse fra en masterstudent. I denne prosessen var jeg klar over at teatrene kunne velge å si nei eller ikke svare. Derfor forsøkte jeg å formulere forespørselen på en åpen og fleksibel måte med eksempelspørsmål slik at mottakeren skulle føle en indre motivasjon til å ønske å bidra i undersøkelsen (Holme og Solvang, 1996, s. 162). Rett over nyttår hadde 13 teatre respondert, de var alle positive til min første henvendelse.

Etter å ha mottatt positive tilbakemeldinger fra flere teatre starter arbeidet med selve spørreundersøkelsen. Målet var å få sendt ut undersøkelsen i løpet av januar 2021, slik at den verken kom altfor tidlig og forsvant i e-post som ville komme i løpet av juleferien, eller for sent slik at teatrene hadde for mye å gjøre med eventuelle forestillinger som skulle settes opp.

Spørreundersøkelsen besto av 15 spørsmål:

Del 1: Kartleggende spørsmål

1. E-post til deltaker og navn på institusjon
2. Hvor mange produksjoner hadde dere i 2019?
3. Hvor mange forestillinger og arrangementer hadde dere til sammen i 2019?
4. Hvor mange publikummere hadde dere totalt i løpet av 2019?
5. Hvor mange skuespillere var fast ansatt hos dere i 2019?
6. Hvor mange skuespillere var kontraktsansatte (3-12mnd) hos dere i 2019?
7. Hvor mange skuespillere var kontraktsansatte ved enkeltproduksjoner hos dere i 2019?
8. Hvor mange av skuespillerne som var fast ansatt hos dere i 2019 hadde flerkulturell bakgrunn?
9. Hvor mange av skuespillerne som var kontraktsansatte (3-12mnd) hos dere i 2019 hadde flerkulturell bakgrunn?
10. Hvor mange av skuespillerne som var kontraktsansatte ved enkeltproduksjoner hos dere i 2019 hadde flerkulturell bakgrunn?

Del 2: Drøftende spørsmål

1. Hvordan definerer deres teater mangfold?
2. Hvordan arbeider deres teater for økt mangfold ved deres institusjon?
3. Har deres teater opplevd en økning i mangfold de siste 10 årene (jf. «Mangfoldsåret 2008»)? Utdyp gjerne med eksempler.
4. Spiller mangfold en rolle når dere velger stykke til repertoar? I så fall på hvilken måte? Kom gjerne med eksempler.
5. I hvor stor grad er mangfold en faktor når dere ansetter kunstnerisk personale (skuespillere, regissører, dramaturger, scenografer, ol.)? På hvilken måte? Kom gjerne med eksempler.

Som oversikten viser, er strukturen for spørreundersøkelsen slik at de 10 første spørsmålene kun krever kvantitative fakta, mens de 5 siste er kvalitativt innrettet og åpner opp for mer drøfting med ønske om utfyllende svar (Holme og Solvang, 1996, s.163). Teatrene kunne velge å hoppe over samtlige spørsmål. Det eneste obligatoriske spørsmålet var e-post på deltaker og navn på institusjonen. Ved å la majoriteten av spørsmålene være frivillig å svare på kunne jeg i høyest grad sikre meg å få inn svar, også i tilfeller der deltaker kanskje ikke ønsket å svare på et spesifikt spørsmål. Hadde alle spørsmålene vært obligatoriske, kunne dette ført til at noen kanskje hadde valgt å ikke sende inn svaret på spørreundersøkelsen, selv etter å ha svart på mange spørsmål, fordi et spørsmål sto ubesvart – noe som ville vært både trist og unødvendig for spørreundersøkelsens formål.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut via Google Forms 10. januar 2021. 10. mars 2021 var svar fra 17 teatre kommet inn. Andre teatre hadde enten gitt beskjed om at de ble nødt til å trekke seg, eller hadde ikke svart. Med svar fra 17 av 26 teatre opplever jeg å ha et godt empirisk grunnlag for både en kvantitativ og kvalitativ undersøkelse av hvordan offentlige teatre i Norge arbeider med mangfold.

6.0 Undersøkelsens resultat: om teatrenes arbeid med mangfold

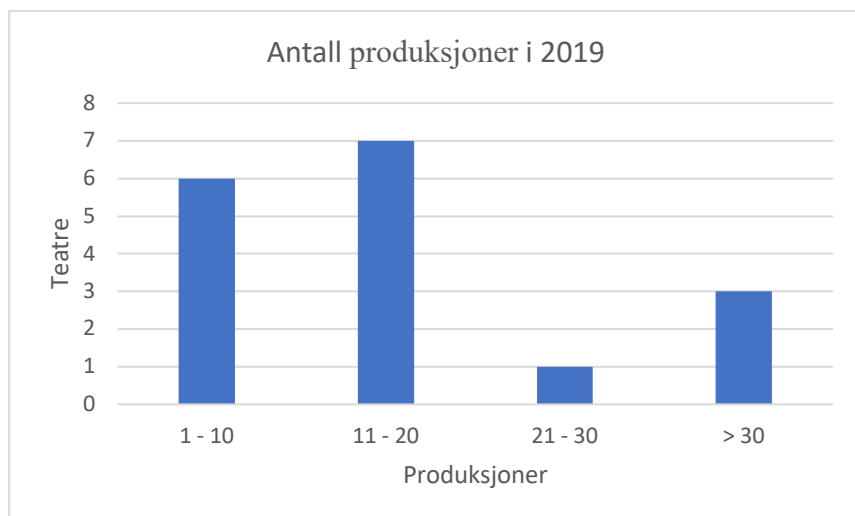
Svarene teatrene ga skal i denne delen av oppgaven fremstilles statistisk, med utgangspunkt i spørsmålene fra spørreundersøkelsen (se kapittel 5.1). Med unntak av det første spørsmålet der deltakende teatre er listet opp i alfabetisk rekkefølge, vil svarene bli anonymisert og organisert på en måte som vil ivareta teatrenes anonymitet. I kapittel 7.0 der de ulike temaene diskuteres, vil anonymiserte sitater fra undersøkelsen eller tiltak teatre har gjort trekkes frem som eksempler i diskusjonen.

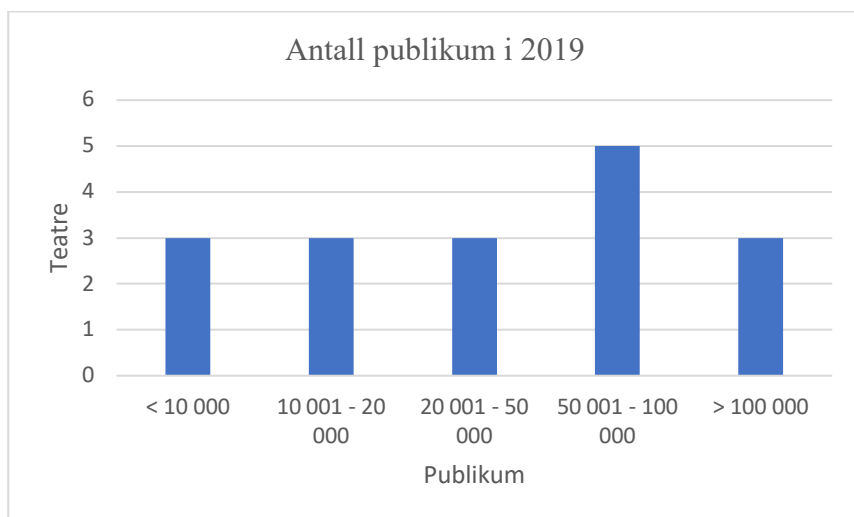
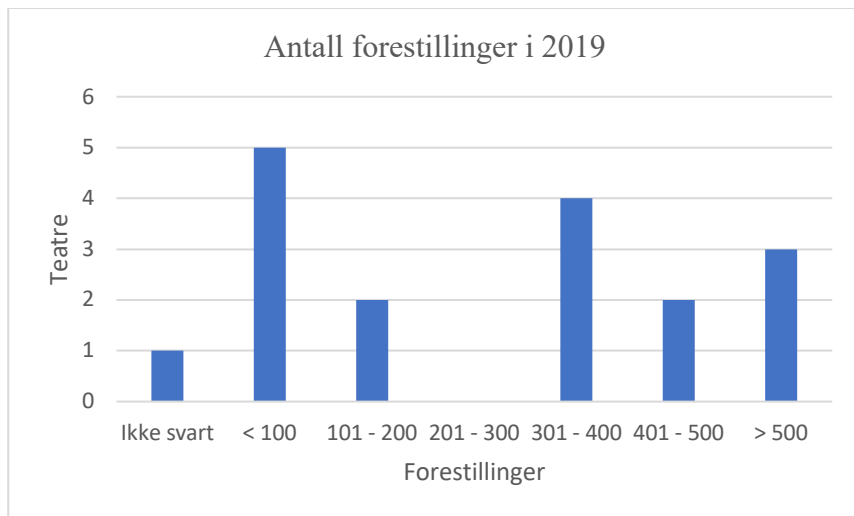
6.1 Del 1: Kvantitative spørsmål med utgangspunkt i året 2019

Teatrene som responderte på spørreundersøkelsen var (i alfabetisk rekkefølge): Brageteatret, Carte Blanche, Den Nationale Scene, Det Norske Teatret, Det Samiske Nasjonalteatret Beivvváš, Det Vestnorske Teateret, Haugesund Teater, Hålogaland Teater, Kilden Teater, Nordland Teater, Riksteatret, Rogaland Teater, Bergen Nasjonale Opera, Teatret Vårt, Turnéteatret i Trøndelag, Trøndelag Teater og Åarjel Saemien Teatre.

6.1.1 Antall produksjoner, forestillinger og publikum

I dette underkapittelet tar jeg utgangspunkt i spørsmål 2, 3 og 4. Grafens overskrift viser spørsmålet, mens inndelingen av antall [produksjoner/forestillinger/publikum] i hver graf er et forsøk på å gi en visuell oversikt av teatrenes omfang. Antall [produksjoner/forestillinger/publikum] står kategorisert horisontalt og teatre som har svart innenfor hver kategori er vist vertikalt:





Disse grafene er ment å gi et bilde av teatrenes størrelser og produksjonsomfang. På samme måte som det finnes større teatre i større byer som når ut til flere publikummere, er det også mindre teatre i mindre byer med færre forestillinger som når ut til færre publikummere. I grafen for forestillinger kan det, etter å ha sett på de individuelle svarene fra teatrene, se ut til at noen av respondentene misforsto spørsmålet om antall forestillinger. Det kan se ut til at de har svart med tanke på antall produksjoner og ikke forestillinger. Dette påvirker grafen om forestillinger på den måten at noen teatre har skrevet at de hadde under 100 forestillinger i 2019, når det egentlig tallet

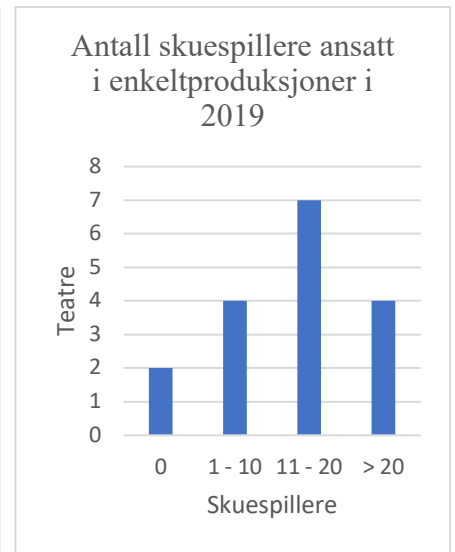
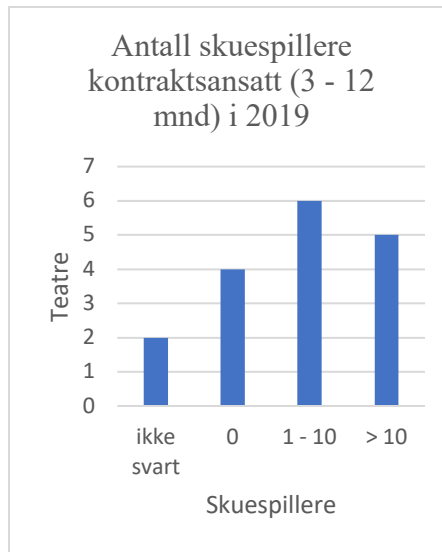
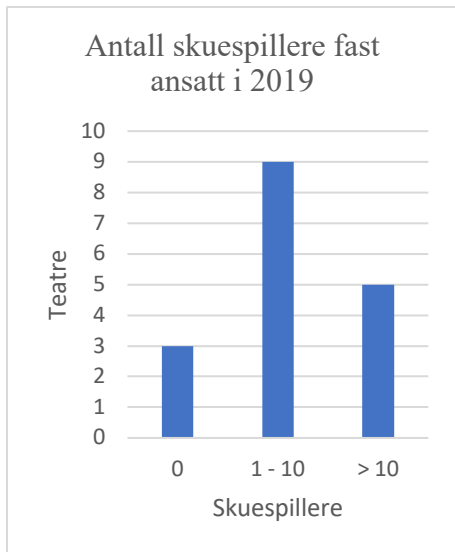
kanskje burde vært noe høyere. Ut over å gi et feilaktig inntrykk av antall forestillinger ved noen institusjoner, vil dette ha lite å si for resten av oppgaven.

2019 var et år der noen teatre gjorde større samproduksjoner, noe som påvirker tallene i deres svar, for eksempel når det kommer til publikum eller antall forestillinger. Andre teatre har gjort større samproduksjoner tidligere år eller hadde planlagt å gjøre det i året 2020. Dette er parameter som har vært med på å påvirke denne statistikken. Jeg vet også at noen teatre teller forestillinger og publikum (skoleelever) gjennom ordningen Den Kulturelle Skolesekken (DKS) i sin forestillings- og publikum-oversikt. DKS er et kulturpolitisk tiltak for å fremme kunst i skolen. Det er en nasjonal satsning og et samarbeidsprosjekt mellom Kulturdepartementet og Kunnskapsdepartementet, drevet av Kulturtanken. Målet er at alle elever i norsk grunnskole skal få mulighet til å oppleve profesjonell kunst av høy kvalitet. Prosjektet samarbeider gjerne med kunstinstitusjoner, lokale kunstnere og frigrupper. Så vidt jeg vet er også de fleste institusjonsteatre innlemmet i denne ordningen. Dette kan altså gi en forklaring på hvordan noen av de mindre teatrene ser ut til å ha mange forestillinger og høyt publikumstall.

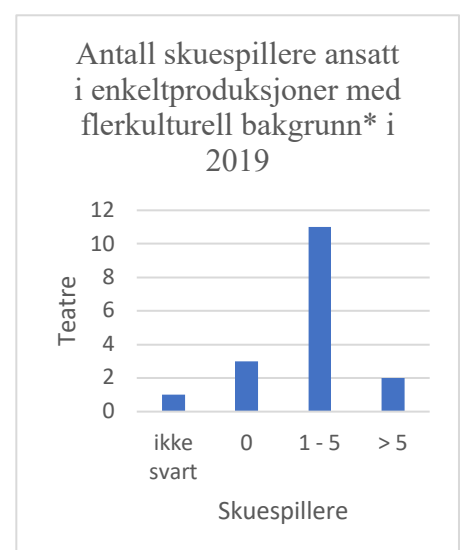
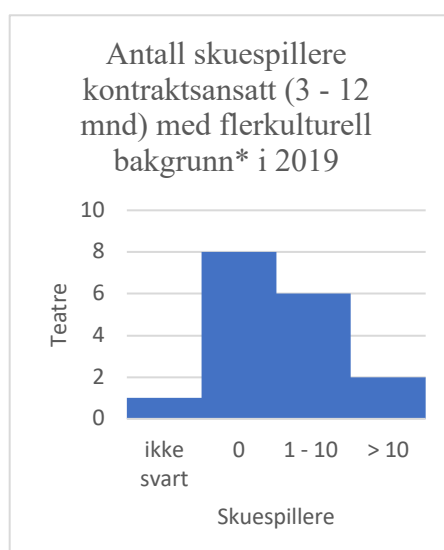
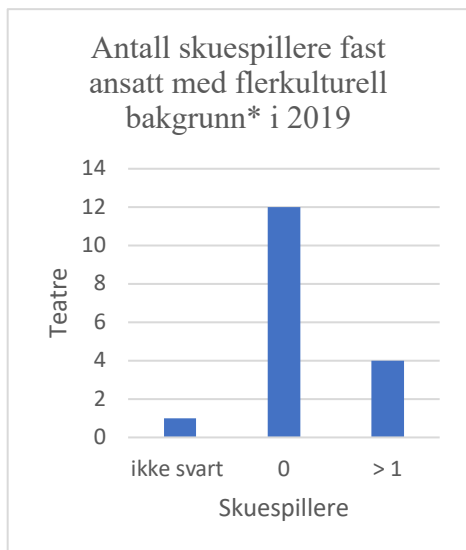
Grafene viser at fordelingen av antall produksjoner, forestillinger og publikum er til dels ganske jevn, dog tar de ikke hensyn til hvor teatret ligger geografisk. Tallene er med på å skape et bilde av forskjellene i teater-markedet jevnt over i Norge.

6.1.2 Antall skuespillere fast ansatt, på kontrakt over tid eller i enkeltproduksjoner

Dette underkapittelet tar utgangspunkt i spørsmål 5 - 10. De tre første grafene er knyttet til spørsmål 5, 6 og 7. Grafene gir en oversikt over hvor mange skuespillere som var ansatt ved teatret i ulike kontrakter året 2019 langs den horisontale akse, og antall teatre som har svart innenfor hver kategori vist langs den vertikale akse:



De tre neste grafene tar utgangspunkt i spørsmål 8, 9 og 10. Grafene gir en oversikt over hvor mange skuespillere som var ansatt ved teatret, men da kun de med flerkulturell bakgrunn. Her var flerkulturell bakgrunn forhåndsdefinert i innledningsteksten til spørreskjemaet gjennom Kulturrådets rapport *Et mangfoldig kunst og kulturliv*³. Antall skuespillere er kategorisert i den horisontale aksene, og antall teatre som har svart innenfor hver kategori er langs den vertikale aksene:



³ I Kulturrådets rapport defineres mangfold som «...personer med flerkulturell bakgrunn. Det omfatter både innvandrere og synlige/etniske/kulturelle minoriteter» (Sætrang et al., 2020, s. 7).

I grafene over ser vi at skuespilleransettelser er delt inn i tre kategorier: (i) de som er fast ansatt; (ii) de som er ansatt gjennom kortere/lengre kontrakter (3 - 12 måneder); og (iii) de som er ansatt i enkeltproduksjoner. Det kommer også frem at det er flere med flerkulturell bakgrunn (forhåndsdefinert med Kulturrådets definisjon *Et mangfoldig kunst og kulturliv*) som er ansatt på kontrakter for 3 - 12 måneder enn dem som er fast ansatt eller ansatt i enkeltproduksjoner.

Her må det også bemerkes at flere av teatrene reagerte på Kulturrådets definisjon av flerkulturell bakgrunn, da den for eksempel ikke omfatter samer eller folk med annen vestlig nasjonalitet. Flere av teatrene hadde behov for å kommentere sitt mangfold i organisasjonen utover den definisjonen som la premisset for spørsmålet i undersøkelsen. Svarene er derfor noe sprikende, da jeg opplevde at noen teatre syntes det var vanskelig å gi et svar etter Kulturrådets definisjon om «innvandrere og synlige/etniske/kulturelle minoriteter» (Sætrang et al., 2020, s. 7). Et teater valgte også å trekke seg fra undersøkelsen etter å ha sett blant annet spørsmål 8 – 10 sin formulering. Teatret sendte en e-post, som jeg vil gå nærmere inn på i kapittel 9.1.

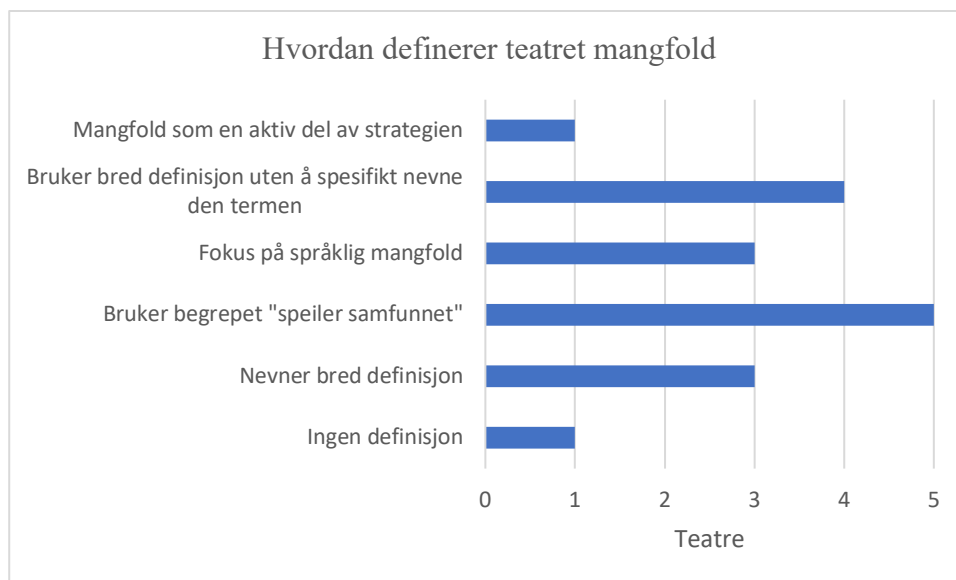
Til sist er det én institusjon som unngikk å svare på de tre siste spørsmålene i denne kategorien, jeg tror det er fordi jeg formulerte spørsmålet med begrepet «skuespillere» i stedet for «aktører».

6.2 Del 2: Drøftende spørsmål

I denne delen stilte jeg fem åpne spørsmål hvor teatrene hadde mulighet til å gi lenger svar. Ved å gi hvert teater fritt spillerom til å skrive så mye eller lite de selv ville i svarene som ble gitt, ble det sett bort fra de kravene til struktur og presisjon som kvantitative analyseteknikker forutsetter (Holme og Solvang, 1996, s. 83). Likevel har jeg prøvd å trekke ut essensen av teatrenes kvalitative svar for å kunne sette dem inn i et kvantitativt analytisk system, for å skape et overblikk i denne analysefasen. Det vil derfor være et moment av tolkning fra min side i denne delen, og svarene under vil derfor ikke være en direkte gjengivelse av teatrenes svar. I kapittel 7.0 vil jeg trekke inn kvalitative eksempler hentet fra de åpne og drøftende spørsmålene.

6.2.1 Teatrenes definisjoner av mangfold

Denne grafen tar utgangspunkt i spørsmål 11 fra spørreundersøkelsen. Grafens overskrift viser spørsmålet. Svarene er kategorisert i mer generelle svar langs den vertikale akse, og teatrene som har svart innenfor gitt kategori er vist langs den horisontale akse:

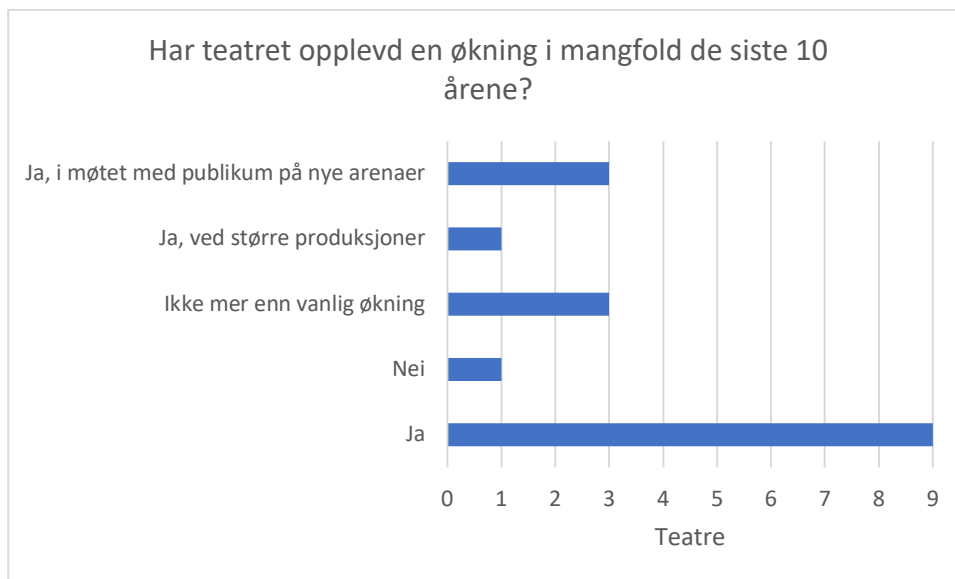


Slik grafen viser er det ett teater som bruker mangfold som en aktiv del av sin strategi. På hvilken måte dette gjøres vil jeg komme nærmere inn på i diskusjonen (se kapittel 7.1), der de kvalitative svarene trekkes frem. Kort forklart består dette teatrets strategi i å dele mangfoldsbegrepet inn i smalere og mer konkrete begrep, og så jobbe aktivt med et segment ad gangen. 12 teatre trekker frem en variant av, eller selve begrepet «bred definisjon» eller å «speile samfunnet» i sitt svar (se kapittel 4.3). Ved tre av teatrene er det spesifisert at de fokuserer på språklig mangfold, denne definisjonen er et eksempel på et smalt mangfoldsbegrep. Ett av teatrene som svarte på undersøkelsen har ingen klar definisjon av begrepet. De kvalitative svarene på dette spørsmålet vil bli diskutert nærmere i kapittel 7.1, i tillegg legger de grunnlag for en større diskusjon av det smale og brede mangfoldsbegrepet i kapittel 8.1.

6.2.2 Har teatrene opplevd en økning i mangfold de siste 10 årene?

Grafen under gir en oversikt over hvor mange teatre som har opplevd en økning i mangfold, og på hvilken måte. Svarene er kategorisert ut ifra eksemplene teatrene ga, langs den vertikale

aksen. Dersom teatrene skrev at de hadde opplevd økt mangfold, men ikke kom med konkrete eksempler har de blitt plassert i «ja»-kategorien. Antall teatre som har svart innenfor de ulike kategoriene er langs den horisontale akse:

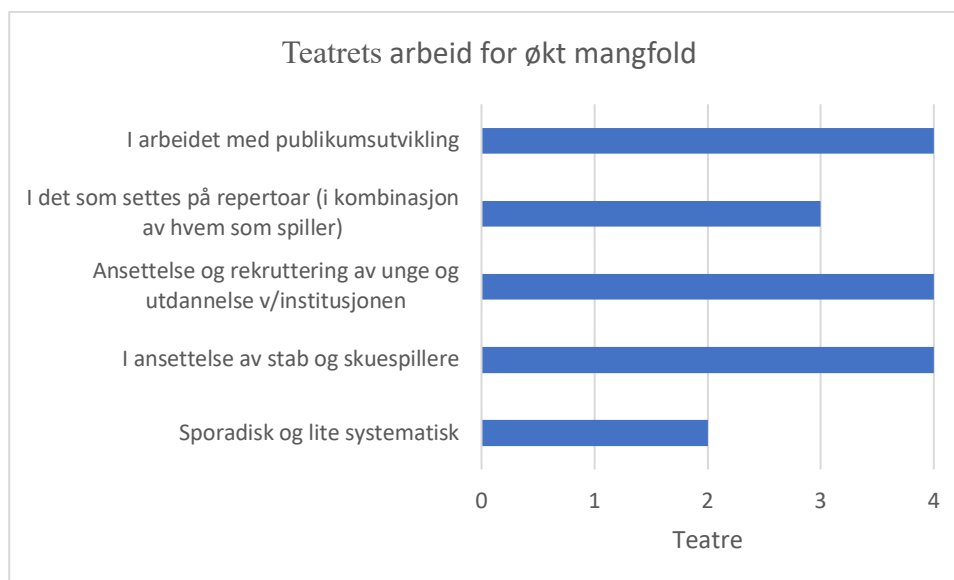


Med utgangspunkt i de omfattende offentlige ressursene det er brukt på å belyse behovet for mangfold, spesielt gjennom den politiske satsningen «Mangfoldsåret 2008» (og seminarer, rapporter, og annet som kom i kjølvannet av dette), mente jeg det ville være interessant å høre hvordan teatrene selv har opplevd virkningen av mangfoldsåret. Jeg ba teatrene om å gjerne komme med eksempler eller utbrodere sine svar slik at jeg kunne få en bedre forståelse for på hvilken måte de hadde opplevd en økning i mangfold. Her har 13 av 17 teatre skrevet at de har opplevd en økning i mangfold. Enten i møte med publikum på nye arenaer, ved større produksjoner eller jevnt over uten å trekke frem spesifikke eksempler. Større produksjoner kan i denne sammenheng forstås som for eksempel musikaler der både sangere, dansere og skuespillere er med i forestillingen eller de forestillingene der det er brukt statister. Tre teatre mente at de ikke hadde opplevd noen spesiell mangfoldsøkning som kan knyttes til 2008. Deres svar var heller at de stadig har mangfoldsøkning ved sine institusjoner, men at dette ikke har noe med 2008 å gjøre. Hos ett teater ble det svart at de ikke hadde opplevd noen økning i mangfold.

I ettertid ser jeg at spørsmålets formulering «økning i mangfold» kan fremstå som noe uklar. Økning er et problematisk begrep da det ikke er klart definert hva det betyr. En økning i forhold til hva? Jeg vil komme tilbake til dette i kapittel 9.2.

6.2.3 Teatrenes arbeid med mangfold

I dette spørsmålet var ordlyden fra spørreundersøkelsen: «Hvordan arbeider deres teater for økt mangfold ved deres institusjon?». På samme måte som i spørsmålet fra 6.2.2 er begrepet «økt mangfold» brukt. Dette skaper en forventning om at teatret faktisk arbeider med «økt» mangfold. Spørsmålet er dermed ikke stilt så objektivt som det kanskje burde vært. Likevel opplevde jeg gode og utfyllende svar. I kapittel 7.3 vil jeg presentere og diskutere teatrenes individuelle svar. I denne delen, er svarene respondentene ga kategorisert i generelle kategorier langs den vertikale aksene. Langs den horisontale aksene er antall teatre som har svart innenfor de ulike kategoriene:

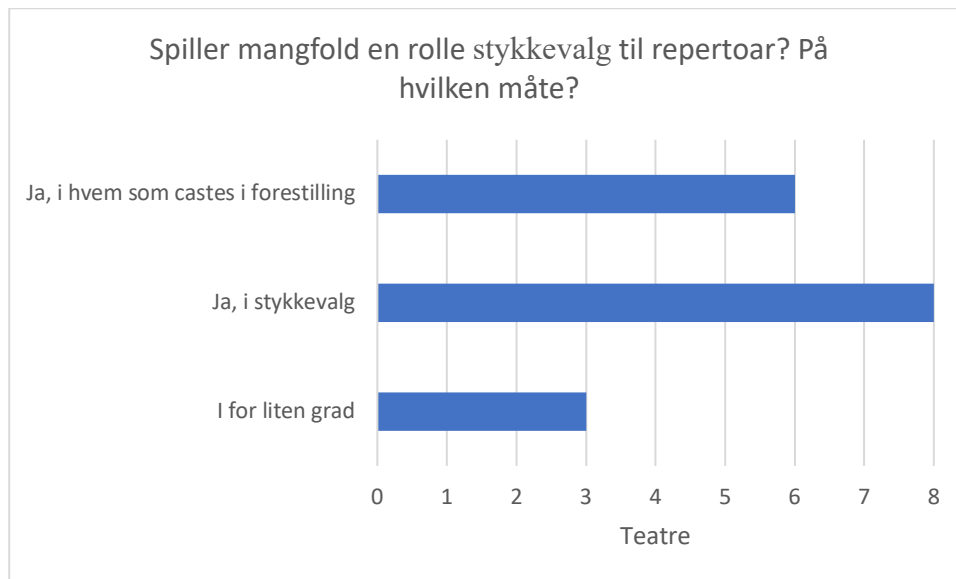


Ut ifra svarene som ble gitt, var det fire teatre som trakk frem publikumsutvikling som et fokusområde. Til sammen var det syv teatre som nevnte repertoar og ansettelse av stab og skuespillere. Fire teatre trakk frem ansettelse og rekruttering av unge, i kombinasjon med utdanning ved institusjonen. To teatre konkluderte med at de hadde sporadisk og lite systematisk arbeid med økt mangfold.

I dette spørsmålet er teatrenes individuelle svar formulert på en måte som gjør at de kan passe inn i mer enn én kategori. Grafen over er et resultat av hvordan jeg tolker teatrenes svar, og hva jeg opplever som mest fremtredende i de enkelte svarene.

6.2.4 Spiller mangfold en rolle i stykkevalg til repertoar?

Som grafen på neste side viser, er svarene fra teatrene på dette spørsmålet mer samstemt enn i de tidligere spørsmålene. I denne grafen er svarene delt inn i tre kategorier. De tre kategoriene er satt langs den vertikale akse, og teatrene som har svart innenfor hver kategori er langs den horisontale akse. Grafens overskrift er spørsmålets formulering fra spørreundersøkelsen:

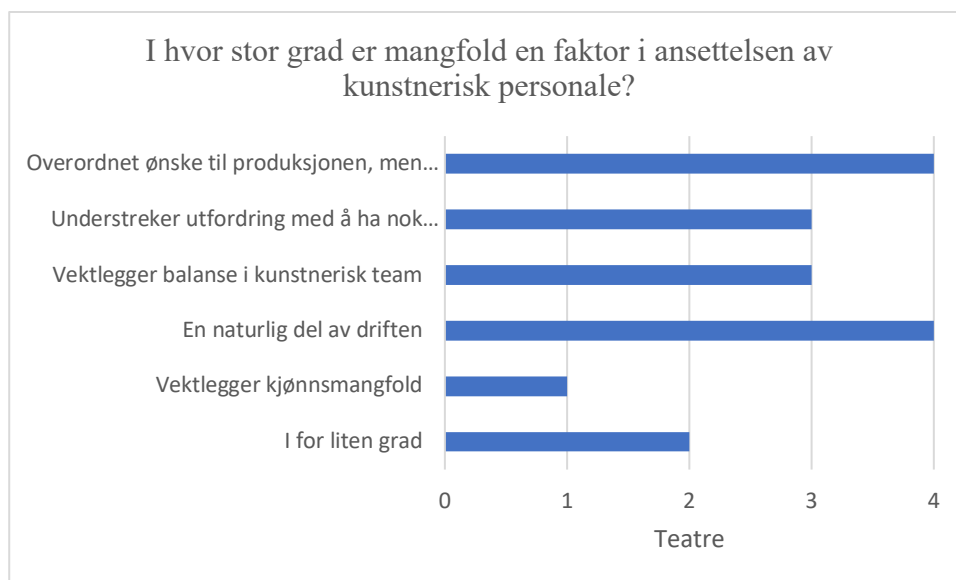


Her er det til sammen 14 teatre som mener mangfold påvirker stykkevalg til repertoar. Seks teatre svarte at mangfold spiller inn på hvem som «castes» (ansattes som skuespillere) i forestillingen. Åtte teatre svarte at mangfold hadde noe å si for selve stykkevalget. Tre teatre mente mangfold i for liten grad spilte en rolle i deres stykkevalg.

I dette spørsmålet er det også, slik det vil komme frem i kapittel 6.2.3, glidende overganger i svarene som ble gitt. Inndelingen i kategorier tar utgangspunkt i hva jeg mener teatrene hadde mest fokus på i sine svar.

6.2.5 I hvor stor grad er mangfold en faktor når teatrene ansetter kunstnerisk personale?

I spørsmål 5 - 10 (i den kvantitative delen av spørreundersøkelsen) ba jeg teatrene fortelle hvor mange skuespillere som var ansatt hos dem i ulike typer kontrakter, og hvor mange av dem som var med flerkulturell bakgrunn. I spørreundersøkelsens siste kvalitative spørsmål ønsket jeg å finne ut i hvor stor grad mangfold er en faktor i ansettelsen av kunstnerisk personale generelt. Her ble det spesifisert i spørsmålet at kunstnerisk personale også omfattet regissører, dramaturger, scenografer, kostymedesignere, og så videre. I grafen på neste side er teatrenes svar kategorisert i mer generelle kategorier langs den vertikale akselen, og teatrene som har svart innenfor hver kategori er langs den horisontale akselen:



Dette spørsmålet ga mange, lange svar fra de ulike respondentene. Og ut ifra det de svarte kan nok flere teatre passe inn i flere av grafens svarkategorier. Det var dessuten vanskelig å etablere kategorier som kunne dekke teatrenes svar på en tilfredsstillende måte. I grafen ser vi at fire teatre har et overordnet ønske til produksjonene om å la mangfold være en faktor, men at det ikke står som et krav. Her ble det også nevnt at den kunstneriske kvaliteten alltid vil veie tyngst. Tre teatre vektlegger balanse i kunstneriske team. Et teater spesifiserte at de vektlegger kjønns mangfold. Tre teatre understreket utfordringer med å ha nok fagpersoner å velge mellom, til tross for ønsket om å skape mangfold. Fire teatre mente mangfold er en naturlig del av deres drift, flere av dem har en tradisjon om å hente inn aktører fra utenfor Norge, eller utenfor det

norske språket i sine produksjoner. To teatre mente mangfold i for liten grad spilte en rolle i deres ansettelse av kunstnerisk personale.

I spørsmål 8 - 10 ba jeg (som tidligere nevnt) teatrene om å oppgi antall skuespillere med flerkulturell bakgrunn, med henvisning til Kulturrådets definisjon i rapporten *Et mangfoldig kunst og kulturliv*. Jevnt over lurer jeg på om svarene som ble gitt i både dette og de andre spørsmålene i den drøftende delen av spørreundersøkelsen, er påvirket av denne definisjonen – eller om det kanskje er slik at man automatisk tenker på etnisk mangfold i arbeidet med mangfold? Flere teatre trekker i sine svar frem at de driver med så kalt «blind casting» – noe som vil si at man besetter en rolle uten å ta hensyn til hudfarge (jeg diskuterer begrepet «blind casting» i kapittel 8.2). Flere trekker også frem at de har ansatt mennesker med nedsatt funksjonsevne i store roller innenfor kunstnerisk team.

7.0 Diskusjon av teatrenes kvalitative svar

Med utgangspunkt i hovedproblemstillingen «Hvordan arbeider norske teatre med mangfold?» vil jeg i dette kapitlet diskutere forskningsspørsmålene fra kapittel 1.1. i følgende underkapitler:

1. Hva er teatrenes definisjon av mangfold?
2. Har teatre opplevd økt mangfold siden mangfoldsåret i 2008, i så fall hvordan?
3. Hvordan arbeider de enkelte teatrene med mangfold?
4. Påvirker mangfoldsarbeidet valg av repertoar?
5. I hvor stor grad er mangfold en faktor når teatre ansetter kunstnerisk personale?

Med utgangspunkt i disse forskningsspørsmålene og de svarene teatrene har gitt i den empiriske delen av spørreundersøkelsen, vil jeg diskutere hvordan teatrene arbeider med mangfold.

Diskusjonen som oppstår fra teatrenes svar i spørreundersøkelsen tar utgangspunkt i aktørens (teatrets) oppfatning av seg selv og sin aktivitet. Denne forståelsesmåten bygger metodisk på tradisjonen fra sosiolog Max Weber (se kapittel 2.0), som går ut på at det er aktørens oppfatning av seg selv og sin aktivitet som gir aktiviteten mening og identitet. Det er med andre ord hvordan

teatret definerer mangfold, og hvordan de oppfatter sitt eget samfunnsoppdrag som statlig støttet institusjon som skal kommenteres og diskuteres. Samtidig vil hvert underkapittel ta utgangspunkt i svar fra 17 ulike teatre. På den måten ønsker jeg å skape et bredt bilde av likheter og ulikheter i de statlig støttede institusjonenes oppfatning, forståelse og arbeid med mangfold. I diskusjonen vil det også være relevant å trekke inn Bourdieus begreper om kulturell kapital, habitus og symbolsk makt og verdi. Jeg kommer videre til å ha et eget kapittel der jeg diskuterer noen av begrepene og problemstillingene som dukker opp i teatrenes svar. Før et kapittel med kritikk av oppgaven og spørreundersøkelsen. Avslutningsvis kommer en sammenfatning med læringspunkt og tanker for veien videre mot mer og bedre mangfold ved teatrene.

For å ivareta teatrenes anonymitet har jeg i tilfeldig rekkefølge delt dem inn etter bokstaver i alfabetet, og oversatt eventuelle sitater slik at alt er skrevet på bokmål. I tillegg har jeg valgt å ikke legge ved spørreundersøkelse som kilde i oppgaven. På denne måten ivaretas teatrenes anonymitet, samtidig som jeg på en ryddig måte kan bruke deres sitater i den videre diskusjonen.

7.1 Teatrenes definisjoner av mangfold

I kapittel 4.1 ble begrepet mangfold beskrevet som både komplekst og mangetydig. Det ble også lagt vekt på både Kulturrådets definisjonsmakt og tildelingsbrevene de statlig støttede institusjonene må ta utgangspunkt i når de skal legge sine prioriteringer for videre strategi og planlegging. I 4.1 brukte jeg Riksteatrets tildelingsbrev som et eksempel. Tildelingsbrevet er et individuelt dokument for hvert teater, som tar utgangspunkt i gjeldende kulturpolitiske satsninger nasjonalt og lokalt. Ut ifra svarene de forskjellige teatrene har gitt på dette spørsmålet, ser det ut til teatrene har lagt forskjellig grad av vekt på det tildelingsbrevet de har fått.

Av tabellen i kapittel 6.2.1 så vi at hele 12 teatre trekker frem varianter av, eller selve begrepet, «bred definisjon» (eller å «speile samfunnet») i sine svar. Teater A skriver at de forholder seg til «Kulturdepartementets definisjon i deres kommunikasjon [...]: Definisjonen dekker diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven som kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering. I tillegg forstås mangfold som variasjon i kulturell, sosial og økonomisk bakgrunn, bosted/geografi og involvering av barn og unge.» (Spørreundersøkelsen, teater A). Teater B forteller at de «støtter kulturrådets definisjoner, men

syns kanskje den ikke dekker nok. [...]». Dette teatret ønsker å definere mangfold «så bredt som mulig», og foretrekker derfor å bruke det engelsk forankrede begrepet diversitet, da de mener dette er mer dekkende for deres arbeid med økt representasjon av folk med forskjellig bakgrunn og egenskaper (spørreundersøkelsen, teater B). I kapittel 4.3 «Et bredt og smalt mangfoldsbegrep» definerte jeg at en bred og generell begrepsforståelse av mangfold omfattet alder, kjønn, etnisitet, funksjonsevne, sosioøkonomisk bakgrunn, seksualitet, språk og religion mm. Av svarene fra Teater A og B kan det se ut til at de også tar utgangspunkt i en slik definisjon. En annen måte å forstå den brede definisjonen av mangfold på, er «å speile samfunnet». Dette var en definisjon blant annet Teater M, Q og K brukte i sine svar. Teater M skriver at de definerer mangfold «som en avspeiling av en flerkulturell og mangesidig mangfoldig tilstedeværelse i landets generelle sammensetning» (Spørreundersøkelse, Teater M). Svaret fra Teater M kan alene oppleves som ganske generelt og tvetydig, men i sammenheng med senere svar vil det komme frem at Teater M legger sitt mangfoldsarbeid som en del av blant annet publikumsutviklende tiltak. Teater Q svarer på en generell måte at «I ansettelseskontekst forstås mangfold som evne og vilje til å gjenspeile samfunnets variasjon av mennesker med ulike typer bakgrunn.» (Spørreundersøkelse, Teater Q). Teater Q er et av teatrene i denne spørreundersøkelsen som i aller minst grad har klart å vise til mangfoldsarbeid ved sitt teater, samtidig vil det komme frem av senere svar at dette er noe de nå mener det skal bli en endring på. Teater K skriver litt mer konkret at «mangfold innebærer at [Teater K] skal speile samfunnet rundt seg, og være relevant for alle publikumsgrupper i det norske folk [...]». De føyer også til at dette ikke skal handle kun om å ha et ensemble som likner på publikum, men også finne flere og mer mangfoldige stemmer i definerende yrkesgrupper som dramatikere, regissører, scenografer og kostymedesignere (Spørreundersøkelse, Teater K).

Teater C legger i sitt svar vekt på signaleffekten av ulik etnisk sammensetning på scenen. Samtidig mener de det er viktig å ha fokus på mangfold innen områder som seksuell legning, fysikk, religion og så videre. Deres kjerneverdi er åpen og inkluderende. De trekker frem en positiv opplevelse fra en produksjon der de ansatte en skuespiller med nedsatt funksjonsevne: «[dette] ga svært mange positive tilbakemeldinger og [ble] en vekker i hva bredden i mangfoldsarbeid handler om». I tillegg skriver Teater C om regelmessig samarbeid med et annet teater der språklig mangfold er i fokus (spørreundersøkelsen, Teater C). Det er interessant å lese

at Teater C opplevde ansettelsen av en skuespiller med nedsatt funksjonsevne (og de positive tilbakemeldingene som kom av dette) som en «vekker» for hva bredden i mangfoldsarbeid handler om. Dette viser til hvordan et (i dette tilfellet kunstnerisk) valg var med på å kanskje endre både teatrets og publikums opplevelse av hva de kunne vente å se på teaterscenen. Denne «vekkeren» henviser til et skift i publikums habitus, som jeg vil komme tilbake til i kapittel 8.4.1. Teater D sammenlikner mangfoldsbegrepet med representasjon, og viser til en bred definisjon av ordet. Samtidig vektlegger de at mangfold er «et komplekst ord som stadig er i utvikling». I sitt svar inntar Teater D en flytende forståelse av begrepet ved å si «vi lærer hele tiden, og vårt blikk og perspektiv forandres». Samtidig trekker de frem at de enda har et stykke vei å gå med tanke på mennesker med funksjonsvariasjon. Til slutt i sitt svar viser Teater D til debatten rundt Teater Manu (Norges eneste profesjonelle teater som har tegnspråk som scenespråk), og hvordan norske teatre er «i grenseland når det gjelder faktisk diskriminering» (Spørreundersøkelsen, teater D). Den siste delen av Teater D sitt svar viser til en langt større debatt rundt valget av den nye teatersjefen ved Teater Manu. Jeg kommer ikke til å utdype denne debatten noe videre i denne oppgaven, da Teater Manu ikke er en av respondentene og dermed ikke får mulighet til å presentere sin side av saken. Derimot vil jeg diskutere noe av den tematikken Teater D løfter frem når de skriver at norsk teater er «i grenseland når det gjelder faktisk diskriminering» i kapittel 8.3. Slik eksemplene over viser, begynner noen teatre allerede i definisjonen av begrepet mangfold å reflektere rundt arbeidet ved sine institusjoner. Spesielt når det gjelder funksjonsmangfold, som både trekkes frem som en suksesshistorie hos Teater C og som et område der det er forbedringspotensial i Teater D. Et av teatrene fra tabell 6.2.1 svarer at de ikke har noen definisjon: «Vi må være ærlige og innrømme at vi ligger for langt etter. Både når det gjelder aktører, publikum og tilfang av tematikk. Vi må jobbe bedre og mer» (Spørreundersøkelsen, Teater E).

Tre av teatrene trekker frem fokus på språklig mangfold. I kapittel 4.2 «En kulturpolitisk definisjon av mangfold» beskrev jeg begrepet mangfold som en paraplybetegnelse. Her henviste jeg til at mangfoldsbegrepet ofte ser ut til å bli brukt uten å avgrenses, i sammenhenger der det handler om en smal begrepsforståelse. Teatrene som trekker frem språklig mangfold i sine svar, beveger seg innenfor en smal forståelse av mangfoldsbegrepet. I stedet for å fokusere på flere områder tar for seg en avgrenset del av begrepet, i dette tilfellet språk. Teater F skriver at deres

mandat er å speile nynorsk og dialekter fra regionen, og legger dermed til grunn et naturlig fokus på språklig mangfold og minoritet i kraft av dette. De sier at de ellers er «medvitne på at mangfold skal speiles både i de historiene de formidler, hvem man treffer på scenen og blant publikum». Mangfold for dem blir dermed en «etnisk storhet, et språklig fokus, men også et medviten om å utfordre fordommer og romslighet i den norske identiteten. Dette kan også omhandle kjønnsidentitet og seksuell legning» (Spørreundersøkelse, Teater F). Teater O skriver at mangfold for dem omhandler å leve med flere kulturer. De skriver så at «[d]et skal være flere språk som førstespråk» (Spørreundersøkelse, Teater O). Et annet teater som deler denne oppfattelsen, er Teater N. De er enda klarere i sin avgrensning og forståelse av mangfoldsbegrepet i sitt svar: «[...]for oss er det i første rekke mangfoldet i det samiske samfunnet [som] er representert hos oss, dvs. sørsamisk, østsamisk, lulesamisk, nordsamisk. Alle disse områdene har egne språk og også kulturforskjeller.» (Spørreundersøkelse, Teater N).

Ved Teater G har de valgt å definere mangfold gjennom tre perspektiver: Brukermangfold, innholdsmangfold og skapermangfold. «Satsningen på mangfold er forankret i husets strategi, i tillegg har vi en egen strategi for mangfold. Denne er todelt. Den ene delen består av mangfold direkte koblet til driften i teatret (representasjon i organisasjon, på scenen, i kunstneriske team og i repertoar), den andre delen handler om utviklingsprosjekter med valgte satsningsområder for hver periode. [...]» (Spørreundersøkelse, Teater G). Ut ifra Teater G sitt svar kan jeg ikke se at de har en klar definisjon av hva deres teater mener med mangfold. Derimot har de valgt å dele inn mangfoldsbegrepet i forhold til ulike deler av virksomheten, for på den måten å formulere strategiske fokusområder for sitt videre arbeid. Ut ifra mine observasjoner, har dette teatret med suksess presentert sine strategier og sitt arbeid knyttet til funksjonsmangfold på blant annet kulturkonferanser. På en av Kulturtankens fagdager i 2021, kunne Teater G vise til gode resultater av tiltak de hadde gjort for å tilrettelegge for et publikum med funksjonsvariasjon. Jeg vil diskutere det smale og brede mangfoldsbegrepet videre i kapittel 8.1.

Oppsummert har jeg gjennom spørreundersøkelsen funnet ut at 12 teatre (70 % av dem som har svart) bruker en bred mangfoldsdefinisjon i sitt strategiske og praktiske mangfoldsarbeid. Jeg har også sett at flere viser til tildelingsbrevet fra Kulturdepartementet. Noen har valgt å redefinere

mangfold til det engelsk forankrede begrepet diversitet, mens andre har delt opp den brede definisjonen for å gi tydeligere og mer konkret fokus til noen underkategorier.

7.2 Har teatre opplevd økt mangfold siden mangfoldsåret i 2008?

«Mangfoldsåret 2008» var en politisk satsning under Stoltenberg II-regjeringen, iverksatt for å styrke kulturelt mangfold, i forlengelse av UNESCOs konvensjon av 20. oktober 2005 om å verne og fremme et mangfold av kulturuttrykk (Kultur- og Kirkedepartementet, 2005-2006, s. 1). UNESCOs konvensjon viser til at kulturpolitikken i Norge og mange andre land er basert på en erkjennelse om at markedskrefter og konkurranse ikke er tilstrekkelig grunnlag for «å sikre et mangfoldig og kvalitativt godt kulturliv i en verden med økende globalisering». Man må ha en målrettet kulturpolitikk for å sikre kulturelt mangfold fastslo den norske regjeringen, og utnevnte med det 2008 som markeringsår for kulturelt mangfold (Kultur- og Kirkedepartementet, 2005-2006, s. 2). Målet for mangfoldsåret var «å øke innbyggernes muligheter til å delta i og oppleve det mangfoldet av kulturuttrykk som dagens norske samfunn faktisk kan frambringe». Det skal også utvikles arenaer og tiltak som stimulerer til samarbeid og samhandling mellom majoritets- og minoritetskulturer. I tillegg skal institusjoner og organisasjoner som mottar offentlig støtte til kulturaktiviteter i større grad avspeile det kulturelle mangfoldet som finnes i dagens Norge. Et mer langsiktig mål er å øke innbyggernes kunnskap om og respekt for kulturelt mangfold som en nødvendig og positiv dimensjon ved det norske samfunnet (Kultur- og Kirkedepartementet, 2005-2006, s. 8).

På spørsmålet om teatrene har opplevd en økning i mangfold de siste 10 årene, siden «Mangfoldsåret 2008», så vi av tabellen i kapittel 6.2.2 at 13 teatre svarte ja. Noen av teatrene trekker i sine svar frem en økning i form av søkermasse til stillinger som utlyses, eller flerkulturelle ansettelse og samarbeid. Teater C forteller at de opplever mangfold med «flere flerkulturelle aktører og et større fokus på mangfold både med tanke på etnisitet og uensartethet i befolkningen» (Spørreundersøkelsen, Teater C). Teater H skriver at det med årene har blitt et større tilfang på skuespillere og kunstnere med annen kulturell bakgrunn enn det tradisjonelle norske, og at det igjen har gitt bredere representasjon på scenen. I tillegg mener teater H at mangfoldsbegrepet har blitt utvidet de siste årene, og gjort teatret og andre institusjoner oppmerksomme på behovet for representasjon også innen andre områder, som for eksempel

alder, seksuell identitet og kroppsfasong (spørreundersøkelse, Teater H). Teater E ser, på samme måte som Teater H, en sammenheng mellom dem som ansettes og dem som ser på. De skriver at de har hatt flere samarbeidsprosjekter hvor de har nådd nye publikumsgrupper (spørreundersøkelse, Teater E). Teater I viser til statistikk som sier at omtrent 25% av deres publikum er førstegangsbesøkende, som et bevis på deres økning i mangfold (spørreskjema, Teater I). Teater G mente å kunne se en marginal total økning av mangfold mellom 2008 og 2019, men at de opplevde tendens til økning ved større musikalske produksjoner (spørreundersøkelse, Teater G).

Tre av teatrene trakk frem at de opplevde økning i mangfold gjennom å spille på nye arenaer. Et av disse teatrene var Teater F, som skriver at «Mangfoldsåret i 2008 gjorde at vi var ekstra fokusert på mangfold. Vi hadde en lang satsning på ordløse, musikalske forestillinger for barn [...] der vi spilte t.d. på asylsenter og der vi tok kontakt med innbyggere fra andre nasjoner for at de skulle komme som publikum». Teatret viser videre til andre forestillinger de har spilt etter mangfoldsåret, med instruktører, skuespillere og forfattere med opprinnelse utenfor Norge i de kunstneriske teamene i sine forestillinger (Spørreundersøkelse, Teater F). Med sitt svar er Teater F det eneste teatret i denne spørreundersøkelsen som viser til at «Mangfoldsåret 2008» påvirket måten de arbeidet med språklig og etnisk mangfold ved sin institusjon. De er også det eneste teatret som viser til produksjoner de har hatt i ettertid som et resultat av sine erfaringer fra mangfoldsåret. Teater J trekker i sitt svar frem forestillinger gjennom Den Kulturelle Skolesekken (DKS), Den Kulturelle Barnehagen og digital strømming av forestillinger til institusjoner som sykehjem og fengsel, som positive erfaringer med økt mangfold ved deres institusjon (spørreundersøkelse, Teater J). I kapittel 6.1.1 beskrev jeg DKS som et nasjonalt kulturpolitisk tiltak om å eksponere barn i grunnskolen for profesjonell kunst. Den Kulturelle Barnehagen er så vidt jeg kan se ikke like landsomfattende. Likevel er det nærliggende å tenke at dette også er et kulturpolitisk tiltak som gir barnehagebarn mulighet til å oppleve profesjonell kunst spesielt tilpasset sin aldersgruppe. Teater K svarer at de har hatt et mer sammensatt repertoar de siste 10 årene. De forteller om sin skuespillerutdanning som har vært med på å påvirke mangfoldet både på deres egen og andres teaterscener, samt innenfor film og tv-serier (spørreundersøkelse, Teater K). Det kan også legges til at Teater K, og andre teatre, i de senere årene har laget steds spesifikke forestillinger utenfor sitt eget teaterhus. Vi har også sett av svarene

fra Teater F og J at de har turnert med forestillingene sine (enten fysisk eller digitalt) til publikum som ikke har hatt mulighet til å komme til dem. Med nye forestillingsarenaer inviterer ikke bare teatrene nye publikumsgrupper til seg, men de tar også initiativ til å flytte teatret ut til publikum i deres nærmiljø – et tiltak jeg vil diskutere nærmere i kapittel 8.4.

Tre teatre har, slik tabellen i 6.2.2 viser, ikke opplevd en større økning i mangfold enn de vanligvis opplever. Teater N skriver blant annet at de alltid har «arbeidet med mangfold, spesielt innenfor den samiske kulturen, men også i samarbeid med andre urfolk» (Spørreskjema, Teater N). Teater P skriver de over lengre tid har hatt en mangfoldig organisasjon, både blant utøvere og resten av de ansatte. De legger også til at de ikke har ført statistikk eller definert mangfold i sin rapportering tidligere og dermed ikke kan si noe om hvordan dette eventuelt har forandret seg siden 2008 (Spørreundersøkelse, Teater P). Teater B skriver at «[d]et har vært et økt tilfang av skuespillere på lengre og kortere kontrakter». De legger også til at det ikke har vært en systematikk i «dette arbeidet, som har medført at det har blitt variasjoner fra år til år». Med «dette arbeidet» leser jeg at Teater B sikter til arbeidet med etnisk mangfold blant sine skuespillere. Samtidig forteller de om en større grad av diversitet ved andre avdelinger i sin institusjon (Spørreundersøkelse, Teater B). Teater N, P og B sine svar viser at de har opplevd en gradvis økning i mangfold, både før og etter 2008, uten å knytte dette spesielt til den kulturpolitiske satsningen om å ha et mangfoldsår. Slik jeg leser både deres og andre teatres svar på dette spørsmålet, forstår jeg at dette gjelder for flere teatre. Det kan se ut til at mangfoldsåret i seg selv ikke har hatt så store kulturpolitiske virkninger innenfor teaterfeltet som man kanskje kunne trodd etter å ha lest målene for markeringsåret i stortingsmelding 17 (2005-2006), som ble nevnt innledningsvis i dette kapitlet.

Spørsmålet teatrene ble stilt, om deres teater har opplevd en økning i mangfold de siste 10 årene, er ikke ment å være basert på statistikk eller tall, men om hvorvidt teatret selv har en (kvalitativ) opplevelse av økt mangfold. Når for eksempel Teater K skriver i sitt svar at deres skuespillerutdanning har påvirket mangfoldet ved egen og andres teaterscener i tillegg til i film og tv-serier, handler det om deres opplevelse, og vil på den måten bare være en del av en sannhet. Det medfører riktighet at flere skuespillere som har utdannet seg hos Teater K har fått roller andre steder, og at det etniske mangfoldet har økt mange steder grunnet dette. Samtidig

ønsker jeg å nyansere bildet noe, da også skuespillere som har utdannet seg ved andre institusjoner har bidratt til økt mangfold. Et annet teater som må trekkes frem her, er det ene teatret som svarte at de ikke hadde opplevd økt mangfold. At et teater ikke har opplevd noen form for forandring i forhold til hvem som jobber for dem, i sitt publikum, eller i sitt repertoar i løpet av 10 år høres lite sannsynlig ut. Grunnen til at jeg påpeker dette er for å understreke at opplevd økning (slik spørsmålet spør om) og faktisk økning av mangfold, må forstås nettopp slik – som en subjektiv mening og ikke objektivt fakta. Dette gjelder alle teatrene som svarte på dette spørsmålet i spørreundersøkelsen, også det teatret som svarte at de ikke hadde opplevd økt mangfold. Et viktig premiss for både spørsmål og svar, er at de norske institusjonsteatrene er basert på en modell der teatersjefen gjerne er ansatt på åremål, og at den kunstneriske staben ofte varierer ut ifra hvem som har det øvrige ansvaret for kunstnerisk kvalitet og uttrykk. I løpet av 10 år vil de fleste teatre mest sannsynlig ha hatt flere teatersjefer, og vil i så tilfelle oppleve en variasjon i uttrykk og publikumstilfang bare på grunn av det.

Av teatrene som svarte på dette spørsmålet, skrev 76% at de opplevde en økning i mangfold. Samtidig var det kun et av dem som i sitt svar knyttet denne økningen til mangfoldsåret. I etterpåklokskapens lys ser jeg at spørsmålet er formulert ganske upresist, noe jeg vil komme tilbake til i kapittel 9.2. Til tross for at «Mangfoldsåret 2008» ikke ser ut til å ha hatt den store påvirkningen på teaterfeltet Stortingsmelding 17 (2005-2006) *2008 som markeringsår for kulturelt mangfold* kanskje ga inntrykk av at det skulle ha, er mangfold stadig en viktig del av den offentlige kultur- og samfunnsdebatten. Jeg mener derfor det blir galt å skulle konkludere med at «Mangfoldsåret 2008» ikke hadde noen påvirkning. I første avsnitt av dette kapitlet nevnte jeg noen av målsettingene for mangfoldsåret. Gjennom teatrenes svar i denne undersøkelsen, i kulturpolitiske samfunnsdebatter og forskningsrapporter, mener jeg det kan bevises at disse målene fortsatt er aktuelle, og fortsatt kan arbeides med. Dermed er svaret på om teatrene har opplevd økning i mangfold siden «Mangfoldsåret 2008», er et klart ja – selv om denne økningen ikke nødvendigvis kan knyttes til selve mangfoldsåret.

Stortingsmelding 17 har i avsnittet om «Kulturpolitiske utfordringer» skrevet at det i kunstfeltet «må sikres gode rammevilkår for institusjonene og stilles krav til fornyelse». Samtidig tydeliggjøres det at «mye er opp til institusjonene selv for at de skal lykkes i å revurdere og

supplere sitt tradisjonelle verdigrunnlag». Videre står det at «det langsiktige målet er at kulturelt mangfold skal inngå som en naturlig del av institusjonenes ordinære virksomhet» (Kultur- og Kirkedepartementet, 2005-2006, s. 7). Det kan med andre ord legges krav og målsettinger fra politisk hold gjennom for eksempel tildelingsbrevet fra KUD, eller gjennom særskilte pengepotter definert til spesifikke forhold. Til sist er det teatrene selv som må formulere sitt eget verdigrunnlag, og utvikle egne strategier og praksiser ved sine institusjoner. Dette gjelder også strategier og praksiser knyttet til mangfold.

7.3 Hvordan arbeider de enkelte teatrene med mangfold?

Hvordan norske offentlig finansierte teatre arbeider med mangfold er denne oppgavens hovedproblemstilling. Formålet med de kvantitative, reflekterende, spørsmålene i spørreundersøkelsen var å kartlegge teatrenes egne opplevelser av sitt mangfoldsarbeid. I det ene spørsmålet spurte jeg direkte (etter først å ha bedt teatrene definere mangfold), hvordan deres institusjon arbeidet for økt mangfold. Dette kapittelet er med andre ord ikke ment å svare på selve hovedproblemstillingen, som handler om hvordan norsk statlig finansiert teater generelt arbeider med mangfold. Dette kapittelet er ment å gi et innblikk i teatrenes egne opplevelser av sitt arbeid med mangfold.

Tabellen i kapittel 6.2.3 viser en spredt, men samtidig tydelig inndeling av teatrenes arbeid med mangfold. Til sammen har 15 av 17 teatre vist til ulike områder i sitt virke der de arbeider for økt mangfold ved sine institusjoner. Som nevnt tidligere vil de kvalitative svarene vise at flere teatre kan passe inn i flere av de inndelte kategoriene. Kategoriene med flest svar var «i arbeidet med publikumsutvikling», «i ansettelse og rekruttering av unge og utdanning ved institusjonen» og «i ansettelse av stab og skuespillere». Disse kategoriene hadde til sammen 12 svar.

Teatrene som fremhever publikumsutvikling i sine svar er blant annet Teater A, M og L. Teater A skriver at de arbeider aktivt for å tiltrekke seg søkere med flerkulturell bakgrunn, i tillegg til at de har kvotert inn både teknisk og administrativt personell med flerkulturell bakgrunn. De arbeider også «for å nå andre publikumsgrupper enn den tradisjonelle». Teater A kunne også fortelle at de i nyere tid har ansatt en ekstra person i sin markedsavdeling kun med formål om å jobbe inn mot nye publikumsgrupper (spørreundersøkelse, Teater A). Teater M skriver at de har

fokus på mangfold og inkludering på tre områder: publikum, utøvende kunstnere og skapende kunstnere. Deres arbeid handler om «å senke terskelen for å gå i teatret, møte publikum i deres nærmiljø, samt formidle andre historier». De ønsker å «stimulere til en bredere og mer mangfoldig rekruttering til kunstutdanningene gjennom deltakende scenekunstprosjekter rettet mot barn og unge i deres nærmiljø.» I tillegg kan de fortelle om lokale samarbeidspartnere og organisasjoner som arbeider for kommunale «områdeløft» (spørreundersøkelse, Teater M). Ved å sette tydelige mål blir det enklere å bestemme tiltak og ta valg. Det Teater M beskriver i sitt svar om arbeidet med mangfold høres for meg ut som en klar strategi på lik linje med Teater G (i kapittel 7.1). Her har mangfoldsarbeidet blitt delt inn, ikke etter hvordan mangfold skal defineres, men ut ifra på hvilke områder innenfor virksomheten man jobber med det. Å senke terskelen for å gå i teater, møte publikum i deres nærmiljø og stimulere til en bredere og mer mangfoldig rekruttering til kunstutdanningene, er alle tiltak som flytter teatret nærmere sitt publikum. Teater L skriver at flerkulturelt arbeider de «med ulike tiltak som både går over tid eller er temporære og prosjekttilknyttet. Disse faller igjen under kunstneriske prosjekter og publikumsutviklende prosjekter.» De skriver videre at de har gjort «konkrete forestillingsrelaterte tiltak med alder og kjønn», men at de har «gjort lite arbeid når det kommer til fysiske og/eller psykiske utfordringer, både når det kommer til publikum og aktører» (spørreundersøkelse, Teater L). Det er for meg litt uklart hva slags tiltak Teater L sikter til når de skriver at de flerkulturelt har arbeidet med ulike tiltak over tid, eller tiltak som er «temporære og prosjekttilknyttet». Generelt har vel alle kunstneriske- og publikumsutviklende prosjekter en form for mangfoldrelatert arbeid i seg, dersom man ser tilbake på arbeidet som er gjort og hvem som kom og så på. Her skulle jeg ønske Teater L kunne fulgt opp sitt noe svevende utsagn med konkrete eksempler på tiltak, samt tiltakenes virkning. Teater L skriver også at de har gjort konkrete forestillingsrelaterte tiltak med alder og kjønn. Ut ifra et søk på teatrets hjemmeside, kan jeg se at de har et ung-program i form av en teaterskole for ungdom. Dette kan være et godt tiltak for å nå ut til et vanskelig publikumssegment. I tillegg kan det å rekruttere unge talenter være et godt tiltak for økt aldersmangfold. Teater L sitt arbeid med alder og kjønn beveger seg inn mot den smale begrepsforståelsen av mangfold, der en deler opp mangfoldsbegrepet i mindre og mer konkrete deler. For Teater L blir det her snakk om alders- og kjønns mangfold/-balanse. Til sist i sitt svar skriver Teater L at de har gjort lite arbeid når det kommer til fysiske og/eller psykiske utfordringer blant publikum og aktører. Arbeidet det da henvises til faller inn under

begrepet funksjonsmangfold, et område flere teatre viser til som en utfordring i sine svar. I kapittel 7.1 skrev et annet teater at norske teatre er «i grenseland når det gjelder faktisk diskriminering». Problematikken med funksjonsmangfold og ansettelsespolitikk vil bli diskutert nærmere i kapittel 8.3.

To andre teatre, som også deler opp mangfoldsbegrepet i en smalere begrepsforståelse i sitt svar, er Teater N og O. Begge teatrene vektlegger viktigheten av å tilrettelegge for flere språk. Teater O skriver at deres ønske er å «integre skuespillere som vil og kan snakke samisk, og som lever sitt hverdagsliv med minst to kulturer og to språk som et naturlig innslag i hverdagslivet (Spørreundersøkelse, Teater O). Teater N skriver at de, gjennom å tilrettelegge for flere språk, søker etter «både kunstnerisk og teknisk personale fra ulike samiske områder [...]». De skriver at de prøver å rekruttere samisk ungdom fra ulike områder til sine produksjoner. Teater N legger til at de søker samarbeid med andre institusjoner, «spesielt i forhold til andre urfolksinstitusjoner (internasjonalt), for samarbeid, gjestespill og utveksling» (spørreundersøkelse, Teater N).

Flere teatre trakk i sine svar frem arbeid rettet mot barn og unge gjennom «ansettelse og rekruttering av unge og utdanning ved institusjonen». Teater B skriver blant annet at de har et barne- og ungdomsteater der de «aktivt søker å rekruttere barn med minoritetsbakgrunn som med tiden skal bekle forskjellige disipliner i norsk teater.» I tillegg arbeider de med økt mangfold som en pilar i sitt strategiarbeid, og utfordrer «hele næringskjeden via forum som NTO (Norsk teater- og orkesterforening), Kulturrådet og NTLF (Norsk teaterlederforum) for å påvirke utdanningsinstitusjonene til å utdanne en større andel diversitet i sine studenter.» Her påpeker Teater B at det til nå ikke har vært utdannet noen skuespillere fra KHIO (Kunsthøyskolen i Oslo) med funksjonsnedsettelse, og at det finnes mange avgangskull fra skuespillerutdanningen på KHIO der ingen skuespillere er fra utenfor Skandinavia. Teater B peker også på utfordringen med at de tilbyr jobb og oppgaver de anser som tiltrekkende, men så takkes det nei da kandidatene har andre tilbud fra storbyer eller i film/TV de heller ønsker å prioritere (spørreundersøkelse, Teater B). Hvorvidt jobbene og oppgavene er så tiltrekkende som Teater B mener de er, er vanskelig å gi et objektivt svar på. Det er mange faktorer som kan påvirke ens opplevelse av et jobbtillbud, for eksempel kan jobbens beliggenhet ha betydning for hvor tiltrekkende en aktør anser den å være. Andre faktorer kan være stykkevalg, ressurser tilgjengelig

og arbeidsmetode. Lønn kan også være en faktor, samtidig har jeg valgt å ikke vektlegge det her, da de statlig støttede institusjonene oftest tar utgangspunkt i en fast lønnstariff.

Et annet teater som trekker frem rekruttering og utdanning ved sin institusjon er Teater K. Teater K har opprettet et bachelorprogram «for skuespillerstudenter med familiebakgrunn utenfor Europa». Med dette prosjektet har de «redefinert og utvidet sin opprinnelige oppgave». Teater K ønsker med sitt utdanningsprogram å synliggjøre at hovedstaden lenge har vært en etnisk sammensatt og mangfoldig by. Deres bachelorprogram fikk tildelt midler fra Kulturdepartementet, men var langt i fra fullfinansiert. Det opprinnelige målet var å uteksaminere to kull skuespillerstudenter, men de endte med å uteksaminere tre kull. Igjen skriver Teater K at de «kan konstatere at mangfoldet ved norske scener, i norsk film og tv-produksjoner er vesentlig økt som resultat av denne satsningen». Samtidig legger de vekt på at deres virke ikke er å være en utdanningsinstitusjon, men å spille teater. Initiativet med et bachelorprogram var dermed aldri ment som en permanent studieretning. Til tross for dette har Teater K valgt å utvide konseptet med profesjonell utdanning av et etnisk mangfold ved å selv utdanne «de kunstneriske premissleverandørene, regissørene og scenografene». I kapittel 7.5 vil det også komme frem at Teater K er et av flere teatre som peker på at mangfoldet i de kunstneriske yrkesgruppene ikke er så stort. Jeg mener deres initiativ, om å opprette en utdanning der de utdanner menneskene de trenger for å oppnå et større etnisk mangfold ved sitt (og andre) teatre, er imponerende. Spesielt fordi dette arbeidet ser ut til å ha hatt gode resultater over flere år. Utover å ha etablert en profesjonell midlertidig utdanning av skuespillere og kunstnerisk personell, har Teater K også utvidet institusjonen med en scene på andre siden av byen, i en bydel som sjeldent er representert blant publikumet som kommer til hovedscenen (spørreundersøkelse, Teater K). Vi ser dermed at Teater K på samme måte som Teater F og J (i kapittel 7.2) og Teater M (i forrige avsnitt) møter nye publikumsgrupper ved å fysisk flytte teatret til deres nærmiljø. I stedet for å belage seg på at repertoar og kunstnerisk personal vil trekke publikum til teatret, kommer teatret til publikum.

Teater I skriver også om å ta teatret til sitt publikum. De forteller om strømming av forestillinger for et verdenspublikum, gratis arrangement på ulike arenaer og tett samarbeid med den lokale DKS-ordningen. De forteller også om et konsept der de samler amatører, studenter og

profesjonelle utøvere på samme scene i en uformell arena. Dette arrangementet er «svært populært blant publikum og et viktig samlingspunkt for sangmiljøet i byen». Teater I tilbyr også «universell utforming for syns- og hørselshemmede» på forestillinger ved sin institusjon. Her ivaretar de «publikummere med spesielle behov og tilbyr moderne teknologi til personer med nedsatt syn/hørsel». Teater I fører også et mentorprogram i sitt arbeid med «tilbud som skaper interesse for utvikling av unge talenter» (spørreundersøkelse, Teater I). Man kan argumentere for at konseptet Teater I presenterer, der de samler amatører, studenter og profesjonelle utøvere på samme scene i en uformell arena, er med på å omfordele det Bourdieu beskriver som «kulturell kapital» (eller makt) (Jakobsen i Bourdieu, 2002, s. XV). Slike samlinger Teater I beskriver, kan være med på å spre den kulturelle kapitalen blant dem som deltar. Dette kan igjen være med på å skape et mer inkluderende læringsmiljø, som igjen senker terskelen for andre å delta. Det skapes en positiv synergi mellom nye og gamle aktører i en uformell setting. Slik jeg forstå det er samlingene til Teater I et helårs-konsept. Det minner litt om spel-kulturen i Norge, som også samler amatører og profesjonelle til å stå på samme scene. Selv om spelene som regel skjer utendørs i sommerhalvåret, når teaterinstitusjonene holder stengt. Teater I skriver også at de har «universell utforming for syns- og hørselshemmede» på forestillinger ved sin institusjon. Dette er det eneste teatret som har trukket frem universell utforming som et tiltak i sitt arbeid med mangfold – men langt i fra det eneste teatret som tilbyr en slik utforming. Dette er noe jeg vil diskutere nærmere i kapittel 8.3.1.

Tre teatre har svart at de arbeider med mangfold «i det som settes på repertoar (i kombinasjon med hvem som spiller)». Teater C viser tilbake til sin definisjon av mangfoldsbegrepet, og deres positive opplevelse av å ha ansatt en skuespiller med funksjonsvariasjon (Spørreundersøkelse, Teater C). Teater J er litt mer utfyllende i sitt svar. De skriver at de ønsker et større mangfold på skapersiden, i de kunstneriske teamene og blant publikum. Videre skriver teatret at det i løpet av de siste årene har vært «en bevisst rekruttering av kvinnelige regissører, og man ser også på muligheten for å rekruttere og kvalifisere skuespillere og annet kunstnerisk personell med minoritetsbakgrunn». Teater J skriver også om samarbeid med ulike organisasjoner og nettverk for å skape og presentere prosjekt som kan nå et mer sammensatt publikum (spørreundersøkelse, Teater J). Jeg vil komme tilbake til det Teater J skriver om «bevisst rekruttering» i kapittel 8.2. I flere av teatrenes svar om sitt mangfoldsarbeid, legger jeg merke til at flere teatre skriver om

samarbeid på tvers av organisasjoner. Slike samarbeid mener jeg kan ha en god effekt, på samme måte som den positive synergien som jeg i forrige avsnitt skrev at kan oppstå på sammenkomstene til Teater I. Teater F skriver i sitt svar at deres teater har som tradisjon «å knytte til seg medarbeidere med annen etnisk og nasjonal bakgrunn». Teatret skriver videre at de «søker balanse i staben, både av hensyn til kjønn og nasjonalitet. De senere år har vi i større grad lagt et mangfoldshensyn inn i casting, også uavhengig av hva som ligger opplagt i dagen med hensyn til repertoaret». Teater F skriver videre at dette enda ikke er noe de har kommet langt nok med, men at de er bevisst på at «hudfarge ikke skal være avgjørende for hvilke roller man kan være aktuell for» – dette er en tematikk jeg vil komme nærmere inn på i kapittel 8.2. Teater F skriver også om sitt «flaggskipsprosjekt» der de i økende grad har «søkt forfattere med en annen etnisk bakgrunn.» Dette har resultert i to forfatterkontrakter for kommende produksjoner (spørreundersøkelse, Teater F). To teatre svarer at de arbeider «sporadisk og lite systematisk med mangfold».

Om en ser på teatrenes egne opplevelser av sitt arbeid med mangfold satt opp mot Pierre Bourdieus begreper kulturell kapital, habitus og symbolsk makt, blir det klart at deres arbeid kan ha stor påvirkning på fremtidens publikum. Horisonten for den kulturelle kapitalen utvides i det teatrene i stedet for å kun belage seg på at publikum kommer til dem, flytter teatret til publikum. For eksempel gjennom å spille på digitale flater, i Den Kulturelle Barnehagen eller DKS (slik Teater J svarte i kapittel 7.2.), eller på nyetablerte scener i drabantbyene rundt sentrumskjernen, som vi har sett i svarene fra Teater M og K i dette kapitlet. Ved å gjøre kunst og teater tilgjengelig for et større publikum, vil flere føle seg inkludert i det samfunnsmessige teater- og kunstlivet. Habitus, som handler om å følge de normene og reglene man er vant til, vil øke når man eksponeres for andre inn- og uttrykk enn de man er vokst opp med, og er vant til. På den måten vil den symbolske maktbalansen også være i utvikling, ettersom flere får mulighet til å påvirke det som vises eller uttrykkes på scenen. Jeg vil skrive mer om kulturell habitus, både fra et publikumperspektiv og teatrets perspektiv i kapittel 8.4. Ut ifra svarene teatrene gir om deres arbeid med mangfold, ser jeg at det trekkes frem mange gode tiltak. Dette er tiltak som både er ment å styrke teatrenes egne institusjoner, i tillegg til det lokale teatermiljøet og det større teaterfeltet. Jeg mener tiltakene og arbeidet som teatrene skriver om er oppløftende, og at disse

trolig vil gi positive ringvirkninger for senere generasjoner. Jeg opplever at dette viser en villighet til utvikling hos teatrene.

7.4 Påvirker mangfoldsarbeidet valg av repertoar?

Et teaters repertoar er deres samlede liste med forestillinger som spilles over en gitt sesong. Repertoaret er det som avspeiler hvilke fortellinger eller tematikker et teater mener det er viktig at blir løftet frem. For eksempel er det som regel alltid noen forestillinger som retter seg mot et yngre publikum: barn og ungdom. For meg gir det mening at publikum lenger nord ikke nødvendigvis har samme smak som publikum sør i landet, og at teatrenes programmering noen ganger kan ha et svært lokalt preg. Det pleier også å være forestillinger med nyskrevet dramatik, eller eldre manus i moderne iscenesettelse (slik som Ibsen eller Shakespeare). Jeg opplever at repertoaret til et teater sier mye om hvordan teatret ønsker å gjøre seg relevant for sitt publikum. Et tradisjonelt eksempel i repertoarvalg er juleforestillinger/familieforestillinger på senhøsten, disse trekker ofte stort publikum og sikrer dermed teatrene gode billettinntekter (Manglerød, 2021). Dette er ofte stykker som nesten er garantert å tiltrekke seg et større publikum – er det noe teatret tenker på i sine stykkevalg? Her vil jeg også legge til at et repertoar varierer med hvem som er teatersjef, da det er teatersjefen som sitter med det øverste kunstneriske ansvar. Repertoarvalg er ofte et samarbeid mellom et kunstnerisk råd og/eller et dramaturgiat, med teatersjef som endelig beslutningstager. I perioder der teatret skal få ny teatersjef løses repertoarkabalen noe ulikt, som regel er det et samarbeid mellom av- og påtroppende teatersjef. Jeg vil undersøke teatersjefens påvirkningskraft på sitt teater nærmere i kapittel 8.4.2. I dette spørsmålet ønsket jeg å finne ut av i hvor stor grad mangfoldsarbeidet inngår i det kunstneriske arbeidet ved teatrene. Derfor spurte jeg om mangfoldsarbeidet påvirker teatrets valg av repertoar.

Slik vi ser av tabellen i kapittel 6.2.4 svarer 14 teatre at mangfold spiller en rolle for deres stykkevalg. I de individuelle svarene er det flere teatre som skriver at de vektlegger en bred representasjon og «å speile» samfunnsmangfoldet i valg av repertoar. Teater B skriver at deres mangfoldsarbeid først og fremst utføres i måten de «forsøker å rekruttere på». De søker aktivt etter dramatik skrevet av folk med minoritetsbakgrunn som leses og vurderes av dramaturgiat og kunstnerisk råd. Teater B skriver også at de nylig har spilt en forestilling som omhandler

«samfunnets holdning til folk med funksjonsnedsettelse». Hovedrolleinnehaveren hadde ikke funksjonsnedsettelse (etter hva jeg har forstått), men forestillingen i seg selv var ment å løfte frem tematikk som «diskriminering, skam og utenforskap [...] gjennom eksempler på kroppslig forfall og sorteringssamfunnets holdning til det som står utenfor den ønskede «normalen» (spørreundersøkelse, Teater B). Teater F skriver at de i sitt repertoar har lagt vekt på å «skildre og utfordre samtiden med å sette fokus på toleranse og fordommer». Gjennom sine forestillinger ønsker de blant annet å vise hvordan mangfold i samfunnet har utviklet seg, både ved å tematisere et stadig mer multietnisk samfunn, og toleranse og fordommer knyttet til seksuell legning (spørreundersøkelse, Teater F). Teater D skriver at mangfold er en naturlig del av deres valg av repertoar når det gjelder «tematikk, forfatterskap etc.». Her trekker de frem et eksempel på valg av barne- og familieforestillinger der de har tatt utgangspunkt i folkeeventyr utenfor Europa. «Det er viktig å fortelle disse historiene, da disse også er kulturhistorisk arv for nordmenn. Flere familier i Norge har f.eks. ikke noe forhold til Askeladden, men et sterkt forhold til Sinbad, Ali Baba og Sheherazade. Dette ønsker vi å representere på scenen.» (spørreundersøkelse, Teater D). Av svarene fra Teater B, F og D ser vi at de med sine repertoarvalg utfordrer den symbolske (usynlige) makten ved å endre publikums referanserammer med tematikken som presenteres på scenen. Når for eksempel Teater D tar et bevisst valg om å sette opp et ikke-vestlig folkeeventyr, bidrar de til å utvide teaterpublikumets forventningshorisont. Deres valg om å rokke ved – eller bevisst påvirke – den generelle oppfatningen av hva en kan forvente å se i teatret er også helt i tråd med Bourdieus argumentasjon og problematisering rundt den «generelle kulturen» som påvirker verdisetting av symbolske varer (se kapittel 3.2) (Bourdieu, 1993, s. 108). Dette vil jeg tilbake til i kapittel 8.4.1.

Teater M skriver blant annet at mangfold «spiller en rolle i den generelle sammensetningen av repertoaret slik at de kan nå så bredt ut som overhode mulig» (spørreundersøkelse, Teater M). Dette leser jeg som at Teater M, ved å ha et variert utvalg teaterforestillinger i sitt repertoar, prøver å nå ut til flere publikumsgrupper. Som et lite apropos her vil jeg trekke frem tabellene for antall produksjoner, forestillinger og publikum fra 2019 (se kapittel 6.1.1). Tabellene viste en klar variasjon i de ulike teatrene produksjonsvolum. For eksempel kan man se i tabellen for produksjoner i 2019 at noen teatre produserte mellom 1 og 10 forestillinger, mens andre produserte mer enn 30 forestillinger. Å kunne sette opp flere forestillinger, der hver forestilling

henvender seg til ulike mål-/publikumsgrupper, er et privilegium. Det handler om teatrets ressurser, både når det gjelder tid, økonomi og mennesker. Her er det nok stor variasjon mellom de teatrene som ligger i større byer og de i mindre distrikter. Noen teatre kan sette opp mange forestillinger, der hver forestilling retter seg mot en smal publikumsgruppe, eller der forestillingen eksperimenterer med nye sjangere eller metoder. Andre teatre, som ikke har mulighet til å sette opp like mange forestillinger, må tenke at hver forestilling skal treffe en større publikumsgruppe. At noen teatre ikke tør å utfordre sitt publikum ved å sette opp forestillinger som kanskje ikke blir godt mottatt, fordi de utfordrer og bryter med gjeldende normer, er på sett og vis forståelig. Det handler om å finne balansen, mellom å ivareta det tradisjonelle og samtidig gi plass til nye stemmer. Her ønsker jeg å trekke inn sosialantropolog Thomas Hylland Eriksens begrep multikulturalisme og den gyldne middelvei, der tradisjoner ivaretas, samtidig som nye kulturelle verdier får plass (Eriksen, 2007, s. 2). Stykkene som velges og dem som engasjeres i produksjonen vil ha betydning for hvilke publikumsgrupper teatrene tiltrekker seg. Noen teatre har mulighet til å produsere flere forestillinger enn andre, og kan derfor tillate seg å eksperimentere mer med det de setter opp. Det betyr ikke at de lar vær å sette opp tradisjonelle forestillinger, men at de kan gjøre dette i tillegg til forestillinger med mer moderne kunstuttrykk. På den måten finner de kanskje middelveien Eriksen skriver om. For de teatrene som ikke har mulighet til å ha like mange forestillinger i sitt repertoar kan en slik gylden middelvei oppleves vanskeligere.

Teater J skriver: «Vi skal løfte verdier som likestilling, mangfold og ytringsfrihet gjennom å skape engasjerende og underholdende forestillinger. Mangfoldsperspektiv og relevans blir diskutert i repertoarvalg. Tema knyttet til likestilling, seksuell legning og utenforskap er tatt opp i en rekke ulike forestillinger de siste årene.» I tillegg forteller Teater J at de praktiserer såkalt «fargeblind casting», som betyr at skuespillere engasjeres i forestillingene deres uavhengig av hudtonen de har (Spørreundersøkelse, Teater J). Et annet teater som nevner «blind casting» i sitt svar er Teater L og K. Teater L mener dette er «en naturlig konsekvens av et mangfoldig samfunn». De skriver i tillegg at de ønsker et «repertoar som tematisk gjenspeiler mangfold – også med tanke på et mangfoldaspekt utover det flerkulturelle» (Spørreundersøkelse, Teater L). Teater K skriver i tillegg til at «mangfold er en av flere vesentlige faktorer som spiller inn i repertoaret» at de «caster blindt», også når det kommer til kjønn. Da med et eksempel der tre

roller som ifølge både manus og forestilling var søstre, ble gitt til tre mennesker med ulikt utseende, og hvor en av dem var mann (Spørreundersøkelse, Teater K). Teater C skriver at de «for inneværende år har [hatt] som et premiss at minst en av våre produksjoner skal ha ikke-norsk rollebesetning». Dette er et mål de har gjennomført, og ønsker å videreføre som en regelmessighet så langt det lar seg gjennomføre (Spørreundersøkelse, Teater C). Til forskjell fra Teater J, K og L som «caster blindt» kan Teater C sin taktikk nesten se ut som en direkte kvotering av «ikke-norske» skuespillere. Jeg vil diskutere begrepet «blind casting» nærmere, i lys av Bourdieus begrep «usynlig makt», i kapittel 8.2.

Teater P viser til sin strategi, og tiltaket: «Opprettholde et mangfoldig, åpent, kreativt og teknisk sterkt kompani, der både erfarne og unge [utøvere] gis utviklingsmuligheter» (Spørreundersøkelse, Teater P). Tiltaket om å gi både erfarne og unge utøvere utviklingsmuligheter kan minne om mentorprogrammet til Teater I, på den måten at erfarne og unge utøvere jobber sammen. Samtidig er denne formuleringen ganske generell. Det er tross alt naturlig å gi plass til yngre utøvere når de eldre etter hvert pensjonerer seg. Teater P viser nesten utelukkende til sin strategi for 2019-2022 i sine svar. Svarene viser mål og tiltak, men det er vanskelig å lese konkret hvordan strategien reflekteres i deres arbeid ut ifra svarene de gir. Dette er noe jeg vil komme tilbake til i kapittel 7.5.

Tre teatre mente at mangfold i for liten grad spilte en rolle i valg av repertoar. Teater I skriver blant annet at det «først og fremst velges repertoar etter kunstneriske prioriteringer» (Spørreundersøkelse, Teater I). Teater I er det teatret som tidligere i spørreundersøkelsen har vist til at 25% av deres publikum er førstegangsbesøkende, som et bevis på en økning i mangfold ved deres institusjon. Det var også Teater I som fortalte om konseptet der de samler amatører, studenter og profesjonelle utøvere på samme scene i en uformell arena, samt tilrettelegging for dem med nedsatt syn/hørsel. Til tross for at repertoaret styres av «kunstneriske prioriteringer» uten å la mangfold være en tungtveiende faktor, virker det for meg som at Teater I likevel setter arbeidet med mangfoldet på agendaen ved sin institusjon. Teater Q skriver at til tross for at mangfold ikke har påvirket repertoarvalget de siste årene, så er det nå «endelig på agendaen» (Spørreundersøkelse, Teater Q). I dette kapitlets innledning nevnte jeg at repertoaret velges av teatersjefen, i samarbeid med et kunstnerisk råd og/eller dramaturgiat. Teater Q skriver at

mangfold nå «endelig er på agendaen». Det kan tyde på et skifte i lederskap ved teatret, der den nye teatersjefen vektlegger mangfold i større grad enn den tidligere teatersjefen kanskje gjorde. Bestemmelsen om å la arbeidet med mangfold få en større plass ved teatret og dets repertoar, kan også komme av endringer i nasjonale og/eller lokale kulturpolitiske mål og prioriteringer gjennom tildelingsbrevet. Dette er også noe jeg vil komme tilbake til i kapittel 8.4.

Samlet for svarene som er gitt på dette spørsmålet opplever jeg at de fleste teatrene er sitt ansvar bevisst når det kommer til å, gjennom sitt repertoarvalg, påvirke publikums oppfatning av hva den generelle kulturen anser som «godt» eller «riktig» teater. Flere teatre trekker inn begrepet «blind casting» i sine svar om repertoarvalg. Dette forteller meg at den kunstneriske staben, i arbeidet med mangfold, er like relevant for repertoaret som selve stykket. Altså er både skuespillere, hva stykket handler om, hvem som har skrevet det og når det ble skrevet, viktige elementer for teatrenes repertoarplanlegging.

7.5 I hvor stor grad er mangfold en faktor når teatre ansetter kunstnerisk personale?

I spørsmålet om mangfold som faktor når teatre ansetter kunstnerisk personale, omfatter dette også funksjoner som regissør, scenograf, dramaturg, kostymedesigner mm. Fra et mangfoldsperspektiv er det like interessant å se hvem som ansettes i funksjoner bak, som på scenen. Det kan både handle om hvordan stykker iscenesettes gjennom regi, kostymer og scenografi, men også hvem man lar ta del i produksjonsprosessen frem mot det ferdige kunstneriske produktet, selve forestillingen. Det er allerede beskrevet at de statlig finansierte teaterinstitusjonene mottar tildelingsbrev med målsettinger for teatret basert på kulturpolitiske føringer (se kapittel 4.1). Teatrene blir oppfordret til å jobbe etter formulerte, og samtidig tolkbare, mål. Hvilke stemmer som får slippe til på teatret er det teatret selv som bestemmer. Hvordan foregår ansettelsesprosessene innad i produksjonen? Er det regissør som velger de andre kunstneriske aktørene ut ifra sine kunstfaglige bekjentskaper, eller er det teatret som setter sammen et kunstnerisk team? Hvor mange (mangfoldsrelaterte) krav kan det stilles til en produksjon uten at kravene blir restriksjoner som oppleves å gå utover den kunstneriske kvaliteten? Noen kan tolke dette spørsmålet som om mangfold i seg selv går på bekostning av den kunstneriske kvaliteten. For mange krav kan oppleves begrensende på det kunstneriske spillerommet, derfor er det heller ikke utenkelig at noen også opplever at krav til mangfold kan

gå utover den kunstneriske kvaliteten. Om man velger kunstneriske aktører utelukkende av hensyn til mangfold (det være seg aldersmangfold, etnisk mangfold, funksjonsmangfold eller annet), og ikke på grunn av den kunstneriske kompetansen de sitter med, vil det gå utover den kunstneriske kvaliteten.

Som tabellen i kapittel 6.2.5 viser, og som vi skal se i teatrenes individuelle svar, varierte svarene mer her enn på tidligere spørsmål. Der noen teatre opplever en utfordring med å ha nok kvalifiserte søkere for å kunne få et bredere mangfold ved sine institusjoner, svarer andre teatre at mangfold er en naturlig del av deres ansettelsesprosess. Et annet svar som går igjen, er ønsket om mangfold.

Fire teatre skriver at de holder mangfold som et overordnet ønske til enkeltproduksjoner, men at de ikke setter det som et krav. Teater B skriver for eksempel at de «ønsker å være representative og speile en stadig økende diversitet i befolkningen. [...] Det er som regel regissørene som selv velger det kunstneriske teamet, men vi utfordrer regissørene til å prioritere mangfold i rollebesetning». De legger også til at deres teater har et fast ensemble, men at de forsøker å bruke det handlingsrommet de har utover det faste ensemblet til å utvide mangfoldet på kort og lang sikt (Spørreundersøkelse, Teater B). Teater L svarer i generelle termer at de «tenker at mangfold som ressurs ikke begrenser seg til noen få stillinger ved et teater, men at [det] bør gjelde øvrig kunstnerisk personale» (Spørreundersøkelse, Teater L). Her opplever jeg det som noe uklart hva Teater L sikter til når de skriver at mangfold «ikke begrenser seg til noen få stillinger ved teatret». Jeg forstår deres svar som at de mener mangfold bør være en faktor i ansettelsen av kunstnerisk personale – uten at dette er noe de utdyper. Teater A skriver at de ikke kan gradere i hvor stor grad mangfold er en faktor i deres ansettelser av kunstnerisk personale, annet enn å si «at det vektlegges». Teatret skriver også at de fra 2020 har «lagt stor vekt på å avdekke muligheter for å ansette personer med flerkulturell bakgrunn både på skuespillersiden og i kunstnerisk team» (Spørreundersøkelse, Teater A). Teater A skriver her om mangfold som faktor gjennom det smale mangfoldsbegrepet etnisk mangfold. Teater G skriver at hos dem ansettes kunstnerisk personale etter produksjonens og rollens behov. De forteller også at teatret nettopp hadde en omfattende ansettelsesrunde av nye skuespillere til sitt ensemble. «Her ble det tydelig vektlagt et ønske om bred representasjon i alder, kjønn, etnisitet og funksjonsevne»

(Spørreundersøkelse, Teater G). Uten at jeg har inngående kjennskap til hvilke skuespillere som ble ansatt i denne prosessen, har jeg tatt en titt på det ensemblet som presenteres på Teater G sin nettside. Ut ifra mine observasjoner vil jeg dele noen tanker: Først legger jeg merke til at Teater G har ansatt fra flere utdanningsinstitusjoner, dette kan bidra til et mer variert og mangfoldig knippe skuespillere. I aldersfordelingen av de som er ansatt kan jeg se at 15% er over 58 år og 25% er under 30 år⁴. Kjønnfordelingen er 55% menn, og av kulturelt mangfold ser det ut til at én skuespiller er med ikke-vestlig bakgrunn. Det ser ikke ut som at noen av skuespillerne i ensemblet har nedsatt funksjonsevne. Eksempelet med Teater G er ikke valgt ut fordi jeg opplever det som veldig forskjellig fra andre teatre. Poenget mitt med å ta frem dette eksemplet er at Teater G i sitt svar skriver at de har «et ønske om bred representasjon i alder, kjønn, etnisitet og funksjonsevne», uten at dette nødvendigvis kommer til uttrykk i ensemblet slik det presenteres på deres nettsider. Teater G er også et av de teatrene som tidligere i denne spørreundersøkelsen har vist til en omfattende satsning på mangfold forankret i institusjonens strategi. Eksemplet over viser derimot at det ikke nødvendigvis er en sammenheng mellom en strategiplan og et uttalt ønske om bred representasjon, og realiteten i institusjonens personale. Igjen, uten at jeg har videre kjennskap til selve ansettelsesprosessen eller dem som søkte. Dette er faktorer jeg mener burde tas med inn i den helhetlige vurderingen, for å få et nyansert bilde av prosessen. For alt jeg vet kan det ha vært få søkere som både kvalifiserte seg med skuespillertalent og erfaring, som samtidig møtte deres tydelig vektlagte ønske om bred representasjon. Dette er funn jeg vil komme tilbake til i diskusjonen rundt ansettelsespolitikk i kapittel 8.3.

Tre teatre svarte på spørsmålet om mangfold som faktor i ansettelsen av kunstnerisk personale ved å understreke utfordringen med å ha nok fagpersoner å velge mellom. Teater F skriver for eksempel at mangfold er et aktivt parameter i sammensetningen deres av et forfatterlag til en produksjon. De skriver at de har et økende fokus i casting og nevner (på samme måte som Teater J, K og L i kapittel 7.4) begrepet «blind casting». Jeg vil undersøke dette begrepet nærmere i kapittel 8.2. Videre skriver Teater F at de «enda opplever [...] utfordringer med representasjon i yrkesaktive profesjonelle aktører å velge mellom [...]». De understreker også at det kunstneriske

⁴ Det var ikke alle skuespilleres aldre som var offentlige. Aldersinndelingen er derfor en antagelse fra meg basert på når skuespillerne ble uteksaminert fra sine respektive utdannelseinstitusjoner.

kvalitetsperspektivet alltid veier tyngst. «Vi har lite fokus på mangfold i sammensetningen av kunstneriske team. Der er det ofte andre parameter som styrer». Teater F skriver at de flere ganger har søkt tilskuddsmidler for å kunne rekruttere og utvikle talenter med annen etnisk bakgrunn. «Dette arbeidet ligger enda fremfor oss, men er en artikulert del av vår strategi» (Spørreundersøkelse, Teater F). Teater D skriver at «samtlige teatre har en større utfordring jevnt over enn mange andre steder. Spesielt med tanke på etnisitet og flerkulturell bakgrunn. Vi har heldigvis kommet lengre innenfor mangfold av kjønn, legning, til og med funksjonsnedsettelse [...]. Selv om vi ikke har kommet veldig langt i sistnevnte kategori, er vi blitt denne utfordringen bevisst». Teater D skriver videre at «majoriteten av utøvende kunstnere som fungerer i [kunstneriske roller som regissør, scenograf, dramaturg, kostymedesigner mm.] er nokså homogene når det kommer til flerkultur.» (Spørreundersøkelse, Teater D). Teater K svarer også på dette spørsmålet med at «mangfold er en av flere faktorer. Samtidig er det også slik at i disse yrkesgruppene er mangfoldet ikke så stort» (Spørreundersøkelse, Teater K). Svarene fra Teater F, D og K understreker teorien om at til tross for at ønsket om bred representasjon er til stede hos flere teatre, er ikke dette alltid forenelig med det kunstneriske kvalitetsperspektivet. Likevel er det også mye som blir gjort. Som vi har sett av svarene over vet vi at Teater F gjentatte ganger har søkt midler for å rekruttere og utvikle talenter med annen etnisk bakgrunn. Vi så i kapittel 7.3 at Teater K, som tidligere har hatt et bachelorprogram for «skuespillerstudenter med familiebakgrunn utenfor Europa», nå har utvidet konseptet om profesjonell utdanning til å også omfatte «de kunstneriske premissleverandørene, regissørene og scenografene». Svarene indikerer at teatrene tar utfordringen om etnisk mangfold ved sine institusjoner på alvor. Samtidig er Teater F og K sitt virke først og fremst å produsere og spille teater, ikke å være en utdanningsinstitusjon. Denne problematikken strekker seg med andre ord lenger enn denne oppgavens problemstilling og avgrensninger. Jeg har likevel valgt å ta det med fordi jeg mener Teater K peker på en relevant problemstilling i ønsket om å ha nok aktører å velge mellom, som samtidig svarer til et ønske om bredt mangfold (det være seg etnisk mangfold).

Samtidig med at noen teatre opplever at søkergruppen i rekruttering- og ansettelsesprosesser er for homogen, er det fire teatre som har svart at mangfold som faktor i ansettelsesprosessen av kunstnerisk personale er en naturlig del av deres drift. Teater I skriver for eksempel at de har «engasjert kunstnere fra hele verden til oppsetninger. Vi har presentert kunstnere fra hele

Europa, Korea, Sør-Afrika, USA, Russland. Vi har hele veien valgt kvalitet over etnisitet eller bakgrunn i casting gjennom årene.» (Spørreundersøkelse, Teater I). Jeg leser deres svar som at selv med kvalitet som viktigste parameter i en ansettelsesprosess, så kan de likevel vise til bred representasjon i kulturelt mangfold. Teater P viser til tiltak i sin strategi der de blant annet ansetter på grunnlag av nytenkning i feltet, «internasjonalt tilstedeværende og med et mangfold i synspunkt, arbeidsmetodikk, ideologi og estetikk i en global kontekst» (Spørreundersøkelse, Teater P). På lik linje med Teater L i kapittel 7.3, skulle jeg også ønske at Teater P kunne fulgt opp sine svar, både dette og de foregående, med mer konkrete eksempler. Samtidig gir et søk på Teater P sine nettsider et tydelig bilde av et mangfoldig ensemble, både når det gjelder alder, etnisitet og utdannelse. Nettsiden underbygger derfor teatrets påstand om tiltaket «å opprettholde et mangfoldig, åpent, kreativt og teknisk sterkt kompani [...]» fra svaret om hvordan mangfold påvirker repertoaret. Deres strategi om å ansette på grunnlag av nytenkning i feltet, å være internasjonalt tilstedeværende og med et mangfoldig synspunkt, er også noe som kommer til uttrykk på deres nettside. Teater O svarer på spørsmålet at: «det er alltid avgjørende. De må alle ha et personlig syn og en relevant opplevelse av problematikken som arbeidet formidler.» (Spørreundersøkelse, Teater O). Et teater har også trukket frem kjønns mangfold som en faktor i ansettelsesprosesser av kunstnerisk personal. Teater J skriver: «Frem til nå har det vært kvinnelige regissører og scenografer som har vært et uttalt mål, men kulturell bakgrunn til de kunstneriske teamene er også kommet høyere opp på agendaen.» (Spørreundersøkelse, Teater J).

Tre teatre svarte at de vektlegger balanse i kunstnerisk team. Teater M skriver at de ønsker å «sikre et så velbalansert og bredt kunstnerisk felt som over hode mulig.» (Spørreundersøkelse, Teater M). Teater C mener det er flere ting som spiller inn i arbeidet med å sette sammen kunstneriske team som skal fungere godt sammen. Her ser de på hva produksjonen trenger spesifikt: «hvilke impulser er vi ute etter, hvem sitter på den kompetansen som behøves osv. For å oppnå et bredt tilbud er det naturlig å etterstrebe mangfold i kunstnerisk team. Dette er i stor grad en faktor for oss i repertoarleggingen.» (Spørreundersøkelse, Teater C). Teater H skriver at: «det er en bevisst holdning å balansere satsning på nye og andre stemmer i alle ledd med behovet for erfaring og kunstnerisk stabilitet. Etersom feltet har jobbet med dette noen år, dukker mangfoldet opp i flere og flere ledd.» (Spørreundersøkelse, Teater H). Svaret fra Teater H føles spesielt interessant etter å ha lest andre teatres etterspørsel etter bredere mangfold i søkergruppen

til ulike stillinger. Men, det jeg opplever at Teater H beskriver som «enkelt» når de skriver at mangfoldet «dukker opp i flere og flere ledd», kan også skyldes andre forhold enn at de er «bedre på å lete» enn Teater F, D og K. For eksempel kan Teater H's beliggenhet, menneskelige ressurser, størrelse eller lederskap ha betydning for søkermassen de tiltrekker seg.

To teatre svarer at de i for liten grad har hatt mangfold som en faktor i ansettelsesprosess av kunstnerisk personal. Teater Q følger i sitt svar opp med at «Det mest positive som kan sies i denne sammenheng er at vi har satt det på agendaen i både kunstnerisk råd og i styremøter.» (Spørreundersøkelse, Teater Q).

Jevnt over viser svarene på spørsmålet om mangfold som faktor i ansettelsesprosessen av kunstnerisk personal, at majoriteten av teatrene er sitt ansvar bevisst i ønsket om å sikre et mangfold, det være seg etnisk mangfold, funksjonsmangfold, kjønns mangfold, og språklig mangfold hos dem de ansetter. Samtidig er det flere som peker på utfordringen med å få et variert antall søkere som treffer kriteriene om god nok kompetanse, uten å være en såkalt «homogen søkergruppe». Det kommer frem at å ha et ønske om et bredt mangfold «på papiret» ikke nødvendigvis reflekteres i dem som faktisk blir ansatt.

8.0 Diskusjon av teatrenes svar

8.1 Det smale og brede mangfold

I kapittel 4.3 delte jeg mangfold som begrep inn i to deler: et smalt og et bredt mangfoldsbegrep. Det smale mangfoldsbegrepet avgrensner hvert enkelt område innenfor mangfold i definerte kategorier, for eksempel etnisk mangfold, kjønns mangfold, alders mangfold, funksjons mangfold mm.. Det brede mangfoldsbegrepet er et samlebegrep der alle de avgrensede definisjonene i det smale mangfoldsbegrepet er inkludert. I det første kvalitative spørsmålet teatrene svarte på, så vi at de fleste teatrene definerte mangfold gjennom et bredt mangfoldsbegrep. Her var det flere som viste til tildelingsbrevet fra KUD eller som brukte uttrykket «å speile samfunnet».

Jeg skrev i kapittel 7.1 at mangfoldsbegrepet ofte blir brukt som en paraplybetegnelse; at begrepet brukes uten å avgrenses i sammenhenger der det handler om en smal begrepsforståelse. Dette ble enda tydeligere da jeg sammenliknet svarene teatrene ga på dette første spørsmålet med

de fire siste. Til tross for at 70% av teatrene som svarte at de definerte mangfold gjennom en bred definisjon, viste arbeidet deres at de gjerne konsentrerte arbeidet sitt rundt smalere områder. Her var språklig mangfold, etnisk mangfold og kjønns mangfold gjengangere.

Funksjons mangfold var også et område innenfor mangfoldsarbeidet som ble trukket frem som viktig, men det var også et område flere mente de kunne jobbe mer med. Dette vil jeg komme tilbake til i neste kapittel.

Filosof Øyvind Olsholt skriver at det eksisterer en oppfatning om at å dyrke en bestemt del av mangfoldet er ensbetydende med å definere de andre delene som mindre viktig (Olsholt, 2010). Jeg mener at for at denne diskusjonen skal forbli konstruktiv, så er det viktig å legge til grunn at et teater ikke nødvendigvis kan omfavne hele spektret av det brede mangfoldet i sitt arbeid. Mange prosesser i inkluderingsarbeid er svært ressurskrevende, og noen prosesser går langt utenfor teatrenes rekkevidde. Da mener jeg for eksempel kulturpolitiske styringer, rekruttering til utdanning, holdninger i samfunnet, mm. Samtidig kan man lese ut ifra svarene som er gitt, at flere teatre likevel arbeider med dette. Et teater trakk spesielt frem sitt arbeid med å utfordre og påvirke utdanningsinstitusjonene til å utdanne et større mangfold av mennesker via forum som Norsk teater- og orkesterforening (NTO), Kulturrådet og Norsk teaterlederforum (NTLF). Noen teatre jobber med å opprette, eller har opprettet, høyere utdanning for å kunne rekruttere mer kompetanse med etnisk mangfold inn i teaterfeltet. Flere teatre tar bevisste valg rundt det de setter opp, med mål om å utvide sitt publikums forventningshorisont.

Noen av teatrene som svarte i denne spørreundersøkelsen skriver at de har en bred mangfoldsforståelse, men at deres mandat er innenfor smalere deler av mangfoldsbegrepet. Her var det spesielt det språklige mangfoldet som utpekte seg. To av teatrene viser til klare avgrensninger i hvordan de definerer og jobber med mangfold, med den samiske kulturen og det samiske språket. Et annet teater skriver at deres mandat er å speile nynorsk og dialekter i regionen. I forrige avsnitt skrev jeg at et teater ikke kan omfavne hele spektret av det brede mangfoldet i sitt arbeid, men jeg mener likevel at et teater kan være med å skape et bredt mangfold for feltet. I Norge har vi for eksempel et teater som utelukkende driver med

døvespråk⁵, og to teatre som arbeider for å fremme samisk kultur og språk. Deres arbeid i seg selv går inn under et smalt mangfoldsbegrep, og kan derfor kanskje kritiseres av noen for å arbeide for smalt. Samtidig er det viktig med nettopp de teatrene som utelukkende arbeider med å heve kompetansen og kunnskapen rundt noen av de smale mangfoldsbegrepene. Det betyr ikke at de teatrene som spesialiserer seg innenfor en smalere forståelse av mangfoldsbegrepet ikke også skal være bevisst andre typer mangfold. Alle teatre har et felles ansvar om å arbeide med mangfold, men når noen teatre spesialiserer seg innenfor en smalere del av mangfoldsbegrepet vil dette kunne være med på å løfte det totale mangfoldsarbeidet. På den måten arbeider alle de statlige finansierte teatrene samlet om et bredt mangfold i norsk teaterfelt.

8.2 En problematisering av begrepet «blind casting»

I spørsmålene om mangfold som påvirkning på valg av repertoar og mangfold som faktor i ansettelsen av kunstnerisk personale, er det flere teatre som understreker sin bruk av «blind casting». Begrepet «blind casting» er et uttrykk som benyttes når skuespillere ansettes i roller, der først og fremst hudtone (men også noen ganger kjønn) ikke er parameter for rollens ansettelsesgrunnlag. Dette krever en «blind» tilnærming til søkerne. For meg er «blind casting» et problematisk begrep, og jeg vil her forsøke å forklare hvorfor.

I lyset av Bourdieus begrep om usynlig makt (Bourdieu, 1996, s. 38) – den makten som utøves med delaktighet av dem som ikke vet at de ligger under for den, eller endatil utøver den – kan en argumentere for at såkalt «blind casting» ikke er så nøytralt som den gir seg ut for å være. For at et valg skal være nøytralt eller objektivt, bør man fjerne de faktorene som kan påvirke valget. I en mer tradisjonell jobbsøknadsprosess, der søker sender inn en søknad med CV for så å innkalles på intervju, finnes det i dag løsninger for å anonymisere søkeren. For eksempel kan datasystemer anonymisere søkers navn, og derfor la søknadsteksten eller CV-en legge grunnlaget for hvem som innkalles til intervju. For en skuespiller vil denne prosessen ikke fungere like godt, da en casting-prosess handler om å se hvordan skuespilleren arbeider, og samhandler med andre i produksjonen. Her løser nok teatre med faste ensembler og de teatrene som ansetter til

⁵ Teater Manu trekkes her frem som eksempel, fordi de er det eneste teatret i Norge som utelukkende produserer forestillinger med døvespråk som førstespråk. Utover å nevne dem her, kommer jeg ikke kommentere deres mangfoldsarbeid videre, da Teater Manu ikke er en av respondentene på min spørreundersøkelse.

enkeltproduksjoner ansettelsesprosessen på ulike måter. Ved en enkeltproduksjon kan det for eksempel regissøren som (i samarbeid med dramaturg og/eller teatersjef) påvirker utfallet av hvilken skuespiller som blir ansatt i en rolle, ut ifra visjonen om hvordan rollen og forestillingen skal være. Dette gjør valget subjektivt. I et ensemble vil det oftest være teatersjefen som tar et ansettelsesvalg ut ifra teatrets behov om å ha et bredt utvalg skuespillere å velge fra til fremtidige produksjoner.

Symbolisk makt avhenger av det som kalles logisk konformisme, en homogen oppfattelse av det som gjør en samstemthet mellom intellektene mulig (Bourdieu, 1996, s. 40). Ettersom nye ideer og kulturer kommer inn i samfunnet vårt, endres våre holdninger, og på den måten også den symbolske makten. Hva vi oppfatter som «normalt», eller «godt» teater er i konstant utvikling. Nye impulser endrer referanserammene i et samfunn. Det allmenheten en gang så på som usømmelig eller «dårlig» teater vil i dag kanskje bli sett på som både riktig og helt naturlig. Tanken om å ansette en skuespiller til en rolle uavhengig av kjønn eller hudfarge er sympatisk. Samtidig opplever jeg det som problematisk at noen påberoper seg objektivitet i valg av skuespiller til en rolle, i lys av det vi nå vet om hvordan «usynlig makt» fungerer i samfunnet. Begrepet «blind casting» er selvmotsigende fordi det fordrer at personen som ansetter ikke ser den som skal ansettes.

Et av teatrene som svarer at de praktiserer «blind casting», skriver om sitt arbeid med mangfold at de «ser på muligheten for å rekruttere og kvalifisere skuespillere og annet kunstnerisk personell med minoritetsbakgrunn». De skriver også at de, de siste årene, har arbeidet med en «bevisst rekruttering av kvinnelige regissører», noe som har vært et uttalt mål ved deres teater. Jeg mener det er utfordrende dersom institusjoner ser seg fornøyd med sitt mangfoldsarbeid fordi de bruker «blind casting». Slik eksemplet over viser er formuleringer som «ser på muligheten for [...]» og «bevisst rekruttering av [...]» to ganske ulike setninger, som også viser at det ene kanskje har større prioritet enn det andre.

Teatrets jobb er å utfordre og engasjere sitt publikum gjennom fortellingene som fortelles, og karakterene som opptrer på scenen. Dette kan være nettopp de ideene og inntrykkene som tvinger referanserammene våre frem i lyset og opp til diskusjon. Et teater skriver at de er bevisst

signaleffekten av ulik etnisk sammensetning på scenen. De viser også til en positiv opplevelse fra en produksjon der de ansatte en skuespiller med nedsatt funksjonsevne. De senere årene har det samme teatret hatt som premiss at en av deres forestillinger skal ha ikke-norsk rollebesetning. Man kan argumentere for at en slik form for kvotering kan være et nyttig hjelpemiddel i arbeidet med å normalisere hvem man ser på scenen, spesielt ved de teatrene der en sjeldent ser etnisk mangfold i produksjonenes rollebesetninger. Med kvotering kan man være med på å normalisere hvem man ser på scenen, som igjen er med på å utfordre den usynlige makten og den allmenne oppfattelsen av hva som er «godt» teater. Dette kan igjen gjøre at såkalt «blind casting» blir så nøytralt og objektivt som ordet gir uttrykk for å være. Samtidig mener jeg at det er et upresist og populistisk uttrykk, som teatre ikke er tjent med å bruke.

8.3 Ansettelsespolitikk

Flere av teatrene har i løpet av denne spørreundersøkelsen pekt på problematikken med å ha nok søkere til de stillingene som legges ut. Jeg viser til kapittel 7.5, eksempelet med Teater G som skrev de nettopp hadde hatt en omfattende ansettelsesrunde med et «tydelig ønske om bred representasjon [...]». Vi vet også fra tidligere svar Teater G har gitt, at de hadde en omfattende strategi ved sin institusjon for mangfold. Likevel var ikke dette noe som kom til uttrykk i ensemblet som var presentert på deres nettside. Teater B er også et av teatrene som skriver at de tilbyr jobb og oppgaver de anser som tiltrekkende, men at tilbudet ikke blir mottatt fordi kandidatene har andre tilbud de heller ønsker å prioritere. Her ser vi (på samme måte som tidligere) at også dette teatret tar mangfoldsarbeidet på alvor, med en klar definisjon av begrepet og tydelige strategier for sitt arbeid. Eksemplene over viser at det ikke er en direkte sammenheng mellom en omfattende strategi og et tydelig ønske om bred representasjon, og realiteten. Men hvorfor er det ikke slik? I kapittel 7.3 skrev jeg at det er mange faktorer som kan være med på å påvirke en persons motivasjon til å søke på en jobb, eller personenes opplevelse av jobbtilbudet. Her kan jobbets beliggenhet spille inn, arbeidsmetoder, kollegaer, øvrig ledelse, eller noe annet. Jeg har tidligere nevnt at selv om lønn kan være en faktor for eksempel i valget mellom å gjøre en film eller en forestilling, velger jeg å ikke vektlegge dette i argumentet for ansettelsespolitikk ved teatret. Grunnen er at de statlige finansierte teatrene i Norge oftest tar utgangspunkt i en fast lønnstariff, derfor er lønn sjeldent en avgjørende faktor for hvilket teater som velges.

I kapittel 3.1 viste jeg til begrepet «multiperspektivitet», som handler om evnen til å se verden fra ulike perspektiv (Bøhn og Dypedahl, 2009, s. 29). Dersom man ønsker et større mangfold av søkere, kan det være fordelaktig å se hvordan det er mulig å tilrettelegge for søkerens behov, både på selve institusjonen og i søknadsprosessen. For eksempel eksisterer det tydelige forslag til retningslinjer når man skriver en stillingsannonse, utarbeidet av Statens Arbeidsgiverportal gjennom Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ). Ordlyden i annonsen og beskrivelse av arbeidsoppgaver og kvalifikasjoner er bare noen av de rådene som står skrevet. Statens Arbeidsgiverportal peker blant annet på at mange virksomheter oppgir at de har få søkere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en, selv om de ønsker seg flere søkere fra denne gruppen. Samtidig spør de: «Har du fundert på om dere utformer utlysningstekstene deres på en måte som inviterer disse til å søke?» (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2021).

Flere teatre har i denne oppgaven pekt på at det er få kandidater som søker på stillinger hos dem som både har kompetanse og treffer institusjonens ønske om bredere representasjon. En kan dermed stille seg spørsmålet om utlysningstekstene deres er utformet på en måte som inviterer et bredere mangfold til å søke. Noe jeg har lagt merke til, er at noen teatre på slutten av sine jobbutlysninger legger ved setninger som for eksempel: «Vi oppfordrer kvalifiserte menn og personer med minoritetsbakgrunn til å søke stillingen». Setninger som denne er i seg selv innbydende, men når den bredd nok ut? Her kan det også handle om i hvilke kanaler man utlyser stillinger. Som spørreundersøkelsens svar har vist, er det også noen teatre som har startet utdanninger for å kunne rekruttere bredere til sin institusjon. På denne måten har de både sikret seg et bredt etnisk mangfold, og sørget for økt kompetanse innad i egen institusjon. Denne arbeidsformen er ressurskrevende både i form av tid, penger og menneskelig kompetanse. Dette kan likevel være en god investering, fordi alle arbeidsforhold krever en form for opplæringstid.

8.3.1 Universell utforming

Et begrep som har blitt brukt flere ganger i denne oppgaven er «universell utforming». Universell utforming handler i praksis om at «flest mulig skal kunne bruke omgivelser [...] med minst mulig anstrengelse». Det handler om at de fysiske omgivelsene skal være utformet så alle kan bruke dem (Statens bygningstekniske etat – Husbanken [Husbanken], 2004, s. 6). Universell utforming bygger på syv prinsipper: (i) Like muligheter for bruk; (ii) Fleksibel bruk; (iii) Enkel

og lett forståelig bruk; (iv) forståelig informasjon; (v) toleranse for feil; (vi) lav fysisk anstrengelse; og (vii) størrelse og plass til tilnærming og bruk (Husbanken, 2004, s. 8). Et teater skrev i kapittel 7.3 at de tilbyr universell utforming for syns- og hørselshemmede. Det forundret meg at ikke flere teatre trakk frem dette som et arbeid med mangfold. Jeg vet jo at de aller fleste (om ikke alle?) for eksempel har teleslynge – et hjelpemiddel som stenger ute støy og overfører lyd rett fra mikrofon til høreapparat. Et googlesøk gir meg svaret. I følge Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har det eksistert en lov siden 2017 som sier det er «lovpålagt å ha teleslynge eller tilsvarende trådløs lydoverføring i offentlige bygg der det er installert høyttaleranlegg» (Bufdir, 2019). Med denne informasjonen vil jeg påstå det er selvsagt at teatrene skal følge det som er lovpålagt. Da mener jeg det er interessant og ganske underlig at et teater velger å trekke det frem i sitt arbeid med mangfold, strategier og tiltak.

En annen ting jeg observerer i arbeidet med universell utforming er at selv om flere teaterinstitusjoner har godt tilrettelagt universell utforming i sine publikumsarealer (for eksempel teleslynge, handicaptoalett, heis og dørbredde), så er ikke dette noe man finner backstage på alle teatre. Mange teatre holder til i gamle bygg, laget for en annen tid med trange ganger og mange trapper. Blir de syv prinsippene for universell utforming i like stor grad møtt for de ansatte som for publikum? Her tror jeg dessverre at svaret er nei. Med mindre egnet utforming og tilrettelegging for utøvere med funksjonsvariasjon, er det kanskje ikke så rart at noen kandidater vegrer seg fra å søke på stillinger ved slike scener eller administrasjoner.

8.4 Kulturell habitus

I kapittel 3.2 undersøkte jeg flere av Pierre Bourdieus begreper. Et av dem var habitus, som handler om at mennesker tilpasser seg de miljøene de er vant med (Jakobsen i Bourdieu, 2002, s.XIII). I dette kapittelet ønsker jeg å diskutere begrepet habitus innen kulturfeltet, med fokus på teater. Derfor har jeg valgt å kalle kapittelet kulturell habitus. Jeg har også valgt å dele inn kapittelet i to underkapitler:

- Publikums habitus, om hva publikum er vant til.
- Teatrenes habitus, om hva teatret er vant til.

Diskusjonen i begge underkapitlene vil ta utgangspunkt i teatrenes svar fra spørreundersøkelsen.

8.4.1 Publikums habitus

Dette underkapittelet handler om dem som går i teatret, og hva de forventer å se. Jeg tar her utgangspunkt i min oppfattelse av at det generelle teaterpublikum er dem som ser flere teaterforestillinger i løpet av et år, eller dem som har en tradisjon med å gå i teatret. I tillegg er en del av det generelle teaterpublikummet dem som anmelder forestillingene. Det er også nærliggende å tenke at det generelle teaterpublikummet har en formening om det som blir satt opp, enten før og/eller etter at de har sett en forestilling.

Vi har i løpet av de foregående underkapitlene til kapittel 7.0 sett at flere teatre arbeider med publikumsutviklende tiltak, som vil si at de forsøker å ekspandere den kretsen av publikum som besøker deres forestillinger. Bourdieu (1993) mente at symbolske varer (blant annet teaterforestillinger) sin verdi bestemmes av den symbolske verdien konsument og marked ilegger den. For eksempel kan en allmenn enighet om at en spesiell forfatter, skuespiller eller regissør er eksepsjonelt god, være noe som vil farge hvordan man oppfatter kunstnerens arbeid (s. 108). Bourdieus teori om symbolske varer handler om vår (publikums) forforståelse og forventningshorisont, på den måten at vi stiller visse krav til det vi skal se ut ifra hva vi har hørt om den kunstneriske staben eller forestillingen fra dem rundt oss. Dette kan være forhåndsomtaler eller anmeldelser skrevet i avisen, eller omtale fra mennesker vi kjenner. Med dette grunnlaget kan man for eksempel tenke seg at noen publikummere har høyere forventninger til noen verk enn andre, eller at noen lar sine forventninger overskygge det faktiske resultatet av en forestilling – dette kan skje både til fordel og ulempe for forestillingen.

I kapittel 7.4 skrev jeg at flere teatre i sine repertoarvalg tok bevisste valg om å utfordre den symbolske (usynlige) makten, ved å endre publikums referanserammer med tematikken som presenteres på scenen. Ved å sette opp stykker som rokker ved den symbolske makten eller verdisetningen, ekspanderes også publikums habitus. I tillegg kan de som tidligere kanskje har tenkt at «teater ikke er noe for meg», føle at tematikken som presenteres (og dem som presenterer den) er noe de som tilskuer kan relatere seg til. På den måten har teatrenes mål om å utfordre sitt publikum også vært med på å tiltrekke seg nye publikumsgrupper. På en måte kan

man si at å utfordre, også er med på å «frigjøre» oss fra den usynlige makten. Den symbolske makt og symbolske verdi er beslektede begrep på den måten at vi som samfunn underbevisst utøver eller ilegger noe makt og/eller verdi.

8.4.2 Teatrenes habitus

Et annet tiltak flere teatre har nevnt, er tiltaket om å ta forestillingen til publikum i stedet for å be dem komme til seg. Hos noen teatre gjøres dette gjennom blant annet Den Kulturelle Barnehagen, Den Kulturelle Skolesekken (DKS) og digital strømming av forestillingen til forskjellige institusjoner, som fengsel og sykehjem. Hos andre teatre har de valgt å etablere nye scener for teater i drabantbyene utenfor sentrumskjernen, eller invitere til kvelder der de samler amatører og profesjonelle på en uformell arena. Disse tiltakene er med på å fordele den kulturelle kapitalen til et bredere publikum, og å utvikle den symbolske maktbalansen ved å la flere ta del i de kulturelle opplevelsene. Samtidig som publikumsutviklende tiltak er ment å endre publikums habitus til å komme i teater, kan man også snu på det og se på teatrenes habitus. Hvem henvender teatret seg til gjennom sin kommunikasjon utad, og hvem går i teater? Om teatrene kartlegger egen kommunikasjon og sitt publikum på den måten, kan teatrets habitus fungere som et nyttig analytisk verktøy.

I spørreundersøkelsen var det et teater som skrev at mangfold «endelig er på agendaen». Hvorfor det nå er på teatrets «agenda» sto det ikke noe om, men jeg gjorde en antakelse om at det kunne ha noe med skifte av teatersjef å gjøre. Teatersjefen er endelig beslutningstager for kunstneriske valg ved sin institusjon. Likevel er det kanskje ikke så enkelt. Selv om stillingen som teatersjef ofte er basert på åremål (som vil si at det vil skje en naturlig utskiftning av denne stillingen med jevne mellomrom), så er resten av administrasjonen og dramaturgiatet oftest faste stillinger. Å endre en vane, for ikke å snakke om en hel teaterinstitusjons vane, kan kreve ganske radikale grep som oppsigelser eller omorganisering – begge svært krevende prosesser. I Norge skal det mye til for å bli oppsagt fra en stilling. Et annet radikalt grep er å ansette mennesker i nye stillinger, slik vi har sett at Teater A nevner i sitt svar om arbeidet med mangfold. Dette kan kanskje virke enklere enn omorganisering eller oppsigelser, samtidig er det ikke alle som har budsjett til å gjøre et slikt grep.

I kapittel 3.1 trakk jeg frem Thomas Hylland Eriksen begreper om multikulturalisme og den gylne middelvei som balansen mellom det gamle og nye. Det er gjerne denne middelveien en teatersjef må balansere i arbeidet med å innføre nye kulturelle verdier på en arbeidsplass som samtidig ønsker å ta vare på gamle tradisjoner. Eriksens begrep om multikulturalisme kan på denne måten forstås både ut ifra et makroperspektiv og et mikroperspektiv. Begrepet settes i et makroperspektiv når det dreier seg om måten en hel nasjon arbeider med en landsomfattende kulturpolitikk, for å finne middelveien mellom ivaretagelse av tradisjonene og samtidig tilrettelegging for nye kulturelle verdier og uttrykk. Her er «Mangfoldsåret 2008» kanskje det mest nærliggende eksemplet, der kulturpolitikere gjennom prioriterte pengepotter ønsket å stimulere og tilrettelegge for et bredere mangfold på landsbasis. Multikulturalisme settes i mikroperspektiv når det omhandler arbeidet innad i en institusjon, for eksempel gjennom tiltak og ordninger som gjøres ved et teater.

9.0 Kritikk av oppgaven

9.1 Spørreundersøkelsen

Arbeidet med denne oppgaven har vært langt mer omfattende og komplisert enn jeg først tenkte da jeg startet. Den første utfordringen var vanskeligheten ved å gi en klar definisjon av mangfold. Selve definisjonen av mangfoldsbegrepet ble en sentral del av oppgaven og i diskusjonen rundt mangfoldsarbeidet i teatrene. I tillegg til spørreundersøkelsens spørsmål om hvordan teatrene definerer mangfold, hentet jeg mangfoldsdefinisjoner fra offentlige kulturpolitiske dokumenter, avisartikler og forskningsartikler. Mitt startpunkt var en lapp som hang på et «tanke-tre» under den avsluttende konferansen til prosjektet *Inkluderende kulturliv i Norden* desember 2019, hvor det sto: "Hva med samene?". Jeg opplevde debatten om mangfold som polarisert, med stort fokus på melaninrik hud og lite på andre typer mangfold, slik som kjønn, funksjonsvariasjon, alder, og urfolk (mm.). Da spørreundersøkelsen ble sendt ut til teatrene i januar 2020 fikk jeg en mail fra teatersjefen til et av teatrene som valgte å ikke ta del i spørreundersøkelsen. Dette teatret heter fra nå Teater X.

Teatersjefen skrev: «Slike undersøkelser er [...] ofte fult av biaser.». Teatersjefen mente det var problematisk at mangfold begrenses til melaninrik, med henvisning til Kulturrådets definisjon fra

rapporten *Et mangfoldig kunst og kulturliv*, som jeg viste til i spørsmål 8 – 10, der jeg ba teatrene skrive hvor mange av deres skuespillere som i 2019 hadde flerkulturell bakgrunn. Målet mitt med disse spørsmålene var å få en form for statistikk og oversikt over antall skuespillere med ikke-vestlig bakgrunn. Teatersjefen på Teater X skriver i mailen at: «Virkeligheten er svært differensiert fra region til region i dette landet. Og det som speiler samfunnet i Oslo, samsvarer ikke alltid med hva som speiler samfunnet i andre deler av landet.» Videre skriver hen at mangfold (slik mange andre teatre også har skrevet i sine definisjoner i kapittel 7.1) også er kjønn, legning, funksjonsutfordringer osv. «Blir begrepet mangfold begrenset til hudfarge evner ikke en undersøkelse å ta opp i seg realiteten og kompleksiteten.» Hen trekker også frem en artikkel fra *Klassekampen* som viser til polariseringen som oppstår når man tar utgangspunkt i en snever definisjon av mangfold for å få en tilspisset statistikk, der virkeligheten krever en bredere mangfoldsdefinisjon. Dessverre har jeg ikke klart å finne artikkelen X henviser til, og kan derfor ikke verifisere påstandene hans som tar utgangspunkt i denne. Men jeg har forståelse for argumentet til teatersjefen ved Teater X. Ved å be teatrene gi meg en oversikt over sine skuespillere fra 2019 med flerkulturell bakgrunn, for så å presentere det som en form for dokumentasjon på hvordan mangfoldet ved norske scener er, ville dette gitt et svært feilaktig inntrykk. Det ville kunne bidra til polarisering, heller enn nyansering og differensiering, slik jeg har ønsket å fremstille mangfoldsproblematikken i denne oppgaven. Dessverre for oppgaven, valgte Teater X å avstå fra å svare på undersøkelsen, av nettopp samme grunn som andre teatre valgte å svare: For å vise hvordan mangfold er og skal være mer enn bare etnisk mangfold.

9.2 Spørsmålsformuleringen «økning av mangfold»

På slutten av kapittel 6.2.2 «Har teatrene opplevd en økning i mangfold de siste 10 årene?» nevnte jeg at formuleringen «økning i mangfold» kan oppfattes som uklar. I etterpåklokskapens lys burde jeg her brukt en annen formulering, eller kanskje til og med droppet hele spørsmålet. For hva menes egentlig med økning? Økning i forhold til hva?

Målet med spørsmålet var å få frem teatrenes opplevelse av «Mangfoldsåret 2008», og hvordan eventuelle kulturpolitiske tiltak som ble innført i forbindelse med året har påvirket teatervirksomheten. Måten spørsmålet er stilt på legger til grunn en forhåndsforståelse om at «Mangfoldsåret 2008» hadde stor kulturpolitisk innvirkning på det institusjonelle teaterfeltet, og

kanskje til og med medførte et «skifte» i måten teatrene arbeidet med mangfold. Sannheten er kanskje en litt annen. Det er godt over 10 år siden mangfoldsåret, og i løpet av disse 10 årene har mye skjedd i Norge, og i verden. Mange mennesker har forflyttet seg; nye teateraktører er blitt utdannet, noen har gått av med pensjon, nyhetsbildet forandrer seg, begivenheter fra andre steder i verden får større oppmerksomhet i Norge og så videre. Med slike endringer vil det som opptar oss også være i endring. Derfor vil historiene som fortelles på scenen, hvem som ansettes og hvem som sitter i publikum også forandres. Det gir mening å si at de som ser på, eller jobber med, teater i dag også er andre enn for 10 år siden. Dersom spørsmålet om «økning i mangfold de siste 10 årene» skulle gitt de svarene jeg ønsket, burde det heller vært stilt i et dybdeintervju med noen som har jobbet i teatret i mer enn 10 år. På den måten kunne jeg ha sett hvordan den eller de personene som ble intervjuet opplevde endringene ut fra dagens perspektiv.

Respondentene fra undersøkelsen som svarer på vegne av sitt teater, har ikke nødvendigvis verken langvarig eller stort grunnlag for å svare på et slikt spørsmål med annet enn «ja, det har vært økning i løpet av 10 år». Mangfoldet i teatrene øker naturlig; for hver nye forestilling som settes opp, for hvert nye menneske som ansettes, og for hver nye publikummer som kommer i teatret.

9.3 Spørreundersøkelsens respondenter

Min spørreundersøkelse ble sendt ut til 26 statlig finansierte teaterinstitusjoner. Av dem var det 17 teatre som svarte. Den følgende kritikken handler om oppgavens nyansering av svarene som ble gitt, og dem som ikke ble gitt.

Teatrene som valgte å ikke svare er både store institusjonsteatre og mindre regionale teatre. Noen teatre svarte ikke på min første henvendelse, og heller ikke på mine påminnelser. Andre teatre sa at de skulle prøve å finne tid til å svare, men skrev senere at de ikke kunne delta da de hadde for mye å gjøre, blant annet i forbindelse med covid-19 eller utskiftning av ledelsen. Jeg har valgt å lese teatrenes svar (også dem som valgte å avslå eller ikke svare), i lys av den sosiologiske tradisjonen fra Max Weber. Webers tradisjon tar utgangspunkt i at det er aktørenes beskrivelse av seg selv og sine aktiviteter som gir aktiviteten mening og identitet (Gilje og Grimen, 1995, s. 146). Derfor har jeg i liten grad sett kritisk på svarene som har kommet inn, da dette ville lagt til grunn en annen samfunnsvitenskapelig tradisjon. Selv om svarprosenten på spørreundersøkelsen

var høy, kan ikke de svarene som er gitt og diskusjonen som oppsto med utgangspunkt i svarene gi et fullkomment bilde av hvordan alle norske teatre arbeider med mangfold. I tillegg er det også nærliggende å tenke at de teatrene som prioriterte å svare på denne spørreundersøkelsen gjorde det fordi de er opptatt av mangfold, noe som også vil reflekteres i deres svar.

10.0 Konklusjon

I denne oppgaven har jeg hatt som mål å finne ut hvordan det arbeides med mangfold ved norske teaterinstitusjoner. Hva er egentlig mangfold, og hvordan har teatrene implementert samfunnsmessige og kulturpolitiske forventninger om mangfold, både på scenen og i den generelle teaterdriften? Dette var noen av spørsmålene jeg la til grunn for min hovedproblemstilling: «Hvordan arbeider norske teatre med mangfold?». For å komme frem til et svar valgte jeg som metode å sende ut en spørreundersøkelse til de produserende teatrene i Norge som mottar fast statlig støtte. Jeg utarbeidet en spørreundersøkelse med 10 kvantitative og 5 kvalitative spørsmål jeg ba teatrene svare på.

Arbeidet med denne oppgaven har vært langt mer omfattende enn jeg først hadde tenkt. En av de største utfordringene meldte seg allerede i første del av oppgaven der jeg skulle prøve å definere mangfold. Hvordan definerer man egentlig mangfold? Jeg leste flere kulturpolitiske dokumenter og rapporter. På den måten oppdaget jeg at enten manglet definisjonen av mangfold, eller en smalere del av begrepet (slik som kulturelt mangfold) var definert, og samtidig brukt på lik linje med det brede mangfoldsbegrepet. Dette gjør at jeg opplever bruken av begrepet som komplisert, både i skriftlige dokumenter og i dagligtalen.

Mangfoldsbegrepet er ment å dekke et bredt spekter av variabler, samtidig brukes det ofte om smalere deler. Av denne grunn valgte jeg i kapittel 4.3 å etablere det smale og brede mangfoldsbegrepet. Dette var begrep jeg også la til grunn da jeg leste og diskuterte teatrenes svar i spørreundersøkelsen for hvordan de definerte mangfold ved sine institusjoner. Etter å ha undersøkt bruken av mangfoldsbegrepet både i kulturpolitiske dokumenter og rapporter, samt teatrenes svar, har jeg gjort meg noen erfaringer jeg her vil dele. De som bruker mangfoldsbegrepet må ha et bevisst forhold til hvilken del av begrepet de snakker om. Man kan ikke snakke om mangfold som en helhet når man egentlig mener etnisk mangfold. For med den

bruken av begrepet utestenger man plutselig mange andre som også skulle vært inkludert. Det har blitt nevnt en teori i denne oppgaven, som sier at ved å avgrense og definere et begrep, så kan det virke diskriminerende for dem som blir holdt utenfor definisjonen. Slik jeg ser det, oppstår opplevelsen av diskriminering i det et begrep ikke defineres, men brukes som om det skulle omfavne alle, samtidig som det faktisk bare omfavner en del. Når politikere sier at de setter av penger i statsbudsjettet til et «mangfoldsløft», så burde det allerede der vært definert hvilken del av mangfoldet de ønsker å «løfte». Det samme gjelder for kulturpolitiske rapporter som skriver om mangfold og inkludering. Første side av en slik rapport burde inneholde en definisjonsliste, så leseren vet hvilken type mangfold og inkludering rapporten undersøker. Å kun bruke mangfoldsbegrepet i sin brede forstand, i sammenhenger der det handler om smalere definisjoner, er ikke godt nok. Jeg mener derfor at et av læringspunktene som denne oppgaven gir er kunnskapen om viktigheten av en tydelig avgrenset definisjon, i denne sammenheng definisjonen av begrepet mangfold.

For å lære mer om hvordan de statlig finansierte teatrene i Norge arbeider med mangfold sendte jeg ut en spørreundersøkelse. Her fokuserte jeg på å utarbeide nok (men ikke for mange) spørsmål, spisset på en måte som ville gi meg et så helhetlig bilde som mulig av måten teatrene arbeider på. Utfordringen lå i å ikke ha for mange spørsmål, og heller ikke starte med for utfordrende spørsmål. Jeg endte med totalt 15 spørsmål der de første 10 var kvantitative og tok utgangspunkt i teatrenes årsrapporter. De 5 siste spørsmålene var kvalitative og la til grunn et ønske om mer drøftende svar der teatrene kunne komme med eksempler fra sitt teater. Her opplever jeg at mange teatre satte av tid til å svare på mine spørsmål, og noen inviterte også til samtale for å utdype sine svar eller spørre om hva slags type svar jeg var ute etter. Da denne masteroppgaven var i planlegging hadde jeg også et ønske om å kunne besøke flere av institusjonene som svarte, for å få et mer helhetlig inntrykk av deres arbeid i praksis. Dessverre måtte dette ønsket forkastes på grunn av Covid-19. Av denne grunn har jeg (slik oppgaven viser) tatt i bruk teatrenes nettsider for å forsøke å gi svar på noen av spørsmålene som har dukket opp i løpet av teatrenes svar. Som for eksempel når teatret skriver om tiltak, uten å utdype hva slags tiltak de mener. Med respondentenes svar og teatrenes nettsider, har jeg diskutert arbeidet med mangfold på norske scener. Jeg har i denne oppgaven løftet frem det smale og brede mangfoldsbegrepet, problematiseringen av teatrenes bruk av begrepet «blind casting», teatrenes

ansettelsesprosesser og tanker rundt universell utforming, samt kulturell habitus for teatrene og deres publikum.

Diskusjonen som har oppstått og erfaringene jeg tar med meg fra arbeidet med denne oppgaven, er at teatrene i Norge jevnt over jobber fremadrettet med mangfoldsbegrepet. Spesielt jobber de med etnisk mangfold, kjønns mangfold, alders mangfold og språklig mangfold. Jeg ser også at flere nevner funksjons mangfold, samtidig ser jeg at dette er et område flere teatre kan jobbe mer med – spesielt med tanke på universell utforming. Fordi det allerede eksisterer mye godt mangfoldsarbeid innenfor flere smale definisjoner av mangfoldsbegrepet ved de ulike institusjonene, mener jeg at teatrene i større grad bør få mulighet til å dele sine erfaringer på tvers av institusjonene. De siste årene har større konferanser og bransjetreff blitt utsatt grunnet Covid-19, når det nå etter hvert starter opp igjen, håper jeg at mangfoldsarbeid blir et av temaene som diskuteres på disse sammenkomstene. På den måten kan de teatrene som har hatt positive opplevelser med funksjons mangfold blant publikum og på scenen, de teatrene som har utdanningssystemer for etnisk mangfold og de teatrene som løfter frem mangfold i den samiske kultur (for å nevne noen) få lov til å dele sine erfaringer og læringspunkter.

Pierre Bourdieu (1996) skrev at «symbolsk makt er den usynlige makten som bare kan utøves med delaktighet av de som ikke vet at de ligger under for den, eller endatil ikke vet at de utøver den.» (s. 38). Ved å samle kunnskap, dele erfaringer og sammen arbeide med mål om å bryte med samfunnets gjeldende normer, kan teatrene samlet være med på å utfordre den usynlige makten og slik være med på å skape et bredere mangfold ved sine institusjoner.

Litteraturliste

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet [Bufdir] (2019, 27. juni). Teleslynger. Hentet 29. januar 2022 fra

https://www.bufdir.no/uu/Lag_horselsvennlig_miljo/Ulike_mater_a_overfore_lyd/Teleslynger/

Bourdieu, P. (1993). *The Field of Cultural Production*. USA: Columbia University Press

Bourdieu, P. (1996). *Symbolsk Makt: artikler i utvalg*. Oslo: Pax forlag

Bourdieu, P. (2002) *Distinksjonen: en sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax forlag

Bøhn, H. & Dypedahl, M. (2009). *Veien til interkulturell kompetanse*. Bergen: Fagbokforlaget

Egeland, H. (2009). *Arbeidsvilkår blant kunstnere med innvandrerbakgrunn – En forstudie*. Bergen: Fagbokforlaget

Danielsen, K. & Hansen, T. (2019, 31. oktober). Vi tar mangfold i kulturlivet på alvor. *Kulturrådet*. Hentet den 23. april 2021 fra <https://www.kulturradet.no/inkludering/vis/-/vi-tar-mangfold-i-kulturlivet-pa-alvor>

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (2021, 20. februar). Hvordan skrive stillingsannonser som inkluderer?. Hentet den 29. januar 2022 fra: <https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/inkluderingsdugnaden/bli-bedre-pa-rekruttering/hvordan-skrive-stillingsannonser-som>

Dzmarija, M. T. (2019, 5. mars). Slik definerer SSB innvandrere. *SSB*. Hentet den 23. april 2021 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>

Eriksen, T.H. (2007). Mangfold versus forskjellighet. I T.H. Eriksen & Ø. Fuglerud (red.), *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*. Oslo: Pax forlag. Hentet den 26. desember 2021 fra

<https://static1.squarespace.com/static/5c03b76b96e76fd25bee32fe/t/5c61559853450a883a2c116f/1549882777943/Mangfold+versus+forskjellighet.pdf>

Gilje, N. & Grimen, H. (1995). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger – Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk* (3. utg). Oslo: Tano AS

Hylland, O.M. & Kleppe, B. (2019). *Scenens kunst – Gjennomgang av scenekunstmrådet*. (Telemarksforskning rapport 2019/474). Bø: Kulturrådet og Kulturdepartementet

Kulturdepartementet. (2018). *Statsbudsjettet 2019 – Tildelingsbrev til Riksteatret* (Prop. 1 S (2018-2019)). Hentet 3. november 2021 fra

https://www.regjeringen.no/contentassets/614be41ee2b2467bbc35401fd6f44919/tidelingsbrev_riksteatret_2019.pdf

Kulturdepartementet. (2021). *Statsbudsjettet 2021 – Tildelingsbrev til Riksteatret* (Prop. 1 S (2020-2021)). Hentet 3. november 2021 fra

<https://www.regjeringen.no/contentassets/614be41ee2b2467bbc35401fd6f44919/riksteatret-tidelingsbrev-2021.pdf>

Kultur- og Kirkedepartementet. (2005-2006). *2008 som markeringsår for kulturelt mangfold* (Meld. St. 17 (2005-2006)). Hentet den 19. november 2021 fra

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Stmeld-nr-17-2005-2006-/id200480/>

Manglerød, N.C. (2021, 19. oktober). Streiken kan stoppe årets juleforestillinger. *Aftenposten*. Hentet den 7. desember 2021 fra <https://www.aftenposten.no/kultur/i/pWr9MW/streiken-kan-stoppe-aarets-juleforestillinger>

Moen, M. (2019a). *Et ønske om mangfold: En kritisk analyse av inkluderingspolitikk og forståelser av funksjonsnedsettelse i det norske kulturfeltet*. (Masteroppgave). NTNU. Hentet 23. april 2021 fra <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2613028>

Moen, M. (2019b, 21. oktober). Mangfoldig kulturfelt – for hvem?. *Dagsavisen*. Hentet den 23. april 2021 fra <https://www.dagsavisen.no/debatt/2019/10/21/mangfoldig-kulturfelt-for-hvem/>

Norsk Kulturråd. (2020). *Inkluderende kulturliv i Norden*. (rapport 28.02 2020). Oslo: Norsk Kulturråd

Ogundipe, A., Sande, S.E. & Aslaksen, E.K. (2020). *Et kunnskapsbasert og langsiktig mangfoldsarbeid*. (Kulturrådet). Oslo: Kulturrådet

Olsholt, Ø. (2010). *Å kysse frosken*. I Kulturrådet. Hentet 5. november 2021 fra <https://www.kulturradet.no/kunstloftet/vis-artikkel/-/kl-artikkel-2010-maitekst-oyvind-olsholt>

Oslo Kommune (udatert). Hva mener vi med mangfold og inkludering?. Hentet 25. mai 2021 fra <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/om-mangfoldsledelse/hva-mener-vi-med-mangfold-og-inkludering/#gref>

Riksteatret. (udatert). Historien om Riksteatret. Hentet 9. november 2021 fra <https://www.riksteatret.no/om-riksteatret/historien-om-riksteatret/>

Sande, S. E. (2020). Inkluderende kulturliv i Norden. I *Kulturrådet.no*. Hentet den 9. januar 2022 fra <https://www.kulturradet.no/vis-publikasjon/-/rapport-inkluderende-kulturliv-i-norden-2020>

Statens bygningstekniske etat – Husbanken (2004). *Bygg for alle: Temaveiledning om universell utforming av byggverk og uteområder* (HO 2004/3). Hentet 29. januar 2022 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kkd/kultur/043universellutf.pdf>

Sætrang, S.G., Skutlaberg, L.S. & Ryssevik, J. (2020). *Et mangfoldig kunst- og kulturliv* (Ideas2evidence rapport 2020/3). Bergen: Kulturdepartementet

Utenriksdepartementet. (2005-2006). *Om samtykke til ratifikasjon av UNESCOs konvensjon av 20. oktober 2005 om å verne og fremme et mangfold av kulturuttrykk*. (Prp. St. 76 (2005-2006)). Hentet den 26. oktober 2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stprp-nr-76-2005-2006-/id212766/>

Weihe, H.-J. W. (2019). Pierre Bourdieu. *Store Norske Leksikon*. Hentet 10. august 2021 fra https://snl.no/Pierre_Bourdieu

Andre kilder

Spørreundersøkelse, Teater [A/B/C/osv.]. (2021). Spørreundersøkelse ved norske teatre gjennomført i perioden 10. januar – 5. mars 2021. Vedlagt som personlig kommunikasjon med oppgavens forfatter Løddesøl, E.M. av hensyn til anonymisering.