



KULTURRÅDET
Arts Council
Norway



Inkluderende kulturliv i Norden



KULTURRÅDET
Arts Council
Norway

(Foto forside: Danser og koreograf Alexander Montgomery-Anderson på konferansen Nordic Dialogues. Foto: Noah Williams)



NORSK KULTURRÅD | ARTS COUNCIL NORWAY

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

Inkluderende kulturliv i Norden

Prosjektleder: Silje Eikemo Sande, Norsk kulturråd

Prosjektkontakt: Annika Söderlund, Nordisk ministerråd

Rapport: 28.02 2020

Prosjektets oppstart: januar 2017

Prosjektet avsluttet: desember 2019

Prosjektbeskrivelse

I årene 2017–2019 hadde Norsk kulturråd ansvar for prosjektet Inkluderende kulturliv i Norden (tidligere kalt Kulturens og frivillighetens rolle i inkludering og integrering). Prosjektet var en av Norges hovedsatsinger i forbindelse med det norske formannskap i Nordisk ministerråd 2017.

Prosjektet er forankret i Prop. 1 S (2016–2017), i søknaden «Kulturens og frivillighetens rolle inkludering og integrering» fra Kulturdepartementet i Norge til Nordisk ministerråd samt i Norges formannskapsprogram i Nordisk ministerråd. Kulturrådet i Norge har hatt ansvar for å gjennomføre prosjektet, som har vært finansiert av Nordisk ministerråd og Kulturdepartementet i Norge.

Innhold

Hvordan skape et inkluderende kulturliv?	6
Sammendrag	8
Mål med prosjektet, strategiske valg og ønsket effekt	9
Mål	9
Prosjektets innretning	9
Den nordiske arbeidsgruppen	11
Nordisk forankring av prosjektet	11
Begrepssamtaler	12
Mangfold som politisk ønske	13
Nettverk, møteplasser og reisestøtte	16
Organisering av nettverk	16
Læringsnettverk	17
Nettverk for kulturskoler	17
Nettverk for kunstmuseer	18
Biblioteknettverk	18
Nettverk for kunstnere med flerkulturell bakgrunn	19
Organisatoriske erfaringer fra læringsnettverkene	19
Anbefalinger fra læringsnettverkene	20
Fagsamlinger	23
Kulturkort/Culture Card	23
Kunstfagskoler	23
Kompetansenettverk	24
Critical Friends	24
Nordic Forum for Interculture	29
Samarbeid mellom den nordiske arbeidsgruppen, NFI og Critical Friends	30
Reisestøtte	31
Samarbeid internasjonalt	33
Lokalsamfunn og talentbygging	33
Erfaringer	35
Organisering av arbeidet med mangfold internasjonalt	35
Anerkjennelse av ekskluderende strukturer	36
Avslutningskonferansen som formidlingsarena	38
Presentasjon av nettverkernes arbeid	38
Publikasjoner på konferansen	38

Organisering	39
Metoder og verktøy	39
Gjennomføring	40
Den ukomfortable samtalen	40
Tilbakemeldinger fra deltakere	41
Erfaringer og videre politikkutvikling	42
Funn og læringer	42
Forvaltningsnivå	42
Institusjoner	43
Kunstnernivået	43
Anbefalinger fra prosjektet	44
Kunnskapsbehov	44
Mangfold, ytringsfrihet og lovverket	45
Lovverk og beskyttelse av ytringer	45
Kilder	46
Bilag	47
Rapporter fra nettverkene	47

Hvordan skape et inkluderende kulturliv?

Kristin Danielsen, direktør i Norsk kulturråd

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.

Siden 2017 har Norsk kulturråd vært prosjektleder for *Inkluderende kulturliv i Norden*. Prosjektet har sett på kulturens og frivillighetens rolle i inkludering og integrering, og forsøkt å bidra til at flere stemmer slipper til. For å oppnå dette har vi jobbet med å identifisere metoder og muligheter for å skape et mer relevant og tilgjengelig kulturliv. Å finne ut hvilke strukturelle barrierer som hindrer inkludering i dag, og hvordan disse kan brytes ned, har også vært en viktig del av arbeidet.

Den viktigste lærdommen fra prosjektet er at dersom vi skal sikre mangfold, må vi ha langsiktige strategier og bygge kompetanse over tid for å skape strukturelle endringer. Derfor har Kulturrådet søkt om, og fått, koordineringsansvaret for mangfold i den norske kulturektoren av Kulturdepartementet fra 2020. I vårt nye oppdrag skal vi tilby kompetanse og insentiver som skal sikre at kulturlivet er inkluderende, relevant og representativt for befolkningen. I dette arbeidet skal vi høste av erfaringene fra *Inkluderende kulturliv i Norden* og bruke kunnskapen som er samlet i denne rapporten.

Prosjektet har gitt oss ny og verdifull innsikt om den nordiske kulturektoren, og har gitt oss tilgang på et større fagmiljø. Prosjektet har tilrettelagt for nye møteplasser der erfaringer fra hele Norden har blitt delt, og fortsetter å deles. Et viktig funn er at mangfoldsperspektiver er svakt integrert i både kulturforvaltningen, kulturinstitusjoner og kunstfeltet, og at mangfold har vært bygget på prosjekter og tiltak, fremfor endring av strukturer og systemer. Vi ser at det fortsatt er en lang vei å gå når det gjelder god representasjon både i administrasjon, styre og ledelse. Samtidig mangler vi kunnskap om det reelle mangfoldet både på scenen og blant publikum, fordi vi trenger bedre metoder for å måle representasjon og relevans. Vi må vite mer om utviklingen over tid.

Internasjonalt anerkjennes og forankres mangfold som en stadig mer sentral faktor i kulturpolitikken. Vi kan lære mye av land som England, Canada og Irland, som har lang erfaring med å utvikle mangfold som en integrert del av kulturpolitikken og institusjonenes kjerneoppgaver. Det er inspirerende å se dreiningen fra prosjektbaserte, kortsiktige initiativer for mangfold til strategisk, langsiktig tenkning.

Noe av det viktigste vi har gjort i prosjektet er å snakke *med* i stedet for *om* flerkulturelle kunstnere som daglig kjenner utfordringene på kroppen. Spesielt har Critical Friends, et nettverk bestående av kunstnere med flerkulturell bakgrunn, gitt oss

en bedre forståelse av hva som hindrer mange fra å delta. I antologien *Actualise Utopia*, som ble utgitt som del av dette prosjektet, understreker redaktør Ninos Josef viktigheten av å fremheve og prioritere marginaliserte perspektiver. Han peker på at synlige minoriteter fortsatt blir møtt av systematiske barrierer i kunst- og kulturlivet.

Vi ser at kunstnere som er utsatt for rasisme og diskriminering på bakgrunn av hvem de er eller hvordan de ser ut, risikerer mer når de ytrer seg. Kunstnerne forteller om underliggende strukturer og utvelgelsesmekanismer, både bevisste og ubevisste, som fører til at noen blir holdt utenfor. Og i et polarisert offentlig debattklima peker flere på hets og hatefulle ytringer som en stor belastning. Da er det det urovekkende å høre at flere vegrer seg for å snakke høyt om rasisme fordi de frykter at det vil få konsekvenser for deres karriere. #metoo-kampanjen avdekket hvor vanskelig det kan være for kvinner i kulturbransjen

å si ifra om trakassering og maktmisbruk. Mye tyder på at de samme strukturene gjør det vanskelig å si ifra om rasisme og diskriminering. Dette må vi kartlegge bedre, slik at vi kan verne om kunstnernes ytringsrom og sikre at den kunstneriske friheten vi setter så høyt her i Norge, gjelder for alle.

Hvordan kan vi nyttiggjøre oss kompetansen til de menneskene som er underrepresentert i kulturlivet i dag? Gjennom *Inkluderende kulturliv i Norden* har vi forsøkt å dreie samtalen om mangfold fra *tilgjengelighet* til *delaktighet*. Å styrke arbeidet med mangfold i kultursektoren handler dypest sett om vilje og evne til endring og fornyelse. Det krever en anerkjennelse av at mangfold ikke er et problem vi skal løse, men en ressurs. Denne anerkjennelsen tar vi med oss inn i 2020 og rollen som nasjonal koordinator for mangfold i den norske kunst- og kultursektoren.

Sammendrag

Denne rapporten oppsummerer aktiviteter og læringer i prosjektet *Inkluderende kulturliv i Norden*. Prosjektets målsetting var å undersøke hvordan kulturlivet kan oppnå reell inkludering og økt deltakelse blant personer med flerkulturell bakgrunn, flyktninger og innvandrere.

Norge, Sverige, Danmark, Island, Finland, Åland og Færøyene har vært representert i prosjektets arbeidsgruppe, mens Grønland også har vært representert i nettverket Critical Friends. Det har vært avholdt møter og seminarer i alle land og selvstyreområder, bortsett fra Grønland.

Prosjektet har hatt et høyt aktivitetsnivå, med aktiviteter i alle nordiske land. Det har blitt etablert seks nettverk og gitt tilskudd til to nordiske nettverksmøter. Over 70 institusjoner og organisasjoner har deltatt i prosjektets nettverk, og over 35 kunstnere har bidratt til prosjektets arbeid. 32 søkere har fått støtte til å reise innen de nordiske landene for å jobbe med erfaringsutveksling. Gjennom prosjektet er det gitt

ut en antologi, to kartleggingsrapporter og åtte publikasjoner.

Inkluderende kulturliv i Norden har jobbet med inkludering på tre nivåer: i forvaltningen, i institusjoner og blant kunstnere.

Deltakelsen og interessen for tematikken har vært stor. På den avsluttende konferansen, *Nordic Dialogues*, deltok over 400 personer fra hele Norden.

Rapporten viser også til hvordan det har vært jobbet med deltakelse og løft av kompetansen som finnes i målgruppen, gjennom gruppen Critical Friends.

Rapporten legger vekt på hvordan de ulike nettverkene har jobbet med tematikken og presenterer et utvalg av disse nettverkernes anbefalinger. Erfaringer fra prosjektet viser at mer kunnskap, verktøy og metoder for inkludering er nødvendig for det videre arbeidet.

Mål med prosjektet, strategiske valg og ønsket effekt

Mål

Hovedmålsettinger for prosjektet:

- Prosjektet skal gi kulturinstitusjoner kunnskap, verktøy og metoder i arbeidet med å inkludere nye grupper.
- Prosjektet skal arbeide for at flere unge flerkulturelle stemmer kommer til i kulturlivet.
- Prosjektet skal utforske kulturens og frivillighetens rolle i inkludering i lokalsamfunnet.
- Prosjektet skal løfte frem kunstnere og kulturutøvere med flerkulturell kapital.¹
- Prosjektet skal sette søkelys på strukturelle barrierer for inkludering i kulturlivet og
- utforske hvordan disse kan brytes ned.
- Prosjektet skal se på hvordan flerkulturell kompetanse kan brukes i kulturlivet.

Det har ikke vært gjort endringer i målsetting eller målgrupper underveis.

Prosjektets innretning

Prosjektet har bestått av autonome nettverk og aktiviteter, med koordinatorene som har rapportert om aktiviteter og måloppnåelse.

- Prosjektet har etablert 6 nordiske nettverk som har hatt møteplasser for å dele og utvikle kunnskap.
- Nettverkene har utviklet anbefalinger til både institusjoner og forvaltning for videre arbeid.

- Det har vært ført samtaler og avholdt seminarer om tematikken i alle de nordiske landene.
- Kulturrådet i Norge har søkt om og fått en strategisk rolle som mangfoldskoordinator i kultursektoren i Norge. Dette er en anerkjennelse av at mangfold er et komplekst og krevende område som fordrer strategisk tenkning og langsiktige virkemidler. Prosjektbasert arbeid alene er ikke tilstrekkelig.
- Dialog og medvirkning har vært grunnleggende premisser for arbeidet i prosjektet, som har bidratt til å løfte stemmer fra synlige minoriteter i Norden.
- Tilbakemeldingene fra forvaltningsinstitusjonene som deltok, er at dialogen med personer fra målgruppen er verdifull og gir et godt utgangspunkt for å jobbe kunnskapsbasert med utvikling av kulturpolitikk for mangfold og inkludering.
- Deltakere fra nettverket Critical Friends har blitt løftet inn i nasjonale råd og utvalg for kunst og kultur.

Prosjektet Inkluderende kulturliv i Norden har hatt et bredt nedslagsfelt i kulturfeltet og i Norden.

I prosjektets oppdrag sto det:

Prosjektet vil ta utgangspunkt i kunst- og kulturlivets rolle som arena og møteplass for inkludering og integrering.

I korps, museer, biblioteker, teatre og i hele bredden av kunst- og kulturlivet er engasjementet stort, og det gjøres mye godt arbeid. Vi håper at prosjektet kan løfte spørsmålet om hvordan vi kan dreie samtalen fra tilgjengelighet til delaktighet.

Hvordan kan vi nyttiggjøre oss kompetansen til de menneskene som kommer – flere av dem har bakgrunn som kunstnere og kulturarbeidere – og hvordan kan kunst- og kulturlivet invitere dem inn som bidragsytere?¹

Prosjektets oppgave var knyttet til å undersøke hvordan kultur og frivillighet kan bidra til inkludering og integrering av målgruppen flyktninger, innvandrere og nye nordboere. Prosjektet har vært avgrenset til kulturfeltet, og har dermed ikke inkludert for eksempel idrett, friluftsliv og helse. Prosjektet skulle se det profesjonelle og frivillige kulturlivet i sammenheng, og jobbe på tvers av disse sektorene. Prosjektets oppdrag og innretning ble utformet ut fra den sektorovergripende tanken.

Ut fra prosjektbeskrivelsen ble tre satsingsområder identifisert:

- inkluderende offentlighet, med vekt på hvordan kompetansen i målgruppen kommer til uttrykk
- inkluderende institusjoner, med vekt på hvordan kulturen kan være møteplass og fellesarena
- inkluderende lokalsamfunn, med vekt på delaktighet

Underveis i prosjektet kom de tre satsingsområdene til å overlappe noe. Prosjektet har skiftet fokus fra å skulle evaluere fremdrift og resultater til å løfte erfaringene som har blitt gjort i nettverkene som har blitt etablert i prosjektet. Begrunnelsen for dette er at arbeidet i nettverkene i stor grad er bygget på å etablere refleksjonsprosesser for deltakerne, for å utvide forståelsen av hvordan de kan spille en rolle i arbeidet med inkludering og mangfold. Dermed består nettverksrapportene hovedsakelig av refleksjoner og kunnskapsbygging.

Et av nettverkene, Kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnet (KIL), har selv initiert forskning i forbindelse med sine aktiviteter. Kulturskolerådets FOU-avdeling initierte *KIL-forsk* i forbindelse med opprettelsen av dette nettverket. KIL-forsk består av en gruppe på 33 forskere fra hele Norden, som har fulgt nettverket, og skal bidra til en antologi som utgis av Kulturskolerådets FoU-avdeling i 2020.

Prosjektet har vært innrettet på arbeid på tre nivåer:

- Forvaltning: Tilrettelegging og utvikling av rammeverk for mangfold har vært diskutert i arbeidsgruppen tilknyttet prosjektet.
- Institusjonelt nivå: Det har vært opprettet nettverk med institusjoner som jobber med mangfold.
- Kunstnerperspektivet.

Hvert nivå har arbeidet med å svare på de tre satsingsområdene.

Kunnskapen som har kommet frem i prosjektet, er ikke fulgt av forskning eller analysert, bortsett fra arbeidet i KIL, som er fulgt av KIL-forsk. Kunnskapen er erfaringsbasert og forankret i

¹ Sektorprogram for kultur, Norges formannskap i Nordisk ministerråd

refleksjoner gjort av deltakerne innen rammen de var tildelt og målsettingene de selv satte opp.

Prosjektet har løftet kunnskap som allerede eksisterte, hovedsakelig gjennom kompetansenettverkene, hvor Nordic Forum for Interculture (NFI) løftet en gjennomgang av kulturpolitikken i Norden, samt beste praksis i egne virksomheter. Critical Friends løftet egen erfaring og kunnskap.

Den nordiske arbeidsgruppen

Prosjektet ble etablert med en nordisk arbeidsgruppe sammensatt av

- Silje Eikemo Sande, prosjektleder, Norsk kulturråd (Norge)
- Aesha Ullah, ansvarlig for avslutningskonferansen, Norsk kulturråd (Norge)
- Eva-Maria Hakola, Art Promotion Centre Finland (Finland)
- Áslaug Dóra Eyjólfsdóttir, Undervisnings-, forsknings- og kulturministeriet (Island)
- Simon Strömberg, Statens kulturråd (Sverige)
- Inger Frydendahl, Slots- og Kulturstyrelsen (Danmark)
- Annika Dahlblom, Museumssjef, Kulturbyrån (Åland)
- Armgard Weihe, Ministry of culture (Færøyene)
- Mika Lyberth, Departementet for Uddannelse, Kultur, Forskning og Kirke, observatør (Grønland)

Åland, Island og Færøyene hadde representanter fra kulturdepartementene. Finland, Norge, Sverige og Danmark hadde representanter fra kulturrådene.

Arbeidsgruppen har hatt 2–3 møter per år og har brukt møtene hovedsakelig på

- oppdatering fra prosjektet og fremdrift

- oppdatering fra landene på situasjonen og aktuelle hendelser
- diskusjoner rundt prosjektets tema

Arbeidet i gruppen har tidsmessig vært todelt:

I den første tiden av prosjektperioden, høsten 2017 og våren 2018, var arbeidet preget av samtaler om hvordan aktiviteter i prosjektet skulle utformes. Det var prosjektets ønske at hver av landene skulle kunne løfte sine initiativer inn i prosjektet, slik at arbeidet skulle være av relevans for alle landene som deltok. Prosjektgruppen diskuterte seg frem til at det var nettverksarbeid som hovedsakelig skulle prege aktivitetene i prosjektet. Gruppen ble også enig om at det var viktig at hver sektor fikk mulighet til å skape nettverk med egne begrunnelser. Arbeidsgruppen jobbet med å utforme prosjektet og etablere nettverk.

I tillegg til nettverk besluttet arbeidsgruppen at prosjektet skulle bidra til å forankre tematikken nasjonalt gjennom å avholde seminarer i hvert land. Arbeidsgruppen besluttet at det skulle utlyses reisestøtte, slik at prosjektet kunne tilby en lavterskelinngang til tematikken for deltakere fra hele Norden.

Etter hvert ble arbeidsgruppen også et rom for å snakke om rammeverket for inkludering i nordisk kulturpolitikk. Erfaringsutveksling om hvordan målgruppen ivaretas i forvaltningen, ble sentral for arbeidsgruppen som representanter for forvaltningsnivået i nordisk kulturpolitikk.

Nordisk forankring av prosjektet

Den nordiske arbeidsgruppen bidro til å forankre prosjektet i alle land og selvstyreområder. Arbeidsgruppen besøkte i løpet av prosjektperioden Island, Sverige, Danmark, Færøyene og Norge for å avholde møter.

Møtene ble ofte organisert i tilknytning til relevante møteplasser som prosjektet ikke selv arrangerte, men deltok på. På Island ble det avholdt møte i forbindelse med konferansen Roots and Wings – «a Nordic conference on creative collaboration across linguistic and cultural boundaries».² Prosjektet var bidragsyter til konferansen økonomisk, og presenterte prosjektet på dag 1. Dette var en anledning for prosjektets deltakere til både å få faglig påfyll og bli kjent med arbeidet på Island, samt at prosjektet fikk en arena for å presentere seg.

Prosjektet brukte nordiske møteplasser som utgangspunkt for å delta i samtaler om tematikken i prosjektet. I 2018 arrangerte prosjektet en seminardag om lokalsamfunn og inkludering ved konferansen Folk och Kultur i Sverige.³ Hit ble prosjekter fra Island, Finland, Norge og Sverige med for å dele erfaringer om temaet inkluderende lokalsamfunn. Prosjektet var også medarrangør på KulturAnalys' lansering av rapporten «Vem får vara med» i januar 2018, hvor en panelsamtale ble fasilitert av prosjektet. To av deltakerne prosjektet inviterte til samtale, ble senere del av Critical Friends-gruppen.

Prosjektet deltok også på Atlantica Debatt på Åland i 2019, men da med representanter fra Critical Friends. De inviterte til dialog om inkluderende praksiser og viste prosjektets film *Allerede her*.⁴ Filmen var utviklet i forbindelse med et seminar under Arendalsuka 2018 om mangfold og kvalitet.

Ved møtet i København fikk prosjektgruppen en introduksjon til arbeidet for inkludering i bibliotekene, samt en samtale med Slots- og

kulturstyrelsen om deres satsing på kunst i utsatte boligmiljøer.

På Færøyene fikk prosjektgruppen møte både kulturadministrasjonen og integreringsfeltet. Arbeidsgruppen fikk en presentasjon av forholdene, utfordringene og mulighetene på Færøyene.

I Finland fikk vi blant annet møte Culture for all, Kulturdepartementet og Cupore. Arbeidsgruppen fikk en innføring i finsk kulturpolitikk, og prosjektet ble presentert på en egen nordisk konferanse: Kultur som redskap i inklusjon og sosialt arbeid.

En viktig del av prosjektet var samtalene som ble initiert med de deltakende institusjonene. I 2019 ble det bestemt at det skulle gjennomføres mini-seminarer ved arbeidsgruppens institusjoner. Det ble også bestemt at disse møtene skulle utformes etter ønske og behov i institusjonen. På denne måten fikk prosjektet delt erfaringer, samt inngå i samtaler om inkludering slik det var mest relevant for institusjonene. En erfaring er at behovet for politikktutvikling, samtaler om kvalitetsforståelse og dialog med målgruppen var felles i de nordiske landene.

Begrepssamtaler

Sammenhengen mellom de nasjonale nordiske kontekstene og begrepsbruk har vært et kontinuerlig tema for dialog i prosjektet, og i arbeidsgruppen. I oppdraget fra Nordisk ministerråd var målgruppen avgrenset til «mennesker med flyktning- og innvandringsbakgrunn og nye nordboere». Prosjektet har diskutert både hvem denne gruppen er, og hvordan den skal forstås i de ulike nordiske kontekstene.

² <https://www.conferize.com/rootsandwings/home>

³ <https://folkochkultur.se/>

⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=JMAz2KzLZE8>

Utfordringene var i hovedsak disse:

- Betegnelsen flyktning og innvandrere brukes ulikt i de nordiske landene. Dette er en statistisk implikasjon i prosjektet. I noen nordiske land inkluderer innvandringsbegrepet flere generasjoner enn i andre land.
- I kulturpolitikk er begrepene lite brukt, da kulturpolitiske dokumenter bruker andre begreper som skal gjelde denne gruppen. Dette utdypes senere i rapporten.
- Målgruppen selv ønsket å bruke andre betegnelser.

Arbeidsgruppen ble enige om å bruke engelsk som arbeidsspråk. Arbeidsgruppen måtte derfor forholde seg til hvordan målgruppen var beskrevet i en nasjonal kulturpolitisk kontekst, og samtidig forholde seg til en engelskspråklig betegnelse. På engelsk ivaretas målgruppen gjennom begrepet *diversity* som en overbygning, og samtidig brytes begrepet ned i *disability*, *gender* og *black and ethnic minorities*, som brukes i strategier og statistikker.

Ved å bruke begrepet *diversity* kan vi trekke en linje til begrepet *mangfold* i nordisk kulturpolitisk kontekst. *Mangfold/diversity* har vært jobbet med i Norden spesielt gjennom forståelsen av begrepet som nedfelt i UNESCO-deklarasjonen:

The ideal of Nordic cultural life manifested through a diversity of cultural expressions is in line with the UNESCO Declaration on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions, which the Danish, Swedish, Norwegian and Finnish governments all have signed.

Likevel kan vi se en forskyvning i bruken av begrepet i Norden og, ikke minst, nye formuleringer for inkludering og kultur.

Mangfold som politisk ønske

Arbeidsgruppen hadde flere samtaler om begrepsbruk, og det var enighet om at de nordiske landene har inkludering og mangfold som målsetting i kulturpolitikken på ulike måter. Et av kompetansenettverkene i dette prosjektet, Nordic Forum for Interculture, har jobbet med en oversikt over formuleringer omkring mangfold og inkludering i de nordiske landene:⁵

- I Sverige har de fokusert på *demokratisk deltakelse* og et overordnet mål om at samfunnet skal karakteriseres av *kreativitet, mangfold og kunstnerisk kvalitet*.
- I Danmark er det ikke en nasjonalt forankret politikk for mangfold. I stedet forholder Danmark seg til internasjonale konvensjoner, som UNESCO-konvensjonen om kulturelt mangfold.
- 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*.
- I Finland er formuleringene *tilgjengelighet* og *ikke-diskriminering av språklige og kulturelle minoriteter*, i tillegg til et tverrfaglig søkelys på kulturens samarbeid med øvrig sektor.
- På Island er mangfold i kulturpolitikken formulert som *tilgjengelighet og deltakelse for alle*.

I Linnéa Lindskölds artikkel «Vem får vara med»⁶, om utviklingen av begrepet mangfold i svensk kulturpolitikk, fremgår det at begrepet har gått fra

⁵ NFI, In Search for True Inclusion and Practice, 2019.

⁶ https://kulturanalysnorden.se/wp-content/uploads/2017/12/antologi_vem-far-vara-med_webb-2.pdf

«mangfold som etnisk mangfold (från 1995)» til «mangfold som paraplybegrepp (från 2006)». Den samme utviklingen kan finnes igjen i norsk kulturpolitikk i endringen fra *kulturelt mangfold* på begynnelsen av 2000-tallet til kulturmeldingen *Kulturens kraft*, som kom i 2018 og bruker et bredt mangfoldsbegrep. Samtidig brukes, på norsk, begrepet *det flerkulturelle feltet*.

Endringer i forståelser av mangfold har gitt en usikkerhet rundt hvordan begrepet skal forstås og anvendes:

De statliga och regionala kulturinstitutionerna upplever att det i dag är oklart vilket, eller vilka, «mangfoldsperspektiv» som de förväntas integrera i sin verksamhet. Denna osäkerhet bottnar i att mangfaldsbegreppet under senare år kommit att tillskrivas flera överlappande och konkurrerande innebörder.⁷

Formuleringene i nordisk kulturpolitikk rundt mangfold kan sees i sammenheng med at begrunnelsene for kulturpolitikken i Norden også er i endring. I dag har de nordiske landene hatt tiår med kulturpolitiske målsettinger om demokratisering, inkludering og mangfold, og samtidig er det utbredt enighet om at målene ikke er nådd.

I Sverige poengterer KulturAnalys at kultursektoren har blitt bedt om å levere på stadig høyere målsettinger, blant annet mangfold, men at forutsetningene for å kunne levere ikke var til stede på grunn av de økonomiske rammebetingelsene og manglende samkjøring med øvrige sektorer.⁸

En endring av mangfoldsbegrepet er også knyttet til reformuleringer av kulturens samfunnsrolle. I

flere nordiske land og internasjonalt, herunder i EU, jobbes det med sammenhengen mellom sosial bærekraft og kultur. Sosial bærekraft er et av de tre bena i bærekraftsmålene, sammen med økonomi og klima. Nordisk ministerråd har akkurat formulert sin nye visjon: Norden skal bli verdens mest bærekraftige og integrerte region, med denne målsettingen: «**Et sosialt bærekraftig Norden** – Sammen vil vi fremme en inkluderende, likestilt og sammenhengende region med felles verdier og styrket kulturutveksling og velferd.»⁹

I Finland har kulturens rolle i helsesektoren og utdanningssektoren blitt knyttet til sosial bærekraft:

The impact of culture on the promotion of well-being and health is recognized at the political, administrative and structural level. Social inclusion is a major route to community health, as is the reduction of hopelessness and stigma – all of which can be targeted through community arts and engaging people in cultural activities.¹⁰

Arbeidet med det tverrsektorielle og kulturens bidrag i øvrige sektorer lå også til grunn for at EU opprettet OMC-gruppen for sosial inklusjon og kultur, som utarbeidet rapporten *From social inclusion to social cohesion*.

This report is aimed at policy makers and cultural institutions at local, national, regional and EU levels responsible for the planning and implementation of cultural, economic, employment, justice, security, social, health, well-being, education, urban and regional development, and cohesion policies. It strongly advocates a cross-sectoral approach between

⁷ Myndigheten for Kulturanalys, *Vilken Mangföld?* 2017.

⁸ NFI, *In Search for True Inclusion and Practice*, 2019. Side 5.

⁹ <https://www.norden.org/no/deklarasjon/var-visjon-2030>

¹⁰ <https://valtioneuvosto.fi/en/implementation-of-the-government-programme>

*cultural institutions and policy makers in these other sectors to promote social inclusion and cohesion.*¹¹

Svensk kulturråd hadde allerede jobbet med å forankre sitt arbeid med mangfold i bærekraftsmålene, Agenda 2030, og formulerte sitt bidrag slik: «Kulturrådet arbetar för att främja konstnärlig utveckling, breddat deltagande och tillgänglighet».

Det har vært en prioritert oppgave i prosjektperioden å løfte sammenhengen, eller den manglende sammenhengen, mellom politiske målsettinger, tiltak i institusjoner og behov hos målgruppen.

I arbeidsgruppen dreide samtalen seg derfor om hvordan man kan operasjonalisere begrepene som brukes, og hvilke begreper som gir et

handlingsrom for institusjoner. Et annet spørsmål som ble diskutert, var hvordan vi ser sammenhengen mellom målgruppen og deres artikulerte behov opp mot de brede målsettingene.

For å forstå sammenhengene måtte arbeidsgruppen gå i dialog med målgruppen og med institusjoner. Derfor ble arbeidet med opprettelsen av og deretter samarbeidet med gruppen Critical Friends viktig. For arbeidsgruppen var dette en mulighet for å identifisere utfordringer og behov i målgruppen, som basis for utviklingen av forvaltningen av mangfold. Parallelt ble nettverk med institusjoner opprettet for å jobbe med spørsmål om hvordan mangfoldsbegrepet ble forstått, og hvilket handlingsrom institusjonene hadde for oppnåelse av mangfold.

¹¹ OMC, From social inclusion to social cohesion, 2019. Sammendrag.

Nettverk, møteplasser og reisestøtte

Nettverk og møteplasser er hovedleveransen i prosjektet, og hovedvekten av aktiviteter har vært knyttet til dette.

Organisering av nettverk¹²

På initiativ fra arbeidsgruppen ble det opprettet seks nettverk og to møteplasser. Nettverkene skulle være knyttet til en overordnet målsetting i prosjektet og skulle i henhold til prosjektbeskrivelsen dele erfaringer på tvers i Norden. De skulle ta utgangspunkt i egen posisjon og eget samfunnsoppdrag for å utvikle ideer til hvordan de kunne jobbe med mangfold. Prosjektet etablerte to typer av nettverk: kompetansenettverk og læringsnettverk. Kompetansenettverkene besto av aktører som ble identifisert som kunnskapseiere på feltet mangfold og inkludering:

- Critical Friends: kunstnere med flerkulturell bakgrunn
- Forum for Interculture: kompetansesentre med kunnskap om prosess og tiltak for mangfold i institusjoner

Felles for disse var at de satt med en særskilt kompetanse på inkludering og mangfold og fikk som oppgave å samle sin kunnskap og dele denne med øvrige nettverk som ble opprettet.

I tillegg ble det tatt initiativ til å etablere fire læringsnettverk:

- Kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnet (KIL)
- nettverk for kunstmuseer i Norden
- biblioteknettverket
- nettverk for kunstnere med flerkulturell bakgrunn

Institusjonene som deltok i læringsnettverkene, ønsket å jobbe mer og bedre med spørsmål om inkludering og mangfold, å få tilført kompetanse og å dele erfaringer på tvers i Norden. Hvert av nettverkene skulle selv sette mål for arbeidet, men forankre disse i prosjektets overordnede målsettinger. I tillegg skulle læringsnettverkene få tilført kunnskap gjennom interaksjon med kompetansenettverkene. Dette skjedde på ulike måter i de ulike nettverkene.

KIL-nettverket og nettverk for kunstmuseer ble prosessledet av NFI og fikk input fra Critical Friends ved at de deltok på nettverksmøter. Både KIL og museumsnettverket uttrykker at prosessveiledningen har vært nyttig og relevant. De fikk både faglig kunnskap om mangfold og interkultur og kunnskap om prosessveiledning. Denne kombinasjonen har gjort det mulig å skape et forløp skreddersydd for institusjonene. Prosessveiledere har arbeidet med

¹² Alle nettverksrapportene er vedlagt.

sammenhengen mellom overordnede målsettinger i prosjektet og feltenes egenlogikk. KIL og museumsnettverket jobbet i små grupper. Omtrent 20 personer deltok i KIL og seks personer i museumsnettverket. Begge nettverk la vekt på stabilitet i hvem som deltok, og at det lå forpliktelser til å arbeide mellom nettverksmøtene.

Biblioteknettverket var et åpent nettverk, hvor invitasjoner til hvert møte gikk bredt ut. Deltakerne meldte seg på fra gang til gang, og nettverksmøtene var selvstendige møteplasser. Møtene var arrangert som mini-seminarer, og deltakerne meldte tilbake at møtene hadde bidratt til inspirasjon og faglig påfyll. Biblioteknettverket inviterte NFI og Critical Friends til to av sine møter.

Nettverket for kunstnere med flerkulturell bakgrunn ble initiert av Dansk Kunstnerråd. De ønsket å invitere inn kunstnere for å løfte samtalen om hvilke barrierer kunstnerne så for deltakelse i kunstnerorganisasjoner. Prosjektet var knyttet til satsingsområdet inkluderende offentlighet. I dette nettverket løftet kunstnerne selv anbefalinger til både institusjoner og politisk nivå. Dansk Kunstnerråd brukte Critical Friends og NFI i etableringsfasen av prosjektet.

Læringsnettverk

Dette er en gjennomgang av de fire læringsnettverkene og deres arbeid og resultater.

Nettverk for kulturskoler

- Knyttet til prosjektets satsingsområde: inkluderende lokalsamfunn
- Koordinator: KIL, Norsk kulturskoleråd
- Prosessveileder og fagansvarlig: Center for Interkultur, Danmark
- Deltakere:
 - Norge: Larvik kulturskole, Ringerike kulturskole, Malvik kulturskole, Tromsø

kulturskole

Danmark: Tønder kulturskole, Brøndby Musikskole, Aarhus musikskole

Sverige: Simrishamn kulturskola, Vara kulturskole, Hallstahammar kulturskola

- 6 samlinger over 2 år
- Arbeidsspråk: skandinaviske språk

Målsetting

Kulturskolene i Norden skal øke sin kunnskap om og innsikt i hvordan flyktninger og asylsøkere samt mennesker med innvandringsbakgrunn skal kunne inkluderes i det kultur- og musikkarbeidet som foregår på mange plan i de ulike deltakerkommunene. Kulturskolene skal bidra til kvalifisert praksis og økt kompetanse og gjennomføringsevne hos kulturskolelærere, rektorer og andre involverte i kulturskolene – både som individer og kollegium – til å arbeide med flyktninger/asylsøkere og minoritetsgrupper. Videre har det vært et felles mål for de nordiske kulturskoleorganisasjonene i KIL å bidra til at kulturskolene har satt søkelys på metoder og verktøy for å inkludere flere grupper som i dag ikke deltar i kulturskolenes aktiviteter.

Tiltak i kommunene

Det er igangsatt – og også gjennomført – mange ulike tiltak i de enkelte kommunene knyttet opp mot arbeidet med å utvikle kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnene. Disse er blitt delt og drøftet i KIL-samlingene.

Kollektive tiltak

- samlinger for KIL-kommunene med vekt på prosesser for utvikling av kunnskap og deling av erfaring for inkluderingsarbeid i egne kommuner
- parallelt arbeid med KIL-forsk-samlinger og skriveprosesser, der også forskere og

ressurser fra academia har bidratt med kunnskap, og produserer kunnskap gjennom forskning og publisering

- egen nettside under kulturskoleradet.no
- antologi fra KIL- forsk som skal komme i 2020

Resultat

Deltakerne melder at erfaringsutvekslingen har ført til en dypere refleksjon, nye ideer og endret tenkemåte som vil ha langsiktig virkning i feltet. Flere kommuner har begynt å samarbeide ut over KIL sine rammer.

Det foreligger et «kulturskolemanifest» som et konkret sluttresultat fra prosessarbeidet. Dette oppsummerer de konklusjonene prosessen har ført til, og danner et godt utgangspunkt for videre arbeid både i KIL-kommunene og gjennom de tre deltakerlandenes kulturskoleorganisasjoner.

Nettverk for kunstmuseer

- Knyttet til prosjektets satsingsområde: inkluderende lokalsamfunn
- Koordinator, prosess og faglig ansvarlig: TrAP (Transcultural Arts Production) ved Michelle Tisdell
- Deltakere:
 - Norge: Nasjonalmuseet, Oslo Museum – IKM (Interkulturelt Museum)
 - Sverige: Moderna Museet Stockholm
 - Danmark: Statens Museum for Kunst
 - Island: National Gallery of Iceland / Listasafn Íslands
 - Åland: Ålands konstmuseum
- 4 samlinger over 2 år
- Arbeidsspråk: engelsk

Målene for nettverket

- dele kunnskap, verktøy og metoder for inkludering

- utvikle praktisk kunnskap om å nå nye publikumsgrupper for kunstmuseer i Norden
- forløse det kunstneriske potensialet som oppstår i møtet med nye publikumsgrupper
- være et sammenbindende nettverk for kunstmuseer interessert i å utvikle kunnskap og metoder for å nå mangfoldige publikumsgrupper

Resultat

Nettverket var en mulighet for kunstmuseene til å reflektere og diskutere mangfold og inklusjon med vekt på hvordan dette arbeidet relaterer til maktrelasjoner og strukturer i samfunnet generelt og i museet spesielt.

Nettverket har opparbeidet seg ny innsikt om hvordan institusjoner bruker metoder for mangfold og inkludering i arbeidet med programmering og institusjonell organisasjonsutvikling.

Alle museer har utviklet ny kunnskap som er applisert på institusjonene gjennom etablering av skreddersydde prosjekter som fortsatt pågår.

Biblioteknettverk

- Knyttet til satsingsområde: inkluderende lokalsamfunn
- Koordinator og fagansvarlig: Det Kgl. Bibliotek, København
- Deltakere: en generell invitasjon til hele den nordiske biblioteksektoren
- Nettverket møtes 2 ganger i året. 5 møter er holdt i Bergen, Reykjavik, Stockholm, København og Helsinki. Det har vært 150 deltakere på de 5 møtene.
- Det var 117 medlemmer i nettverket per 16.12.2019. 8 medlemmer har meldt seg ut av nettverket siden starten i 2017.

Nettverket skulle gjennomføre aktiviteter som legger vekt på deling av kunnskap, kompetanse og

erfaring fra arbeid med inkludering lokalt. Critical Friends og NFI har vært inne i workshops og med innlegg.

Nettverkets formål er altså å dele erfaringer og beste praksis på tvers av Norden om språkkafeer og tilsvarende tilbud på folkebibliotekene. For mest mulig optimal tverrnordisk erfaringsutveksling ble møtene gjennomført som mini-seminarer med erfaringsutvekslingssesjoner der alle land deltok.

Nettverkets resultater

Den viktigste læringen i nettverket har vært arbeidsmetoder, ifølge deltakerne¹³ er de blitt mer bevisste på å prioritere brukerinnflytelse og igangsette initiativer som dekker behov i lokalsamfunnet. Det har vært lagt vekt på utveksling av erfaringer om hvordan man best kan rekruttere frivillige basert på gjensidighet. Nettverket har også benyttet aktiv lytting som metode. Dette har gitt innblikk i nye måter å gjøre ting på og få sparring på egne problemstillinger på.

Nettverk for kunstnere med flerkulturell bakgrunn

- Knyttet til prosjektets satsingsområde: inkluderende offentlighet
- Koordinator og faglig ansvarlig: Dansk Kunstnerråd
- Deltakere: 21 kunstnere fra hele Norden

Utviklingsprosjektet hadde tre målsettinger, som definert av nettverket selv

- å sikre et nettverk og utvide de enkelte kunstners nordiske nettverk
- å utarbeide anbefalinger til det institusjonelle plan

- å utarbeide anbefalinger til fondsstrukturer

Resultat

17 kunstnere med ulik bakgrunn ble valgt ut til å delta i nettverket. Nettverket avholdt to workshops, i Danmark og på Island. På nettverksmøtene fikk kunstnerne mulighet til å utveksle erfaringer og utvikle sitt kunstneriske nettverk i Norden. Deltakerne jobbet også frem felles forståelser om barrierer for kunstnere med flerkulturell bakgrunn, samt utviklet anbefalinger for å bygge ned barrierene.

På konferansen Nordic Dialogues ble et sett av anbefalinger delt ut. Fire av deltakerne i nettverket deltok også i paneler på konferansen og løftet sine perspektiver i panelsamtalene.

Flere av deltakerne ønsker å fortsette møtene og ønsker seg en nordisk møteplass for kunstnere med flerkulturell bakgrunn.

Organisatoriske erfaringer fra læringsnettverkene

Nordisk samarbeid

Alle nettverkene har gitt tilbakemeldinger om at den nordiske dimensjonen i arbeidet er både nyttig og relevant. Biblioteknettverket skriver at den nordiske dimensjonen:

(...)skaber nye faglige relationer til at supplere de nationale relationer, hvor kun enkelte ansatte på hvert bibliotek arbejder med området.

For museumsnettverket har den nordiske dimensjonen bydd på læring om både likheter og ulikheter som påvirker museenes arbeid:

¹³ Fra biblioteknettverkets rapport.

It builds competence to understand more about the commonalities and differences. We can learn from each other's work while reflecting on our respective national contexts and institutional practices.

Videre arbeid med nettverkene

En av forutsetningene for nettverksarbeid var at deltakerne skulle vurdere hvordan kunnskapen de tilegnet seg i løpet av prosjektet, kunne brukes i egne institusjoner. Biblioteknettverket gjorde en kartlegging av hvordan deres deltakere anvender kunnskapen:

Evalueringen viser, at deltagerne får inspiration fra netværket til at utvikle services til målgruppen. Alle respondenter i evalueringen svarer, at de vender hjem med ny inspiration, og 50 % har anvendt den i egne projekter.¹⁴

Biblioteknettverket melder også at de fortsetter de nordiske møtene, da dette er et stort ønske fra deltakerne. Koordinatoren ser på hvordan det kan organiseres, og hvilken egenbetaling som kan gjennomføres. Nettverket melder om at det er behov for koordinering til dette arbeidet.

Museumsnettverket ønsker også å fortsette i sin struktur:

Yes, we would like to continue the network and format, and possibly add a new theme/focus each year. Clear and focused goals and management are important.

Også her meldes behovet for koordinering. Utbyttet av arbeidet har vært stort, og hvert museum er nå i fasen med å implementere prosjekter i egen organisasjon.

The continuation of the network has been a theme since it began. Museum professionals

practicing diversity work need supportive allies, which the network has provided through meetings and ongoing communication among participants and facilitators.

Museene har gjennom arbeidet i nettverket skaffet et fagmiljø som bidrar til refleksjoner og kunnskap, som er en nyttig referanse også ved implementering av prosjekter.

Kulturskolene ønsker også å fortsette arbeidet:

Erfaringene med organisering og arbeidsmåter vil bli brukt i nye prosjekter som kan bygges på tilnærmet «samme lest» slik at flere nordiske kulturskoler får ta del i arbeidet med å se kulturskolens rolle som inkluderende kraft i lokalsamfunnet.

Kulturskolene vil videre søke midler for nye KIL-nettverk slik at flere nordiske kommuner får mulighet til å utvikle sine kulturskoler i tråd med KILs tankegang. Samtidig følger enkeltskoler fra prosjektets første runde opp med implementering av egne prosjekter og aktiviteter.

For Dansk kunstnerråds deltakere var det også et ønske om å fortsette. Fra kunstnerne ble den nordiske møteplassen en mulighet for å nettverke og skape nye allianser kunstnerisk på tvers. Dansk kunstnerråds nettverk viser spesielt til at kunstnerisk arbeid har en viktig internasjonal dimensjon, og at samarbeid over grenser er et viktig grunnelement for kunstnere.

Anbefalinger fra læringsnettverkene

Utgangspunktet var at nettverkene skulle definere egne utfordringer for hvert sitt område. Institusjonene skulle inngå i nettverk som skulle undersøke hvilken rolle de selv kunne ta for å bidra

¹⁴ Fra biblioteknettverkets rapport.

til mangfold og inkludering, skreddersydd til institusjonenes egenart, kunstneriske visjon og samfunnsrolle.

Felles for læringsnettverkene var at institusjoner i to år fikk et refleksjonsrom, hvor institusjonene møttes for å jobbe med spørsmål knyttet til mangfold og inkludering. Nettverkene jobbet ulikt, men jobbet med noen av de samme spørsmålene:

- Hvordan forstår institusjonene sin egen rolle i et mer mangfoldig samfunn?
- Hvordan forstår institusjonene mangfoldsarbeid?
- Hvordan kan vi legge til rette for bredere inkludering?

Forankring i ledelse

KIL hadde som del av prosjektet slått fast behovet for at ledere ved kulturskolene var representert. Alle skoler som var representert i KIL, var representert ved enten kulturskolerektorer eller ledere for kulturfeltet i kommunen de representerte.

Dette var et selvstendig poeng i arbeidet, som museumsnettverket også kommenterte på: at arbeid med inkludering og mangfold må forankres i ledelse:

In order to create strategies that serve the needs of individual institutions, museum leaders and professionals need to build diversity and inclusion skills and competence in order to fortify their institutions.¹⁵

I KIL gjorde dette at gruppen kunne jobbe med visjoner og strategier for implementering, fordi beslutningstakere var til stede. KIL utformet et manifest som hver av lederne ønsket å implementere på eget område.

Museumsnettverket løftet at deres posisjon i museene kunne virke hemmende på muligheten til å implementere lærdommen i nettverket.

As the head of the Åland Islands Art Museum, art curator Susanne Procopé Ilmonen was a unique network participant because of her leadership position. Her participation in the network illustrated the importance of diversity and inclusion competence and awareness at the highest level of art museums.

Arbeid med inkludering og mangfold er ofte et arbeid som legges i utkanten av institusjoner og som kortere prosjekter, mens nettverkene understreker at hvis dette arbeidet skal nå målsettingene på feltet, må det ha forankring sentralt i institusjonen.

Our experience is that the higher in the institutional hierarchy the responsibility for diversity and inclusion rests, the more ambitious the efforts become. In order to incentivize, prioritize, and place this form of innovation at a leadership level, political leaders that funds our institutions must meet the challenge, fund the work, and communicate bold expectations.

Samfunnsrolle

En viktig tilbakemelding fra museumsnettverket og KIL er at arbeidet med mangfold og inkludering var en måte å snakke om institusjonenes samfunnsrolle på:

The conversations focused on the relevance of museums, their need for change from within, and their capacity as agents of change in society.¹⁶

¹⁵ Fra museumsnettverkets rapport.

¹⁶ Fra museumsnettverkets rapport.

Også kulturskolemanifestet reflekterer at KIL rettet søkelyset mot mangfold og inkludering gjennom å se på sin egen samfunnsrolle:

Kulturskolen er en viktig bidragsyter i det helhetlige oppvekstløpet der barn og unge dannes som mennesker, utvikler kunnskap og tilhørighet og finner sin egen stemme i samfunnets fellesskap.¹⁷

Mangfold og inkludering er for nettverkene transformerende arbeid, som handler om å skape en rolle i en ny tid for etablerte institusjoner med lange røtter. Arbeidet er langsiktig og involverer en tydelig artikulert rolle for institusjonene i deres lokalsamfunn og i samfunnsutviklingen. På denne måten er kulturinstitusjonenes arbeid med mangfold og inkludering tett knyttet til et bidrag til arbeidet med å skape en helhetstenkning omkring sosial bærekraft. Kulturskolene uttrykker denne sammenhengen gjennom eksplisitt å ønske seg en rolle inn mot arbeid i andre sektorer:

At det blir et større samarbeid mellom kulturskoler og andre kommunale enheter, relevante organisasjoner, fagmiljø og aktører, og at dette gjenspeiler representasjonen av samfunnet.

Museumsnettverket mener at arbeidet med mangfold og inkludering gir museet en sosial rolle:

Diversity and inclusion add value and competence to cultural institutions such as art museums and can make them more socially responsible and relevant to more people.

Bibliotekene er grunnleggende en lokal institusjon med en betydelig samfunnsrolle når det gjelder inkludering:

Hovedparten af bibliotekene i Norden har målrettede tilbud til flygninger og innvandre og

undersøkelser viser, at innvandrere og etterkommere opplever, at biblioteket giver dem endskap til Samfundet og hjælp til f.eks. utdanning. Nettverket har dog fremhevet den vittige Pointe, at bibliotekene er offentlige frirom, som har stor troverdighet i målgruppen. Biblioteknettverkets deltagere fremhever, at den vittigste læring i nettverket har været moden at arbejde på med enda større bevissthet om at prioritere den lokale brugerindflydelse og kun igangsette initiativer, der dekker utalte behov i lokalområdet.

En kritisk praksis

For å kunne etablere kulturinstitusjoner som relevante samfunnsaktører for mangfold og inkludering etterspør institusjonene en kritisk praksis og en endring i forståelsen av mangfoldsarbeid.

Mangfold og inkludering har i stor grad vært et arbeid gjort i institusjoner ut fra et politisk ønske, men ønsket har ofte kommet i bølger eller vært endret i innhold eller forventning.

Ongoing changes in political contexts, government budgets, and institutional funding directly affect “diversity work” and create an unstable/unpredictable environment for this work.¹⁸

Flere av nettverkene etterspør en faglighet og et fagmiljø i arbeidet med mangfold og inkludering, noe nettverksarbeidet har representert for dem.

Både KIL og nettverket for museer opplevde arbeidet i nettverksmøtene, med mulighet til fordypning og samtale, som kompetansehevende og også som bidrag til en endret forståelse av feltet. Fra å vende blikket utover vendte nettverkene blikket innover, og begynte et arbeid

¹⁷ KIL, Kulturskolemanifest, 2019.

¹⁸ Fra museumsnettverkets rapport.

med å se egne institusjoners rolle i arbeidet med inkludering og mangfold:

It is crucial to promote and understand “diversity work” as a beneficial strategy for the museum. The main purpose cannot be to “empower” target groups for audience development. The work benefits museums and society at-large.¹⁹

Tilbakemeldingene fra kunstnerne i Dansk kunstnernetverk understreker dette. De ønsker at deres kunnskap, kompetanse og erfaring skal anerkjennes og anvendes som en ressurs. Ved å arbeide med inkludering ut fra veldedighet eller godhet risikerer man å undergrave reell kompetanse og kan forsterke maktrelasjoner i samfunnet og i kulturen:

Viewing diversity and inclusion goals as part of a noble work can have unforeseen consequences, such as perpetuating structural power.

Den analytiske praksisen som må ligge til grunn for arbeid med mangfold og inkludering, innebærer en analyse av egne praksiser og strukturer og hvordan disse virker. Nettverkene peker på at denne analytiske praksisen har bidratt til nye perspektiver både på hvilke tiltak som må gjøres, og hvordan kompetanse og ressurser må vurderes.

Fagsamlinger

I tillegg til de andre nettverkene finansierte prosjektet to initiativer som hadde nettverksform, men kun hadde ett møte i løpet av prosjektperioden. Også disse var initiert av arbeidsgruppen:

Kulturkort/Culture Card

- Knyttet til prosjektets satsingsområde inkluderende kulturinstitusjoner.
- Nettverksmøte for kulturkort ble organisert av Culture for All, Finland.
- Målsetting: Avholde et nordisk nettverksmøte som fokuserer på spørsmål om sosial og finansiell tilgang på kulturtilbud for mennesker med lav inntekt og for asylsøkere og migranter.

Initiativet til et nordisk nettverksmøte kom etter det finske formannskapsprogrammet i 2016, hvor fokus var inkludering og deltakelse i kultur.

Seks deltakere fra Norge, Finland og Sverige ble invitert til nettverksmøte i Oslo i 2018 for å dele erfaringer med kulturkort. Det er på forskjellige måter jobbet med kulturkort i Norden, og gruppen ønsket å dele kunnskap om innretning, behov og løsninger.

Nettverksmøtet bød på mulighet til å lytte, men også identifisere et videre behov for samarbeid. Deltakerne i nettverket har i etterkant initiert direkte samarbeid og ser muligheter for å jobbe videre på nordisk nivå.

Kunstfagskoler

- Knyttet til prosjektets satsingsområde inkluderende kulturinstitusjoner.
- Koordinatorer: Ottar Gjerde og Peter Ekstrøm, sammen med prosjektleder Ragnar Johansen.
- Målsetting: Å avklare norske, svenske og danske kunsthøgskolers grunnlag for å delta i et fremtidig hovedprosjekt om «kunstutdanning, identitet og mangfold»

¹⁹ Fra museumsnettverkets rapport.

Prosjektet bidro til at åtte kunsthøgskoler fra Sverige, Norge og Danmark kunne holde et felles sonderingsmøte i Gøteborg høsten 2019. Kunsthøgskolene ønsker å rekruttere mer mangfoldig og være relevante for en større søkergruppe. Nettverksmøtet i Gøteborg var del av en prosess for å avklare hvordan et nordisk prosjekt kunne rigges, og hvilke tema det skulle ta opp. Prosjektet stilte sine ressurser til rådighet og deltok med innlegg fra NFI, Critical Friends og prosjektledelsen. Kunsthøgskolene ønsket å bruke møtet til å komme frem til hvilke utfordringer de kunne fokusere på, og hvordan de skulle gå videre. Nettverksmøtet for kunsthøgskolene skapte et refleksjonsgrunnlag for skolene å bygge videre på.

Kompetansenettverk

Prosjektet etablerte to kompetansenettverk: Critical Friends og Nordic Forum for Interculture (NFI).

Critical Friends

I prosjektet Inkluderende kulturliv i Norden var det viktig for arbeidsgruppen å løfte kunstnerperspektivet, både for å nå målsettingen om å endre samtalen fra tilgjengelighet til deltakelse, men også for å svare på følgende spørsmål: Vet vi nok om de barrierene som målgruppen møter, til å kunne iverksette relevante og virkningsfulle strategier? Hva er de gode strategiene? Hva kan vi lære fra de som navigerer i feltet?

Som tidligere beskrevet ble spørsmålet søkt besvart gjennom tre tiltak: å skaffe en kunnskapsoversikt (NFI), sette i gang prosesser i institusjoner og benytte kunstnernes egen kompetanse og erfaring.

Etablering av gruppen

I etableringen av gruppen var det en hovedforutsetning at medvirkning skulle skje i alle faser av arbeidet. I den forbindelse ble det leid inn en konsulent med sterk faglig forankring og bredt kontaktnettverk i alle de nordiske landene for å bistå i å finne fokusområder og finne frem til kvalifiserte personer som kunne sitte i et Critical Friends-utvalg. Dette betød at arbeidet med å etablere Critical Friends tok nesten et år.

Mangfoldskompetanse ble i samtalen forstått som en flertydig og mangefasettert kompetanse. Profesjonalitet i kunstnerisk virke ble identifisert som en annen grunnforutsetning. Derfor var deltakere i Critical Friends profesjonelt utdannede kunstnere, tidvis ikke ved vestlige kunstinstitusjoner. Dette for å sikre forståelsen av profesjonalitet i ikke-vestlige kunstuttrykk.

Dernest ble mangfoldskunnskap definert som femdelt

- erfaring med representasjon av mangfold basert på blant annet etnisitet, hvor erfaringen lå i å ha representert grupper med bred og blandet etnisk bakgrunn
- evne til å navigere det nordiske kunstfeltet og ha løftet opp erfaringene med dette på en faglig måte inn i det offentlige ordskiftet
- erfaringer med mer enn én fagdisiplin og krysningen mellom kunst i og utenfor den vestlige kanonen
- ha vist/fremført både på etablerte nordiske institusjoner samt i ikke-konvensjonelle alternative rom hvor målgruppen er sterkere forankret
- forståelse for de strukturer som prosjektet skulle jobbe med, altså kulturinstitusjoner og forvaltningsorganer eller politikk

Kriteriene var erfaring med representasjon innenfor en bred forståelse av mangfold. Utvalgsmedlemmene skulle ha fagkompetanse

innenfor kritiske disipliner som kjønnsperspektiv, *critical race*, interseksjonalitet og LHBTIQAA+. De skulle være etablerte kunstnere innenfor ulike fagdisipliner, gjerne multikunstnere, som har lyktes med å utløse støtte, og jobbet med institusjoner, det frie feltet og marginaliserte grupper, samt på tvers av nordiske grenser. Gruppen skulle bestå av representanter fra alle de nordiske landene. Arbeidet med å finne representanter som passet disse kriteriene, ble gjort i tett samarbeid med konsulenten og representantene for arbeidsgruppen.

Gruppen besto av

- Head of group:²⁰ Thomas Talawa Prestø, founder and artistic director of Tabanka Dance Ensemble, choreographer, graphic designer, spoken word and performance artist, Norway
- Åland: Nayab Ikram, visual artist and photographer
- Faroe Islands: Nadia Abraham, musical artist, singer, dancer, filmmaker, founder and creative director of Faroe Islands' International Minority Film Festival (FIMFF)
- Greenland: Alexander Montgomery-Andersen, freelance dancer and performing artist, artistic director, studio owner and producer, AXL productions
- Sweden: Ninos Josef, ballet dancer, actor, editor
- Denmark: Julianne Doko, dancer (African contemporary), choreographer and teacher (maternity leave). Vice member Denmark: Jeanette Ehlers, visual artist / performance artist
- Finland: Kemê Pellicer, visual artist, poet, performance artist and project coordinator at Globe Art Point

- Norway: Sandra Mujinga, visual artist / performance artist
- Iceland: Nermine El Ansari, visual artist

I dette arbeidet ble det tydelig at kartleggingen av personer og kompetanser krevde viktig kunnskap: å kunne navigere miljøer av minoritetskunstnere og ha forståelse for kulturfeltets logikk. Dette innebærer en evne til å navigere i det sosiologen Pierre Bourdieu betegnet som to sosiale felt med hver sine strukturer for å bygge kapital.

I prosjektet har vi gjentatte ganger observert behovet for denne kompetansen. Robert Putnam kaller denne kompetansen *brobyggerkompetanse*, og den ansees som uvurderlig i arbeidet med inkludering og integrering. Den kan ligge tett på interkulturell kompetanse, men en observasjon er at erfaringsbasert kompetanse er en viktig komponent. Dette skyldes også at det er en rekke mekanismer som først utløses når personene selv har en flerkulturell bakgrunn. Dette handler om tilhørighet til de ulike miljøene, men det handler også om å ha navigert feltet fra det perspektivet og lykkes med å finne måter å definere seg selv, sin kunst og sin kompetanse på inn i kultursektoren. Putnam mener trygghet på egen identitet ofte er et godt utgangspunkt for å skape tillit i miljøene. Critical Friends representerer denne brobyggerkompetansen i prosjektet.

Critical Friends skulle fungere på egne premisser og drøfte likheter og ulikheter mellom de ulike nordiske landene for kunstnere med flerkulturell bakgrunn. De skulle jobbe opp mot arbeidsgruppen og mot øvrige nettverk og delta på møteplasser arrangert av prosjektet. I tillegg hadde gruppen et viktig arbeid opp mot avslutningskonferansen, hvor de og NFI hadde et delt ansvar for det faglige programmet. Egne anbefalinger ble utviklet fra gruppen, som peker på

²⁰ Titler på engelsk, da gruppen arbeidet på engelsk.

veien videre både for det nordiske nivået og for arbeid i institusjoner.

Safe space

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

Å skape et *safe space* hvor muligheten til å uttrykke seg skulle være uhindret, var for Critical Friends en mulighet for å styrke samtalen. Prosjektet skulle gi rom for å definere eget arbeid. Critical Friends ble på denne måten et rom for kunstnerne for å luften frustrasjoner og erfaringer, som de opplevde det som utfordrende å få gehør for.

Critical Friends løftet også selv kompleksiteten i arbeid med mangfold, og brukte tid på å finne formuleringer som de ønsket å bruke. I det avsluttende dokumentet ønsket gruppen å bruke betegnelsen BIPOC – *black / indigenous / people*

of color – som begrep for å beskrive egen bakgrunn.

Mangfold i kunst og i kulturpolitikk

A common thread that has emerged is the need for a critical voice against the structural discrimination within the Nordic arts and culture field, its unfair allocation of power and resources, as well as its homogenisation of white and western-based canons.²¹

Critical Friends løftet utfordringer, men også løsninger, som gjelder både for utvikling av rammebetingelser innen forvaltning og politikk, og for den offentlige samtalen om kunst.

For forvaltningsnivået var ønsket om å skape en bærekraftig kultursektor utgangspunktet for å snakke om mangfold og inkludering. Det var et ønske fra gruppen at initiativer i kultursektoren skulle kunne sees i et livsløpsperspektiv, med sammenheng mellom tidlig rekruttering til kulturlivet og finansiering av profesjonelle kunstnere. Dette aspektet går igjen i Critical Friends' anbefalinger, hvor gruppen peker på at initiativer må skje både innen utdanning, opplæring, rekruttering og finansiering samtidig.

Critical Friends ønsket at arbeidet med inkludering og mangfold skulle skje i lokalsamfunn, med mulighet for å løfte kulturelle praksiser over i det profesjonelle feltet. Deres anbefalinger er at denne forankringen kan skje ved å ta i bruk kompetanse som flerkulturelle kunstnere besitter, i arbeidet med utvikling av tiltak og gjennomføring.

Critical Friends ønsket at kunstfeltet skulle ta opp samtalene om både hva som regnes som kunst, hvordan kvalitet vurderes, og av hvem, og om hvordan institusjoner som er portvoktere i kunstfeltet, blir oppmerksomme på hvilke

²¹ Critical Friends: *Recommendations*, 2019.

strukturer de forvalter. Hvordan tas beslutninger om hvilken kunst som skal vises, hvilke stykker som skal spilles, eller hvem som regisserer filmene? Er institusjonene oppdatert på ikke-vestlige uttrykk, og ser de nyskapning i utradisjonelle uttrykk?

Kunstnerne gir tilbakemelding om at kulturpolitikken, der den virker, kan bli bedre til å se sammenhenger og helheter i utvikling av talenter og muligheten til å delta fra tidlig alder.

Critical Friends peker på behovet for et system for å fange diskriminering og rasisme, uavhengig av nivå i kultursektoren. Hvordan skal kunstnere som er synlige minoriteter, ivaretas hvis de utsettes for dette?

Actualise Utopia

Antologien *Actualise Utopia* var et initiativ fra Critical Friends-gruppen. Boken ble redigert av Ninos Josef og Kemê Pellicer. Den inneholder ti tekster fra BIPOC-kunstnere i Norden. Antologien tar utgangspunkt i et kunstnerisk kretsløp, fra barnsben til profesjonelle kunstnere. Tekstene reflekterer over hvor barrierene er for å oppnå deltakelse på likefot i kulturlivet.

Antologien diskuterer betydningen av at tidlige møter med kunst og kultur, helt fra barndommen, er basert på vestlige uttrykk, og at skjevfordeling av såkalt kulturell kapital gir et skjevt utgangspunkt for deltakelse i kunst og kultur:

If the cultural cycle is imbued with a colonial view of what is accepted as cultural capital from its very beginning, we have planted the seed for an exclusionary Nordic cultural sector.²²

²² Josef og Pellicer, *Actualise Utopia*, 2019.

²³ https://www.resume.se/alla-nyheter/opinion/all-of-us-nyarskarameller-de-basta-mangfaldsinitiativen-2019/?utm_campaign=Resume_191229_Username&utm_medium=email&utm_source=Eloqua&elqTrackId=7357fd61136e4003b2d7e34bc59972de&elq=oa

Dette utgangspunktet følges langs en utviklingsakse hvor tilgang til kunst- og kulturutdannelse fordeles etter økende kulturell kapital bygget på vestlige tradisjoner, mener redaktørene. Manglende representasjon i kunst og kultur, og senere i styrerom og maktposisjoner, blir et uttrykk for at tilgangen til å utvikle et talent allerede tidlig er skjevfordelt.

Antologien påpeker at tilgangen til subsidierte utdanningsforløp og «naturalisert» kulturell kapital utgjør et privilegium som må drøftes og anerkjennes.

This anthology does not ask you to give up your seat; including us does not exclude you. But it challenges you to examine your own privileges. It is necessary to guarantee the availability of and access to art for the entire society to be heard and seen.

Actualise Utopia ble av mangfoldsnettverket All of Us i Sverige kåret til et av topp 12 initiativ som i 2019 har bidratt til å endre strukturer og skape forutsetninger for nye stemmer som tidligere ikke har blitt hørt.²³

Erfaringer fra Critical Friends

Arbeidet med og av Critical Friends har betydd at flere perspektiver på arbeidet med mangfold har blitt belyst. Critical Friends har vært involvert både i konferansen og i ulik grad i nettverkene, men har også fungert som brobygger overfor de ulike institusjonene som har deltatt i den nordiske arbeidsgruppen. Flere av de nordiske landende uttrykt interesse for å skape lignende initiativ i egne institusjoner med denne metoden.

Hovedsakelig peker arbeidet til Critical Friends på at kulturfeltet må lykkes i å skape et rammeverk basert på både likeverdighet og omfordeling av ressurser, men også at kunstfeltet må lykkes i å avhomogenisere egne kunstforståelser.

Erfaringene med arbeidet er blant annet at en forutsetning for å lykkes er at samarbeidet med målgruppen baseres på kompetanseforståelse. Mangfoldsperspektivet er ikke anekdotisk. At kulturlivet har en tendens til å bruke én person som representant for målgruppen inn i sitt arbeid med mangfold, kan virke mot sin hensikt. Det kan bli lettere å tilbakevise enkeltpersoners individuelle og enestående erfaringer, samtidig som ansvaret for å løfte perspektiver på vegne av mange kan virke både urimelig og tungt og ikke kan overlates til ett individ. Ved å ha et variert og større utvalg av perspektiver bygget på fagkunnskap innen kunst og mangfold, som i Critical Friends, var det mulig å jobbe både med å løfte ulikheter og samtidig se de mer systematiske likhetene i utfordringene.

Critical Friends var et initiativ som ikke falt naturlig inn i strukturer, noe som gjorde deler av arbeidet utfordrende. Arbeidet med å definere hvordan kompetansen i gruppen skulle forstås, og med å identifisere de som besatt kompetanse, gjorde at gruppen ble konstituert litt senere i prosjektperioden enn ønskelig. Det betød også at en del av de øvrige nettverkene var i gang med sitt arbeid, og Critical Friends-perspektivet kom bare i noen grad i dialog med nettverkene. En del av strukturene ble til underveis, og det tok tid før samarbeidet ble formalisert. I noen grad er det nødvendig at arbeidet med en Critical Friends-gruppe blir til underveis, da intensjonen var at gruppen selv skulle få påvirke innhold og utforming. Men det er likevel en erfaring at dette arbeidet bør skje i en avgrenset fase i begynnelsen av prosjektet, og at fasene med etablering, arbeid og avslutning får en tydeligere ramme.

Når det gjelder målet om å løfte nye stemmer, ser Critical Friends ut til å ha hatt en viss effekt. Critical Friends har jobbet med å løfte sammenhengen mellom kvalitet og mangfold, og dette har vært en kontinuerlig samtale under hele prosjektperioden. Kvalitetsperspektivet har blitt belyst på nye måter, og Critical Friends har gitt nye forståelser som kulturfeltet kan dra nytte av, om sammenhengen mellom kvalitet, nyskaping og mangfold.

Mangfoldsbegrepet er i seg selv blitt diskutert. Critical Friends har jobbet med sammenhengene mellom et spesifikt perspektiv og et interseksjonelt perspektiv. Den nordiske forskningsinstitusjonen KulturAnalys kommer frem til at mangfoldsbegrepet er noe u håndterlig for institusjonene, og Critical Friends opplever det også slik. Ulike aktører i kultursektoren har vanskelig for å skille mellom når det handler om konkrete enkeltbarrierer, og når det snakkes overordnet. Gruppen hevder det kan være vanskelig å få gjennomslag for å arbeide med de spesifikke perspektivene på det flerkulturelle, fordi diskusjonen alltid krever en begrunnelse for hvorfor ikke alle mangfoldsperspektiver er med.

En viktig indikasjon på at arbeidet til Critical Friends er anerkjent, er at gruppens kunstnere ved prosjektperiodens slutt er blitt invitert inn i kultursektorens viktigste maktrom. Jeannette Ehlers er blitt formann for Legatudvalget for billedkunst, og dermed også medlem av kunstfondets styre i Danmark. I prosjektperioden fikk Ninos Josef plass i den svenske Konsthälsnämnden. Dette understreker den fremtredende betydningen kunstnerne som har vært del av Critical Friends, har i sine land og kunstfelt.

En viktig dimensjon av Critical Friends, og kanskje den viktigste i arbeidet videre, er den tillitsbyggende dimensjonen. Arbeidet med Critical Friends har betydd at prosjektet og institusjonene i

den nordiske arbeidsgruppen har fått tilgang til et nettverk som tidligere har vært lite representert i på konferanser og lignende arenaer. Ved å finne personer med brobyggerkompetanse utvidet prosjektet Norsk kulturråds nedslagsfelt og skapte relevans for en ny brukergruppe som nå i stor grad opplevde seg representert. Dette kom blant annet frem i tilbakemeldingene etter konferansen Nordic Dialogues, som gjennomgås senere. En viktig dimensjon i fremtidig arbeid med mangfold må være at målgruppen opplever at deres perspektiver blir ivarettatt.

*The best way to improve the institutional organization in ethnic diversity and intercultural is by hiring BIPOC field practitioners for consultancy.*²⁴

Resultatet av dette var at perspektiver og erfaringer fra minoritetsmiljøer fikk et utløp, et sted å artikulere inn mot institusjonsfeltet. Samtidig fikk institusjonsfeltet tilgang på perspektiver som ikke tidligere, i samme grad, har vært løftet inn til dem.

Nordic Forum for Interculture

Nordic Forum for Interculture (NFI) var et av de to kompetansenettverkene prosjektet opprettet. NFI var en videreføring av en allerede eksisterende struktur som har hatt nordiske oppgaver og forankring. Institusjonene i nettverket var

- Intercult (Stockholm, Sverige)
- TrAP (Oslo, Norge)
- Interkultur (Drammen, Norge)
- Center for Kunst og Interkultur (CKI) (København, Danmark)
- Reykjavik City Library/ Borgarbokasafn (Island) – en del av nettverket fra 2018
- Culture for All (Helsinki, Finland) – innlemmet i

2019

NFI har tidligere bistått Nordisk ministerråd med utarbeidelse av strategi for et interkulturelt Norden. Det var prosjektets intensjon å arbeide med nettverket for å sikre kontinuitet og ivaretagelse av kunnskap som var utarbeidet. Som det fremgår av navnet, brukes begrepet *interkultur* om nettverkets arbeid og kompetanse. Flere av institusjonene som deltar i nettverket, bruker dette begrepet i sine navn. Interkultur knytter seg også til hvordan Nordisk ministerråd formulerer en viktig målsetting i sin kulturstrategi for 2013–2020: en interkulturell nordisk region.²⁵

Det var også på bakgrunn av denne intensjonen at NFI fikk sitt tredelte oppdrag: å knytte nordiske erfaringer sammen. Nettverket skal

- samle inn og sammenfatte eksisterende data på området interkultur og kulturliv i Norden, kartlegge eksisterende rapporter og samle dem i en serie anbefalinger
- etablere en *task force* av eksperter på området, som kan bistå de øvrige nettverkene med prosessfasilitering, begrepsavklaring, utvikling av caser og prosjekter og utvikling av metoder og modeller for å omsette erfaringer og ideer til konkret handling
- gi råd til institusjoner og organisasjoner i Norden

NFI utarbeidet tre dokumenter for prosjektet:

- *Plads i Kulturen*, NFI-rapport, oktober 2018
- *In Search for True Inclusion and Practice*, NFI-rapport, november 2019
- *A more inclusive cultural sector in the Nordics*, NFI Recommendations, desember 2019

Disse publikasjonene inneholder en oversikt over politisk rammeverk i de nordiske landene på mangfoldsområdet, og er en base for oversikt over

²⁴ Critical Friends: *Recommendations*, 2019.

²⁵ Strategi for det nordiske kultursamarbeidet 2013–2020.

beste praksis på mangfoldsfeltet. NFI har sett på sammenhengen mellom nettopp de politiske forutsetningene for arbeidet med mangfold og den konkrete praksisen i institusjoner.

Kompetansen i nettverket var delt mellom arbeid med mangfold opp mot institusjoner og erfaring med å utarbeide verktøy, prosessveiledning og anbefalinger til politisk nivå. Det var prosjektets intensjon at nettverket skulle bidra faglig og med prosessveiledning til øvrige nettverk, noe som ble ulikt gjennomført. Museumsnettverket og KIL fikk begge en fast prosessveileder fra NFI, henholdsvis fra TrAP og CKI, mens øvrige nettverk benyttet seg av muligheten til konsultasjoner i ulike deler av prosessen. NFI var i samtaler med Dansk Kunstnerråd og med biblioteknettverket som rådgivere, på lik linje med Critical Friends.

Nordic Forum for Interculture deltok på seminarer i alle de nordiske landene, planlagt av arbeidsgruppen og gjennomført i 2019. Seminarene var utarbeidet i samarbeid med institusjonene de skulle holdes på, og det var en tydelig fordel at NFI både kunne stille med kompetanse om det nasjonale arbeidet på feltet, og hadde et nordisk overblikk. Gjennomgående er det en viktig erfaring fra prosjektet at nasjonal og nordisk kunnskap bør kunne virke sammen, for å få effekt på arbeidet med inkludering og mangfold.

Erfaringer for Nordic Forum for Interculture:

- Det nordiske samarbeidet binder innsatser for mangfold og inkludering sammen. Spesielt gjelder dette for institusjoner, som kan bruke den nordiske paraplyen til å inngå i samarbeid på tvers i Norden.
- På institusjonsnivå finnes det et stort ønske om å jobbe med mangfold, men det mangler ferdigheter og kunnskap.
- NFI peker på at prosjekter, hverken på politisk nivå, institusjonsnivå eller lokalt, er holdbart for å nå målsettingen om økt mangfold.

Langsiktig, stabil forpliktelse og handling er nødvendig.

NFI peker på at kun strategiske, langsiktige og kunnskapsbaserte innsatser kan bidra til å nå målsettinger om mangfold i kulturen. Profesjonelle som jobber praktisk med *diversity/inclusion* trenger et kunnskapsnettverk der de kan dele erfaring og kompetanse, for å bli bedre til å forstå hva arbeidet handler om, og hva det krever.

NFI har samlet og delt kunnskap om arbeid med mangfold og inkludering i Norden i prosjektperioden. Tilbakemeldinger fra deltakere i læringsnettverk viser at de ønsker strukturerte og kunnskapsbaserte forløp for utveksling av kunnskap om arbeid med mangfold. Samtidig etterspør nettverkene nordiske samarbeid om inkludering, for å kunne få tilgang på beste praksis og kunnskapsutveksling på tvers av politiske målsettinger.

Samarbeid mellom den nordiske arbeidsgruppen, NFI og Critical Friends

I prosjektperioden ble det jobbet med å løfte samtalene og kunnskapsproduksjonen fra NFI og Critical Friends inn i arbeidsgruppen og de tilhørende institusjonene. Det ble gjennomført to typer aktiviteter for dette:

- et samarbeid mellom Critical Friends og arbeidsgruppen om kompetanseoverføring og utarbeidelse av felles forståelser for målgruppens utfordringer
- en rekke seminarer i alle de nordiske landene og selvstyreområdene, hvor NFI og CF deltok

Det ble besluttet at den nordiske arbeidsgruppen skulle inngå i arbeidsseminarer med Critical Friends. Arbeidsgruppen var enige om at dette

perspektivet var mest etterspurt og savnet i arbeidet med mangfold. Å kunne lytte til kunstnernes egne erfaringer og kunnskap som gruppen ønsket å tilegne seg. Critical Friends var interessert i å komme i dialog med premissleverandører i kulturfeltet for å få løftet sine perspektiver.

Det ble avholdt tre møter mellom Critical Friends og den nordiske arbeidsgruppen. Etter første møte ble det besluttet at en prosessleder skulle hentes inn, slik at samtalene kunne struktureres. Beslutningen ble tatt med bakgrunn i ressursbruk i prosjektet, da det krevde en del tid å planlegge og gjennomføre dialogsamtalene. Samtidig var også prosjektledelsen opptatt av at prosessen skulle ivaretas på best mulig måte, og at dette er en egen kompetanse.

Fairooz Tamimi ble hentet inn som prosessleder. Hun gjennomførte to dialogmøter mellom gruppen og Critical Friends. Møtene var preget av entusiasme og var produktive og informative for alle. Utgangspunktet for samtalene var å komme frem til noen anbefalinger til kulturfeltet og til det nordiske nivået for videre arbeid med mangfold og inkludering.

Et slikt dialogarbeid var i seg selv verdifullt, fordi det ga nye perspektiver. Samtidig erfarte begge gruppene at når kunstnerperspektivet og forvaltningen møtes, jobbes det med ulike logikker og mulighetsrom. En uttalt frustrasjon var at dialogarbeidet ikke hadde en forpliktelse for deltakerne. Anbefalingene som ble jobbet frem, er ikke forpliktende for noen av partene i samarbeidet. Erfaringen var at når det jobbes med dialog og involvering, bør arbeidet i større grad kunne føre til beslutninger om tiltak eller påfølgende prosjekter. Samtidig opplevde arbeidsgruppen at perspektivene som ble løftet av Critical Friends, var viktige å ha med tilbake til nasjonale institusjoner, og i ettertid ser flere på

hvordan kunnskapen kan forankres i nasjonale initiativer.

Reisestøtte

En ordning for reisestøtte ble etablert for å fremme nye samarbeid mellom aktører som jobber for å inkludere nye grupper i sine institusjoner og foreninger, med midler fra prosjektet. Målet var også at tilskuddsmottakere fikk utforske kulturens inkluderende rolle i lokalsamfunnet, og løfte frem kunstnere og kulturarbeidere med flerkulturell bakgrunn. Reisestøtten skulle gi mulighet til å styrke samarbeidet i Norden og utveksle kunnskap, på tvers av kunstfelt og land. Kunstnere, kulturarbeidere, organisasjoner eller institusjoner kunne søke støtte for inntil to personer, til reise og opphold i inntil fem dager i et annet nordisk land eller selvstyreområde.

Tilskuddsordningen hadde løpende søknadsfrist fra 1. august 2018 til 15. juni 2019. Det ble allokert NOK 600 000. Støtteordningen mottok 38 søknader, hvorav 34 fikk innvilget støtte og 4 fikk avslag. Majoriteten av søkerne var fra Norge og Island. Informasjon om reisestøtte og søknadsskjema var tilgjengelig på Kulturrådets hjemmesider på internett og i sosiale medier.

The NextDor project er et av prosjektene som fikk støtte, for å utforske dekolonisering gjennom kunstnerisk praksis. Prosjektet er et samarbeid mellom kunstnere fra Grønland, Norge, Finland og Danmark, og endte i en forestilling som utforsket kolonihistorie i en nordisk kontekst.

Et annet prosjekt som fikk støtte, er Cirkus Sibylla. De driver en sirkussskole i Norge som besøker asylmottak. Prosjektet reiste til Finland for å dele sine erfaringer fra et fortellerprosjekt som handler om konflikthåndtering mellom barn fra ulike kulturer.

Responsen fra tilskuddsmottakerne, via rapporter og e-post, er at reisestøtten ble opplevd som nyttig for deres virksomhet, og at en lignende ordning bør videreføres. Ved en eventuell videreføring bør det gjøres en bedre kartlegging på forhånd om hva slags kunstnerisk innhold en slik ordning bør

støtte, og hvordan læring og resultater kan benyttes i videre arbeid.

Flere av tilskuddsmottakerne deltok på avslutningskonferansen 2.–3. desember 2019, og noen bidro som paneldeltakere og med kunstneriske innslag.

Samarbeid internasjonalt

I tillegg til å jobbe med kunnskapsoverføring mellom de nordiske landene jobbet prosjektet med å løfte internasjonalt samarbeid og kunnskap. En av observasjonene i prosjektet er at kunnskap om utfordringer for synlige minoriteter i kulturlivet ofte støttes av kunnskap utviklet utenfor Norden. Dette gjelder spesielt beskrivelser av erfaringer omkring hvordan barrierer for inkludering beskrives i mer strukturerte former. Critical Friends ga uttrykk for at det i Norden er få som har kartlagt erfaringer gruppen sitter med, og behandlet disse akademisk og analytisk.

I Norden har dialog med målgruppen selv fått lite fokus frem til nå. Det reflekteres både i prosjektets oppdrag, om å endre perspektiv fra tilgjengelighet til deltakelse, og i tilbakemeldingene fra Critical Friends. I samtaler med Arts Council England kom det frem at dette også var et utgangspunkt for deres arbeid med å etablere to innsatser: Creative People and Places og satsingen på *diversity*.

I november 2018 dro arbeidsgruppen dro på studietur til England og møtte både Director of Diversity Abid Hussein og koordinator for Creative People and Places-programmet Phil Cave. Læringen fra turen fikk forankring i prosjektet på flere måter, både på den avsluttende konferansen i desember 2019 og i arbeidet med å forankre en del funn i prosjektet i kunnskap.

To erfaringer fra England var spesielt relevante:

- Creative People and Places' arbeid med å forankre forståelser av kunst og kultur i lokalsamfunnspraksiser
- Arts Council Englands strategiske arbeid med mangfold og den organisatoriske innretningen av mangfold i egen organisasjon, med en direktør for mangfold

Lokalsamfunn og talentbygging

Creative People and Places (CPP) ble initiert i 2013 og var innrettet som et forskningsprosjekt for å undersøke hvordan en større del av befolkningen kunne delta i kunst og kultur.

Creative People and Places is about more people choosing, creating and taking part in brilliant art experiences in the places where they live.²⁶

Prosjektet tok utgangspunkt i en undersøkelse av hvilke ressurser som finnes lokalt, og muligheten til å legge til rette for utviklingen av disse gjennom involvering i kunst og kultur. Sammenhengen mellom arbeid med

²⁶ <https://www.creativepeopleplaces.org.uk/>

lokalsamfunn og mangfold er forankret i CPP, men er også en konklusjon i rapporten *The role of public arts and cultural institutions in the promotion of cultural diversity and intercultural dialogue*.

This challenge [cultural diversity] is also a major opportunity to seek out and embrace the wealth of talent brought by new individuals and communities, and to allow hybridisation and innovation in artistic creation.²⁷

CPP bygger på lokale ressurser, og legger samtidig vekt på at kvaliteten ikke skal forringes. CPP kontekstualiserer hvordan arbeidet mellom det profesjonelle og frivillige feltet knyttes sammen gjennom mangfold og inkludering.

CPP ble fulgt av forskere som fant at arbeidet med lokalsamfunn hadde effekt i lokalsamfunnet, men også innvirket på forståelsen av kvalitet:

The researchers also found CPP is changing perceptions of the arts and that participants are benefiting from greater empowerment, confidence and an increased sense of belonging in their communities, which has led to a greater sense of community cohesion in some areas. ... Assessing the “aspiration for excellence” in CPP projects, the researchers conclude that “excellence in art and community engagement is now understood by many to be linked” and that CPP has been influential in promoting this understanding in the wider arts sector.²⁸

Arbeidet som er gjort med CPP, er overført til Sverige og implementert i det treårige prosjektet Kreativa Platser, som har delt sine erfaringer med Inkluderende kulturliv i Norden:

Genom den nationella satsningen Kreativa platser stöttade [det svenske] Kulturrådet under åren 2016-2019 lokala kulturprojekt som drevs utifrån de boendes intressen och behov. Särskilt fokus låg på områden med socioekonomiska utmaningar och lågt deltagande i det offentligt finansierade kulturlivet. Centralt för satsningen var att fler skulle kunna välja, skapa och ta del av kultur samt att projekten skulle bidra till ökad delaktighet och tillgång till kulturverksamheter. Totalt har cirka 100 miljoner kronor fördelats till 30 projekt. I samband med utformningen av bidraget kom Kulturrådet i kontakt med Arts Council Englands strategiska utvecklingsprogram Creative people and places. Deras framgång kan bland annat kopplas till deras arbete med action learning. Metoden bygger på ett kontinuerligt erfarenhetsutbyte och en kunskapsöverföring där framgångar och fungerande metoder såväl som utmaningar och ”worst practice” delas. Det är något Kulturrådet tagit till sig. Vi har sett att mycket har blivit väldigt lyckat i vårt arbete med Kreativa platser. Vi har likaså lärt oss en hel del från det som inte alltid har fallit väl ut. Ett mångfacetterat lärande, med andra ord. Erfarenheterna från arbetet med Kreativa platser är en viktig utgångspunkt i vårt pågående strategiska arbete med breddat deltagande och ökad mångfald. Det handlar om vikten av allas lika möjligheter att kunna utöva och ta del av kulturen som en mänsklig rättighet och om kulturens roll i samhällsutvecklingen i en vidare mening. Projekten slutredovisar under våren 2020²⁹.

²⁷ http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/201405-omc-diversity-dialogue_en.pdf

²⁸ <https://www.artsprofessional.co.uk/news/researchers-sing-praises-creative-people-and-places>

²⁹ <https://www.kulturradet.se/i-fokus/kreativa-platser/>

Erfaringer

Creative People and Places og Kreative Platser jobber med lokalsamfunn på en måte som støttes av Critical Friends, nemlig gjennom å løfte lokale ressurser. Critical Friends skriver at:

BIPOC³⁰ art practitioners are given the power and resources to build knowledge and practice, using their expertise and firsthand experience as the most valuable resource in outreach policies.³¹

Erfaringene peker på at mulighetene for samarbeid mellom lokalsamfunn, mangfoldsaktører og den profesjonelle kunsten og kulturen er mange. I et tverrsektorielt perspektiv er sammenhengen mellom lokalsamfunnsutvikling og kunst og kultur viktig på alle nivåer i forvaltningen. I OMC-rapportens anbefalinger inngår det anbefalinger til politisk nivå knyttet til sammenheng mellom lokalsamfunnsutvikling og kultur. For Critical Friends er dette viktig fra et målgruppeperspektiv, og hos læringsnettverkene er det relasjonene til de lokalsamfunnene deltakerne virker i, som har vært lagt vekt på i arbeidet på institusjonsnivå.

Museums can and should pursue programs that build relationships with new audiences as well as create content and programs with more relevance to the interests and concerns of desired audiences and local communities.³²

Organisering av arbeidet med mangfold internasjonalt

Da den nordiske arbeidsgruppen var på studietur til England høsten 2018, rettet de også oppmerksomheten mot strategier og organisering rundt satsingen på *diversity* i Arts Council England. Kulturrådet i England har en lang historie med å arbeide med mangfold. Det strategiske arbeidet med mangfold i Arts Council England har både en finansiell, politisk og kreativ begrunnelse, fordi de så et behov for flere innganger til å jobbe med dette. Samtidig var det arbeidet med å forankre forståelsen for mangfold i kultursektorens egenforståelse som var hovedprioritet. Dette arbeidet beskrives som «The Creative Case for Diversity».

Abid Hussein forklarer at:

The Creative Case for Diversity was launched in 2011 as a catalyst to reframe an increasingly stagnant and unproductive approach to policy and practice which too often centred almost exclusively on the legal imperative for Equality and Diversity.³³

Gjennom Creative Case kunne de altså reformulere argumentet for hvorfor institusjoner bør jobbe med å være inkluderende, begrunnet i kreativitet og innovasjon. På samme måte som i England er tilbakemeldingene fra nettverkene at de i økende grad ønsker å se på mangfold som en del av kjernevirksomheten, i stedet for en politisk agenda som skal påvirke kulturlivet utenfra. Samtidig er lovverksforankringen i mangfoldsarbeidet i mindre grad påpekt hos nettverkene, men i større grad etterspurt som et behov hos Critical Friends.

³⁰ Black / indigenous / people of color.

³¹ Critical Friends: *Recommendations*, 2019.

³² Fra museumsnettverkets rapport.

³³ <https://www.kulturradet.no/inkluderende/vis/-/abid-hussein-will-attend-nordic-dialogues-in-oslo>

Arts Council England har arbeidet med å forklare og utvikle forståelsen av sammenhenger mellom mangfold og kunstens egenverdi. Det er avgjørende at disse to virker sammen for å skape forutsetninger for å utvikle gode mangfoldsstrategier i kulturlivet.

Far from diluting quality, diversity increases innovation and excellence creating compelling new work and narratives that amplifies the voice and presence of communities that for too long have been missing, ignored or underrepresented across arts and culture.³⁴

Arts Council England viser til at når kultursektoren selv skal jobbe med å øke representasjon og mangfold, er det arbeidet med å forstå sammenhengen mellom kvalitet, kunst og mangfold som er kjernen.

Anerkjennelse av ekskluderende strukturer

I arbeidet med å løfte erfaringer fra internasjonale aktører er det arbeidet med begrunnelser og insentiver for mangfold som har stått i fokus. I England er det både sammenhengen mellom kunstens selvforståelse og mangfold som påpekes, og hvordan arbeidet med mangfold har forankring i en videre historisk samfunnsforståelse.

Mangfold er et felt som i flere tilfeller krysser inn i kultursektoren gjennom et ønske om å gjøre opp for historisk urett. I flere av de nordiske landene gjelder dette for eksempel anerkjennelsen av overgrepene mot den samiske befolkningen eller andre nasjonale minoriteter. Staten har offisielt anerkjent historiske overgrep som har ekskludert gruppen fra full deltakelse, og som har revet opp kulturell identitet. I forlengelsen av dette har det blitt etablert ordninger for å gjenopprette ubalansen.

Internasjonalt har mangfoldsarbeid vært etablert med utgangspunkt i en erkjennelse av at noen grupper har hatt begrenset mulighet til å delta i kulturlivet på lik linje med den øvrige befolkningen.

The Council recognizes that systems of power and systemic discrimination have created unequal conditions – including financial resource distribution – that prevent many Canadians from fulfilling their cultural capacity and be meaningfully engaged in the arts.³⁵

Her bruker Kulturrådet i Canada begreper om makt og system for å beskrive hvordan utenforskap skapes, og retter med det oppmerksomheten mot egne systemer som har mål om å oppnå likeverdig deltakelse.

I den irske strategien *Arts Council Equality, Human Rights & Diversity Policy & Strategy* anerkjenner det irske kulturrådet et historisk utenforskap og nevner de spesifikke gruppene som har vært marginalisert:

We are deeply aware that, within the arts in Ireland, many inequities still exist and that there is a substantial number of people who continue to experience barriers to engaging with and participating in the arts because of their socio-economic background, their ethnicity or religion, their sexual orientation or gender identity, their family status, their age, their membership of the Traveller Community, or through lack of accommodation of a disability.³⁶

³⁴ <https://www.kulturradet.no/inkluderende/vis/-/abid-hussein-will-attend-nordic-dialogues-in-oslo>

³⁵ <https://canadacouncil.ca/commitments/equity>

³⁶ <http://www.artscouncil.ie/uploadedFiles/EHRD%20Policy%20English%20version%20Final.pdf>

Denne strategien gjør to ting: Den anerkjenner at noen strukturer har virket ekskluderende, og peker på hvilke grupper som har opplevd det strukturelle utenforskapet.

Anerkjennelse av strukturer som motvirker likeverdig deltagelse, ble en samtale på prosjektets avslutningskonferanse, hvor det flerkulturelle feltet opplevde manglende anerkjennelse i Norden for det strukturelle utenforskapet de har og fortsatt opplever.

Avslutningskonferansen som formidlingsarena

I find it challenging to express my experience of the conference without using big and pretentious words. I went to the conference, because never in my life have, I attended a cultural arts conference in the Nordics where multiculturalism was the topic and a large part of BIPOC were in the room. Where panels were more representative, where cultural workers and artists of color, class and candor were speaking truths to power.³⁷

Presentasjon av nettverkernes arbeid

Nordic Dialogues, den avsluttende konferansen for prosjektet, ble avholdt i Oslo 2.–4. desember 2019. Konferansen skapte stort engasjement, og tilbakemeldinger fra deltakere tyder på at den traff en nerve for mange som deltok. Målet med konferansen var å skape en arena for formidling av arbeidet, erfaringene og refleksjonene fra hele prosjektet. Konferansen skulle bidra til å rette søkelyset mot resultatene fra arbeidet i nettverkene, kunstnerperspektivet og internasjonale erfaringer, spesielt knyttet til samarbeidet med Arts Council England. Alle nettverkene fikk mulighet til å presentere sitt arbeid på konferansen gjennom hver sin publikasjon. Alle anså dette som relevant og viktig, og prosjektet fikk derfor seks publikasjoner til konferansen.

Publikasjoner på konferansen

Det ble laget seks publikasjoner og et programmagasin. Fire av publikasjonene ble trykket opp og gjort tilgjengelige for deltakerne i konferanselokalene. Alle publikasjonene ble gjort tilgjengelig digitalt på Kulturrådets nettside.³⁸

- *A more inclusive cultural sector in the Nordics*. En guide for mangfoldsarbeid. Utarbeidet av NFI.
- *In Search of True Inclusion and Practice*. En oversikt over tekster, prosjekter og metoder for mangfold i den nordiske kultursektoren. Utarbeidet av NFI.
- *Actualise Utopia*. En antologi med tekster av ti nordiske bidragsytere. Redaktørene er Ninos Josef og Kemê Pellicer. Utarbeidet av Critical Friends.
- *Critical Friends: Recommendations*. En rekke anbefalinger for å sikre en inkluderende nordisk kultursektor. Utarbeidet av Critical Friends.
- *Kulturskolemanifest*. Et manifest for et mer inkluderende kulturliv i kommunene. Utarbeidet av nettverket

³⁷ Alle sitater i dette avsnittet er hentet fra anonyme tilbakemeldinger fra deltakere på konferansen.

³⁸ kulturradet.no/inkludering/vis/-/publikasjoner-til-nordic-dialogues

for kulturskoler.

- 6 *Recommendations*. Utarbeidet av kunstnerne som deltok i nettverket etablert av Dansk kunstnerråd.

Organisering

Som i prosjektet for øvrig var det ønskelig at konferansen skulle eies og forankres hos prosjektets deltakere. Det ble derfor opprettet en arbeidsgruppe som besto av representanter fra kompetansenettverkene NFI og Critical Friends. Deres oppgave var å løfte erfaringer fra henholdsvis institusjoner og kunstnere. Perspektivene skulle bidra til å gi et helhetsbilde av utfordringer og muligheter for sektoren i arbeidet med inkludering.

I arbeidsperioden ble det jobbet med å konkretisere felles resultater og prioriteringer. Det var enighet i arbeidsgruppen om at tematikken som var blitt berørt i arbeidsperioden, kunne oppsummeres slik:

- lokalsamfunn og lokale praksiser for inkludering
- makt og lederskap

Prosjektet har jobbet med å løfte både institusjonsperspektivet og kunstnerperspektivet, og det var viktig at begge fikk komme frem på konferansen.

En utfordring i utarbeidelsen av konferansen var å løfte spesielt målgruppen prosjektet hadde, samtidig som rammebetingelsene for arbeidet i institusjoner var et bredere mangfoldsbegrep. Det var viktig at konferansen viste frem de målgruppespesifikke utfordringene, da disse i stor grad hadde bidratt til å endre samtalene i løpet av prosjektperioden, noe tilbakemeldingene tydet på:

To have Critical Friends there was instrumental to switch the dialogue from the periphery of the problems to the core of them.

Det var en intensjon at Critical Friends-perspektivet om hvordan det er å være synlig minoritet, fikk sentral oppmerksomhet på konferansen. At Critical Friends tok programbeslutninger og løftet sine perspektiv, betød også at konferansen tiltrakk seg et mangfoldig publikum. Critical Friends gjorde en ekstra innsats for å invitere bredt fra sine nettverk og å skape inkludering som en premiss også blant publikum.

Metoder og verktøy

På konferansen var det også lagt inn sesjoner med mulighet for å snakke om verktøy og metoder for inkludering. Nordic Forum for Interculture (NFI) etablerte en lab hvor deltakere kunne komme og dele inntrykk, snakke om erfaringer og utveksle kunnskap. På scenen kuraterte NFI panelsamtaler knyttet til *outreach*, programarbeid og publikumsutvikling. Intensjonen var at konferansen i seg selv skulle fungere som en dialogarena. Også navnet Nordic Dialogues henspilte på denne intensjonen. Dialog og refleksjon har gjennomgående vært benyttet som verktøy i prosjektet. Denne intensjonen ble godt tatt imot av de som var til stede, men samtidig etterspurte flere en enda tydeligere retning for arbeidet med inkludering fremover.

Abid Hussein, Director of Diversity i Arts Council England, ble invitert for å presentere deres arbeid med mangfold. Tilbakemeldingene tyder på at nettopp hans praktiske tilnærming var nyttig og ble verdsatt av deltakerne på konferansen.

Gjennomføring

Den ukomfortable samtalen

En samtale som hadde kommet opp gjentatte ganger i prosjektet, var hvor ukomfortabelt det kan være å snakke om hvilke strukturer som rammer synlige minoriteter, og hvordan rasisme og diskriminering i kultursektoren erfares.

Critical Friends ble bedt om å løfte dette perspektivet på konferansen og gjorde dette ved å fasilitere tre panelsamtaler hvor tema var tre områder hvor barrierer oppleves: samtalen om kvalitet og mangfold, utforming av politikk og rammebetingelser for inkludering, og inkludering som betingelse for en bærekraftig kultursektor. Critical Friends lanserte også sin antologi *Actualise Utopia* om erfaringer med å være synlig minoritet i kulturfeltet i Norden. I tillegg inviterte Critical Friends den amerikanske professoren Gladys M. Francis for å snakke om hvithetsnorm og privilegier.

Arbeidsgruppen for konferansen var klar over at samtalene som berører rasisme, hvithet og privilegier kunne bidra til konfliktfylte samtaler og valgte å derfor å fasilitere for «den ukomfortable samtalen». Denne ble løftet av Camara Lundestad Joof, med hennes *performance lecture* med tittelen «Embracing the uncomfortable conversation». Den ukomfortable samtalen peker to veier. Den peker på at det for synlige minoriteter kan være ubehagelig å løfte erfaringer med rasisme og diskriminering, og vise at slike strukturer og handlinger eksisterer. Samtidig peker den på ubehaget et majoritetspublikum kan kjenne på når de hører om disse erfaringene. Synlige minoriteter opplever ofte å bære vitnesbyrd om slike erfaringer alene, og å stå i samtalen alene:

As a racialized person working in the public sector, I have been to seminars repeatedly discussing/listening to discussion on diversity and cultural inclusion. Most of the time I am the only racialized person in the space if not accompanied by maybe one or two others. This conference was different. And it is not only about how it looks or subjectively felt, which are also very tangible, but there is a functional difference as well.³⁹

Critical Friends ønsket at konferansen skulle synliggjøre mangfoldet av slike erfaringer. For deltakere på konferansen som ikke satt med erfaringene som synlig minoritet, var ubehaget knyttet til samtalen om betydningen av hudfarge. Tilbakemeldinger fra deltakere var at det var overraskende og til og med sårende å høre. I tillegg opplevdes det å ta opp skillelinjer knyttet til hudfarge som «feil fokus», fordi det kan *skape* skillelinjer heller enn å samle:

Inclusion is not about separating skin colors or anything else superficial that seemingly make us different from each other. Actual inclusion is about everyone being accepted as they are and finding relevance in shared experiences. This did not happen in the Nordic Dialogues.

Perspektivene fra den ukomfortable samtalen ble tatt opp av Gladys M. Francis på dag 2. Et av konferansens mest kommenterte øyeblikk var da hun tok opp salens synlige minoriteter på scenen. Intensjonen hennes var å vise frem kompetansen og mangfoldet. Tilbakemeldingene på dette grepet var delt. Mange opplevde seg sett og hørt og anerkjent, andre opplevde at grepet skapte en barriere mellom oss og dem.

³⁹ Alle sitater i dette avsnittet er hentet fra anonyme tilbakemeldinger fra deltakere på konferansen.

For those people in society who are always amongst themselves, it is difficult to describe what it feels like to suddenly not be a singular entity in a room, what impact it has on someone to have ones experiences mirrored, analyzed and intellectually and creatively grappled with in a room filled with dynamism and power.

Tilbakemeldinger fra deltakere

This was all very surprising for me to hear but again, I'm from a younger generation and I am part of the majority so it was really important for me to hear these things and become more aware of the pain and struggles that people in minorities have to face daily.

Tilbakemeldingene på konferansen har tydeliggjort at kunnskapen om opplevelser som synlige minoriteter har knyttet til rasisme og diskriminering, må struktureres. Dette gir mulighet for å snakke om strukturelle og institusjonelle utfordringer, heller enn enkeltindividers opplevelser.

Å individualisere opplevelsen av et utenforskap på bakgrunn av å være synlig minoritet er, i prosjektets observasjon, en fallgrube for arbeidet med inkludering. Individualiseringen av feltet kan være et hinder for måloppnåelse også for institusjoner. I tilbakemeldinger fra deltakere kommer observasjoner som «Jeg er ikke rasist», «Jeg kjenner noen som ikke opplever rasisme» og «Hvite kan også oppleve rasisme». Den anekdotiske og individuelle tilnærmingen til inkludering skygger for muligheten til å adressere strukturer. Det er avgjørende for feltet at det finnes måter å løfte mangfold på, både fra byrden av å bære vitnemål fra hver enkelt synlig minoritet og fra hver enkelt institusjonsleders følelse av å få en personlig merkelapp. Dette vil kunne gi frihet fra det individuelle ansvaret som enkeltpersoner fra minoritetsmiljøer får.

Sentralt i dette er erkjennelsen av å gå inn i et ubehag der individuell eller institusjonell handling ikke frigjør fra de forskjellsskapende og diskriminerende strukturene som fortsetter å virke til majoritetens fordel. Institusjonsledere må gå inn i de strukturene de leder, og spørre seg: For hvem er de tilrettelagt, og hvilke perspektiver brukes for å bidra til å ta beslutninger i institusjonen?

I forlengelsen av dette arbeidet er det relevant å stille spørsmålet om hvordan arbeidet med inkludering skal forstås. Hvis strukturene oppleves ekskluderende, hvordan kan inkludering gjøres innenfra strukturene?

Det som står igjen etter konferansen, er at kultursektoren fremover må forholde seg til og 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.

Erfaringer og videre politikkutvikling

Funn og læringer

Prosjektet Inkluderende kulturliv i Norden har jobbet med spørsmål om hvordan kultur og frivillighet kan bidra til inkludering på tre nivåer:

- forvaltningsnivå
- institusjonsnivå
- kunstnernivå

Prosjektet har produsert flere anbefalinger fra nettverkene, og disse er vedlagt.

De tre nivåene jobber med spørsmålet ulikt, men påvirker hverandre. En gjennomgang av mangfoldets parallelle tolkninger og beveggrunner på ulike nivå er nødvendig for å iverksette relevante tiltak. Det er derfor en overordnet læring at både forvaltning, kulturinstitusjoner og tilskuddsforvaltere bør adressere interne strukturer, og evaluere hvordan mangfold er reflektert i organisasjonen, og hvordan relevante aktører er involvert i planlegging, evaluering og behandling av strategier og tiltak.

Forvaltningsnivå

- Arbeidsgruppens medlemmer har arbeidet med erfaringsdeling på forvaltningsnivå. Samtalen på forvaltningsnivå løftet følgende læringer:
- Representanter for forvaltningsnivået har vært opptatt av å få tilgang til kunnskap og kompetanse. Man ser det er behov for å bygge faglighet i nordisk forvaltning rundt

inkludering og mangfold. Mangfoldsarbeid handler om å heve kompetansen om inkludering og likestilling / lik tilgang i samfunnet. Det handler om å opparbeide kunnskap og endre holdninger slik at inkludering styrkes og barrierene for deltakelse bygges ned.

- Norden er preget av ulike forståelser og tolkninger av mangfold og inkludering og av sin historie i arbeidet. Men å jobbe nordisk representerer et frigjørende rom fra nasjonale forventninger, spesielt politiske, og gir mulighet for å ta risiko og prøve ut nye arbeidsformer.
- Politiske diskurser har vært definerende for forståelsen av hva mangfoldsarbeid innebærer, og disse har vært preget av ideologiske perspektiv og varierende interesse over tid. Løsrivelse fra politiske diskurser og etablering av mangfold som fag og kompetanse er et ønske.
- På tvers av Norden styrkes satsingen på sosialt bærekraftige samfunn, og inkludering og mangfold har en sentral plass i dette arbeidet. Arbeid med inkludering bidrar til et bærekraftig samfunn preget av lik mulighet til å utfolde seg kulturelt. Arbeidet med mangfold har ofte vært prosjektorganisert eller kortsiktig, men bør innrettes strategisk og langsiktig for å skape et relevant bidrag til bærekraftige samfunnsstrukturer og bygge opp under demokratiets grunnforutsetninger.
- Å underkjenne mangfoldsarbeid kan ha store

konsekvenser i form av segregering, ekskludering, sosiale forskjeller, utenforskap, ulikhet, polarisering og uro. Dette bør reflekteres som en sentral erkjennelse både i politikktutforming og arbeid i institusjoner.

Institusjoner

Det har vært 6 læringsnettverk og 2 kompetansenettverk har vært initiert av prosjektet. Deres anbefalinger finnes i egne produksjoner. Dette er en oppsummering av erfaringene fra nettverkene arbeid:

- Det er behov for å forankre arbeid med inkludering i mangfoldskompetanse, og for at kompetanse sees i sammenheng med langsiktige utviklingsstrategier for institusjoner. Mangfoldskompetanse utgjør et kunnskapsfelt og handler om hvordan man kan dyrke og anvende ulike sosiale og kulturelle kompetanser som ressurser og på en bærekraftig måte.
- Mangfoldsarbeid, -strategier, og -kompetanse kan bidra til videre utvikling av institusjoner, som for eksempel forbedring av institusjonenes relevans for samfunnet og målgrupper.
- Det er etterspurt et fagmiljø rundt arbeid med mangfold, spesielt i arbeidet med å forstå begreper og jobbe med strategier og forankring i virksomheten. Institusjonene ser på samarbeidet i Norden som en mulighet til å få tilgang både til verktøy og til faglige nettverk.
- Mangfoldsarbeid er en kjerne i arbeidet med å skape bred legitimitet for kunst- og kultursektoren og er knyttet til reformulering av kulturens og institusjonenes rolle i et sosialt og kulturelt komplekst samfunn.
- Mangfoldsarbeid skal aldri bæres, løftes eller forstås av bare én person i organisasjonen.

Mangfoldsarbeid er dag i for stor grad et ensomt arbeid i institusjoner, hvilket hindrer måloppnåelsen. Arbeidet bør forankres hos hele organisasjoner og hos større miljøer. Arbeid med mangfold bør skje sentralt i organisasjoner, gjennom engasjert lederskap og forankring i strategier. Mangfoldsarbeid har i for stor grad foregått i prosjekter, i kortsiktige satsinger og med varierende kompetanse involvert. Prosjekter bør ha mulighet for langsiktig forankring, og opparbeidet kompetanse bør integreres i institusjonen. Institusjoner bør også utarbeide planer og målsettinger for hvordan hele organisasjonen skal involveres i arbeidet, og hvilket ansvar som finnes i hver del av organisasjonen.

Kunstnernivået

- For kunstnere utgjør Norden allerede et relevant nedslagsfelt, da det allerede jobbes på tvers i utforming av kunstnerisk virksomhet. For kunstnerne i Critical Friends representerte Norden en mulighet for å finne nye fellesskap og allierte i en situasjon som ofte kan føles ensom og avsondret.
- Inkludering i alle faser av mangfoldsarbeid er viktig. Spesielt fordi det er i første fase av prosjekter og initiativer at forståelsesrammer legges, og disse er avgjørende for hvordan mangfoldsarbeid forstås.
- Intensjoner om å hjelpe eller *empower* individer eller grupper har vist seg å være kontraproduktive strategier for å forstå utfordringer og muligheter for å iverksette virksomme strategier. En revisjon av hierarkier, maktkritikk og refortolkning av kompetanse og kulturell kapital har vist seg virkningsfullt.

Anbefalinger fra prosjektet

- Kunnskapsbygging gjennom nettverk og kompetanseprogrammer for forvaltning og institusjoner bør styrkes.
- Politisk bør mangfoldsarbeidet bygge på en anerkjennelse av retten til kulturelt liv og like muligheter for å uttrykke seg kulturelt. Det bør også fremgå en tydelig visjon om kontinuerlig å identifisere barrierer for deltakelse og å adresse disse i tilskudd, prosjekter og målsettinger.
- Det bør legges til rette for tverrsektorielt arbeid med mangfold, spesielt med vekt på utdanning, helse og oppvekst. Det er behov for å prioritere mangfoldsarbeid i hele oppvekstløpet, og arbeide med sammenhengene mellom tidlig mulighet for profesjonalisering innen kunst og kultur.
- Kultursektorens tilskuddsordninger bør finansiere arbeid med mangfold etter hvorvidt institusjoner setter langsiktige mål, anerkjenner kompetanse og oppnår målsettinger, heller enn prosjektfinansiering.
- Det bør kartlegges hvordan kulturelle og sosiale prosesser i kunst- og kulturfeltet kan skape vanskelige ytringsforhold for kunstnere og kulturarbeidere som opplever diskriminering og rasisme. Mye tyder på at noen av de samme strukturene som man ser i opplevelser av trakassering og maktmisbruk i et kjønnsperspektiv, virker på aktører som utsettes for rasisme og diskriminering.
- Initiativer som utvikles i samarbeid mellom profesjonell og frivillig sektor bør prioriteres og løftes. Prioritering av lokalsamfunn og tidlig støtte til kreativ utvikling er avgjørende. I dette arbeidet bør lokale ressurser og kunstnere med mangfoldskompetanse involveres. Erfaringer fra England og Sverige

understreker viktigheten av lokalt eierskap og utvikling av kulturelle ressurser på lokale gruppers egne premisser. Slike perspektiver kan gjøre at kunst- og kulturinstitusjoner oppleves mer relevante og styrker sitt forhold til disse gruppene.

- Det bør vurderes egne tiltak rettet mot kunstnere som utvikler kunstnerskap innen ikke-vestlige sjangre eller utradisjonelle formater og initiativer.
- Representasjon og kompetanse er viktige byggestener for et mangfoldig kulturelt kretsløp, og derfor anbefales støtte til utvikling av mangfoldig kulturelt lederskap.
- Mangfoldskompetanse bør vurderes i ansettelsesprosesser og rekruttering til stillinger i kulturlivet.
- På samme måte som kjønnslikestilling bør mangfold være en vurderingsfaktor i rekrutteringsprosesser til styreverv, utvalg og råd.
- Institusjoner bør evaluere og bruke kritiske perspektiver på forståelse av eget kunstsyn, kvalitet og autonomi.
- I England, Irland og Canada legges historisk strukturelt utenforskap til grunn for mangfoldsarbeid. Anerkjennelse av koloniale og eurosentrisk strukturerte, dominans av vestlig kunstsyn og hudfarge som markør for annerledeshet bør ligge til grunn for utvikling av strategier og tiltak, også i Norden.

Kunnskapsbehov

- Det er behov for en styrket satsing på kunnskap, analyse og statistikk, for å etablere en forståelse for hvordan kunstnere opplever sin situasjon, hvordan representasjon kan dokumenteres og kunnskap om metoder og strategier utvikles.
- Det er behov for kunnskap om makt i

forholdet mellom ulike utsatte grupper i kultursektoren og forståelser av sosiale og kulturelle prosesser som hindrer eller legger til rette for avansement i kulturfeltet.

- Det bør gjøres en gjennomgang av ytringsmulighet og ytringsrom, slik at man kan indentifisere hvilke barrierer som finnes for likeverdig deltakelse i den offentlige debatten.
- Kunnskap om hvordan dialogmetoder kan anvendes i inkluderingsarbeid, bør utvikles.

Mangfold, ytringsfrihet og lovverket

Lovverk og beskyttelse av ytringer

Det er behov for å se på hvordan man i de enkelte nordiske landene kan jobbe med lovverk som beskytter sårbare grupper. Dette er særlig relevant med tanke på ivaretagelse av kunstnere med synlig minoritetsbakgrunn og dialogen som har oppstått rundt deres erfaringer med rasisme og diskriminering.

Ytringsfrihet

Retten til å ytre seg er forankret i artikkel 19 i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Prosjektet har fått mange innspill om hvor vanskelig det er for gruppen synlige minoriteter å ytre seg uten å bli trakassert. I norsk høyesterett falt 19. januar 2020 en dom om hatefulle ytringer, hvor høyesterett slo fast at:

Mange vil av frykt for slike reaksjoner holde seg unna offentlig debatt. Deres ytringsfrihet, kan man si, blir da i realiteten innskrenket.

Reaksjoner på kunstneriske og kulturelle ytringer, som flere kunstnere i prosjektet uttrykker at de opplever, fordrer at kulturfeltet ser på hvordan man jobber med å beskytte utsatte minoriteter.

Kulturpolitikk er ytringsfrihetspolitikk. På individnivået er kultur ein kanal og ein arena for uttrykksbehov, utvikling, tilhøyrse og identitet for den enkelte. På samfunnsnivået er kultur ein arena for kritikk og diskusjon som bygger fellesskap, siviliserer og medverkar til utvikling.⁴⁰

Norge har lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). På likestillingsfeltet er loven godt kjent i kulturlivet, men det kan gjøres en vurdering av hvordan kulturlivet forholder seg til diskrimineringsperspektivet på andre områder enn kjønn, og av hvordan dette følges opp.

Konvensjoner og internasjonale avtaler

Det kan være behov for å se nærmere på hvordan de nordiske landene jobber med å nå målsettingene i noen internasjonale konvensjoner og avtaler knyttet til mål om mangfold og inkludering:

- Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions 2005.
- Konvensjonen om vern av den immaterielle kulturarven (2003).
- Agenda 2030: Høsten 2015 vedtok FNs medlemsland 17 mål for bærekraftig utvikling frem mot 2030. Bærekraftsmålene i Agenda 2030 ser miljø, økonomi og sosial utvikling i sammenheng.

⁴⁰ Det norske kulturdepartementet, *Kulturens Kraft*, Meld. St. 8, 2018–2019. Side 17.

Kilder

Arts Council England, Equality, Diversity and the Creative Case. A Data Report, 2015-2016. 2016.

http://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Equality_diversity_creativecase_2015_16_web_0.pdf

Creative People and Places, *Our Learning*. <http://www.creativepeopleplaces.org.uk/our-learning>

European Union, *From social inclusion to social cohesion. The role of culture policy*. European Agenda for Culture. Work Plan for Culture 2015-2018. 2019. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e1b88304-f3b0-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

European Union, *The role of public arts and cultural institutions in the promotion of cultural diversity and intercultural dialogue*. European Agenda for Culture. Work Plan for Culture 2011-2014. 2014. https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/201405-omc-diversity-dialogue_en.pdf

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

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

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

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

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

Putnam, Robert, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster, 2000.

Robinson, Mark, *Faster, but Slower / Slower, but Faster. Creative People and Places Learning 2016. Thinking Practice*, 2016 http://www.creativepeopleplaces.org.uk/sites/default/files/Faster%20but%20Slower_0.pdf

Bilag

Bilag 1: Oversikt over aktiviteter i prosjektet

Bilag 2: Rapport og program for arbeidsgruppens studietur til England november 2018

Bilag 3: Anbefalinger fra samarbeid mellom Critical Friends og den nordiske arbeidsgruppen

Bilag 4: Oversikt over mottakere av reisestøtte

Bilag 5: Program for Nordic Dialogues

Bilag 6: Programmagasin for Nordic Dialogues

Rapporter fra nettverkene

Bilag 7: Afrapportering fra Nordisk Biblioteksnettverk 2017–2019, Det Kgl. Bibliotek

Bilag 8: Creating relevance from the front door to the boardroom and beyond. A report summarizing the network of art museums as part of the Nordic initiative “An Inclusive Cultural Sector in the Nordics” (2017–2019), Utarbeidet av TrAP, Norge

Bilag 9: Sluttrapport. Nordisk forum for Interculture – Nettverk for ressourcecentre. Utarbeidet av CKI, Danmark

Bilag 10: Nordiske kunstnere med flerkulturel baggrund. Afrapportering af udviklingsprojektet. Utarbeidet av Dansk Kunstnerråd

Bilag 11: Avsluttende rapport KIL 2018 – 2019: Nordisk samarbeid om «Kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnet» (KIL). Utarbeidet av Norsk kulturskoleråd

Bilag 12: Project report: Nordic networking for the project Kaikukortti kaikuu. Utarbeidet av Culture for all, Finland

Bilag 13: Prosjektrapport Kunsts skoler og kunstutdanning i et nordisk mangfoldsperspektiv. Utarbeidet av kunsthøgskolen i Ålesund, Norge

BILAG 1

Aktiviteter i prosjektet

2017:

28.mars: Kulturens rolle i migrasjonens tidsalder:Lanseringskonferanse for det nordiske prosjektet Kulturen og frivillighetens rolle i integrering og inkludering.

2. juni: første møte i arbeidsgruppen på Voksenåsen i Oslo

1. november 2017: Fylkeskulturkonferanse Oppland, Lillehammer

1. - 2. november: Oslo Inkluderende kulturliv i Norden arrangerer en sesjon på NPU konferansen i samarbeid med Arts Council England og Kulturrådet Sverige om deres satsinger Creative People and Places.

16. – 17. november EUs konferanse om inkludering: Shared identities in diverse communities: the role of culture, media and civil societies, Tallinn Inkluderende kulturliv i Norden deltar i panel på en internasjonal konferanse om integrering i Estland. Informasjon.

11. desember 2017 Nordisk konferanse: kultur som redskap i inklusjon og sosialt arbeid, Hanaholmen - kulturcentrum för Sverige och Finland, Esbo Inkluderende kulturliv i Norden skal holde innlegg på den nordiske konferansen om kultur og inkludering.

2018:

29. januar: Kulturpolitisk dag Stockholm i samarbeid med KulturAnalys Norden: Hvem for vara med?

7. februar: Sesjon på Folk og kultur I Esildtuna I Sverige: Inkluderende kulturskoler

9. februar: Nasjonalmuseets formidlingsseminar. Silje holde innlegg om nordiske perspektiver på inkluderende kulturliv

6. mars: Inkluderende kulturliv i Norden deltar i panel om inkludering og kultur på Voksenåsen.

22. mars: møte i den nordiske arbeidsgruppen i Stockholm

19.-20. mars i Stockholm, Sverige. Dette møtet ble lagt i kombinasjon med de nordiske kulturskoledagene.

5.-6. april: Norsk kulturskoleråd, Norges Musikkhøyskole og KS årlig lederkonferanse for kulturfeltet i

Norge. Silje holder innlegg om inkluderende kulturliv.

24.-25. mai: Inkluderende kulturliv presenterer prosjektet på konferanse Roots and Wings på Island

13.august: Prosjektet avholder Nordisk seminar om kvalitet og mangfold på Arendalsuka

30. august: Prosjektet presenteres for Arts Council Irland, Dublin.

4.september: Prosjektet presenteres for studenter på OsloMet

12.september: Prosjektet møter Kulturretaten for å dele erfaringer

19.september: Prosjektet holder innledning på Integreringskonferansen, Oslo

25.september: Prosjektet presenteres for rådet.

25.september: Prosjektet presenteres for samarbeidskomiteen for kulturprogrammet i Litauen, Oslo

26.-28.september: Nordiske arbeidsgruppen har møte med Critical Friends i København

17.-19. oktober: Prosjektet deltar på IFACCA-møte om mangfold i kulturledelse og møter Arts Council England i Birmingham for å utveksle erfaringer og kunnskap.

2. november 2018. Prosjektet holder innlegg på seminaret for fagkunstskoler: kvaliteter og utfordringer i kunstutdanning

20.november: Prosjektet deltar på den nordiske integreringskonferansen i København

27.-28.november: Critical Friends møtes i Stockholm, på det Svenske Kulturrådet

3.-4.desember: Den Nordiske arbeidsgruppen møtes i Oslo

2019

28. Januar: «Bør vi avkolonialisere kulturlivet», frokostseminar i samarbeid med Nationaltheatret

8.februar 2019: Prosjektet har ansvar for et fagseminar om inkluderende lokalsamfunn ved Folk och Kultur i Eskilstuna

27.-28.mars: Arbeidsgruppemøte på Færøyene

9.april: Lansering av Håndboken i Mangfold – av Interkultur. Prosjektet har bidratt med tekst og tips

2.mai: møte med Catrine Bangum, leder av satsingen på integrering i NMR om videreføring av nettverksaktiviteter

7.mai: Mangfold i Litteratur, seminar i samarbeid med Forleggerforeningen. Prosjektleder er innleder og konferansier

10. mai: København: Miniseminar Slots- og kulturstyrelsen

21.mai: Seminar i Bodø: kan vi tjene penger på mangfold. Prosjektleder er debattleder for dagen

23.mai: Møte med aktører innen Kreativt Europa. Prosjektleder innleder og har samtale.

28-29.mai Arbeidsgruppemøte med Critical Friends

11.juni: Atlantica debatt, Åland. To Critical Friends deltar og har ansvar for seminaret

12.juni: prosjektet deltar på innspillsmøte for ny kulturstrategi i Nordisk ministerråd, i København

13.juni København: Prosjektet presenterer for embetsmannskomiteen

8.august: presentasjon for Kulturministeriet på Åland

13.august: Seminar for lærere på bachelorutdanningen for skuespillere på teaterhøgskolen

20.august: deltakelse i referansegruppe for kulturskoler og inkludering

Uke 9-14.september: Island: Møte i den nordiske arbeidsgruppen, møte nettverk for Dansk kunstnerråd og Critical Friends.

20.september: moderator på Globuskonferansen, Drammen

24.september: Frokostmøte Nationaltheatret: hva er mangfoldig ledelse?

30.september: presentasjon av prosjektet for kulturministeriet på Færøyene

17. Oktober: delta på NPU konferansen om lokale møteplasser.

21.oktober: Miniseminar prosjektet for kulturministeriet på Island

6. November: Miniseminar for TAIKE, Finland

8.november: miniseminar prosjektet for Svensk Kulturråd, svensk kulturministeriet

2.-4.desember: avslutningskonferanse

BILAG 2



PROGRAM Study trip to Hull and London

November 22nd . – 24th

Thursday November 23rd

9:00: Meeting with Hull2017 manager Louise Yeates: The development of Hull into UK city of culture 2017 at The Octagon Conference Centre

11:00 – 13:00: Meeting with CPP directors and Lunch with CPP. A talk about their programs and learnings, moderated by Amanda Smethurst

13:25: Train from Hull

16:28: Arrive Kings cross – Subway to Covent Garden

17:00: Arrive Strand Palace Hotel: <https://www.strandpalacehotel.co.uk>

Afternoon Tea at the Hotel and a talk about diversity and the arts in UK with

Lecturer and PhD student at Canterbury Christ Church and founder and director of AkomaAsa Performing Arts Academy **Akosua Boakye**

Associate Lecturer and Researcher at De Montefort University, Leicester **Funmi Adewole**

19:00: Walk to Lyceum

19:30: Lion King.

22:15: Optional: LATE night dinner at The Ivy Market Grill <https://theivymarketgrill.com/>

Friday November 24th

08:30 – 09:30: Group meeting, discussion “working in networks”

10:00 – 11:00 Tate Exchange, Anna Cutler - Director of Learning

11:00: Walk from Tate to SouthBank

11:30: Tour of South Bank with Scarlett Brunell

12:00: Lunch at Skylon: <http://www.skylon-restaurant.co.uk/>

13:00: Notting Hill Carnival Kemi Sobers, Trustee Director, London Notting Hill Carnival Enterprise Trust [LNHCET]

14:15: Meeting with Director of Audience and Engagement Phil Cave and Director of Diversity Abid Hussain (onSkype): The Role of Arts Council England

15:15: Reflections,

15:30: Walk back to Tate for exhibition (optional)

Background/preparations

Hull 2017: UK City of Culture.

Hull was announced the winner of UK City of Culture 2017 in 2013. The award is given every four years to a city that demonstrates the belief in the transformational power of culture.

To deliver on this promise, Hull City Council set up Hull UK City of Culture 2017 as an independent company and charitable trust. The team are now working hard to deliver 365 days of transformative cultural activity in 2017.

<https://www.hull2017.co.uk/>

Creative People and Places

CPP is about more people choosing, creating and taking part in brilliant art experiences in the place where they live. Funded by Arts Council England, there are 21 independent projects based in areas where there are fewer opportunities to get involved with the arts.

<http://www.creativepeopleplaces.org.uk/>

This page focusses on some of the stories from each Place, based around people who have taken part in the programme: <http://www.creativepeopleplaces.org.uk/people-places-portraits>

Creative People and Places have commissioned a lot of research, all of which is available here: <http://www.creativepeopleplaces.org.uk/our-learning>

There are some pieces that we'd specifically highlight, as they are great summaries of the work to date, and the learning which will also help with some of the questions people are interested in:

<http://www.creativepeopleplaces.org.uk/our-learning/faster-slower-slower-faster>

<http://www.creativepeopleplaces.org.uk/our-learning/power>

<http://www.creativepeopleplaces.org.uk/our-learning/shared-decision-making-toolkit>

Lecturer and PhD student at Canterbury Christ Church Akosua Boakye

Akosua Boakye a lecturer and PhD student at Canterbury Christ Church University investigating Ghanaian dance culture. A recipient of the ADAD trailblazer fellowship Akosua is a freelance dance practitioner working in education and community settings.

Saturday Academy and Summer School.

Founded by Akosua Boakye in 2012 APAA works with industry professionals to provide access to mainstream performing arts opportunities in Western and African Diaspora performing arts and dance. Using an amalgamation of the former APAA engages children and young people (7-16yrs) and creates pathways within the community. Activities include developing skills in drumming/percussion music making, dancing, acting, singing, musical theatre, performances arts and crafts. APAA works to provide a path that enables children and young people from all social and cultural backgrounds to build greater confidence in themselves and what they do.

Her roles include Children's Casting Coordinator for Disney's West End musical *The Lion King*, founder and director of AkomaAsa Performing Arts Academy which, amalgamates Western and African diasporic performing arts for children and young people aged 7–16.

Associate Lecturer and Researcher Funmi Adewole

Funmi Adewole lectures at De Montfort University, Leicester, England where she recently completed her PhD. Her thesis looks at the cultural politics and work of black dance practitioners in Britain between 1985 and 2005. She holds an M.A in Postcolonial Studies and a Professional Graduate Certificate in Education. She is the co-editor of *Voicing Black dance: the British Experience 1930s-1990s* (2007) and has published a number of academic articles and book chapters. She began her career in Nigeria as a media practitioner and turned to performance on relocating to Britain in the mid-1990s. Her touring credits include performances with Horse and Bamboo Mask and Puppetry Company, Adzido Pan-African Dance Ensemble, and the Chomondeleys. For over twenty years she has worked as an advocate, consultant and speaker with dance organisations and festivals in Europe, Africa, Canada and America. In the artistic field, she continues to perform as a storyteller and work a dramaturge with dance and theatre artists involved in cross-disciplinary and intercultural performance.

Lion King at the Lyceum Theatre

Now entering its 17th year of booking, Disney's *The Lion King* has been in residence at the [Lyceum Theatre](#) since premiering in 1999. A musical adaptation of the hit 1994 Disney film, *The Lion King* was the highest grossing Broadway show of all time, repeatedly smashing box office records for fifteen years.

Tate and Tate Exchange

<http://www.tate.org.uk/visit/tate-modern/tate-exchange>

Tate Exchange is an experiment. A space for everyone to collaborate, test ideas and discover new perspectives on life, through art. Whether you are an observer, commentator, researcher, creator, hacker, tweeter or just curious, join artists and organisations to explore the issues of our time. Drop in for a talk, join the conversation, enjoy a chance encounter and learn something new.

Tate Exchange Associates

Tate Exchange has over 50 UK Associates from across the country. These include charities to universities, healthcare trusts to community radio stations working within and beyond the arts. In our first year we have founding Associates at Tate Modern and at Tate Liverpool who are working closely with one another and with Tate to respond to the theme of "exchange". Their participatory programme of workshops, activities and debates takes place throughout spring 2017 and will be available to view from the end of November.

Anna Cutler – Director of Learning at Tate

Anna Cutler is Director of Learning at [Tate](#). Over 30 years Anna has worked across national and international cultural and educational settings. Her interest in learning has been at the core of all she has undertaken and it is the purpose, exploration and improvement of learning projects and programmes within cultural practice that she continues to test and trial.

SouthBank Centre

Southbank Centre is a world-famous, multi-venue arts centre in London, with a dynamic year-round festivals programme and an inclusive ethos.

Southbank Centre is the UK's largest arts centre, founded with the Festival of Britain in 1951. It's a place where people experience world-class art and culture that stimulates, inspires, educates and amazes.

Notting Hill Carnival

The **Notting Hill Carnival** is an annual event that has taken place in [London](#) since 1966 on the streets of [Notting Hill](#), in the [Royal Borough of Kensington and Chelsea](#), each August over two days (the August [bank holiday](#) Monday and the preceding Sunday). It is led by members of the [British West Indian](#) community, and attracts around one million people annually, making it one of the world's largest street festivals, and a significant event in [Black British](#) culture. In 2006, the UK public voted it onto the list of icons of England.

Arts Council England

is the major funder and development agency for arts and culture in England, distributing Grant in Aid and lottery funds. Its mission is *Great Art and Culture for Everyone*.

Phil Cave – Director of Audience and Engagement

His role is to provide leadership across the organisation in relation to *public engagement*, holding a national and international overview of engagement across culture and contributing to our broader programme of strategy and policy development, particularly as it relates to [Achieving Great Art and Culture for Everyone](#). A national role, with a key presence in our London, Birmingham and Manchester offices.

Abid Hussain – Director of Diversity

Hussain is responsible for leading the organisation's work on equality and the Creative Case for Diversity. He has over a decade of experience working in the arts and cultural sector with a particular interest in leadership, talent development, and philanthropic giving.

Oppsummering av studietur til England:

Onsdag: Møte med Arts Council England:

Abid Hussain, Director of Diversity, Theatre Director: Tarek Iskander. Samt National Team for Diversity.

Hva snakket vi om: Arts Council har 12 mill.pund til rådighet for arbeidet med mangfold (diversity). De har fire tildelingsordninger:

- ELEVATE Fund: tildeling til organisasjoner som jobber målrettet med å øke mangfoldet i egen organisasjon.
- CHANGEMAKERS: tilskudd til ansettelser av mennesker med flerkulturell bakgrunn og kulturkompetanse. 20 ledere ansatt gjennom ordningen
- UNLIMITED: for kunstnere med funksjonshemninger.
- SUSTAIN THEATRE: skal styrke organisasjoner som er leder av mennesker med mangfoldig bakgrunn. Et norsk eksempel: Nordic Black

Arts Council England jobber både sentralt og regionalt. I regionene er det ansatt en person som har ansvar for mangfold (diversity). Denne personen er medlem av det nasjonale teamet for mangfold. De møtes en gang i måneden og jobber med felles utfordringer og diskuterer muligheter. Det ble understreket fra flere at alternative utdanningsløp for utøvere av "ikke tradisjonelle" og eller andre tradisjoner var viktig.

Der det var noe liknende aspirantordning var det viktig at dette kom sammen med midler som aspiranten styrte over og som de kunne bruke på programmering og eller kulturforandring på institusjonen. De så på aspiranten som noen som tilføyet og ga kulturendring, fremfor noen som bare skulle få kompetanse.

Hele arbeidet i Arts Council er fundert på «The Creative Case for Diversity». En antakelse om at å jobbe med mangfold øker kvalitet i kunsten. Det lages forskning og statistikk på området som Arts Council England initierer og finansierer.

http://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Equality_diversity_creativecase_2015_16_web_0.pdf

Torsdag: Hull, England

Møte med Hull2017 manager Louise Yeates og Amanda Smethurst, peerlearning coordinator for Creative People and Places, samt alle regionale ledere av prosjektene Creative People and Places.

Hva lærte vi?

Hull 2017 og Creative People and Places er prosjekter som tar for seg kultur i lokalsamfunnet. Hull var Englands kulturby i 2017 og jobbet med at alle skulle delta og føle seg hjemme i byen. At kulturen ikke skulle "gå over hodet" på lokalbefolkningen.

Creative People and Places er Arts Council Englands satsing på publikumsutvikling og involvering. Det finansieres nasjonalt, men er lokale prosjekter hvor lokalsamfunnets behov skal være utgangspunkt for utvikling av tiltak. Profesjonelle kunstnere er involvert i prosessen, men lokalbefolkningen er deltakere og pådrivere. Prosjektet er et forskningsprosjekt og er godt dokumentert, blant annet med resultatene: større forståelse for kulturen, mer deltakelse, økt involvering og økt følelse av tilhørighet og inkludering. Prosjektet har også hatt effekter på forståelsen av kvalitetsbegrepet – Arts Council England operer nå med kvalitet i prosess blant annet, ikke bare i produkt. Prosjektet har fått en avlegger i Sverige, Kreativa Platser, et prosjekt som skal gå over tre år og er koordinert fra

Kulturrådet Sverige. Det er et politisk initiert prosjekt, som fokuserer på utsatte sosiale områder i hele Sverige.

Torsdag kveld: London

Funmi Adewole

Akosua Boakye

Hva lærte vi?

Denne sesjonen tok utgangspunkt i arbeidet med å kvalifisere spesielt dansere fra det flerkulturelle feltet. Her snakket funmi om arbeidet med å opprette utdannelser for nye ikke-vestlige former for dans, samt viktigheten av nye diskurser for dansefeltet. Akosua har tatt utfordringen ut i praksis. Det manglet rett og slett dansetalent i London med utradisjonell dansebakgrunn, så da flere danseforestillinger skulle besettes manglet for eksempel kompetanse på afrikansk dans og representasjon av mennesker med flerkulturell bakgrunn. Hun opprettet derfor et eget institutt, som blant annet leverer talent til Lion King og andre forestillinger på musikalscenen i London.

Fokus på å bygge opp lokalt talent. Det holder ikke å hente inn kunst fra utlandet. Det må være fokus på å bygge opp lokale utøvere. Både etnisk mangfold innen det etablerte men også å benytte seg av de sjangre som personer kommer med. Større produksjoner som Motown, Løvenes Konge osv har måttet sette opp egne talentutviklingsprogram fordi de lokale melaninrike utøverne har blitt så oversett at det ikke fantes talent nok til å fylle produksjonene. Liknende utfordringer har man blant annet sett på Book of Mormon i hele skandinavia.

Denne sesjonen ble av deltakerne på studieturen ansett som den beste og viktigste, da det ble presentert helt konkrete eksempler på arbeid med å løfte det flerkulturelle feltet, samt forskning på hva det kan gjøre med mennesker å ikke få definere sin egen identitet gjennom kultur – her dans.

Fredag: London

Møte med Anna Cutler, Director of Learning at TATE

Hva lærte vi?

Anna Cutler har vært pådriver for et tiltak kaldt TATE Exchange, hvor målsettingen er å skape et konkret rom for nye forståelser av kunst. Tate har inngått et samarbeid med over 50 «Associate partners» bestående av lokale organisasjoner og foreninger, som får ta over museumsrommet og skape kunst, diskutere kunst og si sin mening. Prosjektet har pågått i nesten 10 år (fra tanken oppsto) og har nå begynt å sive in i hele organisasjonen. Museet opplever at de får en større innsikt i «vanlige menneskers» forståelse av kunst og hva de er opptatt av, noe som igjen gir gjenklang i hvordan museet utformer sine aktiviteter. Prosjektet har hatt resonans også i Norge og Nasjonalmuseet ønsker å bygge et eget publikumsprosjekt basert på Tate Exchange.

Møte med Notting Hill Carnival

Notting Hill Carnival er det eldste karnevalet i London. Det er en møteplass for lokalmiljøet og en mulighet for å representere «seg selv», gjennom kostymer og uttrykk. Karnevalet ser på det reelle kulturmøtet, hvor enkeltdeltakeren kan være en del av et ønsket uttrykk og ikke være trykket inn i et format. Noe av det viktigste med karnevalet er at det har et nedenfra-og –opp-perspektiv, det ble initiert av den karibiske befolkningen som kom til England på 60 og 70-tallet. Dette er et tiltak som krysser linjen profesjonell-amatør.

Møte med Arts Council

Abid Hussein, Director of Diversity, og Phil Cave, Directors Engagement and Audience Development.

Hva lærte vi?

Oppsummering med Arts Council. Snakket om hvordan Creative People and Places ble til. At skillet mellom dem som hadde tilgang til kultur og de som ikke hadde det var stort. Ønsket om både å forske på hvordan engasjere flere, men også gi reelle muligheter for alle til å delta i kultur.

Tilbakemelding fra deltakerne

Deltakerne var representantene i den nordiske arbeidsgruppen: fra Island, Sverige, Danmark, Finland, Åland og Norge.

Tilbakemeldingene er at det er store forskjeller på hvor langt det enkelte land har kommet i sitt arbeid med inkludering, og derfor forskjellig hva de fikk ut av turen. Alle var interessert i arbeidet gjort i Arts Council England, hvilke strukturer som var på plass. Sverige har beveget seg mest mot en slik modell, hvor Kulturrådet får oppgaver som går på å utvikle prosjekter som Kreativa Platser og ta ansvar for mangfold i kulturlivet. De fleste synes også at snakken med Funmi og Akosua ga mest stoff til ettertanke og ga mulighet for å forstå bakgrunnen for hvorfor det å tenke mangfold i kulturlivet er viktig.

Workshops Recommendations

Workshop 2	1
Summary of Workshop Recommendations	1
Workshop 1	3
Recommendations	3
Discussion Tracks	4
Discussion Notes	4

Workshop 2

Summary of Workshop Recommendations

Workshop 2 theme was 'From Recommendation to Implementation' and the results were three proposals for initiatives that will translate the recommendations of Workshop 1 into projects, suggesting the main elements of how to realize the recommendations. The three proposals were documented by the three groups, using a project charter template. The three charters will be sent as attachments with this report.

The main recommendations were:

1. The 'Diversity Body' Group proposed creating the 'Nordic Critical Friends Group': a method and a support system within the Nordic arts and culture sector, aiming at developing a more diverse and sustainable society, as well as national Critical Friends groups in each country feeding into the Nordic group. The 'Nordic Critical Friends Group' will set the vision of inclusion and equal participation and will develop concrete measures for that.
2. The 'Access to Public (Libraries & Museums)' Group proposed to have diverse representation of artists with non-Nordic background in strategic and decision making level of the Nordic libraries and museums, aiming to boost both accessibility and

participation. The suggested representation is to be proportionate to the population of each country. The Museums and libraries are to provide intercultural capacity building training/education for their strategic level staff. This competence is to be offered by persons with intercultural background.

3. The 'Public Institutions (Cultural & Music Schools)' group proposed the 'Nordic Cultural Leadership Program'; a mandatory education that provides tools to understanding the roots of structural problems. The suggested program consists of several phases; self evaluation, commitment and agreement, leadership course (sharing experience, learning and resilience) and establishing a body of expertise.

Workshop 1

Recommendations

Recommendation 1

- **Redefine and broaden what is considered cultural capital in order to generate a continuous flow of diverse perspectives within all levels of the cultural cycle.**
- **This would include validating a broader specter of professional training, traditional training systems, autodidact approaches, apprenticeships and foreign institutionalized education.**
- **Exemplified by a method is implementing post-colonial perspectives in art and culture programs and to acknowledge that art education systems are not universal.**

Recommendation 2

- **Redefine Clear goals within policy documents, regulations and guidelines for all institutions and organizations receiving funding on a national level.**
- **This includes the demand to have clear institutional and organizational guidelines for equity and diversity.**
- **Find new ways of recruitment processes for more diversity and inclusion.**

Recommendation 3

- **Organize a Nordic Ministries initiated body owning competence on diversity defined as an intersectional approach with a clear focus on ethnicity.**
- **This body must consist of a majority of people of color (POC) staff.**
- **This body's mandate is to define the Nordic artfields' parameters for measuring diversity within the arts, evaluating results as well as support and serve as consultants in relation to Nordic, national, and grassroots funded initiatives. This by allocating knowledge, expertise, best practices, disseminating experiences and competence throughout the wider Nordic arts field.**

Discussion Tracks

1. Track 1: Competence & Recognition:

- How to develop **intercultural competences** and skills among the organizations.
- how to **recognize** the **competence** of artists with non-Nordic background.
- How to use **critical thinking** in opening up the criteria for **artistic excellence**.

2. Track 2: Representation:

- How to overcome the structural barriers and increase the **representation** of artists with non-Nordic background in all levels of organizations (inclusive processes, tools, information)?
- How to overcome the structural barriers and increase the **engagement** of artists with non-Nordic background in the **development** of the artistic **content** and cultural **offering**, projects/programs.

3. Track 3: Access & Funding

- How to increase access to **institutions** (ex: cultural schools) for persons with non-Nordic background?
- How to increase access to **funds** for artists with non-Nordic background?
- How to increase **access** to arts and culture **for audience** with non-Nordic background, especially in segregated areas?

Discussion Notes

Below is the documentation of the suggestions on the 3 discussion tracks written by the 3 groups on sticky notes

Access and Funding

1. How to increase access to institutions (ex: cultural schools) for persons with non-Nordic background

- broaden the genres
- diversify teachers
- unions for staff of color
- language expressions for communications especially in relation to children
- redefine the range and variety of genres that are considered as cultural capital
- generate interest
- supporting the institution to dissolve the structure
- libraries take on the task of marketing diverse culture
- who is offering, and what is being offered
- create a diversity consultant group under/within Nordic council of ministers which allocates knowledge to the Nordic Arts council

- diverse offerings

2. How to increase access to funds for artists with non-Nordic background?

- website with downloadable options. example: download CV as PDF, example: how it is in Finland
- define ownership of funds for the field
- marketing! how, where: Libraries & social centers, Social media
- crediting support organizations to serve specific segment
- artists Associations giving information in different languages
- unemployment office giving information
- earmark stipends/scholarships
- language: easy language and different language
- accrediting experience and competence from country of origins ==> validating professionals
- pool: -changemakers - elevate (example. Arts Council England)
- Include more diverse criteria
- Danse & Theater - alliansen for minorities
- affirmative action for looking culturally diverse grantees as we do for gender
- establishing terminology for operations
- mentors -> people that volunteer to help with applications -> should get paid - seeing people trying to do something about it -> help them

3. How to increase access to arts and culture for audience with non-Nordic background, especially in segregated areas?

- Local participation
- accountability
- Programming - is the programming relevant for them?
- adding diverse disciplines as 'high art' and experts
- Tax-payers perspective
- Diverse resources pool to access applications outside the norms
- Engaging community on and off stage
- Diverse: programs representation on these making the programs and those performances
- Free arts/culture programs from the age 0 + families
- Go to existing diverse centers & collab on the programMarket performances in channels that reaches them
- Value different expressions equal

Representation

4. How to overcome the structural barriers and increase the representation of artists with non_Nordic background in all levels of organizations (inclusive process, tools, information)?

- - recruitments on all levels

- - Process of unlearning
- - Find new ways of recruitments
- - Value layered expertise
- - Hire POC
- - Focus point on the recruitment + adds/open calls inviting people with different backgrounds
- - Change policy-documents, regulations and guidelines within your organization
- - Rotate often, shift of state + have mix of staff
- - The goals needs to be directly addressed in cultural policy
- - Remain differences
- - Allow yourself to be surprised and take risks
- - break the wheel to fix it
- - Continuous training staff in post-colonial analysis, colonial history and diversity
- - Clarify perceived risks, they are most likely not + risks
- - Understand the multiplicity within diversity on all levels
- - Talk about race and the link to representation
- Secure diverse representation in all organization

5. How to overcome the structural barriers and increase the engagement of artists with non-Nordic background in the development of the artistic content and cultural offering, project/programs?

- - Engage locally (institutions) - engage with existing structures. example: a cafe that is diverse and has events
- - by reaching out to schools we give opportunity to young people with different backgrounds
- - more effort in promotion and distribution of information. Use different tools to promote
- - Schools should facilitate , in the curriculum, knowledge about art finding / possibility in grants - many don't know that is possible
- -The language that we use - symbols and definitions - The power to change the language/academic
- -Have tests dealing with personal bias - study implicit bias - confront your implicit bias - dare to talk about uncomfortable things
- - Update online presence. Use social media to the fullest - hire media consultants
- - define quality within your organization and what the word is linked to
- - An extra branch in communication and promotions having non-Nordic artists as a focus group
- - Academic to Swedish/Nordic language
- How to cater to the artists that are not academic?
- Many expertise
- Implicit bias
- savner søknader
- make a welcome space

- - starting early go to pre schools, high schools -invite artists to have a talk, workshop
-engage young people at an early age - go to them
- - Union: they should be able to speak for the artists - unions schools be fighting for cultural diversity
- - never settle for one alibi
- - Job shadowing within the research
- - research by a diverse group into the structural barriers
- schools should facilitate artist talks/presence of artists with non-Nordic background.
- important to see yourself
- have POC artists present in schools

Competence and Recognition

6. How to use critical thinking in opening up the criteria for artistic excellence?

- Acknowledge the lack of 'post-colonial' education (generally).
 - Have that into consideration in discussions.
 - Education generally eurocentric
- Institutions should work towards visibility
 - Be accessible
 - Visit schools etc
 - Institutions doing more visible public work
- Diversity art education postcolonial studies
- Seeing the values of broad competence
- Understanding that education is not universal
- Generosity in sharing knowledge and taking intersectionality into consideration
- Validate different educations and experiences
- Asking 'Whose art is excellent'!
- Accept foreign education
- Shared knowledge-building (building knowledge together)
- Acknowledge power structures
- Take more risks
- Research on diverse art from different continents and presenting it

7. How to develop intercultural competence and skills among the organizations?

- Language & Terminology workshops - where language can be exercised
 - So many people are afraid of saying the wrong words etc..
 - Keep educating your staff
 - Pay for consultancy with artists, experts and other people of color
 - Be good listeners, avoid the same mistakes
 - Inviting artists to give lectures/workshops/seminars regularly
 - Human resources with intersectional expertise
 - Setting intercultural competences on the agenda strategy
 - Exposing your organization to intercultural activities, events and happenings.
 - Share experiences

- Spread out the groups, ex: don't only sit in the office, closed meetings..etc.
- Analyze and evaluate your organization
- School days for the workers in the organization - on intercultural skills
- More on field work with staff in your organization
- Meet in different spaces
-

How to recognize the competence of artists with non-Nordic background?

- Exchange of competence. We get something from artists with non-Nordic background too
- Work with other artists with non-Nordic background
- Trusting other people's expertise
- Promote a more diverse language of the arts
- Acknowledge lack of competence
- Re-evaluate the value of different expatriates
- Hiring accordingly to have an intercultural setting and get used to it
- Create a diversity position
- Focus on the work of the artist
- Structure should accommodate the exchange. More flexibility , more risks
- Representation throughout

Reisestøtte

Tall fra søknadsrunden

Antall søknader	36
Søknadssum	600 000
Antall tildelinger	32

Tilskuddsmottakere

Søker	Prosjekttittel	Land	Tilskudd
Johanna Nuutinen	Dansefestival Barents	Finland	7000
Michael Omoke	New Nordic Voices	Danmark	10 000
Torill Braaten	Studietur Færøyene	Norge	40 000
Stjørdal Kommune etat Kultur	Verednskultursenteret	Norge	20 000
Panorama Island	Youth Elba, Finland	Island	20 000
Taikabox Finland	Dansefestival Barents	Finland	7000
Eva Fock	Ears Wide Open	Danmark	50 000
Alexander M-Andersen	Alx Dance og Celleplan	Grønland	30 000
Nadia Abraham	Gøteborg Film Festival	Færøyene	20 000
Minna Öberg	Det kongelige bibliotek København	Åland	15 000
Mari Moe Krysinska	Krysinska / Bizarra produksjoner	Norge	18 000
Anders Juhl	Intercult Stockholm	Danmark	15 000
Edwin Cabascango	Dansecentrum Reykjavik	Norge	10 000
Edwin Cabascango	Danseatelier Reykjavik	Norge	10 000
Alice Knuth	Caisa Helsinki	Danmark	15 000
Aka Mørch Pedersen	Dramatikkens Hus	Grønland	30 000

Carl Olsen	Cirkus Sibylla	Norge	10 000
Augusta Borgardottir	Kopavogur Public Library	Island	13 000
Stina Roos	Dramatikkens Hus	Finland	11 000
Ingrid Trandum Velásquez	Next Door Project	Danmark	11 000
Jacoba Maria Omvlee	Teater Fusentast	Norge	16 000
David Breida	Biskop Arnö forfatterskole	Norge	10 000
Marianne A. Olsen	Perspektivet Museum	Norge	16 000
Kristín R Vilhjálmsdóttir	Reykjavik City Library	Island	20 000
Ilmur Dögg	Reykjavik City Gerðuberg	Island	10 000
Glódís Auðunsdóttir	Reykjavik City Library Kringlan	Island	10 000
Gudrun Elisa Ragnarsdóttir	Reykjavik City Library Sólheimar	Island	20 000
Ragnheidur Vignisdóttir	National Gallery of Iceland	Island	10 000
Sigrún Antonsdóttir	Reykjavik City Library Spöngin	Island	20 000
Tony Tran	Nuuk Nordisk Festival	Norge	48 000
Mari Lassen Kamsvaag	Kunstnerworkshop Norge	Norge	15 000
Ivanir Sibylla	Theatre Universum Helsinki	Norge	18 000

Tre nordiske prosjekter

Gjennom reisestøtten fikk vi etablert kontakt med flere spennende kunstnere i Finland som vi kunne møte og ha nyttige erfaringsutvekslinger med. Reisestøtten for oss har blitt en start på et konkret, felles nordisk prosjekt med kunst og integrering i fokus.

Mari Moe Krysinska (Norway), daglig leder, Bizarra Produksjoner

Reisestøtten fra det norske kulturrådet ga meg muligheten til å etablere og iverksette prosjektet “New Nordic Voice – For Colored Girls...” som er med på å synliggjøre artister med minoritetsbakgrunn etablert i Norden.

Grunnlegger & kunstnerisk leder, ACT, Afro-Cosmopolite Thespians

Reisestøtten har gjort det mulig for oss å reise mellom festivaler. Det har gitt oss mer erfaring, et bredere nettverk og inspirasjon til fremtidige prosjekter for et mer mangfoldig Norden.

Nadia Abraham (the Faroe Islands)

Grunnlegger & kreativ leder, FIIMF, Faroe Islands International Minority Film festival

Day 1: Local learning for global use

2 December, 10.00–17.00

Vega Scene, Hausmanns gate 28, Oslo

Host: Asta Busingye Lydersen

How can we create long-term, sustainable relationships between people in our communities? Seven different cultural networks have explored methods to reach out to new groups, through the project «An Inclusive Cultural Sector in the Nordics». Museums, libraries, culture schools, artists and arts organisations will take us through what they have learnt, as well as the challenges they have met.

Nordic Forum for Interculture and the artist network Critical Friends have been facilitators and advisors to the other networks throughout the project. They will moderate a range of sessions and discussions throughout the day.

09.00 Registration

10.00 Artistic intervention

Alexander Montgomery-Andersen

10.15 Welcome: Inclusive cultural sector in the Nordics

Silje Eikemo Sande

10.30 Artistic quality and cultural democracy: The importance of creative conversation in a diverse world

Backdrop speech by [François Matarasso](#) (with Q&A)

11.30 Embracing the uncomfortable conversation

Performance lecture by Camara Lundestad Joof

11.50 Launch of «Actualise Utopia»

Anthology with 10 Nordic contributors

By editors Ninos Josef and Kemê Pellicer

12.15 Lunch

12.15–17.00 Recommendations lab opens

A place for real-time discussions and ongoing work with incoming recommendations, proposals and inspiration from the three panel debates. Bring your own ideas, frustrations and comments to the table and join in the conversation. The overall results and findings will be presented on the second day.

13.15 Parallel session: 3 sessions, 3 topics

Curated session with museums, libraries, cultural schools, artists and organisations who have participated in the project and external contributors. The first three sessions are being organised by Nordic Forum for Interculture, a network of cultural organisations.

1. Programming / Offering

In this session, a panel with representatives from the participating networks will discuss and reflect on how inclusive strategies and a more profound awareness of minority perspectives should influence programming and the offerings in terms of the shows, exhibitions, and programmes put on or courses taught. There is often a dissonance between the target audience desires offer and what the institution actually offers in their programme. The panel will discuss why inclusivity should become an everyday practice, rather than a project-based side endeavour.

Panel: Jeannette Ehlers, Critical Friends (DK), Martina Marti, Culture for All (FI), Jamie Johnston, OsloMet (NO), Nina Blom Bussoli, Moderna Museet (SE), Susanne Procopé Ilmonen, Åland Islands Art Museum, Lars-Ole Vestergaard, Aarhus Music School (DK). Moderator: Ari Gautier (NO)

2. Recruiting resources

Do we have the right resources in terms of competence and experiences to fully understand how to programme, communicate and build sustainable relations with minority communities and audiences? In this session, the panel will touch upon aspects of staff, partnerships and collaboration in order to work with intercultural competency. How can clear diversity targets support institutions in their development processes bringing other competences into the decisions? Through collaboration with new groups and institutions in new ways?

Panel: Iwona Preis, Intercult (SE), Berit Sandholdt Jacobsen, Svendborg Library (DK), Per Odd Bakke, The National Museum (NO), Elin Danielsen, Tromsø Culture School (NO), Ninos Josef, Critical Friends (SE). Moderator: Julian Owusu, Taike (FI).

3. Outreach / Audiences / Participants

From audience research, we know that if the audience perceives the cultural offer as relevant, they will come. When narratives and programmes resonate with new audiences, they engage with the institutions that frame them. In this session, the panel will discuss how arts institutions can make use of audience focus in order to create true inclusion. By engaging with target audiences in developing the programmes, institutions ensure larger commitment and impact.

Panel: Hannah Wozene Kvam, Interkultur/Akershus County Council (NO), Julienne Doko, Critical Friends (DK), Ahmad Joumaa, Tønder Library (DK), Mira Haataja, Culture for All (FI), Guðrún Jóna Halldórsdóttir, National Gallery of Iceland (ISL), Sylvia Carlsdotter, Simrishamn Culture School (SE). Moderator: Thomas Michael Walle (NO).

14.45 Break with activities in Salongen

15.15 Parallel session: 3 sessions, 3 topics

Curated session with museums, libraries, cultural schools, artists and organisations who have participated in the project and external contributors. These three sessions are organised by Critical Friends, a network of artists from the Nordic countries.

4. Policymaking for sustainable diversity

A diverse panel consisting of heads of institutions and cultural workers from both public and private sectors are asked to reflect on which policies and structures are necessary to ensure sustainable and continuous labour for diversity in the nordic art sectors. How can government policies, institutional initiatives and grassroots activity align to create a cohesive cycle of diversity?

Panel: Samme Raeymaekers, Dansens Hus (NO), Ruth Montgomery-Andersen, National Theatre School of Greenland (GL), Niels Righolt, Center for Kunst & Interkultur (DK), Lara Alessandra Sanna (SE), Michelle A. Tisdell, TrAP (NO), Endre Lindstøl, Larvik Culture School (NO). Moderator: Fairouz Tamimi (SE).

5. Quality vs Diversity

This panel will push beyond the discussion of whether diversity comes at the cost of quality. The panel participants will be asked to reflect on how to assess artistic quality when diversity is the main parameter.

Panel: Hannah Wozene Kvam, Interkultur / Akershus County Council (NO), Phyllis Akinyi (DK), Thomas Prestø, Critical Friends (NO), Hilde Ghosh Maisey, TrAP (NO), Boel Christensen-Scheel, OsloMet/KILforsk (NO), Meena Rathore (NO). Moderator: Ella Ghosh (NO)

6. A sustainable, diverse arts cycle in the Nordics

How can we ensure early recruitment, talent development and an arts field prepared to receive, support, fund and hire diverse artists? How can audience development, recruitment, programming and training be designed to intentionally intersect to create sustainable arts cycles for diverse audience and artists?

Panel: [Maija Lummepuro](#) Senior Ministerial Adviser Ministry of Education and Culture (FI), [Osiel Ibanez](#), [Stockholm University of the Arts](#) (SE) [Miriam Haile](#) (NO), [Nadia Abraham](#), Critical Friends (Faroe Islands), [Anusha Andersson](#), [Historieberättarna](#) (SE), [Per Odd Bakke](#), The National Museum (NO), [Sunniva Sjøstad Hovde](#), KILforsk (NO), [Alexander Montgomery-Andersen](#), Critical Friends (GL). Moderator: [Ninos Josef](#), Critical Friends (SE)

16.45 The day's results

Led by Critical Friends and Nordic Forum for Interculture

20.00 Conference dinner at Månefisker (registration required)

Venue: Månefisker, Sagveien 23 A, Oslo

Day 2: New leadership methods

3 December, 10.00–16.00

Det Norske Teatret, Kristian IVs gate 8, Oslo

Host: Asta Busingye Lydersen

We need to talk about leadership, at a local, national and Nordic level. Speakers and panels will take a closer look at the allocation of power in the cultural sector. Who gets to define artistic quality?

The second day will be about the links between politics, identity and culture, and we will discuss how racism and discrimination affect the cultural sector. How can people in positions of power become more aware of their blind spots?

09.00 Registration

10.00 Tabanka: Progress

Artistic opening

10.15 Welcome: Kristin Danielsen, Director, Arts Council Norway and Mikael Höysti, Head of department for Culture and Resources at The Nordic Council of Ministers

10.30 Recap and results from day 1

Niels Righolt, Nordic Forum for Interculture

10.45 Inclusive leadership and diverse allocation of power

Keynote by [Abid Hussein](#), Director of Diversity, Arts Council England

11.15 Coffee break

11.30: Appeals by

Trine Skei Grande, Minister of Culture

Ulf Dernevik, Political advisor, Sweden

12:00 Reflections and recommendations from the project «An Inclusive Cultural Sector in the Nordics»

Contributions from project leader Silje Eikemo Sande, Thomas Prestø (Critical Friends), Simon Strömberg (Arts Council Sweden) and Kristin Danielsen (Arts Council Norway)

12.45 Julienne Doko: Mémoires Perdues (Lost Memories)

With Hannah Wozene Kvam. Artistic intervention

13.00 Lunch

14.00 The Genesis of Effective Power: Make Space so I Can Represent Myself, so We Can Make History

Keynote by [Dr Gladys M. Francis](#), Associate Professor, Georgia State University (USA)

14.30 Conversation on the making of the anthology Actualise Utopia

Monica Ifejilika, Ninos Josef and Kemê Pellicer in conversation with Asta Busingye Lydersen

15.00 This Is What Happens When We Embrace Diversity and Equity Effectively

Dr Gladys M. Francis and Critical Friends members Jeannette Ehlers, Sandra Mujinga and Alexander Montgomery-Andersen in conversation with the audience.

15.45 Kristin Danielsen, Director, Arts Council Norway, summarizes the conference

16.00 The theatre bar opens (end of programme)

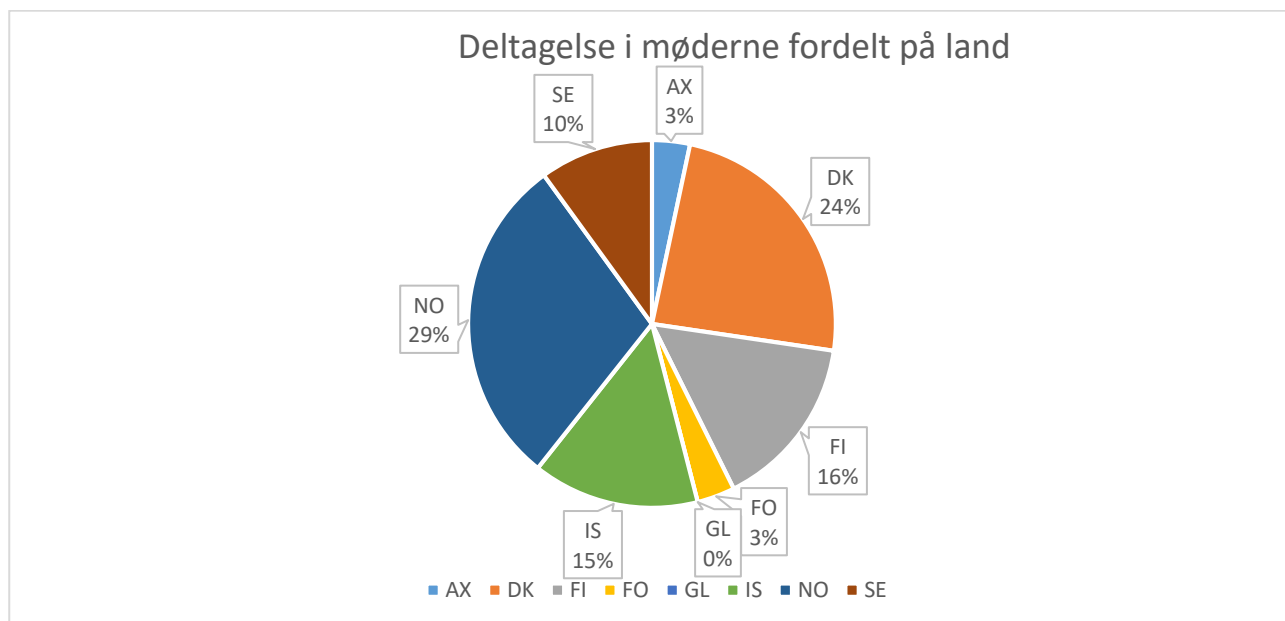
Stay to network and mingle (optional)

Afrapportering fra Nordisk Biblioteksnetværk 2017-2019

Nordisk Biblioteksnetværk er knyttet til fokusområdet "Inkluderende lokalsamfund" i projektet "Inkluderende Kulturliv i Norden". Netværket skulle gennemføre aktiviteter som har fokus på deling af viden, kompetence og erfaring vedr. arbejdet med inkludering lokalt.

Netværkets formål er altså, at dele erfaringer og best practice på tværs af Norden om sprogcaféer og tilsvarende tilbud på folkebibliotekerne. For mest optimal tværnordisk erfaringsudveksling gennemføres møderne som mini-seminarer med erfaringerne fra andre nordiske lande end værtslandet samt erfaringsudvekslingssessioner.

- Netværket mødes 2 gange om året
- 5 møder er afholdt i Bergen, Reykjavik, Stockholm, København og Helsinki
- Der er 117 medlemmer i netværket pr. 16.12.2019
- 8 medlemmer er blevet udmeldt af netværket siden starten i 2017
- Der har været 150 deltagere på de 5 møder



Hvorfor er netværket vigtigt

Folkebibliotekerne har stor troværdighed i målgruppen, er et offentligt gratis frirum med lokal forankring – ca. 50 % med anden etnisk baggrund kommer på biblioteket mindst 1 gang i kvartalet. Hovedparten af bibliotekerne i Norden har målrettede tilbud til flygtninge og indvandrere og undersøgelser viser, at indvandrere og efterkommere oplever, at biblioteket giver dem kendskab til samfundet og hjælp fra biblioteksansatte til f.eks. uddannelse.

Mindst 75% af de offentlige biblioteker i Norden tilbyder sprogstimulering. Som eksempel 87,9% af bibliotekerne i Danmark tilbyder sprogstimulering og 37,7% tilbyder sprogcafé, hvilket fremgår af Biblioteksbarometer for folkebiblioteker 2018.

Biblioteksbarometer for folkebiblioteker, Slots- og Kulturstyrelsen, 2018:

https://slks.dk/fileadmin/user_upload/SLKS/Omraader/Kulturinstitutioner/Biblioteker/Biblioteksstatistik/Biblioteksbarometer_2018.pdf)

Dette bekræftes også i flere rapporter:

Migration och språklig mångfald, Kungliga Biblioteket, 2018:

<https://bibliotekssamverkan.blogg.kb.se/files/2017/10/Migration-och-spraklig-mangfald-6.6-2017-376-1.pdf>

Medborgerskab og mønsterbrydning, Danmarks Biblioteksforening, 2017:

<https://www.db.dk/files/Rapport%20Medborgerskab%20og%20m%C3%B8nsterbrydning%202016.pdf>)

Netværket har bidraget aktivt til at flygtninge og indvandre kan benytte folkebibliotekerne på lige vilkår med andre borgere i Norden ved at deltagerne har lært af hinanden og videreudvikler folkebibliotekernes tilbud.

Evaluerings fra netværket deltagerne

Deltagerne var enige om, at form på møderne skal fastholdes fremadrettet. Det vil sige at der skal være en præsentation, gruppearbejde, aktivt lytning og workshop på programmet. Emnerne for møderne skal være folkebibliotekernes tilbud til flygtninge og indvandre.

Flertallet (60%) af respondenterne synes, at det er nok med et årligt møde i netværket, hvor det afholdende bibliotek planlægger programmet, og der er lokale præsentationer. Evalueringen viser også, at netværkets deltagerne er parate til at betale et deltagergebyr, der dækker omkostningerne til afholdelse af mødet. 85% af respondenter vil fortsætte i netværket, hvilket i høj grad viser, at netværket er meget relevant for udviklingen på folkebibliotekerne i Norden.

Evalueringen viser, at deltagerne får inspiration fra netværket til at udvikle services til målgruppen. Alle respondenter i evalueringen svarer, at de vender hjem med ny inspiration, og 50 % har anvendt den i egne projekter.

Netværkets resultater

Den vigtigste læring i netværket har været måden at arbejde på:

- i egne projekter, hvor vi er mere bevidste om at prioritere brugerindflydelse og igangsætte initiativer, der dækker udtalte behov i lokalområdet
- med frivillige, hvor vi har udvekslet erfaringer om hvordan man bedst rekrutterer, fastholder og udvikler gensidige fordele
- med netværk, hvor vi har lært at bruge aktiv lytning som metode, hvilket giver indblik i nye måder at gøre tingene på og deltagerne får værdifuld sparring på egne problemstillinger



Gruppearbejde fra mødet den 14. november 2019 på Oodi i Helsinki

Betydningen af den nordiske dimension:

- er værdsat af deltagerne, som finder det tværnationale og sammenlignelige aspekt givende
- giver deltagerne inspiration, da de nordiske biblioteker arbejder parallelt med mange af de samme problematikker og har generelt stor glæde af samarbejder
- skaber nye faglige relationer til at supplere de nationale relationer, hvor kun enkelte ansatte på hvert bibliotek arbejder med området

Fremtiden for netværket

- Deltagerne i netværket vil meget gerne fortsætte med at mødes 1 gang om året.
- Det vil blive aftalt på hvert møde, hvilket bibliotek der planlægger næste møde. Første møde efter afslutningen af projektet vil blive afholdt i Oslo.
- Platformen Basecamp vil fortsat bruges til kommunikation imellem møderne.
- Deltagerne rejser i forvejen for eget biblioteks regning, men mødeforplejning koster og oplægsholdere koster lidt. Et mindre deltagergebyr kan evt. være en mulighed, hvilket evalueringen viste.
- Erfaringen viser dog, at der er behov for en koordinator for at drive et nordisk netværk. Det er specielt til at sikre en fortsat udvikling af netværket, central vedligeholdelse af netværkets deltagerliste, løbende kommunikation samt til planlægning og afvikling af møderne. Derfor er det vigtigt at have økonomiske midler til at udveksle bedste praksis på tværs af landegrænser i de nordiske lande.



DIVERSITY & INCLUSION IN ART MUSEUMS CREATING RELEVANCE FROM THE FRONT DOOR TO THE BOARDROOM & BEYOND

A report summarizing the network of art
museums as part of the Nordic initiative
“An Inclusive Cultural Sector in the Nordics”
(2017–2019)



February 3, 2020

TrAP

Kongens gate 2, 0153 Oslo, Norway

Contents

1	About The Network of Art Museums	6
1.1	<i>OUR VALUES</i>	8
1.2	<i>Lessons and recommendations</i>	8
1.2.1	Why is this network important?	9
1.2.2	What is the most important lesson in the network?	9
1.2.3	Has the Nordic dimension been an advantage? In what way?	9
1.2.4	Do you want to continue? Why and how?	10
2	Project Goals, management, and method	11
2.1	<i>Project Goals & TrAP Management</i>	12
2.2	<i>Key to the City: A Method</i>	13
2.3	<i>Process work</i>	16
2.3.1	Phase 1: Key to the City. Method & Practice	17
2.3.2	Phase 2: Project Design & Development	17
2.3.3	Phase 3: The Living Project	18
2.3.4	Monthly Check-Ins and Meetings	18
2.3.5	Meeting 1. 7 May 2018. TrAP, Oslo	19
2.3.6	Meeting 2. 19–20 November 2018. Åland Islands Art Museum	21
2.3.7	Meeting 3. 28–29 March 2019. Denmark.	26
2.3.8	Meeting 4. 24–25 October 2019. Iceland.	29
3	Evaluating the Network & individual museum projects	34
4	The Network Projects: in their own words	42

4.1	<i>Denmark and National Gallery of Denmark</i>	42
4.2	<i>Iceland and National Gallery of Iceland</i>	44
4.3	<i>Norway and National Museum of Art, Architecture and Design</i>	47
4.4	<i>Sweden: Moderna Museet, Stockholm</i>	48
4.5	<i>Åland: The Åland Islands Art Museum.</i>	51
5	Competence & Awareness. Participants Reflect on Inclusion & Diversity	54
5.1	<i>Susanne Procopé Ilmonen, Curator, Åland Art Museum</i>	57
5.2	<i>Nina Blom Bussoli, Art Educator, Moderna Museet, Stockholm</i>	55
5.3	<i>Per Odd Bakke, Special Advisor, National Museum of Art, Architecture and Design, Oslo</i>	55
5.4	<i>Julie Maria Johnsen, Art educator, National Gallery of Denmark, Copenhagen</i>	54
5.5	<i>Ragnheiður Vignisdóttir & Guðrún Jóna Halldórsdóttir, Art educators, National Gallery of Iceland, Reykjavik</i>	56
6	Concluding Remarks	58
7	Appendices	63
7.1	<i>Appendix A. Project Design & Development</i>	63
7.2	<i>Appendix B. Monthly Check-in – Reflections on the Living Project</i>	66
7.3	<i>Appendix C. Remarks from Nina Blom Bussoli</i>	67
7.4	<i>Appendix D. Reading List from Meeting 3</i>	69



Fig. 1. Network of Art Museums participants attending the meeting in Reykjavik October 2019. (I. Julie Maria Johnsen, Michelle A. Tisdal, Per Odd Bakke, Nina Blom Bussoli, Susanne Procopé Ilmonen, Guðrún Halldórsdóttir, Hilde Maisey)

ACKNOWLEDGEMENTS

Transcultural Arts Production (TrAP) would like to thank the Nordic Council of Ministers and the Norwegian Arts Council for supporting the Nordic initiative “An inclusive cultural sector in the Nordics” (2017–2019). At the Norwegian Arts Council, we would like to acknowledge Silje Eikemo Sande for her dedication to the dialogic process that issues of diversity and inclusion demand. Cecilie Noreng, a former TrAP staffer, was influential in the development of TrAP’s Key to the City project and its methods, which framed the initial phases of the network activities.

We are grateful for the opportunity to work with many knowledgeable, sincere, and dedicated museum professionals in the network. The Network for Art Museums became our “contact zone” where we discussed how art museums can transform their relevance from the inside out using diversity and inclusive practices. We wish our colleagues success in their endeavors and look forward to future reunions in new spaces, the reciprocal exchange of ideas, and your useful and inspiring insight.

Michelle A. Tisdell, Network Coordinator

Hilde Maisey, Managing Director

Oslo, February 2020

INTRODUCTION

This report summarizes the work of the Network of Art Museums that Transcultural Arts Production (TrAP)¹ coordinated as a subsidiary of the Nordic Project “An Inclusive Cultural Sector in the Nordics” (2017–2019). The Art Museum Network consisted of three project managers and six museum professionals from five art museums representing Denmark, Iceland, Norway, Sweden, and Åland. The report summarizes the goals of the Nordic initiative, the project management, goals, and method, as well as the independent projects that participants developed and implemented. A discussion of criteria for assessing achievements such as learning, awareness, and impact is also part of this report. Lastly, the report presents the participants’ reflections, lessons, and recommendations about their efforts to address issues of inclusion and diversity in the art museum sectors of the Nordic region.

The Network of Art Museums involved two interrelated and parallel processes. The administration of the network activities, which included sharing methods for inclusion and diversity in the museum sector, was one process. The participants’ development and implementation of their individual museum projects constituted the main network activity. These processes furthered the main goals of the three-year Nordic project “An Inclusive Cultural Sector in the Nordics” (2017–2019), which the Norwegian Arts Council coordinated

¹ TrAP is an independent arts production company. Our aim is to increase diversity within Norwegian arts and culture. TrAP works with artists and projects that cross borders and brings international contemporary art to the Norwegian art scene. We work with arts in various disciplines, including visual and performing arts, film and literature. See: trap.no

on behalf of the Norwegian Ministry of Culture in connection with the Norwegian Chairmanship of the Nordic Council of Ministers.

1 THE NETWORK OF ART MUSEUMS

The participants of the network of art museums included the project administrators from TrAP: managing director Hilde Maisey and coordinator Cecilie Noreng. From January 1, 2019, Michelle A. Tisdell replaced Cecilie Noreng as coordinator. The network participants also changed during the three years. In 2018, Nina Blom Bussoli succeeded Camilla Carlberg (Moderna Museet), and in 2019, Julie Johnsen succeeded Vera Østrup (National Gallery of Denmark) and Guðrún Halldórsdóttir succeeded Ragnheiður Vignisdóttir (National Gallery of Iceland). During the project period, the following persons participated in the network of art museums:

- Camilla Carlberg - Head of Public Programs Department and Senior Curator, Moderna Museet, Stockholm, Sweden
- Guðrún Halldórsdóttir - Art Educator, National Gallery of Iceland, Reykjavik, Iceland
- Julie Maria Johnsen - Art Educator, National Gallery of Denmark (SMK), Copenhagen, Denmark
- Nina Blom Bussoli - Head of Public Programs Department and Senior Curator, Moderna Museet, Stockholm, Sweden
- Per Odd Bakke - Director of Touring Exhibitions, National Museum, Oslo, Norway
- Ragnheiður Vignisdóttir - Project Manager for Education and Events, National Gallery, Reykjavik, Iceland
- Susanne Procopé Ilmonen - Art Curator and Director, Åland Islands Art Museum.
- Vera Østrup - Art Educator, National Gallery of Denmark, Copenhagen, Denmark

Rethinking societal roles for art museums?

There are as many divergent understandings of the societal role of art museums as there are notions of inclusion and diversity. The network participants discussed the traditional notions of art museums and their publics as well as the art museum as a professional community and social actor. This expanded view of art museums led to discussions of museums as environments that lack inclusion diversity, not only as arenas that desire diverse audiences. The project participants contemplated the following questions while designing and implementing projects in their respective institutions:

- What is the social role of art museums in our changing societies?
- What values do inclusion and diversity represent in the Nordic region?
- What is the importance of working with inclusion and diversity in art museums?
- What's "wrong" with inclusion and diversity? What's "wrong" with art museums?

Power relations, social justice, relevance, and service emerged as critical issues related to inclusion and diversity. Finally, the role of art and its appreciation were discussion topics. Participants believed that the universal nature of art, particularly its ability to express and evoke feelings and memories related to life experience, gives art museums an advantage to be of service to society.

The conversations focused on the relevance of museums, their need for change from within, and their capacity as agents of change in society. The participants discussed key values, new lessons, and recommendations for museum professionals and art museums that want to use museums to affect inclusion and diversity both at institutional and societal

levels. The value statement, lessons, and recommendations are results of the critical dialogue and sharing of experience that the network collaboration invited and enabled.

1.1 OUR VALUES

Diversity and inclusion should be among the core values of art museums and should influence acquisitions, recruitment, and programming. Diversity and inclusion add value and competence to cultural institutions such as art museums and can make them more socially responsible and relevant to more people.

It is crucial to:

- Educate leaders and staff about diversity and inclusion.
- Transform knowledge and awareness about diversity and inclusion into institutional strategies.
- Operationalize awareness and strategies in basic institutional practice.
- Prioritize diversity and inclusion by allocating resources for strategies, practices, and initiatives.
- Promote diversity and inclusion initiatives as tools for museum development.

1.2 Lessons and Recommendations

In June 2019, the network participants responded to answers to four questions about the benefits of participating in a professional network. The following lessons and recommendations resulted from the dialogue in the network meetings and the responses to the specific questions below.

1.2.1 Why is this network important?

- Professionals working practically with diversity/inclusion need a collaborative community to better understand what this work is really about and requires.
- Despite ongoing initiatives and efforts, the field of diversity work is marginalized, still not prioritized, often misunderstood, and lacking a critical framework.
- The network helps museum professionals measure, evaluate, and reflect on the relevance of projects and their role in institutional practices.
- It is a good forum for sharing perspectives, knowledge, and experience between the Nordic museums, which represent a wide spectrum of institutions and characteristics (size, institutional form, and content). The network has become a place for collaboration, particularly for sharing methods that can benefit the museum sector.

1.2.2 What is the most important lesson in the network?

- The countries and situations in the Nordic region are quite different/heterogeneous. The different political discourse and contexts affect diversity work and museum practices.
- Ongoing changes in political contexts, government budgets, and institutional funding directly affect “diversity work” and create an unstable/unpredictable environment for this work.
- In general, museum colleagues do not show a strong understanding/awareness of diversity work. Why is it significant for institutional goals, social roles, and civic responsibilities?
- It is crucial to promote and understand diversity work as a beneficial strategy for the museum. The main purpose cannot be to empower target groups for “audience development”. The work benefits museums and society.
- Together, network participants can identify areas for improvement and develop methods for meeting the institutional goals related to relevance/attractiveness, access, and education.

1.2.3 Has the Nordic dimension been an advantage? In what way?

- Having insight into fellow Nordic museums has been eye-opening. It is clear that we still have a distance to go to reach our goals.
- Yes, having an active Nordic museum network is important because there are several common basic values and a similar cultural life in the region despite the different national and institutional contexts. The professionals/museums have years of experience that they can and should share with each other.

- It builds competence to understand more about the commonalities and differences. We can learn from each other's work while reflecting on our respective national contexts and institutional practices.
- It is apparent in each case that the success of diversity work depends on the awareness of museum professionals and priorities of institutional programming. These factors shape how we see and approach the public through programming, recruitment, and collecting/acquisitions.

1.2.4 Do you want to continue? Why & how?

- Yes, we would like to continue the network and format, and possibly add a new theme/focus each year. Clear and focused goals and management are important.
- There is still important work to do: To rebrand diversity work and develop a new frame of reference (definition) that is in harmony with the potential of art museums and their vast public.
- It is necessary to build awareness and competence among museum professionals and colleagues that diversity work is about “un-labeling” and removing boundaries/social categories that have defined the museum public, content, and programming.
- It is necessary to redefine "audience" and what a museum's potential to "earn" new audiences is. Audiences are built through the institution having a presence in communities and people's lives. This point is also important in relation to museums as diverse professional environments. Diversity from the boardroom to the front door is necessary.
- Diversity work is perceived as supplementary rather than an advantage/resource that institutions need.
- Museums need a better message and more credible narrative about their relevance to people and society.
- Museums should refresh their competence and beliefs about:
 - Who composes a "traditional" museum audience?
 - Why different kinds of people do not visit specific kinds of museums.
 - Who decides the premises that define the "relevance" and quality of art?
- Distinctions between European art and art from Africa, Asia, Latin America, and other regions.
- The continuation of the network has been a theme since it began. Museum professionals practicing diversity work need supportive allies, which the network has provided through meetings and ongoing communication among participants and facilitators.
- The network provides opportunities for collaboration, critical reflection, and professional development that benefit museums and society.

2 PROJECT GOALS, MANAGEMENT, AND METHOD

The questions, projects, values, lessons, and recommendations above emerged in relation to the broader goals and concerns of the Nordic initiative. Inclusive Cultural Sector in the Nordics was a three-year initiative (2017–2019) designed to “identify challenges and solutions for inclusiveness both in the professional and volunteer cultural sector.”² The project focused on gathering and sharing knowledge across the Nordic countries. Moreover, the project had an arts-centered approach to “embracing diversity” and sought to explore how organizations, institutions and artists could “enrich the work they do by embracing a wide range of diverse influences and practices.”³ The Nordic initiative had three focus areas:

Area 1: Inclusive and diverse cultural structures. Participation, recognition, and representation in arts and culture.

Area 2: Inclusive and diverse institutions. Tools and methods for engaging and building relations with new audiences and artistic expressions.

Area 3: Inclusive and diverse local communities. Culture and voluntarism as driving forces in the process of creating inclusive local communities.

Between the meetings, the network stayed in contact via the online platform Basecamp, in addition to email and telephone. The purpose of the platform was to facilitate communication and support.

² Norwegian Arts Council. See: <https://www.kulturradet.no/english/vis/-/project-for-an-inclusive-cultural-sector-in-the-nordics>

³ Norwegian Arts Council (ibid.)

2.1 Project Goals & Management

The project goals of the Network of Art Museums expanded on the goals of the Nordic initiative. The Norwegian Ministry of Culture initiated a three-year project to explore methods for fostering an inclusive cultural sector in the Nordic region (2017–2019) in connection with the Norwegian Chairmanship in the Nordic Council of Ministers. The Norwegian Arts Council invited TrAP to manage the network with a focus on “Reaching new audiences in the Nordic countries.”

The goals of the professional network were to:

- Share knowledge, tools, and methods for how to work with inclusion in the Arts.
- Develop practical skills for reaching new audience groups for art museums in the Nordic countries.
- Release the artistic potential that arises from meeting these new audience groups.
- Serve as a collaborative network for art museums interested in evolving methods for reaching a more diverse audience.

As the manager and coordinator of the network, TrAP raised critical questions about the societal role of museums, focusing on how they relate to notions of diversity and inclusion. TrAP also gave participants feedback on the projects. Additional responsibilities of the TrAP manager and coordinator included identifying relevant conceptual frameworks and strategies, planning the structure and content of the network gatherings, and creating a routine for tracking the progress and concerns of network participants during the project period. To facilitate the network meetings, the project managers created planning materials, workbooks, and reading lists related to fields of art theory, sociology, and critical social

theory. Furthermore, the network meetings served as an opportunity to visit and learn more about the network institutions.

The introduction of a relevant method and model was an important role of the project management. TrAP's Key to the City (Key) project served as a case study and model for exploring strategies to build sustainable relationships with specific target groups. The intention was that the network participants would apply the Key method in four stages or modules: Research, In-reach, Trainees, and Art projects.

- Research: The goal of this first module was to introduce the core of the project and to talk about how much room and potential the project has for trying out and testing methods.
- In-reach: The second module consisted of in-reach into the different geographies and areas that the participants were interested in reaching.
- Trainees: In this third module, the participating institutions would host trainees. The goal would be that the trainees would be part of developing an art project in collaboration with the museum.
- Art projects: The last module consisted of the different art projects created in collaboration with the trainees and other locals in the geographic areas that the museums wished to reach.

2.2 Key to the City: A Method

The goal of Key to the City has been to change the way institutions think about “audience development”. Museums get the visitors that they attract; in order to attract a diverse visitor group, the museum should focus on museum development rather than “audience development”. Thus, the purpose of the Key method is to create a new kind of meeting and develop a relationship between two groups that usually do not have much contact with each other. A central idea was that the relationships must ensure that, over time, art and cultural life naturally reflect the society in which we live and include the stories of people from

different backgrounds. In other words, the relationship between audience and institution should last longer than the individual event or project. One cannot measure such changes merely by the number of visitors or tickets sold; rather, the necessary institutional change should have lasting effects on the institution and visitors.

A multi-year perspective was essential for the Key to the City project. From TrAP's perspective, this desired change in cultural institutions requires a new relationship and contact between institutions and target groups. The aim of Key to the City is to give communities and institutions better access to each other. Through this method, we seek to add a relationship-based social component to "audience development" in cultural institutions.

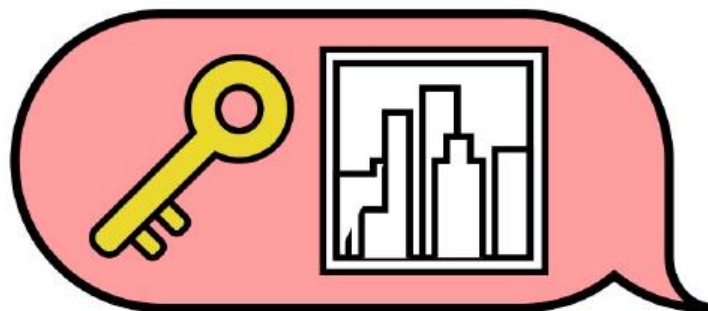


Fig. 2. The Key to the City logo. TrAP introduced the method to the network for art museums.

2.3 A "Contact Perspective": Museums as Contact Zones

TrAP's Key to the City project emphasizes the transformative potential of contact between cultural institutions and diverse social actors as mutually beneficial. The method encourages museums to practice "in-reach," venturing outside of the museum and meeting the public in a "third space," to gain new experiences and knowledge about different communities and

their interests. The point is to explore new spaces where a reciprocal exchange of perspectives can occur and new meaning can emerge.

Literary scholar Mary Louise Pratt's understanding of literature as a "contact zone" has inspired new perspectives on museums and cultural institutions (1991, 1992). In *Imperial Eyes, Travel Writing and Transculturation* (1992), Pratt describes contact zones as spaces of "encounter" in which "peoples geographically and historically separated come into contact with each other and establish ongoing relations" (1992: 6). For Pratt, a contact zone is synonymous with a "colonial frontier," and a "contact perspective" highlights "how subjects are constituted in and by their relations to each other" (1992: 7).

Art and art museums, like literature, are spaces of contact where social actors can mediate different and competing perspectives, create new understanding, and serve as a shared space for voicing and appraising contradictions and meaning. On several occasions, participants referred to art as a "common language" of human experience. This view resonates with Pratt's notion of literature as a space where people encounter each other, express ideas, and engage in dialogue. Anthropologist James Clifford (1997) applies the concept to the museum, a space where different cultures come into contact (and conflict), where competing dialogues are heard, and reciprocity replaces one-way transmission and translation.

When museums are seen as contact zones, their organizing structure as a collection becomes an ongoing historical, political, moral *relationship*—a power-charged set of exchanges, of push and pull. The organizing structure of the museum-as-collection functions like Pratt's frontier. A center and periphery are assumed: the center a point of gathering, the periphery an area of discovery. The museum, usually located in a metropolitan city, is the historical destination for the cultural productions it lovingly and authoritatively salvages, cares for, and interprets. Clifford, 1997: 192–193).

The contact perspective and the idea that art and the museum are contact zones greatly influenced how we framed the work and discussions in the network of art museums.

2.4 Process Work

Managing the network for art museums required the project managers to focus on two parallel processes. One process was facilitating the activities of network participants as they developed projects and made discoveries about their practice. Another process consisted of developing and implementing the methods for facilitating the network while making discoveries about the practice of *managing* diversity and inclusion projects for art museums.

In the network for art museums, we focused on how museums can serve society as professional environments, cultural repositories, and social arenas where people meet each other and art. The project managers wanted to focus on the “elephants in the room,” that there is no quick-fix strategy for achieving these concepts. The following questions framed our discussions:

- How can art museums reach diverse audiences and promote a more inclusive cultural life?
- What is wrong with our approach to diversity and inclusion?
- What are the societal roles of art museums in our entangled societies and communities?

The project managers framed social and cultural diversity as a fact of social life. This framework allowed us to discuss how personal and individual experiences relate to understandings of diversity and inclusion. Inclusion, the practice of being inclusive, demonstrates respect for equality, social justice, and diversity. Diversity encompasses the

sum of its parts, not the parts of a totality. Being inclusive, we argued, predicates recognition of the equality and rights of others. Moreover, being inclusive is not an act of empowering the “other” but rather demonstrating one’s respect for equal rights and access to society.

Another important question framed our discussions: What is the societal role of art museums? Discussing different ideas about which values art museums represent and convey was also critical to our conversations. As we noted, art museums are not neutral spaces, and art does not have a universal value. Lastly, we discussed ways in which art history as well as European museums and history represent histories entangled with imperialism, colonialism, and asymmetrical power relations. These perspectives can play a role in new narratives, content, and societal roles for museums in the Nordic region.

Phase 1: Key to the City. Method & Practice

In the first phase of the project, participants learned about the Key to the City method, goals, and main concepts. The method emphasizes building networks, exploring new venues in the local community, and creating opportunities for collaboration and co-ownership that build on local interests, characteristics, and knowledge. The participants were encouraged to create visual identities that appealed to and reflected the communities they wanted to engage.

Phase 2: Project Design & Development

The second phase of project work focused on reevaluating the project goals and design in relation to the Key to the City method and individual project goals. The projects were less ambitious than expected. None of the projects capitalized on the In-reach concept, for example. All the projects used the museum as their main venue rather than at external sites.

The third space method was difficult to implement because the participants felt that they needed to work within the existing framework of their institutions.

Participants were encouraged to identify milestones and goals that corresponded to the main purpose of their projects. We asked participants to review the intended purpose, goal, action, and narrative (IGPAN) that they wanted to communicate with their project. Participants evaluated *why* they chose the respective projects and identified primary, secondary, and tertiary goals. They outlined concrete steps required to transition from the design to a living project with a relevant narrative about the museum and its relationship to the project audience. After mapping the concrete steps needed to implement the projects, participants presented their concerns, and the group shared experiences and gave support.

Phase 3: The Living Project

The focus in the third stage was how to maintain focus on the network's goals, principles, and project work in the midst of individual and institutional insecurity. Participants were asked to reflect on and describe what they were learning and experiencing as they attempted to implement the projects.⁴

2.5 Monthly Check-Ins & Meetings

Approximately once a month, participants responded to short surveys about their progress. The purpose of the monthly check-in surveys was to solicit feedback about the

⁴ See Appendix A.

accomplishments and challenges that participants experienced.⁵ The participants were very busy and had limited time but answered the surveys sufficiently. Most participants answered consistently that they were satisfied with their progress. They also expressed several concerns regarding how to reach a larger segment of their desired audiences and about internal budgetary issues that influenced the future of their projects. Between the meetings, the network participants stayed in contact via the online platform Basecamp and by email and telephone.

The following summaries of the meetings includes updates that participants shared, as well as discoveries and discussion topics. The discussions followed the updates from each participant. Network colleagues shared their experiences, raised questions, and discussed how to improve their practices and way of thinking about the uses of diversity and inclusion in art museums. The wide range of discussion topics illustrates the many different issues that relate to inclusive museum practice.

2.5.1 Meeting 1. 7 May 2018. TrAP, Oslo

The first gathering in the network took place at TrAP's offices in Oslo on May 7, 2018. Hilde Maisey and Cecilie Noreng from TrAP facilitated the meeting. The participants included:

- Ragnheiður Vignisdóttir - Project Manager for Education and Events, National Gallery, Reykjavik, Iceland
- Vera Østrup - Art Educator, National Gallery of Denmark, Copenhagen, Denmark
- Camilla Carlberg - Head of Public Programs Department and Senior Curator, Moderna Museet, Stockholm, Sweden

⁵ See Appendix B.

- Per Odd Bakke - Director of Touring Exhibitions, National Museum of Art, Architecture and Design, Oslo, Norway
- Susanne Procopé Ilmonen - Art Curator and director, Åland Islands Art Museum.

At the invitation of TrAP, Annelise Bothner-By, Senior Curator, Interkulturelt Museum, Oslo, also participated in this meeting as a local resource.

Participants prepared a 20-minute presentation sharing their experiences with “audience development” in their respective national museum sector. Through these presentations from each country, the participants learned what audiences the Arts has targeted, who has been left out, and what previous efforts have been made by the museums to reach these groups. Most importantly, the participants identified which groups each museum wishes to reach and engage more with in the future. Based on the presentations, all participants joined as “critical friends” to talk about specific challenges and potential they see moving forward with projects in their respective institutions.

TrAP presented experiences with their “audience development” program Key to the City and the sociological methods behind the project. During the afternoon session, the participants divided into two groups to discuss potential approaches and methods for each museum to reach and engage with new audience groups. TrAP distributed a work plan with assignments for participants to follow between August and the fall meeting in Åland. The assignments related to conversations from the May gathering and focused on practicing the in-reach method of Key to the City. The assignment encouraged museum professional colleagues to venture outside of the actual institutions. Furthermore, TrAP distributed the following tasks and the following timeline:

August - Who?

- Who do we not see in our museum?
- In which geography do they live (where can they be found)?
- Find local resources/stakeholders and talk to them about the target group.

September - Where?

- Build local collaborations - Find third spaces in the local area of the target group.

October - What?

- Have open conversations with people in your target group. Do speed-dates, discussions, or conversations.
- What are the results and findings from this process?

We agreed to discuss the findings from this homework and further develop individual project plans at the next November meeting in Åland.

2.5.2 Meeting 2. 19–20 November 2018. Åland Islands Art Museum

At the November meeting in Åland, participants presented the following updates and discussed insight related to their projects. Visual artist Nayab Ikram (Åland) of the Critical Friends Network also attended the meeting as an invited contributor.

Iceland

Art educator Ragnheiður Vignisdóttir reported that at National Gallery of Iceland, she had experimented with ideas and knowledge that she acquired at previous network meetings. Inspired by a project for immigrants at SMK in Denmark, the museum decided to partner with the Icelandic Red Cross to reach out to more immigrants. They joined a project of Red Cross in Reykjavik called Practice Makes Perfect. She attended Red Cross events and initiated

conversations with the participants about topics related to exhibitions in the museum. Then National Gallery of Iceland invited PMP participants to visit the museum on Sundays to continue this conversation. Vignisdóttir reported that the participants were pleased with the program; some even invited their families to join them at the museum.

The museum also developed a very successful children's program—a kids club. They created a name and a logo for the program based on a character from an Icelandic children's book. This effort attracted many families with children. They printed out a program with events for the following six months so that the families with busy schedules were able to plan. They made different events based on the exhibitions in the museum. They normally have around 10 attendees at their events, but they had 150 at the first event with this program.

Insight:

- The first step is the in-reach. The next step is to build relationships.
- It is good for a small museum to collaborate with other organizations and institutions since they do not have a large staff working at the museum.
- It is important that the people who visit the museum have a say too and that the projects are mutually beneficial.

Norway

Per Odd Bakke reported that in Norway, National Museum of Art, Architecture and Design is in the midst of a reorganization and under new leadership. As a result, he has become a Special Advisor in the new department for Education and Audiences. One of the responsibilities of this department is working with social and cultural diversity, which includes programming targeting persons with disabilities as well as minority and

multicultural backgrounds. The department has multiple new outreach programs and an accessibility team concerned with ensuring that the museum is inclusive and that all people have access to the artwork.

Diversity in recruitment is a challenge that the museum current faces, particularly among the leadership and curatorial staff. Doing in-reach within the actual museum might be the most important step and a good point of departure for developing a project. The following projects are the ones brought up in relation to this network.

- The museum organizes language courses for asylum seekers where they gather around the art but talk about their respective cultures.
- They have a collaboration with a “Sisterhood” community, where young women aged 12-20 gather to talk about different topics, such as love and empowerment.
- They have started a project with NAV (unemployment services office) to recruit new museum hosts with the aim of being a visibly diverse museum in 2021. The recruitment will happen on the same basis as when they normally recruit, but with the new project, they wish to take more responsibility socially.

Insight:

- Having an art/art education background might not be the most important qualification for new museum recruits. Perhaps different perspectives, networks, language skills, and other kinds of knowledge are equally important in the recruitment of a more diverse group of museum hosts.
- Art does not have universal value or have the same value worldwide. It is important to meet in different contexts and not advantageous for the museum to emphasize one particular interpretation of the value of art.

Sweden

Nina Blom Bussoli reported that at Moderna Museet in Stockholm, they have many simultaneous parallel and ongoing projects since they are a large institution with more than 150 employees. They had an interesting experience with findings that somewhat connect to

the findings of Åland in relation to their sensory exhibition. They recently had an Olafur Eliasson exhibition with water. People kept asking if it was an exhibition for children because of the sensory element, even though the museum professionals themselves did not consider it an exhibition for children. The museum is currently working with Swedish for Immigrants (SFI) and hosting a language cafe at the museum. They make sure it is the same volunteers every time. In addition, they have discovered that it is best to let the participants talk and then ask them about the things they are interested in rather than deciding on the discussion topics beforehand.

The museum hosts workshops for immigrants where they work on different creative projects without talking. This breaks down language barriers and other kinds of obstacles. This method creates and emphasizes a sense of doing something together. Then they talk afterwards based on the art they have created during the workshop. The museum also has a language course for immigrant women and their children called Mom is Learning Swedish.

Insight:

- It is fruitful to collaborate with people who already have a network.
- It is powerful to include new ways of thinking from new people and connect people to art that is already there in new ways.

Åland

In Åland, they have created and are working on different projects since the last gathering. These are mainly projects targeting children. This is because they have been trying to create projects to reach a more diverse audience, and having children is something that many people have in common. They created sensory experiences related to their exhibition, which

has been a big success. They did this to have people stay longer, and it worked! This kind of exhibition also made it possible for people with certain disabilities to explore the exhibition. They had something you could smell, touch, etc., and they placed a swing by one of the artworks to have people look at the artwork for longer than usual.

They have created a character for children, and he now has his own room at the museum—a room for children to play and explore different art pieces and books. They have experienced that the events for children are the ones that attract the most people. When they decided to celebrate the birthday of the invented character, more than 100 people showed up. They are also working on a project with students from 8th grade, but they find it challenging to have teachers understand the relevance of the art museum.

Insight:

- Reaching out by finding the things that people have in common and creating sensory experiences to make the museum accessible and interesting for more people (and to have them stay longer)
- It is fruitful to collaborate with people who already have a network. It is powerful to include new ways of thinking from new people and connect people in new ways to art that is already there.
- Creating ownership is key!
- Storytelling is valuable.
- Dialogue-driven work has potential.
- The value of “the other story”
- More art made by artists with a diverse background should be represented in the institutions.
- The hegemony must be challenged in order to create real change.
- The diaspora (“other’s”) story must be the headliner—not a sideshow.
- What cultural heritage do you speak out from when you make and show contemporary art?
- Immersive, experiential, and multi-sensory approaches are working well in attracting new audiences and making exhibitions accessible to more people.

- Representation in the staff is crucial for change.
- Offer more ways to interpret artworks. The guests need to understand that there are more ways to understand the art—their interpretation is important.

2.5.3 Meeting 3. 28–29 March 2019. Denmark.

At the meeting at National Gallery of Denmark, each participant shared an update and discussed their progress. The participants asked and answered each other's questions. In addition to progress reports, there was a rigorous discussion about the nature of diversity and inclusion work. An important discussion topic was "What's wrong with diversity and inclusion?" To explore this theme, we discussed Øyvind Olsholt's (2010) "Å kysse frosken, Essay om mangfold, makt og filosofi." The focus of the discussion was power structures in museums and how museums and museum professionals regard diversity and inclusion work. An important question was: Who does the work benefit? Participants discussed the different ways that the programs for inclusion and diversity benefit the museum, society, and particularly target audiences.

The discuss raised questions about underlying assumptions about diversity and inclusion as well as different ways target audiences might respond to such programming in art museums. Several approaches to such programming assume and attempt to guess the values, experience, and motivation of potential audiences. Moreover, many approaches to diversity and inclusion frame the relationship between the museum and non-traditional audiences as an asymmetrical power relation. We discussed alternative perspectives that address issues of structural power in society and in the museum but also acknowledged that "non-traditional" museum audiences do not regard themselves as bearers of inferior knowledge and experience.

Viewing diversity and inclusion goals as part of a noble work can have unforeseen consequences, such as perpetuating structural power. Museum professionals, as representatives of national and public institutions, can avoid perpetuating this misunderstood notion of diversity and inclusion as noble and charitable endeavors that target the excluded and less fortunate. Empowering people is not the goal. Such work does not represent a neutral position but a position of power. To counter the notion of inclusion as charity or bestowing empowerment, we introduced the idea of museums as contact zones (Pratt 1991, 1992). Network participants discussed how to use the museum and art as a contact zone where visitors and museum staff/volunteers can engage with each other and with art. In this way, the museum (through its content and programming) can serve as a contact zone⁶ for individual and societal conversations and processes.

Another issue we introduced is to what extent diversity and inclusion goals in the museums and society relate to ideas about national self-image and values in the Nordic Region. Ideas about national self-image, we argued, can influence priorities of national cultural policy and institutional understandings of diversity and inclusion. If diversity and inclusion are about human rights, equity, and access to social mobility, then what is an appropriate role for art museums? This was also a topic of discussion.

⁶ See Mary Louise Pratt (1991, 1992) and James Clifford (1997).

The dilemma and question: The Nordic countries have many initiatives focusing on inclusion and diversity. Has the focus on diversity and inclusion in art museums been substantial enough or superficial and instrumental (focus on “audience development”)? Is the focus on inclusion and diversity in the Nordic initiatives merely symbolic?

Discussion topics:

- Museums have different characteristics, strengths, and weaknesses: size, organizational structure, budget/economy, capacities/competency, and mandates.
- Political contexts and considerations influencing museums and attitudes about being inclusive institutions
- Financial frameworks that determine the possibilities for inclusive institutions
- Ambition level of participants, long-term plans, and recommendations for the future
- Their reflections about new methods, partners, and feedback from participants
- The difficulties of practice: How to navigate between feelings of success and frustration, meaning, and uncertainty.
- Attitudes regarding inclusiveness and diversity within the institutions: How can this strategy become more mainstream and understood as good practice/best practice rather than a special service for a “non-traditional” museum audience? What about staff, internships, museum boards, and general recruitment practices?
- Inclusive vs. Inclusion: The quality is not the process. Institutions should desire to be inclusive. It is not enough to “preach to the choir.” Diversity is a fact, not a religion. Striving to be inclusive is a response to this fact. It is not about how to be generous or nice or to empower the weak. It is an effort to improve equity in local, national, and global societies.
- Society has different subject positions and power relations. Addressing these issues in an institution is best practice in order for the institution to be relevant and useful/impactful for society. (Failing to do this is a sign that an institution is irrelevant in relation to pressing issues facing society. Social justice is everyone’s responsibility. Museums and their collections can contribute to meaningful human contact and experiences beyond promoting art history and aesthetic awareness.)

2.5.4 Meeting 4. 24–25 October 2019. Iceland.

At the final meeting at National Gallery of Iceland, Reykjavik, the participants summarized the status of their projects and shared concerns and reflections about issues surrounding inclusion and diversity in society and in the art museum sector. We discussed opportunities to address inclusion and diversity through including underrepresented historical themes related to artworks and art institutions. One example is a postcolonial perspective that acknowledges the entanglements of institutions and art with economic wealth generated from the Trans-Atlantic Slave Trade. Narratives depicting art histories and periodization do not reflect this historically significant issue. Introducing a narrative about how Nordic countries benefited from Trans-Atlantic Slavery could make Nordic art museums less Eurocentric and show an understanding of the multiple perspectives that historical awareness and production necessitate. This approach seems necessary, given that narratives about the Gilded and Golden Age, for example, are still prominent in many Scandinavian art museums.



Fig. 3. The whiteboard from Meeting 4 at National Gallery of Iceland, Reykjavik.

Denmark

As Julie Maria Johnsen (Denmark) discussed, SMK KOM emerged from learnings and partnerships already established in 2013 and has existed as a program since 2017. Much work remains to implement the project's lessons, knowledge, and experiences throughout the institution fully. The program is in its sixth edition and still connected to language training, but it also has become a small and efficient laboratory for the museum practice in general. Johnsen identified three goals for the project in the future: maintain its activity level, expand external partnerships and participant profiles, and "infiltrate" other parts of the institution to implement learnings from the laboratory into museum practice and programming.

They have previous experience using the project in different spaces, including moving out of the museum and collaborating with a range of NGOs as well as private, municipal, and state institutions. At this point, particular approaches to inclusion focus on hosting strategies: making people feel welcome and creating a warm and friendly environment with museum hosts. Art educators and SMK-KOM volunteers welcome people and initiate conversations about art (and life). The focus on hosting strategies has created awareness about how to be good art-hosts for all kinds of people— across age groups, education levels, and cultural backgrounds. Hosting strategies are important to what SMK is. Thus, the in-reach method is a valuable idea for further developing this project in the future. The lessons from the project have become important in defining what SMK is. Johnsen believed that the program could become a model and training ground for museum staff, focusing on building skills and strategies for welcoming and engaging not just underrepresented groups but all

museum guests. The broad application of SMK-KOM hosting strategies would signal the operationalization of the project's experiences in the museum.

Iceland

Their efforts include two projects: the language training with Icelandic Red Cross and Krakka Klubburinn Krummi, or kids club. As an extension of the project work, the museum continues to pursue becoming part of the local community, for example through staging a Halloween party at its artist's residence. They would like to further develop family programs and continue to explore methods of dialogue, using the results of their collaboration with new visitor groups that result from their collaboration with the Red Cross and Practice Makes Perfect.

Norway

National Museum for Art, Architecture and Design has expanded the proposed portfolio of inclusion and diversity programs focusing on recruitment to include multicultural fellowship positions in addition to the museum hosts program. Per Odd noted a need for change in cultural institutions. The idea that we need our museum to be more diverse has taken root. He sees a path forward and expressed faith that it actually could happen. How these plans will materialize remains unclear. The final budget for the museum is pending approval. Still, fighting inequality with quotas can lead to resistance. Bakke discussed the long-term and effectiveness of inclusion and diversity strategies, posing several poignant questions that became discussion topics.

Sweden

The project used Atsuko Tanaka's artwork *Electric Dress* in its discussion with a group of internationals who plan activities through the platform Meetup.⁷ One of the findings from the project is that it is important to make the conversation not just about art. People feel freer in the workshop area. People talk about the pictures they make afterwards, often feeling more comfortable then. Often people are more comfortable if they have participated several times before.

Moderna Museet has offered dialogue-based tour for many years, as well as practical workshops. Carlo Derkert was important in developing this side of the museum. An inspiration has been Palle Nielsen's "Model for a Qualitative Society," which focuses on play as a method of social engagement.⁸

Åland

Åland Islands Art Museum created a space that includes artists who are newcomers to Åland. The Chilean Artist Angelo Pérez became the first guest artist to use the museum's QBEN exhibition space. How to present his work in a museum text was an important part of the process in making the exhibition. The exhibition opening was a great success, and the newspaper and radio attended the press conference and interviewed Pérez about the museum exhibition. She noted that the exhibition planning process was a new experience for

⁷ Meetup describes itself as a "platform for finding and building local communities." See: www.meetup.com.

⁸See: <https://playgroundology.wordpress.com/2013/10/10/palle-nielsen-reboots-model-for-a-qualitative-society/>

the museum staff. The process was a learning experience for the museum staff and the artist. They overcame challenges successfully and are planning three more exhibitions, one featuring Tokur-Ehres Hulya from Turkey. Our colleague also noted that the board has been positive towards the project. She noted that it will be interesting to see whether they will also commit to buy works from these exhibitions.

Discussion topics:

- Museums need to recognize that diversity and inclusion are a competence and knowledge field. Museum leaders should seek the expertise of professionals and offer this training to the museum staff.
- People who are included and valued can implement and feel safe to operationalize their knowledge.
- We have to learn how to change the institutions from within and above with the lessons from the network projects.
- Do we also have to accept that our institutions often have different priorities than diversity and inclusion goals, and that diversity and inclusion are not a basis for all practice?
- The group discussed concrete methods for working with language-related programs in the museum.
- What detailed methods can we share for how to start conversations like, “What’s your favorite word in Danish?” Should we make a handbook? For hosting strategies, perhaps it would be advantageous to create a resource for art museums seeking new strategies for engaging new visitor groups.
- What languages should our flyers use? It is an important signal to use English.
- Good experiences can come from meeting with socially/culturally conservative groups. When people see themselves represented, the work makes more immediate sense. *Two Worlds as One*, an exhibition that was at SMK in 2016, is a good example. The exhibition offered both children and adults the opportunity to delve into the universe created by Pakistani artist Aisha Khalid — a place where worlds meet and merge.
- Museums can have museum classrooms. The school can move their teaching there.
- People want equal treatment, not special treatment. Place these efforts at the core of the institution’s practice.
- Determining why there is a problem is important, not merely: What is the solution?

- Disruption and interventions should also come from the inside of the institution
- Museums should think about the main message that they want to convey to the public and create a believable/compelling narrative about their societal role.
- How can recruitment programs and measures that promote diversity be inclusive for real?
- How can we describe inclusive strategies in a way that makes people connect and not alienate listeners? Perhaps an approach is to talk about the privileged people *and* the underprivileged. Talk about it as a structure and as a relational aspect, more than as an ideology
- When do we become political, pushing for what some could perceive as an activist agenda?
- Many people feel excluded. How do we describe what they have in common?
- It is a universal gesture to invite people by offering food and refreshments. SMK KOM uses this gesture to create a welcoming atmosphere.
- It is important for the facilitator/museum professional to take part in practical work as well as facilitate conversation.
- What is the perfect group size? It is difficult to say. Make sure that there are clear expectations about what the group can expect from the experience.
- It is important to open up the discussion so that we can talk about everything. There is no one correct answer to how to understand art. Sometimes some audiences need gate openers. Participants can receive a set of questions about how they can respond to the works.
- When embarking on a new path, unfamiliar topic, or uncharted thematic territory, it is important to think critically about what competence one lacks and prepare thoroughly. Museum professionals should ask themselves: What kind of preparation does the museum need to implement to engage with the relevant visitor groups?

3 EVALUATING THE NETWORK & INDIVIDUAL MUSEUM PROJECTS

What constitutes success and positive results for the network of art museums and in the museum sector with respect to the pursuit of inclusion and diversity? In the network, we focused on identifying misconceptions about this field of work in relation to the needs, benefits, and challenges of the work. The main parameters of evaluation included how

museum visitors and museum colleagues responded to the projects that network participants executed and whether museum visitors and colleagues showed an appreciation for the programs and projects. Other parameters for measuring the projects were acquiring new perspectives about inclusion and diversity, using new methods, and generating new opportunities for dialogue between the museum and its visitors.

Two of the five museums, National Gallery of Denmark and Moderna Museet, had extensive programs for new visitor populations. The three projects representing Iceland, Norway, and Åland represented relatively new museum programming. An important aspect of the network method was discussing our different understandings of notions of inclusion and diversity, particularly how relate to the broader political climates and issues of migration, structural inequality, social mobility, and demographic shifts in the Nordic region. These topics also led to discussions of how art museums can and should renew and rethink their relevance and role in a changing world and societies. The most significant points from this process appear in the recommendations and statement of value presented above in Section 1.

Notions of achievement should include a new understanding of the potential of the institution and its programing, and of the museum professional, to influence visitors and society. Another aspect of achievement is the ability to identify competence and skills that the respective museums can improve within their current structures and priorities.

- Does the museum have a comprehensive diversity and inclusion strategy?
- Do museum colleagues show interest and understand the work as a knowledge field that can improve the museum's relevance?
- Do museum leadership and staff regard inclusion and diversity work as a charitable endeavor or as a tool for building relevance and new relationships?

The ability to reflect on and discuss these questions, using shared knowledge from the network and the individual projects as empirical evidence, is an important measure of the network's effectiveness. In Section 4, the participants describe their individual projects, and in Section 5, they reflect on the lessons and value of the network.

Early in the project, the project managers noted that, with one exception, none of the network participants worked in leadership positions or the programming departments of their respective museums. Participants from three of the five museums were art educators: Ragnheiður Vignisdóttir and her successor Guðrún Halldórsdóttir (Iceland), Julie Johnsen and her predecessor Vera Østrup (Denmark), and Nina Blom Bussoli (Sweden). Two exceptions were Susanne Procopé Ilmonen, the head curator and director of Åland Islands Art Museum, and Per Odd Bakke of National Museum of Art, Architecture and Design (Norway), a special advisor in the museum's new department for Education and Audiences.

The project managers considered whether the institutional roles without overreaching decision-making authority represented a disadvantage for developing ambitious projects and methods. All participants identified existing challenges to implementing and sustaining basic diversity and inclusion programming in their respective museums. Although the Key method was a valuable and relevant model with great potential, some of its components were beyond the reach of the participants and their institutions based on current priorities and capabilities. Nevertheless, all the participants rigorously engaged the critical conceptual framework of Key to the City: Museums can and should pursue programs that build relationships with new audiences as well as create content and programs with more relevance to the interests and concerns of desired audiences and local communities.

Initially, the institutional roles and responsibilities of the participants seemed to influence the content, goals, and scope of the proposed projects. Nevertheless, all of the participants were ambitious on behalf of their institutions. Participants made valuable discoveries that can be beneficial if their institutions prioritize and operationalize them on a broader scale. The statement of value, lessons, and recommendations in Section 1 are the product of these discoveries.

While none of the participants concretely applied all components of the Key method, they nevertheless further developed and implemented specific lessons and concrete components of the method in their respective projects. Thus, two projects created new institutional goals, content, and programming. The work also led to ideas about new uses for existing programming, and two projects established innovative partnerships for their intuitions.

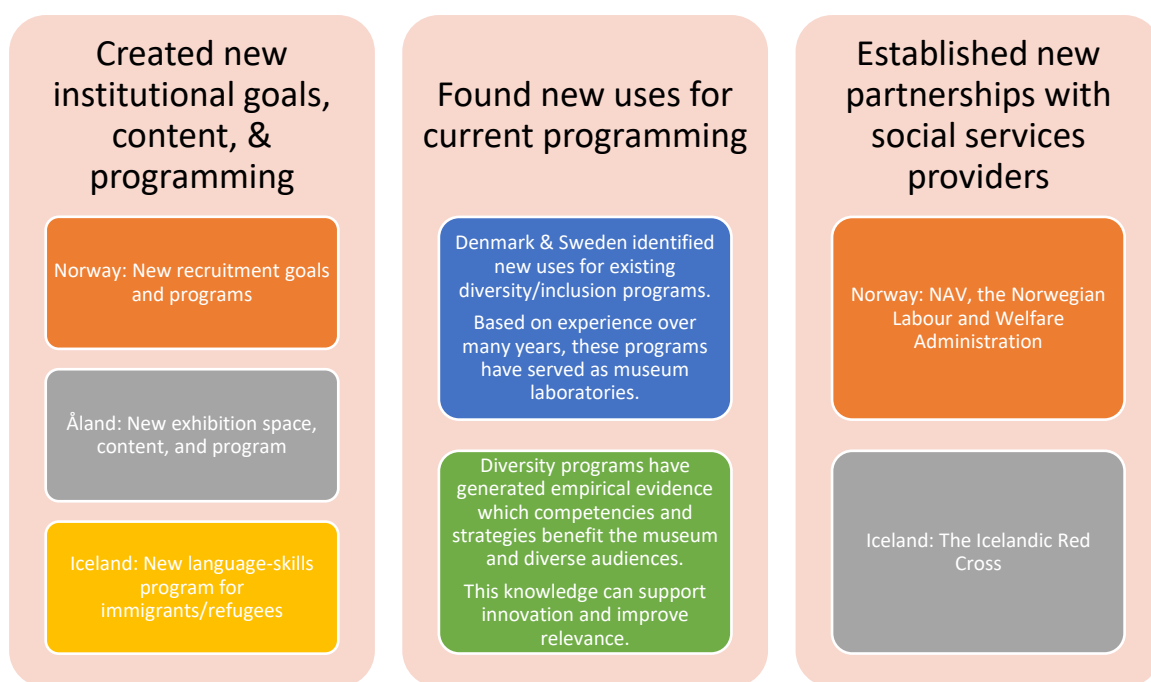


Fig.4. Three noteworthy achievements of the museum projects.

**Expand the scope of
diversity
& the uses of
inclusive practices to
develop the museum.**

Julie Johnsen (Denmark) and Nina Blom Bussoli (Sweden) used existing projects that were already part of the museum programming as the basis for their network participation. Both museums had a broad repertoire of programs for socially and culturally diverse audiences, including tailored programs

offering language practice and services for the disabled. For Johnsen and Bussoli, the network served as a forum for further developing their methods and for sharing valuable lessons and experience and discovering new aspects of diversity and inclusion strategies.

Both projects used guided tours and art to facilitate conversations with participants, encouraging them to share their reflections on art in the museum and on life in general. These seasoned professionals agreed that the dialogue-based interaction required the art educator to serve as a dialogue facilitator rather than as an art educator imparting expert knowledge. These projects also revealed that diversity and inclusion programming generated important empirical lessons concerning hosting and welcoming strategies. These lessons, which include competence about socially and culturally diverse audiences, have relevance for wider programming and are appropriate to operationalize throughout the museum. Moreover, such programming in art museums represents a live laboratory for exploring how to reform notions of inclusion and diversity within art museums. The colleagues and museum staff represent a population that requires new strategies for increasing the museum's relevance as a societal actor and facilitator of diversity and inclusion.

**New partnerships involve
learning by doing.**

Ragnheiður Vignisdóttir (Iceland) collaborated with the Icelandic Red Cross to create Practice Makes Perfect, an Icelandic language-training program for refugees. The project represented completely new programming for the museum, expanding the programming portfolio of National Gallery of Iceland.⁹ Practice Makes Perfect partially applied the In-reach method and implemented important values that the Key method promoted. An important aspect of the project was that the museum's art educator engaged with the participants off-site—at the Red Cross project venues—before inviting them to activities at the museum. In this respect, the project attempted to learn about the interests and concerns of the target group in a “third space.” Moreover, through collaboration with knowledgeable organizations and providers of social services, the museum can acquire valuable competence and build relationships with new audiences.

⁹ Moreover, inspired by a visit to Astrup Fearnley Museum during the meeting in Oslo, Vignisdóttir proposed and implemented a new art club program for children and families. The art club was an immediate success and became part of the museum's permanent program.

**New artists &
perspectives create
new content.**

As the head of the Åland Islands Art Museum, art curator Susanne Procopé Ilmonen was a unique network participant because of her leadership position. In several ways, the ambitious QBEN project capitalized on the trainee and art project components of the Key method. The purpose of QBEN was to create new exhibition content by recruiting artists from underrepresented populations to display their artwork in a new exhibition space in the museum. By allocating museum resources to create exhibitions that present the work of international artists living in Åland, the museum sought to attract new visitors based on the relevance of the invited artist and new content. The project showed the potential to build new relationships with artists and visitors interested in the personal story of the artist.

The QBEN exhibition featured the Chilean-born artist Angelo Pérez in the exhibition, *Plats, Individ & Rymd*. The project generated media coverage and new visitor groups interested in the human story of migration in the exhibition. The artist conducted a workshop for children and a guided tour in Spanish for language students, which represented new museum content. Moreover, the museum staff gained valuable experience with this particular kind of niche programming. As head curator and leader of the museum, Ilmonen can set priorities, allocate resources, and recommend acquisitions for the museum

collection. Her participation in the network illustrated the importance of diversity and inclusion competence and awareness at the highest level of art museums.

**Pursue diversity & inclusion
from the front door to the boardroom.**

The recruitment program that special advisor Per Odd Bakke created for National Museum of Art, Architecture and Design was both unique and ambitious. Bakke's project departed the most from the Key model and method. Capitalizing on the restructuring and construction of National Museum, he envisioned a new societal role for art museums in promoting social and cultural diversity. Through the recruitment of new museum hosts with a broad range of social and cultural backgrounds, the project's goal was to diversify the museum from within. The project represented one of the new strategies that the new museum was considering. Bakke's goal was to contribute to transforming the museum into an institution that mirrors Norway's diverse society. By focusing on recruitment, the project emphasizes that diversity and inclusion in the workplace are crucial for having a diverse audience. Thus, practicing social inclusion can increase diversity and fortify the institution with complementary competence and assets that can make the museum's content, image, and societal role relevant to a wider audience.

Initially, the project managers were skeptical about using NAV, the Norwegian Labour and Welfare Administration, as the primary partner. Bakke's commitment to recruitment and a partnership with a social services provider prevailed. NAV is a public welfare agency

with a broad reach and a diverse client base. Moreover, their willingness to invest human and economic resources was of great value to the museum. The museum leadership seemed to support the project, which showed an interest in exploring new methods. Moreover, the museum was considering additional recruitment programs to support diversity and inclusion. Given the prominent status of National Museum in Norway, the signal effect of this project could create positive momentum in the museum sector.

4 THE NETWORK PROJECTS: IN THEIR OWN WORDS

4.1 Denmark: National Gallery of Denmark

SMK KOM – The weekly coffee table inspiring change, Julie Maria Johnsen, Art educator

Unique individuals in a diverse society. SMK KOM started in 2017 and is a meeting place in National Gallery of Denmark on Wednesday afternoons. The event serves people who want to improve their Danish and others who want to help them. There is always coffee, tea, conversation, possibilities for meeting new people, and an exchange of perspectives on art and life.

Every Wednesday. Around 50 people, from 16 to 84 years old, have participated. Some people come faithfully, and there are many newcomers weekly. The community includes visitors from China, Sudan, Eritrea, Syria, Iran, Iraq, Bulgaria, Lithuania, White Russia, Brazil, Morocco, France, Sweden, Australia, Argentina, Spain, and beyond. Participants have come to Denmark for a variety of reasons and have varied educational backgrounds. Some of them love art, and others had never visited an art museum.

Meeting a need and desire. The project emerged after several years of cooperation with language schools, the municipality, and NGOs to support migrants, refugees, and institutions working with integration processes. In different educational projects, participants requested more museum visits, coffee, language learning, networking, and more art!



Fig. 5. SMK KOM at National Gallery of Denmark is about coffee, practicing Danish, and meeting new people. Participants Roman and Gidrijus exchange perspectives on art and life. Photo. Kristoffer Juel.

A new museum community. SMK KOM also gave us a chance to examine how this new museum community would affect museum practice and helped us reflect on our role in Danish society. Could this community enable us to be relevant to more people? Yes, it could. It can. On many levels, SMK KOM has contributed to institutional development at National Gallery of Denmark. The cooperation with new users has raised awareness about blind spots

and museum codes, and about how exclusion relates to communication, educational activities, exhibitions, and other museum practices. SMK KOM continues to be a valuable laboratory and a weekly coffee table inspiring change.



Fig. 6. (l) SMK KOM at National Gallery of Denmark brings people together for coffee, conversation, and art. Participants describe SMK KOM as “a warm living room,” a place filled with joy and a place where you feel acknowledged and can build self-confidence.

Fig. 7. (r.) Xiao Yu Dong and fellow SMK KOM participants were active in the “Art Zone” at the Roskilde Festival in 2017. SMK KOM began in 2017 and developed further during the Nordic network initiative. The project has not only been a meeting place at the museum. Art educators and volunteers from SMK KOM have traveled all over Denmark, sharing art and Danish words.

4.2 Iceland: National Gallery of Iceland

“Practice Makes Perfect” - Ragnheiður Vignisdóttir & Guðrún Halldórsdóttir, Art educators

Practice Makes Perfect is the Icelandic-language training program of the Icelandic Red Cross.

The goal is to train language skills and expand vocabulary that has practical value for people in daily life. This social project is collaborative—participants and volunteers develop the work together.

Creative Partners. In 2018, the collaboration between National Gallery of Iceland and the Icelandic Red Cross began. Once a month, we meet at the museum, view exhibitions, and

talk about culture and heritage. Events are a social and stimulating way for new immigrants to learn about Icelandic art, language, and heritage. Visual art is our common language.



Fig. 8. National Gallery of Iceland, Reykjavik.



Fig. 9. National Gallery of Iceland, through its partnership with the Icelandic Red Cross, invites the participants of “Practice Makes Perfect” to the museum for language training and conversations about art.

Who facilitates the project? Two Project Managers—Ragnheiður Vignisdóttir and Guðrún Halldórsdóttir—in the section of Events and Education have developed Practice Makes Perfect.

Fun, social, and educational. We advertise Practice Makes Perfect as a social project that is fun but also educational. Participants learn and practice Icelandic by going to museum exhibitions and participating in guided tours, facilitated discussions, and creative activities.

- We look at 5–6 different artists or artworks.
- We discuss the artwork, placing it in a cultural context and using references to the community, memories, and emotions to stimulate participants.
- Approximately 25 participants attend the monthly events.

The collaboration between the Icelandic Red Cross and National Gallery of Iceland has benefitted the museum. The museum has gained valuable knowledge and benefitted greatly from this partnership with the Icelandic Red Cross. Using art as a common language, the museum has experienced a new relevance and form of social engagement. Practice Makes Perfect is now a permanent program of National Gallery of Iceland.

Participants can prepare well for the museum visit. They discuss the exhibition content as part of Icelandic-language training at the Icelandic Red Cross the previous day. Participants and volunteers meet the next day with a good foundation for discussion and creative activities.

What comes next? Workshops for the children! We want to expand the program with more activities for children.

4.3 Norway: National Museum of Art, Architecture and Design

Recruitment that mirrors a diverse society, Per Odd Bakke, Special Advisor

National Museum of Art, Architecture and Design (Oslo) is developing initiatives that aim to reflect the diversity surrounding us in society better. Initiatives include multicultural fellowship positions, curating exhibitions for a specific target audience, and recruiting new talent and museum hosts in cooperation with NAV. *The main priority is to achieve a more eclectic staff and, over time, a more diverse audience.*

Civic responsibility. Diversity and inclusion are vital qualities, and the museum has fundamental responsibilities as a civic institution within the humanistic tradition. These strategies are not only a way of accessing a diverse and competent group of people.



Fig. 10. The new National Museum of Art, Architecture and Design, Oslo will open in 2021.

Pursuing equality. Progress is dependent on leadership and a corporate culture that treats everyone equally. This work is not about counting heads, competences, nationalities,

cultures, languages, or networks in the organization. There is strength in the sum of our differences—and we must learn to extract and capitalize on those qualities for the benefit of our audiences.

4.4 Sweden: Moderna Museet, Stockholm

Art as a conversation language, Nina Blom Bussoli, Art educator

People and partners. My project reflects an interest in meeting people from different parts of the world and sharing my love and knowledge about the art and the museum. To reach this new group, I understood that I would need a good partner. The choice fell on international acquaintances, who for many years arranged language cafes around Stockholm, often at museums. I have worked with many different age groups at the museum. Since I often work hands-on in our studio with painting and sculpture, I wanted to offer this group of language learners such an opportunity.

Sharing art and language. From the beginning, the activity was about conversations in the surroundings of the collection and our temporary exhibitions. The conversation provided participants the opportunity to analyze the artworks using their individual linguistic levels.

Exploring insight. It is interesting to hear different ways that we interpret images. I hope and think that meeting with an art educator in an exhibition can offer useful insight into the power and complexity of the art. This shared activity can increase the understanding of what art can convey to all people, regardless of age, gender, and background.



Fig. 10. Moderna Museet in Stockholm hosts an ongoing workshop for students of Swedish for immigrants (SFI).



Fig. 11. A participant who fled the war in Syria made this clay figure after his encounter with Giacometti at Moderna Museet. He believed that his figure had a suitcase in his hand but had lost parts of himself on the long journey to Sweden.



Fig. 12. At Moderna Museet in Stockholm, a participant from Bolivia made this painting representing his hometown, where the ground is fertile and the weather is mostly sunny.

4.5 Åland: Åland Islands Art Museum.

QBEN. Small space, impactful relationships, Susanne Procopé Ilmonen, Curator

What is QBEN? Åland Islands Art Museum created QBEN as a new forum and exhibition space to increase accessibility to art. The Art Museum was seeking new insights and broader perspectives on art and culture in society. Our goal was to use an existing space inside the museum for a new concept and redesign it for the new purpose, based on availability, resources, and the museum's strategies. We named the exhibition space QBEN.

We hope that QBEN enables us to:

- Identify new talent, launch new artists, and even reveal controversial subjects.
- Reach new and broader visitor groups by reflecting on the museum's relevance.

QBEN method. QBEN will offer four exhibits per year, two of which will feature newly arrived or less established artists. The Art Museum will curate the exhibits with the artist and assist with administration and practical execution. We hope Åland Islands Art Museum can also function as a liaison between other institutions and artists.

Angelo Pérez. Plats, Individ & Rymd

We contacted the artist Angelo Pérez from Chile, and he created the exhibition *Plats, Individ & Rymd*, about contemporary people and society. The exhibition pays homage to people who divide and mix their roots, despite culture and origins. Pérez moved to Sweden in 2010. He has lived in Åland since 2017. Angelo's imagination and artistic language provoke reflection and emotions and contribute to an understanding between individuals, conditions, and their environment.



Fig. 13. (l) Artist Angelo Pérez combines painting and graphic art to explore different trends in contemporary art. Fig. 14. (r) Artist Angelo Pérez with curator Susanne Procopé Ilmonen at the opening of the exhibition in QBEN at Åland Islands Art Museum.



Fig. 15. More than 80 participants attended the workshops Angelo Pérez held with children.

What we learned. With small resources, we can create a space and a forum for new artists and visitor groups and help make the museum more inclusive. We have tried to erase invisible boundaries with this project. It has been easy to find and involve interested artists, and the challenges have been mainly regarding communication. The exhibition has created an intimate atmosphere, and the museum has gained new visitor groups. The museum staff considers the project rewarding and successful.



Fig. 16. The local papers and radio station attended the press conference at Åland Islands Art Museum, where they met the artist Angelo Pérez.

5 COMPETENCE & AWARENESS. PARTICIPANTS REFLECT

Inclusion and diversity represent fields of professional competence as well a process that seeks to influence power relations in society but also within cultural institutions. In this section, the network participants summarize important terms, questions, and discussions in the network in their own words. Which topics inspired the most debate? How did the discussions influence their projects and ideas about art museums as agents of change?

Participants prepared reflections about their work in preparation for the closing conference Nordic Dialogues 2–3 December 2019. The reflections below summarize what these museum professionals regard as important competence and enhanced perceptions developed during the project period.

5.1 Julie Maria Johnsen, Denmark

YOUR POWER MAKES ME POWERLESS! You can find these startling words written in Kirstine Roepstorff's artwork *Desolation of the Beast* (2002) at National Gallery of Denmark. "Power" is one of many issues that we have discussed intensely and extensively in the network. I have found this rewarding and imperative to reflect upon when working with diversity and inclusion. Power—power structures and power relations—is somehow part of the essence of diversity and inclusive strategies. I experience matters concerning diversity and inclusion as a field of tension at museums and in society. Maybe this is so because diversity-and-inclusion work raises questions about power?

5.2 Nina Blom Bussoli, Sweden

Sharing experience. The most important part of our network has been the opportunity to exchange experiences about diversity work at our respective museums. It has been interesting to hear both about difficulties and, of course, everything that has been successful.

Learning new strategies. Being able to share methods and events but also to receive suggestions for developing my project has been very interesting and rewarding. After our network meetings, I have taken on the experiences and methods of the other participants, and I feel that I have been more open to testing different ways of working with my group. Having professional guidance that has been able to deepen and problematize these sometimes challenging but important issues has also been beneficial.

5.3 Per Odd Bakke, Norway

The network conversations have served as a tool for calibrating our museums' assignments in relation to political and cultural movements and changes surrounding us in society. Our discussions reinforced existing signals that our museums are not as relevant as they *could* and *should* be. The conversations strengthened the notion that art museums resemble mausoleums. For many people, art museums appear as monolithic organizations whose self-image and history make them resistant to change.

Important insights. Our museums appear to be a little out of step with a world that, in many respects, changes faster than our institutions do. Through our discussions, I learned that art, architecture, and design could have tremendous purpose and impact if we connect much more broadly to the educational system, libraries, and social services.

Wake-up call. Involving our dedicated contacts at NAV Oslo and working together with them has been an inspiration and a wake-up call. We must recognize the museum as a civic institution in a broad sense. Leadership that uses curiosity as an approach to diversity and inclusion is fundamental for further developing art museums.

5.4 Ragnheiður Vignisdóttir & Guðrún Halldórsdóttir, Iceland

A question. At our network gathering in the Åland Islands in November 2018, we discussed the question: “Who do we not see in our museum?” Our answer: new immigrants. They are new to our society, and they are an audience that is challenging to reach. Now, we are participating in a collaborative network where we will develop practical skills to reach new guests, especially people with an immigrant or refugee background.

Reaching Out. We decided to collaborate with the Icelandic Red Cross, which has built up a valuable network for immigrants, supporting them and allowing them to build networks and increase their participation in Icelandic society. Their team invited National Gallery of Iceland to get involved with the program Practice makes Perfect. Volunteers and immigrants meet once a week to speak Icelandic, always focusing on a specific topic.

Our approach. At National Gallery of Iceland, it is important to learn about diversity and inclusion. Having an open conversation with a specific target group has been a successful strategy for reaching out and creating a new program. We also want the project to be rewarding for all parties. The main goal of this project is to develop and sustain relationships with new audiences.

5.5 Susanne Procopé Ilmonen, Curator, Åland

An important lesson. The most important lesson we learned was that art is a universal language, and everyone can use it and make their interpretation. Art museums are a perfect platform for creating meetings and bringing people together. The network collaboration has initiated important thought processes and highlighted difficult questions while enabling the network to connect art museums that could support each other.

Rewarding. It has been rewarding and interesting to meet other colleagues from the Nordic countries to discuss very relevant and timely questions. Although the participating museums differ regarding resources, we still have the same problems and can resolve them in similar ways.

Purpose. The purpose of our project QBEN is to reach new and broader visitor groups by reflecting on the museum's relevance. The goal is to make everyone feel welcome to come in and experience the art. At the same time, we want to broaden the perspective of the museum staff and society. With few resources, it is possible to create a space and a forum for new artists and visitor groups and help make the museum more inclusive. QBEN, the project at Åland Islands Art Museum, has created an intimate atmosphere, and the museum has gained new visitor groups.

6 CONCLUDING REMARKS

The network of art museums represented an opportunity to discuss diversity and inclusion while emphasizing how these issues relate to power relations and structures in society and in art museums. The network has generated insight about how specific institutions use diversity and inclusion methods in programming and for institutional development. We would like to highlight three points that merit further attention in future initiatives that treat diversity and inclusion in museums and cultural institutions:

- The interaction between diversity, museum development, and the museum's future relevance
- The need to recruit and educate museum leaders and staff with competence in diversity and inclusive practices
- The interaction between national cultural policies and institutional priorities

In general, museum professionals have viewed diversity and inclusion as part of so-called “audience development” and special programming that serves “non-traditional” and underserved populations. This approach generally defines populations as “others” and in terms of characteristics defined as culturally and socially “different” in relation to normative and “majority” notions. The pursuit of diverse audiences and programming is generally divorced from the notion of being a diverse and inclusive institution “from the front door to the boardroom.” Thus, a critical finding of the network is that museums must diversify from within to fortify the institution using the ABCs of diversity and inclusion: awareness, building skills, and competence.

Between 2000 and 2018, the Nordic population increased by 2.7 million (Heleniak et al. 2018: 44). While 30% resulted from natural increase, 70% was from net migration from the

immigration from outside of the Nordic region (ibid). Thus, by focusing on awareness, building skills, competence, and developing networks in support of diversity and inclusion, cultural institutions invest in the future of the museum and society.

Based on discussions about the projects, museum practices and priorities, and social life in the Nordic region, we have concluded that museums must set clear and concrete priorities for developing and diversifying their competence and human resources. Art museums should aspire to be multi-disciplinary and inclusive institutions that pursue diversity to increase their relevance for society and attract broader audiences in the future. To achieve this goal, museums need to recruit and mentor relevant competence and talent as well as strive to mirror the societies they serve.

Another insight from our work is that cultural policies in respective Nordic countries represent the baseline or starting point for diversity and inclusion, not the horizon of what is possible for museums to achieve. To create strategies that serve the needs of individual institutions, museum leaders and professionals need to build diversity and inclusion skills and competencies to reflect changes in society. Just as emigration changed Nordic societies in the 19th century, immigration is changing societies today. In the future, the relevance of museums will depend on the innovative use of multi-disciplinary knowledge to reframe perspectives on art, for example, as a language of human expression and experience.

Institutions have not fully identified a compelling incentive to prioritize diversity and inclusion “from the front door to the boardroom.” Instead, programming has mostly focused on “audience development” through appealing to new visitor groups. Moreover, institutional strategies to reach underserved communities often have a peripheral or non-essential status in museums. Moreover, the demand for diversity programming often

exceeds the economic and human resources that institutions allocate. The funding might be unpredictable and the purpose misunderstood. At times, the museum professionals assigned to manage such programs experience that the programming has a low status or that relevant knowledge that emerges from the programming does not penetrate the wider museum ecosystem. TrAP addressed this challenge as follows in its initial project description for the network:

Within the participating art museums, we wish to reach both curatorial and artistic managers in addition to the museum's communication, education, and marketing professionals. It was necessary to meet and collaborate with different departments because the effort to meet the audience is often delegated to an isolated part of the staff of an institution, while artistic management does not always participate. [...] To create change, the work with inclusion must be understood as a core task in the cultural institution itself, and central to what institutions are working towards and in the artistic work.

This ambition did not come to fruition, except at Åland, where the museum director was a network participant.

Thus, several challenges involve how leaders and politicians conceive of the societal roles of cultural institutions and the relevance of diversity and inclusion strategies as resources and tools that can develop archives, libraries, and museums. Our experience is that the higher in the institutional hierarchy that the responsibility for diversity and inclusion rests, the more ambitious the efforts become. To incentivize, prioritize, and place this form of innovation at a leadership level, political leaders that fund our institutions must meet the challenge, fund the work, and communicate bold expectations.

Diversity and social inclusion are critical issues for museums and society. Thus, to secure the relevance and future status of art museums, it is important that each institution invests in a team of competent professionals that is responsible for assessing and facilitating the implementation of these strategies within a broader framework of innovation and multi-disciplinary enrichment. Whom does diversity and inclusion programming serve? As part of a comprehensive institutional strategy in pursuit of innovation and relevance, diversity and inclusive practices can benefit the museum, visitors, and society in general.

7 REFERENCES

Clifford, J. (1997). *Routes: Travel and translation in the late twentieth century*. Cambridge: Harvard University Press.

Heleniak T., Grunfelder, J. & Norlén, G. (2018). Migration: The wary welcome of newcomers to the Nordic Region. In J. Grunfelder, L. Rispling, & G. Norlén (Eds.), *State of the Nordic Region 2018*. (pp. 48-58). Denmark: Nordic Council of Ministers.

Olsholt, Ø. (2010). Å kysse froksen. <https://www.kulturradet.no/kunstloftet/vis-artikkel/-/kl-artikkel-2010-maitekst-oyvind-olsholt>

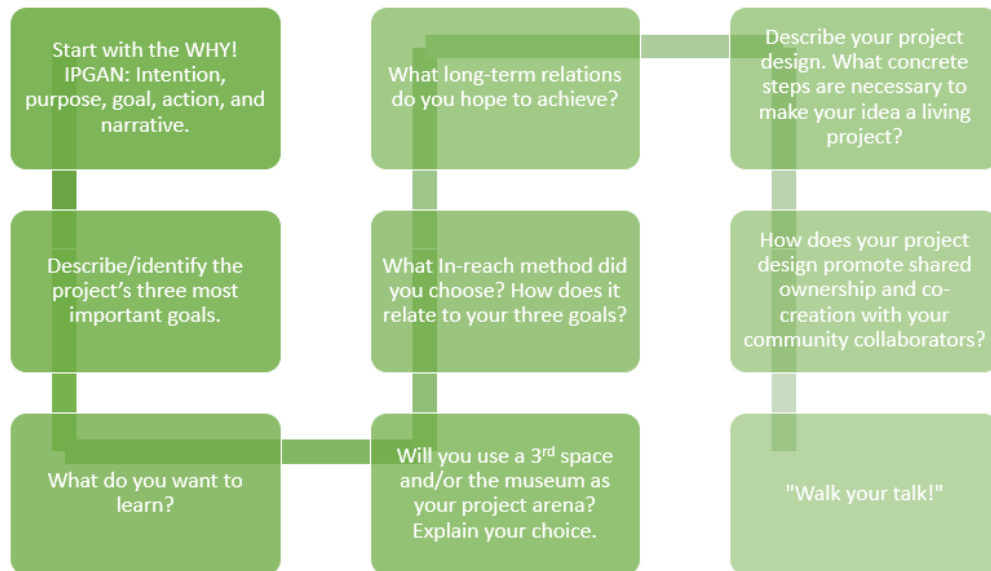
Pratt, M. L. (1991). Arts of the contact zone. *Profession*, 33–40.

Pratt, M. L. (1992). *Imperial eyes: Travel writing and transculturation*. London: Routledge.

8 APPENDICES


8.1 Appendix A. Planning Materials from Meeting 3


Project Design & Development



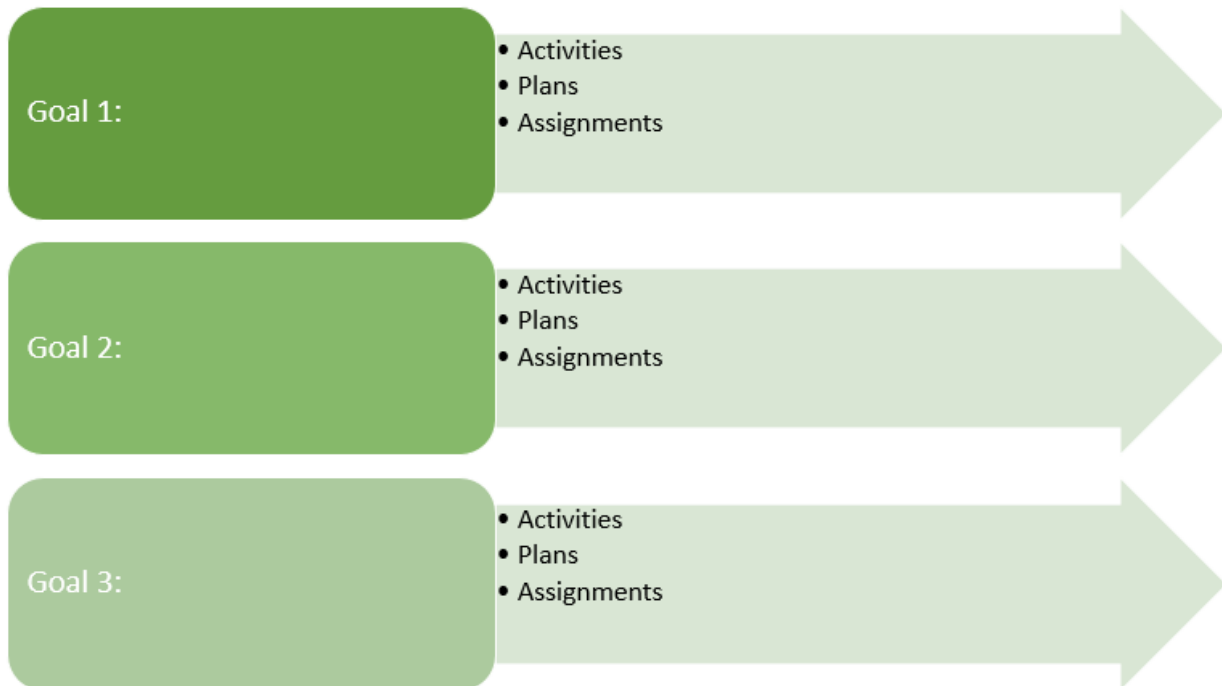
Update your road map. Outline your main goals and activities for December 2018 to November 2019.



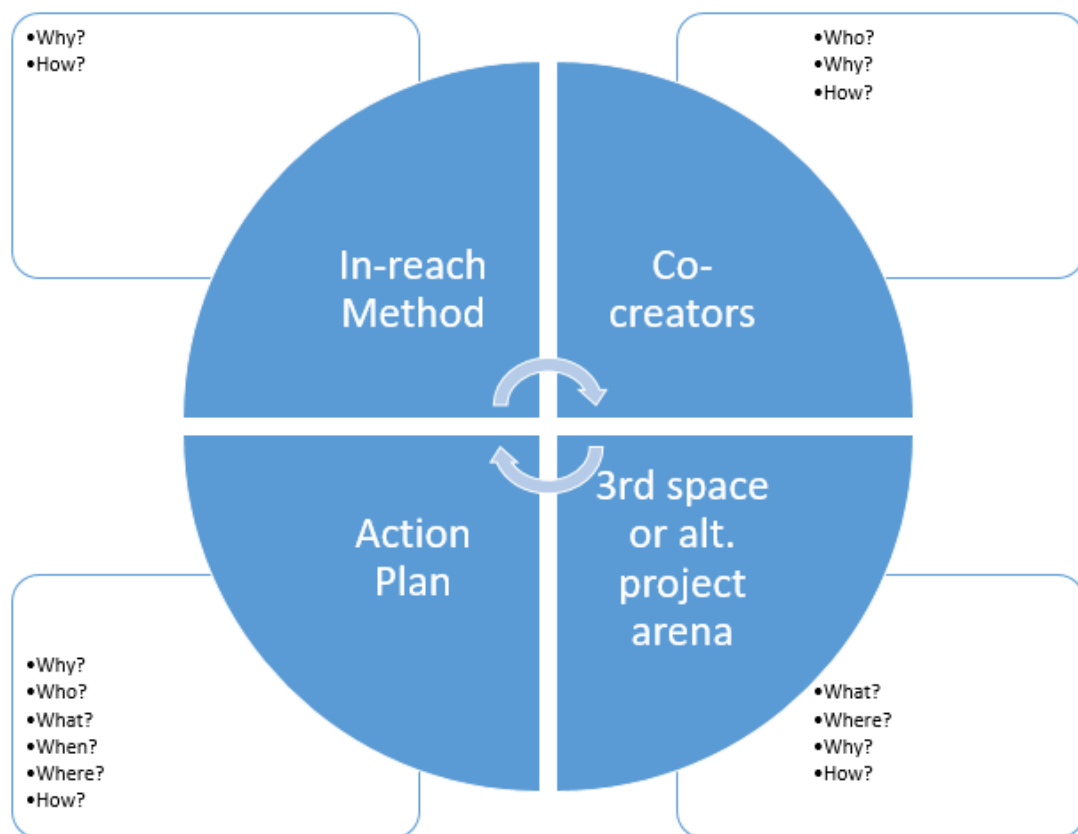
	Project Goals
	1.
	2.
	3.

	How does your In-reach Method relate to your goals?
	1.
	2.
	3.

Describe and prioritize necessary activities, tasks, and assignments to achieve the project's three main goals:



Elaborate the details of your project design.



8.2 Appendix B. Monthly Check-in – Reflections on the Living Project

The purpose of the document is to help you reflect on aspects of the living project and to collect information about the project's progress, your use of the method, and your reflections about your individual practice. Answer questions 1–20 between December 2018 and November 2019. Answer questions 3–20 January through October 2019.

1. Describe your institution in three words.
2. Describe your project in three words.
3. What three words best describe how your individual practice is going?
4. What could be better?
5. What new insight and experience have you gained?
6. Describe the project activities the past month. Where are you in relation to your roadmap?
7. What are your collaborators' current responsibilities and tasks?
8. Summarize your achievements in relation to the first, second, and third goals.
9. What has been easy?
10. What has been difficult?
11. I am curious about ... :
12. I don't understand ... :
13. I am frustrated because ... :
14. I am excited/encouraged because/about ... :
15. Please log your questions, comments, and interesting observations.
16. Are you satisfied with your efforts this month?
17. Have you met your own expectations? How or why not?
18. Describe how you tackled a recent or unexpected challenge related to the project.
19. Please share any feedback from your community collaborations.
20. Please share any additional suggestions, questions, and observations.

8.3 Appendix C. Remarks from Nina Blom Bussoli

It has been important for me as an art educator at Moderna Museet to collaborate with other museum professionals from our neighboring Nordic countries who are also working on the issues. These issues are so urgent that we should continue to work with them. It has created a greater weight for my project, which is about the inclusion of new groups in the Moderna Museet. I have received tips and methods on how I can develop and move forward with my diversity work here.

It has been very interesting to both note major similarities in hierarchies at museums of the same size as my own and at the same time, listen to the smaller museums' more flexible attitude and opportunities to work in new ways with the inclusion of new groups to achieve more diversity. We have had very interesting talks and workshops, and I have learned a lot from thinking together about how best to continue to work with diversity. Both Michelle and Hilde have been very knowledgeable and skilled at holding interesting talks and workshops that have increased awareness about knowledge diversity.

This is a very important job, but we also need to realize that we have everything to learn from dialogue and understanding our Nordic character. We share a lot, but of course, we also have great differences depending on where we are. We have similar strengths and similar weaknesses in the Nordic countries, which are important to highlight and consider.

It has also been important for me personally to see new places and new museums to gain a greater understanding of my work and my workplace. The opportunity to travel and see each other's different working environments has been extremely important—being able to take part in new environments and new museums has provided new insights and

inspiration. Unfortunately, the network never had the opportunity to visit my workplace. It would have been nice if it had been included, as I had also thought it would have been fun and rewarding to host this nice and interesting network group.

It would be very nice if we could continue to meet, but maybe less frequently—maybe once or twice a year. We could also keep in touch via e-mail and tell each other about interesting books and studies that we have read. Maybe we can circulate material before our meetings that everyone can read and discuss together to go deeper into these interesting issues. Still, I am very happy to have several network meetings—preferably in different places in the future. It feels very valuable to have such a good connection, which the network has been, and to continue this important work.

8.4 Appendix D. Resources used during Meeting 3

- Arts council UK: <https://www.artscouncil.org.uk/how-we-make-impact/diversity>
- Museum Association (UK): Discrimination: <https://www.museumsassociation.org/news/25072016-institutional-discrimination-damaging-museum-sector-diversity>
- Transformers: www.museumsassociation.org/professional-development/transformers/15042014-transformers-radical-change-in-museums
- Transformers Case Studies: <https://www.museumsassociation.org/professional-development/transformers/transformers-case-studies>
- Report on diversity <https://www.museumsassociation.org/museums-journal/comment/02012015-arts-sector-must-learn-think-diversity>
- Jobbloop www.jobbloop.no
- Apprenticeship: <https://www.museumsassociation.org/museum-practice/apprentices-and-trainees>
- Museum Hue <https://www.museumhue.com/hue-news>
- Project Row Houses <https://projectrowhouses.org/>
- Å kysse frosken: <https://www.kulturradet.no/kunstloftet/vis-artikkel/-/kl-artikkel-2010-maitekst-oyvind-olsholt>
- Is diversity dead? <https://www.museumsassociation.org/comment/policy-blog/01032017-is-diversity-dead>
- How African-American Artists Fought to Diversify Museums: <https://www.artsy.net/article/artsy-editorial-how-african-american-artists-fought-diversify-museums>
- The museum will not be decolonised: <https://mediadiversified.org/2017/11/15/the-museum-will-not-be-decolonised/>
- Marianne Ibrahim: <https://www.culturedmag.com/marianne-ibrahim/>
- American Alliance of Museums: initiative to diversify museum leadership: <https://www.nytimes.com/2019/01/16/arts/design/museums-national-diversity-initiative.html>
- Mellon Foundation Survey of Diversity in Museums <https://mellon.org/resources/news/articles/Diversity-American-Art-Museums/>
- With New Urgency, Museums Cultivate Curators of Color: <https://www.nytimes.com/2018/08/08/arts/design/museums-curators-diversity-employment.html?action=click&module=RelatedCoverage&pgtype=Article®ion=Footer>

SLUTRAPPORT

NORDISK FORUM FOR INTERKULTUR - NETVÆRK FOR RESSOURCECENTRE



2018 - 2019

OPDRAGET

Norsk Kulturråd ledte i perioden 2017 – 2019 projektet «Inkluderende kulturliv i Norden». Som del av projektet og på baggrund af et ønske fra den Nordiske arbejdsgruppe reetableredes Nordisk Forum for Interkultur (NFI). NFI skulle være et kompetencenetværk og gennemføre sine aktiviteter i perioden fra april 2018 til december 2019.

Reetableringen af netværket skete som en del av satsningsområdet «*inkluderende institusjoner*». NFI skulle tilbyde kompetence til institutioner i kulturlivet. Det var også en målsætning at netværket skulle bidrage til at løfte nye stemmer frem og det blev derfor også en del af satsningsområdet «*Inkluderende offentlighet*».

Rapporten her er en formel afrapportering af NFI's opfyldelse af det stillede opdrag.



NFI netværkets styregruppe fra et møde i Drammen 15. januar 2019.

ANSVARLIG FOR OPDRAGETS GENNEMFØRSEL

Center for Kunst og Interkultur (CKI) i København undertegnede aftalen med Norsk Kulturråd på vegne af NFI og stod for projektledelsen, økonomistyring og sikring af gennemførelse af opgaverne.

Projektleder var Niels Righolt

TIDSRAMME

Projektet gennemførtes fra april 2018 til og med december 2019

ØKONOMISK RAMME FOR PROJEKTET

Der aftaltes en ramme på NOK 436.000,- for netværkets indsatser i ovennævnte periode.

Beløbet udbetaltes i tre rater: 50% ved indgåelse af kontrakten, 25% til fakturering 1. juli 2019 og 25% til udbetaling, når nærværende rapport og vedlagte regnskab er godkendt.

PARTNERNE

Nordisk Forum for Interkultur netværket består per 31. december 2019 af:

Intercult (Stockholm, Sverige), TrAP (Oslo, Norge), Interkultur (Drammen, Norge), Reykjavik City Library (Island), Culture for All (Helsinki, Finland) og CKI (København, Danmark)

PROJEKTETS MÅLSÆTNING

Nordisk Forum for Interkultur (NFI) skulle i perioden være et tværnationalt netværk af nordiske ressourcecentre, som skulle arbejde med at:

- Indsamle og sammenfatte eksisterende data på området interkultur og kulturliv i Norden, kortlægge eksisterende rapporter og samle dem i en serie anbefalinger til branchen.
- Etablere en 'task force' af eksperter på området, som kunne bistå de øvrige netværk med procesfacilitering, begrebsafklaring, udvikling af cases og projekter, udvikling af metoder og modeller til at omsætte erfaringer og ideer til konkret handling.
- Gennemføre rådgivning af institutioner og organisationer i Norden

MÅLOPFYLDELSE

Projektets målopfyldeelse og indholdsmæssige leverancer kan inddeles i henhold til ovenstående måldefinition.

I projektstarten deltog NFI's tidligere faste medlemmer. Island (december 2018) og Finland (august 2019) kom først med på et senere tidspunkt.

A) Indsamling og sammenfatning af data, publikationer og best practices i Norden:

Umiddelbart efter kontraktindgåelsen mellem NFI og Norsk Kulturråd gik partnerne i gang med at kortlægge / mappe og scanne feltet. Med afsæt i eksisterende nordiske kilder og netværk udmøntedes denne første indsats sig i rapporten "Plads i Kulturen" fra oktober 2018 (Se bilag 1). Rapporten var forfattet på de skandinaviske sprog og savnede substantielle bidrag fra Island og Finland. Det blev derfor besluttet at netværket skulle lave en revideret udgave på engelsk, opdateret med islandske og finske cases, publikationer og information om kulturpolitiske positioner.

I løbet af foråret 2019 påbegyndtes revisionen af den nordiske rapport med betydende tillæg fra Island og Finland. Samtidig foretog man efter ønske fra Norsk Kulturråd en prioritering i den tilhørende litteraturliste, så den nye publikation i stort har et eksklusivt nordisk fokus. Rapporten oversattes til engelsk og blev lanceret som "In Search for True Inclusion and Practice" i november 2019 (Se bilag 2). Publikationen designedes og præsenteredes så den kunne indgå i den store konference *Nordic Dialogues 2* - 4 december 2019 i Oslo.

B) anbefalinger til kulturbranchen og -politikken:

Som en del af opdraget skulle NFI på baggrund af indsatserne og samtalerne med de forskellige netværk samle erfaringer og betragtninger i en serie anbefalinger til branchen og til de politiske beslutningstagere. Arbejdet med at fremtage anbefalingerne påbegyndtes i januar 2019 på et møde i Drammen og afsluttedes i forbindelse med netværkets sidste samling i Reykjavik i oktober 2019. Anbefalingerne forfattedes på engelsk og kom som en lille publikation under titlen "A more inclusive cultural sector in the Nordics" (Se bilag 3) i forbindelse med konferencen *Nordic Dialogues 2* - 4 december 2019 i Oslo.

Som en del af indsatsen med at formidle anbefalinger fra projektet til kultursektoren og til det politiske niveau, deltog NFI ved Niels Righolt i arbejdsgruppen for konferencen *Nordic Dialogues 2* - 4 december 2019 i Oslo. Som en særlig opgave skulle NFI facilitere et Recommendation Lab på konferencen, hvor konferencedeltagerne skulle få mulighed for selv at give deres bidrag til anbefalinger til forandring og implementering til det politiske niveau. Bidraget fra Recommendation Lab dokumenteredes i en lille video, som også blev vist på konferencens anden dag: <https://www.youtube.com/watch?v=JZM32vWPb1E&list=PLwlkMGFvQH5JdZeoZGFxadWN0QksApFax&index=10>

På konferencen bidrog NFI også med oplæg til den første dags overordnede procesdesign og med paneldeltagere til tre af de seks parallelle sessioner på den første dag.

C) Etablering af en 'task force' som kunne bistå med procesfacilitering m.m.:

Parallelt med den første mapping af området i foråret og forsommeren 2018 etablerede NFI en 'task force' af eksperter på området, som kunne bistå de øvrige

netværk med procesfacilitering, begrebsafklaring, udvikling af cases og projekter, udvikling af metoder og modeller til at omsætte erfaringer og ideer til konkret handling.

Ideen om at skabe en 'task force' for alle netværkene under *Inkluderende Kulturliv i Norden* handlede særligt om at sikre en metodisk, vidensdreven og kontinuerlig proces, hvor den akkumulerede erfaring og viden i de enkelte netværk også kommer de øvrige til gode. Samtidig skulle 'task forcen' sikre kontinuitet i de enkelte netværk, monitorere og udvikle processerne. Et medlem af 'task forcen' kunne således optræde som en gennemgående facilitator for et netværk, mens de øvrige kan aktiveres som særlige fagspecifikke ressourcer.

Niels Righolt fra CKI var facilitator for et projekt under det Nordiske Musik- & Kulturskole netværk (KIL) og Michelle Tisdal fra TrAP faciliterede et tilsvarende projekt blandt kunstmuseer. Kaja Jorem aktiveredes som fagspecifik ressource til KIL projektet, Iwona Preiss fra Intercult, Hilde Maisey fra TrAP og Niels Righolt deltog i hver en samling i biblioteksnetværket, Hilde Maisey deltog også i samlinger i museumsnetværket samt havde en samling med Kunstnernetværket.

'Task forcens' rolle i de forskellige netværk varierede fra gang til gang, men var typisk at være kvalificeret dialogpartner, vidensperson og i enkelte tilfælde at bistå med facilitering af spørgsmål og fokus i de enkelte samlinger.

Det var overraskende svært for netværkene at tænke 'task forcen' ind som en ressource i udformningen af deres samlinger. Noget som måske snarere skulle have været et vilkår fremfor en mulighed.

I tillæg til 'task forcen' formulerede NFI en mulighed for de øvrige netværk at kunne modtage en rådgivning, så tæt på deres / deltagernes egen virkelighed som muligt. Der blev åbnet for et 'surgery' format, en virksomhedsnær en-til-en rådgivning gennem en - to gange en times skype rådgivning med tilhørende procesarbejde. Det er en ofte meget effektiv og omkostningslet model, som også kan presses ind i ellers fyldte hverdage.

I Danmark gennemførtes to surgeries af hver to rådgivningsgange med deltagere fra Kulturskolenetværket, samt et længere procesvejledningsforløb med projektlederne for Kunstnersammenslutningsnetværket. I Norge gennemførte TrAP rådgivningen af Museumsnetværkets deltagere i regi af deres samlinger. Ingen af de øvrige netværk benyttede sig af muligheden.

Generelt var det svært at formidle surgeries som en værdifuld rådgivningsmulighed. For at kunne have været mere udviklet, skulle det nok have været en formuleret mulighed for alle netværkene fra begyndelsen.

D) Videndeling og rådgivning til politiske myndigheder, institutioner og organisationer i Norden:

NFI's styregruppe har siden efteråret 2018 deltaget i formidlingsevents, seminarer og møder initieret af Norsk Kulturråd med de nordiske kulturråd, ministerier, myndigheder og institutioner.

Udover præsentationer for styregruppen for Inkluderende Kulturliv i Norden (København, Oslo og Stockholm) har NFI deltaget med præsentationer for myndigheder og institutioner i både Norge, Sverige, Ålandsøerne, Island, Færøerne og Danmark. Fra NFI har Kaja Jorem (Interkultur), Iwona Preiss (Intercult), Kristín Vilhjalmsdóttir (Reykjavik City Library), Hilde Maisey (TrAP) og Niels Righolt (CKI) deltaget med præsentationer og workshops.

NETVÆRKETS EGEN VIDENDELING OG NETVÆRKSMØDER

For at have kontrol med opgavets forskellige dele og opgaver og ikke mindst for at kunne sikre at læringen fra de andre netværk blev bragt i spil i forhold til udarbejdelsen af rapporterne og anbefalingerne, blev det tidligt besluttet at NFI netværket skulle mødes regelmæssigt.

På møderne har fokus været på netværkets egne opgaver, på at dele erfaringer fra de øvrige netværks møder, udveksle forskellige formater og metoder, samt følge op på igangsatte processer.

NFI netværket har som en del af Inkluderende Kulturliv i Norden afholdt følgende møder:

- 30. januar 2018: Stockholm - beslutning om at indgå aftale med Norsk Kulturråd.
- 10. april 2018: Skypemøde (halvdag) – Detaljeplanlægning i forhold til aftalen
- 19. juni 2018: København – Planlægning og fokus på mapping og rapport
- 9. oktober 2018: Oslo – Rapport og task force fokus
- 14. – 15. januar 2019: Drammen – Opfølgning på rapport, fordeling af nye opgaver, rådgivning og vidensdeling
- 7. marts 2019: Skypemøde (halvdag) – Gennemgang af de forskellige delmomenter ift. aftalen
- - 2. april 2019: København – Arbejdsrunde med fokus på anbefalinger, den nye rapport på engelsk, oplæg til slutkonference
- 12. – 13. juni 2019: Gdansk – Fokus på anbefalinger (skrives), rapporten og 1. oplæg til recommendation lab på konferencen
- 9. – 11. oktober 2019: Reykjavik – Færdiggørelse af anbefalinger, styregruppe kommentarer til rapporten, diskussion af oplæg til konferencen og NFI's bidrag.

Udover alle møderne har der været en del mailkorrespondance, skypemøder med enkelte netværkspartnere etc. For at kunne have et fælles overblik skabtes en Basecamp side, som projektlederen for *Inkluderende Kulturliv i Norden*, Silje Eikemo Sande, også fik fuld tilgang til. Der findes alle referater, inspirationsdokumenter m.m.

RESULTAT / KOMMENTAR

Gennem *Inkluderende Kulturliv i Norden* blev det muligt at reetablere NFI - Nordisk Forum for Interkultur, som ellers havde levet en noget sovende tilværelse i nogle år, efter en intensiv dialog- og udviklingsperiode mellem 2007 og 2012. Set i det lys, har det været en uvurderlig proces for netværket! Dets styrker og udfordringer er blevet belyst og med det overordnede projekts fokus, er NFI blevet genetableret som en sagligt kvalificeret aktør i det interkulturelle felt. Særligt arbejdet med at få et så nær et fuldstændigt overblik over feltet, som muligt, har spillet en rolle for NFI's potentiale som kvalificeret dialog- og videnspartner i fremtidige projekter og initiativer, både nationalt for de enkelte organisationer og nordisk for NFI som helhed.

Den nuancerede og komplekse struktur i både det overordnede projekt og i NFI's egne leverancer kunne have været underlettet gennem en tydeligere kobling til de øvrige netværk. I den forstand er oplevelsen i NFI's styregruppe, at det generelt var svært at nå frem med de tilbud, NFI havde at tilbyde.

Foruden de forskellige processer med de øvrige netværk, den interne vidensdeling og erfaringsudveksling har arbejdet med de tre publikationer været en meget tilfredsstillende proces, som har givet NFI partnerne et konkret 'visitkort' at arbejde videre med.

FREMTID

NFI vil på baggrund af erfaringerne fra *Inkluderende Kulturliv i Norden* gå videre med udformningen af et eget projekt, som konkret skal bygge på de institutionelle anbefalinger, der er formuleret i anbefalingerne "A more inclusive cultural sector in the Nordics" (bilag 3). I skrivende stund arbejdes der mod en ansøgning til de nordiske fonde i foråret 2020.

BILAG TIL RAPPORTEN

Bilag 1: "Plads i Kulturen", NFI Rapport, Oktober 2018

Bilag 2: "In Search for True Inclusion and Practice", NFI Rapport, November 2019

Bilag 3: "A more inclusive cultural sector in the Nordics" NFI Recommendations, December 2019

Bilag 4: CKI Resultatopgørelse for projektet NFI - December 2019

København 28. januar 2020

CKI – Center for Kunst og Interkultur


Niels Righolt
Projektleder for NFI netværket



Nordiske kunstnere med flerkulturel baggrund

Afrapportering af udviklingsprojektet

Indledning

Takket været midler fra henholdsvis Norsk Kulturråd og det islandske Kulturministerium har Dansk Kunstnerråd - som paraplyorganisation for i alt 24 danske professionelle kunst og kulturorganisationer - haft muligheden for at igangsætte et tværfagligt og tværnordisk kunstnerisk udviklingsprojekt med titlen Nordiske kunstnere med flerkulturel baggrund.

Nordiske kunstnere med flerkulturel baggrund har ageret som en netværks- og erfaringsgruppe, og netværket skal ses som led i et ønske om at fremme en inkluderende nordisk offentlighed, hvor både nye og etablerede kunstnere med indvandrere og -eller flygtningebaggrund bliver løftet ind i samfundsdebatten og får mulighed for at dele ud af deres erfaringer og baggrund gennem bl.a. workshops og kunstnertræf. Med udviklingsprojektet blev der rekrutteret et team af 17 professionelle kunstnere med nordisk og flerkulturel baggrund, som både byder ind med tanker om deres kunstfaglige disciplin og deres flerkulturelle baggrund. Alle kunstnere blev rekrutteret gennem de kunstfaglige organisationer i Norden og Dansk Kunstnerråd sørgede for opsætning af opencall og koordinere oversættelse, telefonmøder samt henvendelser til kunstorganisationerne, så opencall blev delt i kunstorganisationerne.

Netværkets anbefalinger til beslutningstagere og magthavere havde både fokus på, at det er vigtigt med mangfoldig beslutningskompetence – og at kunstinstitutionerne også kigger indad for at nedbryde institutionelle fordomme og sikre investeringer til området.



A. Målsætning :Proces, rekruttering og opencall

Målsætningen med udviklingsprojektet var tresidet. 1) At sikre et netværk og udvide de enkelte kunstners nordiske netværk. 2) At udarbejde anbefalinger til det institutionelle plan 3) At udarbejde anbefalinger til fondsstrukturer. Udarbejdelsen af anbefalingerne skete gennem en proces, hvor de enkelte kunstnere gennem workshops først introducerede de udfordringer og potentialer, som de så i det at arbejde tværkulturelt. Herefter arbejdede de i workshops med udvalgte tematikker. Gennem dette arbejde skulle de både

påpege udfordringerne og begynde udspil til løsningsmodeller. Workshop i København satte rammen for det videre arbejde med de endelige anbefalinger til Kunstnertræffet på Island.



På billedet ses kunstnere i netværket til workshop i København.

C.Tværnational og tværkunstnerisk sammensætning af gruppen

Netværket var langt fra tilfældigt sammensat. Målsætningen med udviklingsprojektet var at få sammensat et netværk af kunstnere, der ikke alene repræsenterede forskellige kunstarter (scenekunst, kunsthåndværk, litteratur, musik, billedkunst) men også kom med forskellige nordiske nationale erfaringer og forskellige flerkulturelle baggrunde. Kunstnerne var alle opvokset i Norden

men født med en anden baggrund end nordisk. Den endelige gruppe bestod af billedkunstnere, fotografer, skuespillere, scenografer, forfattere, musikere og instruktører. Nogle af deltagerne havde en flerkunstnerisk profil. I forbindelse med rekruttering blev der udsendt et open-call gennem de forskellige kunstneriske organisationer, som var involveret. For at sikre armslængden bestod rekrutteringsudvalget i Danmark af repræsentanter udpeget af repræsentanter fra bl.a. Mino Danmark og Dansk Kulturinstitut – ikke af repræsentanter fra Dansk Kunstnerråd (idet Dansk Kunstnerråd stod for den generelle projektledelse). Fra de nordiske lande var følgende lande repræsenteret: Danmark, Sverige, Norge, Island, Åland, Grønland. Kunstnerne kom med mange forskellige flerkulturelle baggrunde og følgende lande udenfor Norden var repræsenteret gennem kunstnernes flerkulturelle baggrund: Tyrkiet, Pakistan, Nigeria, Argentina, Mexico, Polen, Sydafrika, Italien, Tyskland. De nationale kunstorganisationer var hermed involveret i at orientere om muligheden for deres nationale kunstnere – og kunne bruge udviklingsprojektet som afsats for at gøre opmærksom på potentialerne i flerkulturelle samarbejder i det kunstneriske felt.



På gruppebilledet ses kunstnerne samlet i København, herunder. Ozkan Ajrulovsk (forfatter/digter, Danmark), Nomzi Kumalo (sanger/producer/Norge), Toni Usman (instruktør /Norge), Parwa Pizadeh (danser/Sverige), Lara Alessandra Sana (fotograf Sverige), Lisbeth Karline (billedkunstner, Danmark), Katrina Bugaj (scenograf Danmark), Helen Al-Janabi, (skuespiller/instruktør/Sverige) Phyllis Akiny (danser, Danmark), Pelle Åkerström(scenekunstner/Sverige) , Serife Kart (billedkunstner Danmark), Ufuoma Overo (forfatter/Island), Veronica Salinas (forfatter/Norge). Caja Petersen, Anne-Mette Wehmüller og Gitte Christensen (sekretariatet Dansk Kunstnerråd), Basher Nofal (Sverige/billedkunstner). For en samlet beskrivelse/sammensætning af netværket, se her: <https://dansk-kunstnerraad.dk/nordisk-projekt/>



Opencall ovenfor blev udsendt gennem de nordiske kunst og kulturorganisationer og oversat til en række nordiske sprog, da netværket skulle sammensættes.

D. Sammenfatning af fokusområder fra fælles workshop

Fra den første introduktion stod det klart, at deltagerne i netværket havde meget på hjerte, og også mange ting, der forenede dem. I workshoppen blev der arbejdet med en række væsentlige temaer, når vi taler samfundslederskab.

Workshoppen berørte temaer som identitet, demokrati og deltagelse, nordisk fællesskab, brobygning til samfundet, nye nordiske stemmer, erfaringer og nye kulturer på tværs af kulturer.

Der blev sammenfattet en række fokusområder for det videre arbejde. Nogle af de barrierer, som kunstnerteamet bl.a. forholdt sig til, var samfundets forventninger. Det blev hurtigt klart, at der var et entydigt ønske om at blive set

og anerkendt gennem kunstnerisk virke. "Vi er ikke "dem", "de" tror vi er. Vi er ikke kun flygtninge. Vi har erfaringer, uddannelser mm. Et andet gennemgående tema handlede om selvforståelse ved at være bevidste om at anerkende kulturelle rødder. Man skal ikke adskille sig fra sine rødder, så er man *ikke* et helt menneske.

E. Hvordan inkluderer vi kunstnere med flerkulturel baggrund i samfundsledelse?

Hvordan går vi fra at italesætte de udfordringer, der er forbundet med det tværkunstneriske felt – og til, at kunstnerteamets tanker ligefrem kan bruges til at fremme nordisk lederskab i fremtiden? Meget tyder på, at det lader sig gøre, idet kunstnerteamet efter blot en dags intens workshop stod klar med en række pejlemærker for, hvordan man det kunne gøres i praksis. En af de gennemgående konklusioner fra workshoppen handlede om, at udfordringen med at løfte kunstnere med flerkulturel baggrund ind i samfundsdebatten både handlede om at fremme forståelsen for kunstfaglighed på tværs og samtidig at søge indflydelse både institutionelt og på beslutningsniveau – om det er gennem organisationer, institutioner eller ved at påvirke samfundsdebatten. I løbet af workshoppen lancerede kunstnerteamet syv centrale områder, som der skulle arbejdes videre med. Følgende hovedpunkter blev konkluderet.

F. At udfordre eksisterende rammer og kulturelle barrierer

....Udviklingsprojektet rummer en interessant samtale om de individuelle kunstners vej som kunstnere og de fordomme, man bliver mødt med som flerkulturel. Når man kobler netværk som disse til det generelle samfund, ligger netværkets betydning primært i, at deltagerne kan udfordre eksisterende kulturelle barrierer og kan ændre deres position fra

udfordrede artister til aktører, som har vilje og magt til forandringer. Herudover kan netværket insistere på, at der skal tages udgangspunkt i specifikke problemstillinger, og at der bliver lagt op til flere perspektiver for flere kulturer i samfundsdebatten. Det er der i den grad brug for i dagens samfund – og de nordiske lande kan agere forgangslande i denne proces. Det er væsentligt, at der er en respekt for tradition og en viden om, hvad religioner, det religiøse, og det spirituelle betyder. Ved at fremme netværk som disse kan man sikre viden om tradition og kulturoplevelser og udfordre eksisterende normer i Norden.

Den vigtigste lærdom i netværket er forståelsen af de forskellige strukturer i Norden indenfor kunst og kulturfeltet og forståelse og respekt for kunstfaglighed. Vi er ikke kun flygtninge – vi har også erfaringer fra uddannelser og job – og vi vil gerne bidrage med disse i samfundsdebatten.

De samlede anbefalinger fra Kunstnere med flerkulturel baggrund kan ses nedenfor i de to tekstbokse. I tråd med processen i det løbende arbejde (i workshop mm.) er bidragene fra kunstnerne opdelt i en række generelle anbefalinger og forslag til ændringer i fonds-strukturer.

Anbefalingerne blev overrakt i form af postkort og plakat samt tilstedeværelse af kunstnerne i panel og workshop i forbindelse med en stor international konference arrangeret af Nordisk Ministerråd og Norsk Kulturråd i Oslo. Herfra er det vores håb, at netværket vil arbejde med at få nogle af tankerne implementeret gennem kontakt til deres respektive nationale institutioner mm.



"Between two continents." En række af deltagerne i netværket samlet på Island – på vej til kunstnertræf.

G. Netværkets generelle anbefalinger

1. Vi anbefaler

-at mennesker med flerkulturel baggrund er en del af hvilken som helst beslutningsproces. Flere perspektiver er nødvendige i lederskabspositioner, i organisationer, på bestyrelser, i politiske debatter, såvel som alle andre steder.

2. Vi anbefaler

-at oplysninger om repræsentation i kulturelle institutioner bliver samlet og præsenteret. Denne information bør være tilgængelig og engagere en bred offentlighed.

3. Vi anbefaler

-at kunstinstitutioner laver en gennemgang af deres eget narrativ og kulturelle tilgængelighed. Indsatserne for at nedbryde institutionaliseret udelukkelse er mangelfuld.

4. Vi anbefaler

-flerkulturelle ambassadører til alle kunst institutioner.

5. Vi anbefaler

-en bredere repræsentation i media. Synligheden og stemmer fra flerkulturelle kunstnere skal have prioritet.

6. Vi anbefaler

-at træde udenfor jeres komfortzone. Bliv en fortaler for offentlig og institutionel politikudvikling, som udøver de nødvendige systemskift, og fremmer kulturelt ligeværd og kunst, som afspejler den fulde bredde i de nordiske samfund.

H. Netværkets anbefalinger til støttestrukturer i Norden:

1. Vi anbefaler

-at større investeringer støtter opdyrkelsen af flerkulturelle platforme, som opmuntrer til møder og netværk, som arbejder i krydsfelterne kunst, kultur og Norden.

2. Vi anbefaler

-at genoverveje og revidere støttekriterierne, for at sikre en variation af støttemuligheder, som direkte støtter flerkulturelle kunstnere baseret i Norden. Dette er væsentligt for at fremme produktionskvalitet og en stadig fremgang af mangfoldighed i det nordiske kulturliv.

3. Vi anbefaler

-at støtteforvaltere begynder at acceptere anonyme ansøgninger.

4. Vi anbefaler

- At der etableres et nordisk tværkulturelt råd, der tager sig af at fremme arbejdsforholdene for kunstnere med flerkulturel baggrund, og som samtidig kan gøre samfundspotentialerne synlige.*

5. Vi anbefaler

-at der udpeges en kunsten og kulturens ombudsmand i Norden.



AVSLUTTENDE RAPPORT KIL 2018 - 2019

TILTAK	Nordisk samarbeid om «Kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnet» (KIL)
ANSVARLIG	RAGNHILD SKILLE
TIDSRAMME	2018, VÅR OG HØST, 2019 VÅR OG HØST
PROSJEKTMIDLER	KR 200. 000.- PR ÅR = SAMLET SUM KR 400.000.- FOR HELE PROSJEKTPERIODEN

MÅLSETTING	<p>Kulturskolene i Norden skal øke sin kunnskap om og innsikt i hvordan flyktninger og asylsøkere, samt mennesker med innvandringsbakgrunn skal kunne inkluderes i det kultur- og musikkarbeidet som foregår på mange plan i de ulike deltakerkommunene. Kulturskolene skal bidra til kvalifisert praksis og få økt kompetanse og gjennomføringsevne hos kulturskolelærere, rektorer og andre involverte i kulturskolene, - både som individer og kollegium – for å arbeide med flyktninger/asylsøkere og minoritetsgrupper.</p> <p>Videre har det vært et felles mål for de nordiske kulturskoleorganisasjonene i KIL å bidra til at kulturskolene har satt fokus på metoder og verktøy for å inkludere flere grupper som i dag ikke deltar i kulturskolenes aktiviteter.</p> <p>Prosjektet har fokusert følgende områder:</p> <ul style="list-style-type: none">• POLICY/ARGUMENTASION• PEDAGOGIKK/ DIDAKTIKK• STRUKTUR /LEDELSE
TILTAK	<p>TILTAK I DELTAKERKOMMUNENE:</p> <p>Det er igangsatt – og også gjennomført - mange ulike tiltak i de enkelte kommunene knyttet opp mot arbeidet med å utvikle kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnene. Disse er blitt delt og drøftet i KIL-samlingene.</p> <p>Viser til <i>vedlegg 1</i> i denne sammenhengen for mer utførlig oversikt over det som er satt i verk.</p> <p>KOLLEKTIVE TILTAK</p> <p>Her er noen få utdrag fra oversikten over KILs tiltak for å nå målene:</p> <ul style="list-style-type: none">* 4 samlinger for KIL kommunene med vekt på prosesser for utvikling av kunnskap og deling av erfaring for inkluderingsarbeid i egne kommuner.* Parallelt arbeid med KIL-<i>forsk</i>-samlinger og skriveprosesser, der også forskere og ressurser fra akademia har bidratt inn med kunnskap og produserer kunnskap gjennom forskning og publisering.* Egen nettside under kulturskoleradet.no* KIL- forsk nettverk som kommer med antologi i 2020. <p>Viser til <i>vedlegg 2</i> for en mer detaljert oversikt over aktiviteten i prosjektet.</p> <p>* Utarbeiding av Kulturskolemanifestet. Dokumentet er et grunnlag for videre jobbing med kulturskolenes rolle i inkluderingsarbeidet – der operasjonalisering av anbefalinger og prinsipper fra dokumentet vil bli prioritert i videreutviklingen av KIL</p> <p>Viser til <i>vedlegg 3</i> for det fullstendige kulturskolemanifestet</p>



	<p>* Det er også lagd tre korte informasjonsfilmer (som også er teksten på engelsk) som inneholder refleksjoner, argumentasjoner, diskusjoner og anbefalinger.</p> <p>Viser til <i>vedlegg 4</i> for utfyllende informasjon om de ulike filmene og link til hver av dem</p>
RESULTAT	<p>Alle tiltakene i kommunene er godt i gang – prosjektleder har ingen informasjon om at noen tiltak er avsluttet.</p> <p>Deltagerne melder at erfaringsutvekslingen har ført til en dypere refleksjon, nye idèer og endret tenkemåte som vil ha langsiktig virkning i feltet. Flere kommuner har begynt å samarbeide ut over KIL sine rammer.</p> <p>Det foreligger et «kulturskolemanifest» som et konkret sluttresultat fra prosessarbeidet. Dette oppsummerer de konklusjonene prosessen har ført til, og danner et godt utgangspunkt for videre arbeid både i KIL-kommunene og gjennom de tre deltakerlandenes kulturskoleorganisasjoner. Se vedlegg 3</p>
OMFANG/ ORGANISERING	<p>Arbeidet med KIL har vært ledet av rådgiver Ragnhild Skille i Norsk kulturskoleråd. Ansvarlig for KIL-forsk har vært FoU-leder Anders Rønningen. Niels Righolt har vært prosjektets prosessleder mens Irene Rundgreen har vært KILs prosjektmedarbeider gjennom hele perioden.</p> <p>Økonomisk har prosjektet vært støttet av Nordisk Ministerråd v/Inkluderende kulturliv i Norden. Også Norsk kulturskoleråd har vært en stor bidragsyter for å få prosjektet i havn gjennom å ta på seg prosjektlederrollen for KIL og KIL-forsk samt at de har bidratt med midler ved avslutningen av prosjektet.</p> <p>Viser til <i>vedlegg 5</i> for detaljert oversikt over totalregnskapet</p>
KOMMENTARER	<p>Det har vært et stort, innholdsrikt, lærerikt og givende prosjekt som har gitt de resultatene vi hadde i prosjektbeskrivelsen av prosjektet. Kunnskap som er skapt gjennom dette prosjektet er verdifull for det videre arbeidet med å utvikle kulturskolen til inkluderende kraft i lokalsamfunnet. Erfaringene med organisering og arbeidsmåter vil bli brukt i nye prosjekter som kan bygges på tilnærmet «samme lest» slik at flere nordiske kulturskoler får ta del i arbeidet med å se kulturskolens rolle som inkluderende kraft i lokalsamfunnet.</p>
VEDLEGG	<p>Vedlegg 1 – Kommunenes/kulturskolenes tiltak for inkluderende aktivitet Vedlegg 2 – Aktiviteter i hele prosjektperioden 2018 – 2019 Vedlegg 3 – Kulturskolemanifestet Vedlegg 4 – Filmer fra KIL Vedlegg 5 – Regnskap for perioden 2018 - 2019</p>

Trondheim 15. januar 2020
Norsk kulturskoleråd
Ragnhild Skille
Prosjektleder KIL

PROJECT REPORT

Project: **Nordic networking for the project *Kaikukortti kaikuu***

Time: **7/2018–12/2018**

Responsible body: **Culture for All Service**



Picture: *Kaikukortti-team meeting Swedish and Norwegian colleagues in Oslo 28.-29.11.2018*
Picture by Silje Ekenes

Background for the project

During spring 2018 the Sectorial Programme for Culture of the Norwegian Presidency of the Nordic Council 2017 and The Arts Promotion Centre Finland (Taike) encouraged Culture for All Service to apply funding from The Sectorial Programme for Culture of the Norwegian Presidency of the Nordic Council 2017 for a Nordic networking meeting around the questions of financial and social accessibility of Nordic cultural services for people living with low income and for asylum seekers and new migrants.

Different tools and card models have been created in the culture sector in the Nordic countries to diminish inequality and support inclusion. Culture for All coordinates in Finland the national development work of 'Kaikukortti' card, which is one tool to support the possibilities of people with low income to live as a citizen in similar life circumstances as the others. The card is a concrete tool for supporting equal possibilities for people with low income to participate in cultural life. The card is also used as a tool in immigrant services and in reception centers. The Kaikukortti model was developed during 9/2014-12/2017 together with Finnish professionals from the fields of culture and social and health care and is now in testing or in permanent use in more than 30 municipalities.

For the development work of Kaikukortti Nordic cooperation and knowledge sharing is of great importance, and the initiative from Taike and the Sectorial Programme for Culture of the Norwegian Presidency of the Nordic Council 2017 for applying funding for Nordic networking was welcomed warmly. Networking possibilities were already discussed in the seminar 'The role of culture in social inclusion and social work' on 11th December 2017 in Espoo Finland, organized by the Finnish "Norden 2020" priority project. In the seminar Kaikukortti project coordinator Mira Haataja and project leader Aura Linnapuomi met persons responsible for two different card models from Norway, Oplevelseskortet and Kulturkortet Hedmark. From Sweden Kre-hälsa Dalarna model was also presented in the seminar (a model to support social inclusion by culture and creative activities).

After the seminar in Espoo Kaikukortti-team decided, encouraged by Taike and the Sectorial Programme for Culture of the Norwegian Presidency of the Nordic Council 2017, to apply under the project *Kaikukortti kaikuu (11/2017–12/2019)*, funding for a follow-up meeting in Oslo for the different models listed above and also with the Kulturkompis model from Sweden. Kulturkompis is a model for asylum seekers and new migrants to attend cultural activities together with volunteers who are native Swedes. There are 13 cities in Sweden involved in the activity. It is also an activity which can bring new communities for people experiencing loneliness, regardless of their background.

The main project mentioned above, Kaikukortti kaikuu, is carried out 11/2017–12/2019 by the Culture for All Service. It is funded by the Finnish Ministry of Education and Culture and Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry.

The budget

Culture for all applied a grant of 7 840 euros and received a grant of 80 000 NOK (about 8 480 euros / 23.10.2019) from the Sectorial Programme for Culture of the Norwegian Presidency of the

Nordic Council 2017. The first part of the grant received was 4 128,52 euros. The remaining part is received after giving this report. The total expenses of the project were 5084,69 euros so the second part of the grant has to be only 956,17 euros. The reason for not using the whole grant were the lower costs of travelling than expected. All in all the grant was used for travel expenses of seven persons to join the networking meeting in Oslo in November 2018. Financial documents about the use of the grant are attached.

The networking meeting 28.-29.11.2018 in Oslo

Culture for all organized a two-day networking meeting for seven persons (3 from Finland, 2 from Sweden and 2 from Norway) in November 2018. From the Culture for All Service three workers participated the networking trip. The project coordinator of Kaikukortti kaikuu project Mira Haataja (Master in Political Sciences / Sociology) had been working since spring 2015 with Kaikukortti and had been in charge specifically of the Kainuu county testing period. The project leader of Kaikukortti kaikuu project Aura Linnapuomi (Master in Music / Arts Management) had worked with Kaikukortti since fall 2014. Linnapuomi worked also as an accessibility advisor and Haataja as a planner in the Culture for All Service. IT- and project coordinator Seppo Mallenius (Master in Computer Science and Master in Economics) started to work in November 2018 to develop Kaikukortti's concept and data processes towards digitalized version.

Other participants of the network meeting were:

- Ann Kristin Bekkevoll, Norway: Opplevelseskortet (www.opplevelseskortet.no),
- Theresia Jensen, Sweden: Kre-Hälsa Dalarna (www.ltdalarna.se/Kultur-och-bildning/Kultur-och-halsa),
- Maria Nordmark, Sweden: Kulturkompis (www.kulturkompis.nu)
- Lise Cathrine Pedersen, Norway, Kulturkortet Hedmark (www.kulturkorthedmark.no/hva-er-kulturkortet).



Picture: From the left Ann Kristin Bekkevoll, Lise Cathrine Pedersen and Maria Nordmark / Picture by Mira Haataja

The aim of the meeting was to gather organizations and people working with different models around financial and social accessibility of cultural services and with cultural participation and cultural rights of asylum seekers and migrants in Nordic countries and to support cooperation. The aim was to share information, knowledge, models and experience on concrete tools and models

created in the Nordic countries regarding financial and social accessibility of cultural services and supporting cultural participation of asylum seekers and migrants in the Nordic countries. An expected outcome of the exchange was to start a Nordic network with professionals around this topic that would support all parties involved to develop and analyze their own models in use.

- During the first day 28.11.2018 there was a network meeting and a round table discussion between the five different models to share experiences and plan the future cooperation.
- The second day 29.11.2019 was used to visit cultural institutions/organizations, experts and cultural policy makers working with financial and social accessibility and with questions related to cultural rights and possibilities of asylum seekers and migrants in the Oslo region. The visited organizations were the EAPN Norway Velferdsalliansen and Library Biblo Toyen.

Information shared about the different Nordic models, similarities and differences

Research shows that people living with low income face financial obstacles in using cultural services (Hyvinvointia myös Kulttuuri- ja liikuntapalveluista, Sokka ym.2014; Köyhyys – syitä ja seurauksia, EAPN Fin 2017). For cultural institutions, reaching out to non-users is a common goal (Lindholm 2015), for example because of the heavy public funding the institutions receive in the Nordic countries. Public support should be directed to cultural activities which are in reach of everyone, not only for people in good wealth.

Kaikukortti:

With the Kaikukortti card one can obtain free admission to theatres, festivals, adult education center courses or museums. Kaikukortti is available for customers of the social welfare and health communities that are part of the Kaikukortti networks. It is meant for young people, adults and families who are financially hard pressed and who are, for that reason, unable to attend cultural events or courses.

“I’m very grateful for this opportunity. I’ve been using culture almost 100 % more”
(Kaikukortti user in Espoo 2016)

In the development work of Kaikukortti the Culture for All Service has studied central European card models around the same theme specifically from Belgium and Austria, and also from Germany and France.

The price of tickets is not always the only obstacle to participation. One aim of Kaikukortti activity is to promote social inclusion. Participating with a familiar small group or together with an employee may lower the obstacles of participation and promote social inclusion. Community Kaikukortti cards are available for employees of the social welfare and health communities that distribute Kaikukortti cards. An employee can get a free ticket when arranging a group visit for Kaikukortti cardholders.

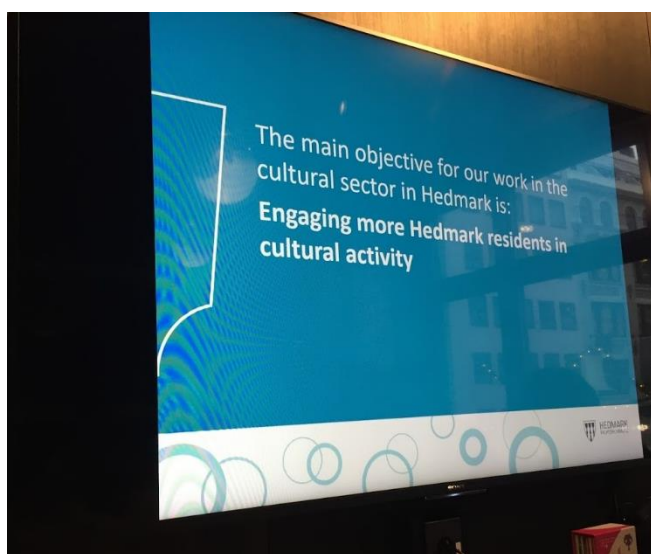
Kaikukortti won the Best Practice award 2018 by Talentia Union of Professional Social Workers. We are eager to spread the word and made a guide “Culture for All with Kaikukortti” which has steps and instructions for experimenting and deploying Kaikukortti. Kaikukortti is already valid in more than 30 municipalities. One aim is to spread Kaikukortti across Finland to the areas that are interested in it. In a future we would like to see Kaikukortti as a digital card.

Kulturkortet Hedmark: <https://kulturkorthedmark.no/hva-er-kulturkortet/>

Kulturkortet Hedmark is a culture card targeted for young people of age between 13 and 21. The card is free and gives benefits like reductions in prices of tickets (e.g 20 kr cheaper movie tickets or reduction in opera tickets from 450 NOK to 50 NOK). The card is valid only in cultural and sport organizations of Hedmark area. The card is a physical card and it is ordered online. 1 700 cards were distributed and used 6000 times during year 2017.

The county subsidises the reductions of tickets. NOK 1 million is reserved per year for compensations to cultural operators. NOK 200 000 for marketing purposes. The coordinator of Kulturkortet Hedmark uses 20% of his/her/their work time on the card but the aim is to have 100% working time in 2019.

Future plans consist of more investments on marketing and a possible mobile app.



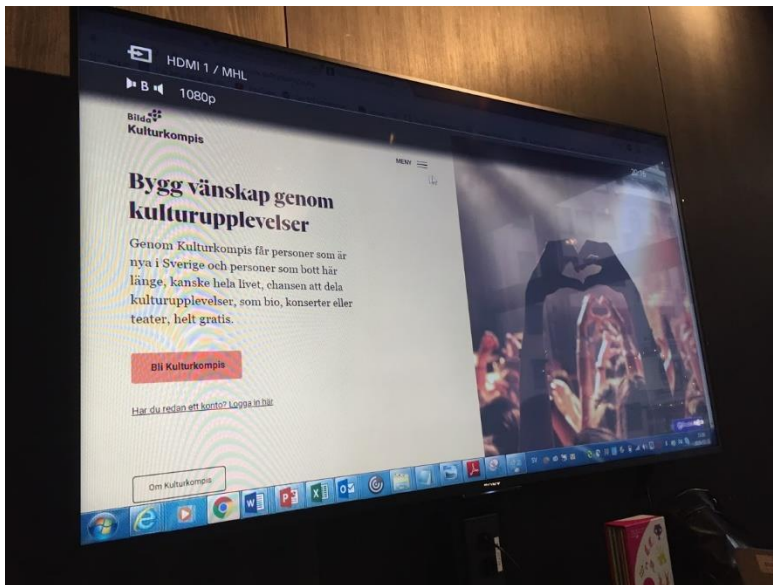
Picture: Power Point show: Kulturkortet Hedmark / Mira Haataja

Kulturkompis: <http://www.kulturkompis.nu/>

Kulturkompis (Culture buddies) concept was founded 2016 by Studieförbundet Bilda (Association for adult education). Its slogan is: enjoy culture, meet new people, make friends.

The idea is to form a group and introduce culture and new friends to immigrants with help of native Swedes. The group gets free tickets from cultural actors for entering theatre, movies or concerts. In the group there are 2 native and 2 immigrant members who are older than 16 years, however the target is to include both older and younger people in the same group. The group meets officially three times. Currently (15.10.2019) in Sweden, there are 1541 culture buddies, 19 municipalities and 157 cultural actors involved. The group has a leader whose responsibility is to get the tickets for the group members and report the outcomes to Bilda. The leader is paid for this role.

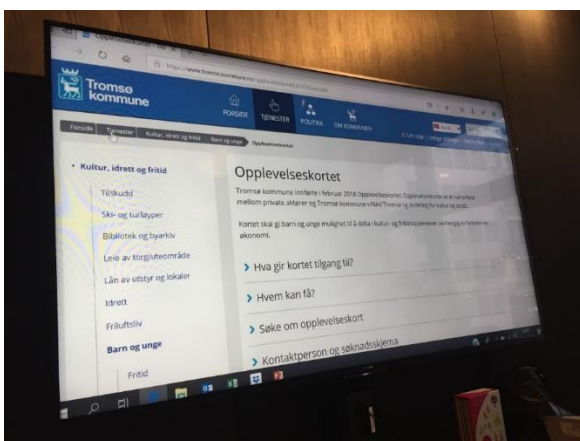
Bilda has developed and launched 6.12.2018 an internet service with a budget of 1 000 000 Swedish crowns (about 92 000 €) to ease matchmaking of culture buddies. There are about 20 persons working part-time in the national Culture buddy organization.



Picture: Power point show of Kulturkompis /Mira Haataja

Opplevelsekortet Norway: <https://opplevelsekortet.no/>

Opplevelsekortet (Adventure card) was launched in Norway year 2009. The card is targeted for children (2-16 year old) from families with low income to give children adventures and hinder social exclusion. The card is granted by NAV (Arbeids- og velferdsetaten: Norwegian Labour and Welfare Administration) and it is in use in 70 municipalities out of 422 in Norway. The card gives young persons in low-income families free access to cultural activities, sports and other activities. The card is valid for one year at the time. One half of the organizations providing activities are working on good-will, some of the actors limit the access to a certain amount of times. Year 2018 a digitalized Opplevelsekortet was released working on smartphones. The target is to remove the stigma of children of poor families and expand offering activities. The Norwegian government decided to focus on Opplevelsekort model during the year 2019.



Picture: Power point show: Opplevelsekortet /Mira Haataja

Kre-hälsa Dalarna: <https://www.regiondalarna.se/verksamhet/kultur-och-bildning/kultur-och-halsa/>

Cre-health is a result from a project about culture and health as a possibility to broaden the market for entrepreneurs within the field of Cultural and creative industry. The project was financed by EU:s regional fund and the county of Dalarna department for culture and education.

The 10-12 participants are unemployed or on long-term sick leave. The group gathers 10 times; 2 times within 5 different art-fields: voice, movement, photo/film, drama and painting. A project leader is participating in all ten meetings and a certified artist is working with the group twice. The project trains the artists to work for the project: culture and health related topics with theoretical and practical views.

Cre-health has also created a series of books called “Kulturhälsoboxen” (The Culture-health-box), a box containing six books with research and studies on culture and health, written by a research – team led by Eva Bojner Horwitz, Doctor of Medicine, University of Uppsala, Sweden. These boxes have been delivered e.g. to every healthcare centrals in Sweden.



Picture: Power Point show: Kre-hälsa Dalarna / Mira Haataja



Picture: Theresia Jensen and Aura Linnapuomi / Picture by Mira Haataja

[Information learned during the visiting day 29.11.2019](#)

[Tøeyn and Biblo Tøeyn](#)

We started our second day on a chilly but beautiful Thursday morning visiting libraries Tøeyn and Biblo Tøeyn. Those libraries located in central Oslo were eventually chosen as visiting places because of their quite unusual design and because of their role in offering a lot of different

services and library facilities for all local people from toddlers to seniors and from refugees to immigrants.

Tøeyn



Picture: Reinert Mithassel, leader of Tøeyn / Reinert Mithassel

We met the leader and developer Reinert Mithassel at Tøeyn (Hagegata 28, 0653 Oslo). Without proper signs we would have not noticed at first that Tøeyn is a library – the design was very cool. Recycled furniture and other materials like neat sofas and self-made shelves gave a feeling of welcome and relax. Immediately we noticed that the library is open for a quite an unusual long



time every day. Opening hours were 07:00 - 23:00 with library card for persons over 15 years and 10:00 - 18:00 for everyone. And it means everyone. There were a large diverse group of people using library facilities already early in the morning.



Picture: A sign for Language Café at Tøeyn /Mira Haataja Picture: A desk at Tøeyn /Mira Haataja



Picture: A book shell at Tøeyn /Mira Haataja

Besides normal library services Tøeyn offers different kind of clubs like language cafes and culture and language cafes for non-norwegian speakers, f. e. "New Amigos Language Café" and "Norwegian for mothers - Mother to toddler" clubs, chess club for both children and adults, knitting club, and different kind of holiday activities for children during school holidays. Tøeyn offers also info for migrants and refugees, info for seniors and computer guidance service and financial advice for all clients.

Biblo Tøyen

After visiting Tøyen our group walked with Mithassel to the Biblo Tøyen nearby (Hagegata 22, 0653 Oslo). We had to go there in the morning because adults (besides staff and workshop teachers and homework assistants) are not allowed to go to Biblo Tøyen during its opening time from 14:00-19:00.

We had not seen any library like that before. There we a floor like chess board, old ski lifts were hanging from the ceiling, old trucks served as lounge, café and sofas, book shells were hanging from the ceiling and even red London phone kiosk was standing there. Everything looked creative and very stimulating.



Picture: a shoe shell at Biblo Tøyen /Mira Haataja



Picture: a ski lift at Biblo Tøyen /Mira Haataja

Mithassel noticed our positive reactions and explained that they involved children carefully in the developing process. The key was that they did not ask what a library should look like but what kind of dreams they have. Childrens' dreams were for example a need for a private space that allows observation of other children and this dream came true in a ski lift.

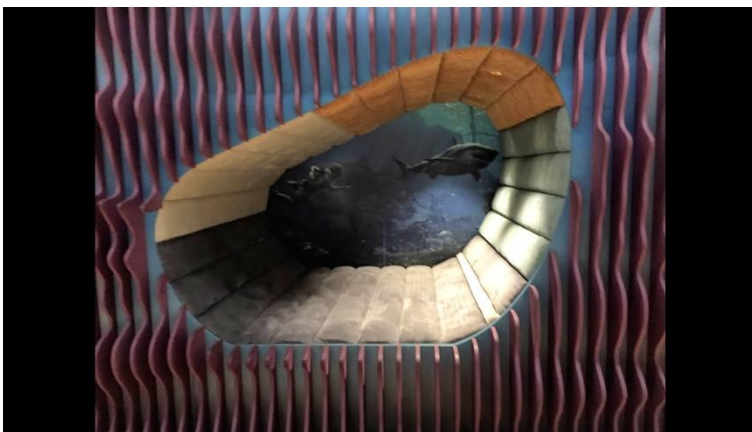
While Mithassel explained their vision it soon seemed that Biblo Tøyen is more than a library. One important thing was that Biblo Tøyen is a social place and a place for only children. Library staff knows their regulars by name.



Picture: working place at Biblo Tøeyn /Mira Haataja



Picture: Hiding place / a sofa at Biblo Tøeyn /Mira Haataja



Picture: A cosy divan under the sea at Biblo Tøeyn /Mira Haataja

Staff offers those kids a lot to do besides basic library services. (Of course that concerns other libraries also in many ways. Many library staff in many places does also some kind of social work.) Mithassel said that children really like to come to Biblo Tøeyn even though some of them have poor reading skills. They come because they like this creative universe for children, by children. In Biblo Tøeyn library staff were also from different backgrounds, f.e. many artists were working there as library staff.

Biblo Tøeyn offers a safe space for many children to do homework, meet friends, rest after school and refresh themselves when making crafts. Mithassel remembered to emphasize that clients are from diverse backgrounds. Many of regulars are f.e. children of immigrants.

The visit was very inspiring. Libraries are for all, but in Tøeyn and Biblo Tøeyn many solutions were actually made in a more inclusive way. The staff's open attitude towards the fact that for some children the library might work as an afternoon "care center" played also an important part in the concept of Biblo Tøeyn. There were no "rules" to use the library only for reading or doing other

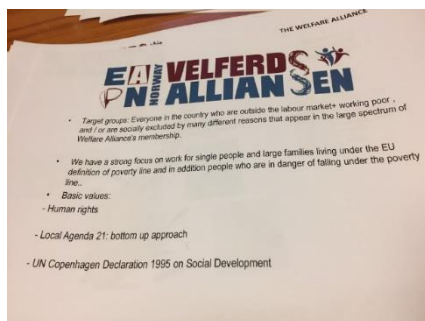
activities the library has to offer but instead it was an open space for all and the staff supported this mission.

<https://deichman.no/bibliotekene/biblo-tøyen>

EAPN Norway

The EAPN Norway was eventually chosen as a visiting place because of its role in working against poverty. The goal was to hear more about their work, about their member organizations and also about their views about culture as a basic right and also as a tool for improving well-being. In 2011 Aura (part of the Finnish team) visited Austria and learned about their model "Hunger auf kunst und kultur": <https://www.hungeraufkunstundkultur.at/iart/prj3/hakuk/main.iart?reserve-mode=reserve&content-id=1482242680324&rel=de> , which worked in close collaboration with the Austrian EAPN.

During the visit we learned that the EAPN Norway did not have any specific emphasis on culture related questions at the moment. The group ended up suggesting several themes for the EAPN Norway to work around the questions of cultural participation and cultural rights, as focusing in to themes of artist and poverty and taking an active role in the processes of cultural policy and cultural strategy making for example in municipalities.



Pictures: Our group visited EAPN Norway's office at Storgata 28B, Oslo. / Mira Haataja

Recommendations for the Nordic Council of ministers

Network around lowering the economical and social barriers of participation and enhancing inclusion in the culture field

Culture for All Service organized a two-day networking meeting for seven persons in Oslo 28.-29.11.2018. From the Culture for All Service and its project *Kaikukortti kaikuu* (www.kulttuuriakaikille.fi/kaikukortti) three persons participated the networking trip: Mira Haataja, Aura Linnapuomi and Seppo Mallenius. Other participants were Ann Kristin Bekkevoll, Norway: Opplevelseskortet (www.opplevelseskortet.no), Theresia Jensen, Sweden: Kre-Hälsa Dalarna (www.ltdalarna.se/Kultur-och-bildning/Kultur-och-halsa), Maria Nordmark, Sweden: Kulturkompis (www.kulturkompis.nu), Lise Cathrine Pedersen, Norway, Kulturkortet Hedmark (www.kulturkortet.hedmark.no/hva-er-kulturkortet).

During the meeting the network decided to give recommendations for the Nordic Council of Ministers. These recommendations have been sketched together during the network meeting and the Kaikukortti kaikuu project team continued to sketch them and added a couple of recommendations (in red) which were checked by other participants of the Oslo meeting (28.-29.11.2018).

Recommendations

The importance of co-creation

1. People participating in the co-creating processes, such as representants of the target groups, must be adequately financially rewarded for their work.
2. People representing the target groups must be involved in the steering work of the activities (for example as members of the steering groups).
3. It is important to develop feedback systems that involve target groups as active actors and developers.
4. When co-creating activities together with the target groups, it is important to discuss first very freely and use for example a brainstorming methods. Open questions are needed, not perhaps about the service or activity itself but about the dreams and thoughts. It is very important to not to have pre assumptions.
5. When planning activities it is important to acknowledge that being afraid of misuse is not a good starting point. According to Kela (The Social Insurance Institution of Finland), only about 0,67 per mille of the support paid was misused in 2018. As research about income support shows (Kuivalainen 2013; Eronen, ym. 2013), misuse of income support is not as a big problem as *not getting the income support one is entitled to* is.

The role of cultural sector in the society

6. The importance of cultural sector in the society must be recognized and enforced by political decision makers.
7. Cultural sector and cultural wellbeing should have an essential role in wellbeing and health promotion work. Hence the need for overcoming sectoral boundaries for example between the social and health care sector and the cultural sector is very strong.

About accessibility

8. Large geographical distances can create several kind of barriers to cultural participation. It is very important to have the cultural services near where people live.
9. Architecture and urban planning can support inclusion, the question to ask is how do we want people to feel in the place?
10. Digitalization should not be only primary target and an end in itself.
11. Digitalization has to be planned and realized according to the accessibility guidelines (WCAG 2.1).

About effectiveness

12. Statistics do not tell everything. As important is that the target group evaluates the meaning of the activities.

About values

13. Culture sector should promote "slow culture" and stress free areas.
14. The cultural sector should encourage everyone to make choices that preserve nature and foster sustainability.
 - a. It is very important to have the courage and will to use recycled materials.
15. The ideal situation is that we would not need inclusion as a specific target, but it would be actualized automatically along with design and creation. This would serve cohesion for everyone.

About the expenses and need and pressure for digitalization

16. Support is needed for existing well functioning models and activities. The financing structure which always asks for new innovations and new openings is not sustainable and exhaustive.
17. Digitalization is expensive and needs support and resources.

Future networking

The main activity of the project Nordic networking for Kaikukortti was the networking meeting in Oslo in November 2018. After the meeting the participants have shared material and information and ideas about how to proceed with the network's work. The challenge is that there is a need for some coordinating work around a network, and for the time being at least the Kaikukortti team does not have the possibility to reserve many working hours for this as their working resources have to be mainly used in supporting Finnish municipalities to take Kaikukortti in use. Nevertheless a group of Nordic professionals working around cultural rights, poverty and asylum seekers and new migrants has been created. Also information has been shared for example in Finland by the Kaikukortti team about Kulturkompis for national Finnish cultural companion developers (in Finland in more than 20 municipalities it is possible to ask for a volunteer cultural companion). The network also boosted some co-operation in national level in Sweden, as Kulturkompis and Kre-Helsa decided to discuss about possible co-operation possibilities after the meeting. Hopefully the network has a chance to meet up in the future and learn more deeply about each others work and present questions.

Bibliography

Eronen, Anne & Hakkarainen, Tyyne & Londén, Pia & Nykyri, Päivi & Peltosalmi, Juha & Särkelä, Riitta (2013). Sosiaalibarometri 2013. Ajankohtainen arvio hyvinvoinnista, palveluista sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

Kuivalainen, Susan (ed.) 2013 Toimeentulotuki 2010-luvulla Tutkimus toimeentulotuen asiakkuudesta ja myöntämiskäytännöistä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 9/2013. Available: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104474/URN ISBN 978-952-245-866-7.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104474/URN_ISBN_978-952-245-866-7.pdf)

Heikinmatti, Antti (2019) Kelan tukien väärinkäyttö lisääntyy – tukia huijataan vuosittain jo lähes kymmenen miljoonan euron edestä. Yle uutiset 7.9.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10942029>

OPPSUMMERING FRA PROSJEKTARBEID OG SAMLING 2019

Prosjektets navn: Kunstscoler og kunstutdanning i et nordisk mangfoldsperspektiv.

Prosjektets hovedmål: Å avklare norske, svenske og danske kunstscolers grunnlag for å delta i et fremtidig hovedprosjekt om «kunstutdanning, identitet og mangfold»

Følgende faser i prosjektet er gjennomført:

Fase 1: Interesseavklaring – høsten 2018 og våren 2019. Denne har skjedd i samarbeid mellom skoleorganisasjonen i Norge (FKU) og Sverige (FRIKS). Starten skjedde gjennom FKU-egget seminar i Oslo den 2. november 2018, der også lederen i FRIKS deltok.

Fase 2: Søknad om penger og inngåelse av kontrakt med Kulturrådet. Kontrakten ble inngått i juni 2019.

Fase 3: Planlegging av startsamlingen høsten 2019 – i Gøteborg 28. og 29. oktober. Det er gjennomført 2 planleggingsmøter i Kulturrådets regi, der også representant for Interkultur har deltatt. Det ble besluttet å søke kontakt med Critical Friends, som ressursgruppe.

Fase 4: Deltakelse i Nordic Dialogues, for FKU og FRIKS. 2 svenske rektorer deltok, i tillegg til prosjektlederen.

Fase 4: Evaluering, oppsummering og rapportering – økonomisk og faglig. I dette ligger at prosjektleder utarbeider en rapport og leverer denne til FKU og FRIKS, samt til Kulturrådet v/kontaktpersonen Silje Eikemo Sande

Ledergruppen har vært lederne i FKU og FRIKS – Ottar Gjerde og Peter Ekstrøm, sammen med prosjektlederen Ragnar Johansen.

De nærmere mål og forutsetninger for prosjektet er definert i kontrakten, som formelt er inngått mellom Forum for kunstutdanning (FKU) og Kulturrådet.

Prosjektsamlingen ved Tilskärrakademin i Gøteborg gikk over 2 dager, med program og deltakere som fremgår av vedlegg 1 og 2.

Første dagen var i hovedsak foredrag og samtaler i plenum, mens den andre dagen bestod i samtaler og analyser i grupper + oppsummering i plenum.

OPPSUMMERINGEN fra første dagen på samlingen viser følgende refleksjoner og konklusjoner:

- Toleranse. Definerer sannheten og går sin vei.
- Påminnelse om hvordan vi som skoler skal kunne håndtere den «illska» (sinne) som de gruppene vi ser etter, har.
- Oppfordre oss til ikke å se på «dem» men å se på oss selv. Her har vi en jobb å gjøre med hvordan lærergruppene og styrene er sammensatt.

- Representasjon. Kunst et individuelt prosjekt. Det kunstneriske språket kan finne form for følelser og tabuer som man vanskelig kan bære frem på en annen måte. En større bredde å hente inn inspirasjon fra.
- For vårt eget prosjekt: Være mer bevisst på å «breddat rekruttering»
- Vi (kunstskolene) har allerede en bevissthet på å ta hensyn og håndtere annerledeshet – ved å håndtere diagnoser og unge mennesker med store personlige utfordringer.
- Snu holdningen om at man setter seg selv i en offerposisjon.
- Skolen må se enkeltindividet – opptakssituasjonen.
- Vi skal være attraktive for de som er interessert i kreativitet eller kunst – der må vi møte dem. Vårt kunstsyn – en global verden.
- Kløften: utdanningen vår er ikke sikker nok. Den må den potensielle søkeren selv komme over.
- Dette integreringsprosjektet handler om: Hvordan når vi frem til grupper som vanligvis faller utenfor.
- Klarer utdanningsinstitusjonen å lære bort til studentene nok til at de klarer seg som individer og kunstkaktører i samfunnet? Få den riktige plattformen for å lykkes.
- Tidligere (Örebro) et kurs for innvandrende kunstnere – treffe gallerister, kontakt med organisasjoner. Det gikk bra med denne gruppe kunstnere. En stor gruppe svenske kunstnere kom til oss etterpå og spurte om de også kunne få dette kurset. Tradisjonene i dag har ikke vært å legge opp til at man skal lære studentene BÅDE å bli gode kunstnere OG å kunne leve av det.

OPPSUMMERINGEN etter begge dagene omfatter følgende analyser og forslag:

Få en større inkludering/andel av minoritetsgrupper blant studentmassen i kunstskolene.

Inkludering av folk som ikke vet at vi finnes eller som ikke er bevisst på muligheten av å ta kunstutdanning ved en av våre skoler.

Tilhørighet, inkludering, mangfold. Reflekter over hvorfor folk fra minoriteter ikke deltar allerede.

Fra minoritetenes sitt ståsted: er det nordiske mangfoldet kulturelt og interessant nok? Jfr. foredrag som stilte spørsmål til våre mindre interessante kulturelle vaner; vi sitter stille på konsert og klapper til slutt. Vi har ikke betraktet arrangementet med stor nok oppmerksomhet. Vi har ikke forberedt oss på synlig vis. Vår deltagelse er passiv i forhold til andre kulturer som kombinerer en rekke elementer som mat, kreativitet, klær, musikk etc. og samles på tvers av generasjoner for å delta i kulturelle arrangementer som konserter, dans, teater, kunstutstillinger, samfunnsdebatter etc. Vi er ikke kulturelle nok. Hvordan kan vi lære av andre kulturer som eksisterer som minoriteter i Norden?

De som hittil befinner seg utenfor den nordiske norm-gruppen har mye å bidra med innen kulturfeltet. Vi må **oppdage det nye** i de andre kulturene. Delta i disse og lære noe av dem.

Implementeringsforslag

Arrangere tverrfaglige seminar, symposium og prosjekter med kulturaktører fra flere felt og undersøke for å oppdage hvilke ressurser man finner innenfor de ulike minoritetsgruppene. Ambulerende workshops, flere kulturinnslag fra minoritetsgrupper som kan bidra til å diversifisere vår nordiske kultur.

Fokus på **Kulturutveksling** i stedet for enveis integrering/assimilering av minoritetsgrupper inn i våre egne nordiske kulturtradisjoner. Formidling av tradisjoner i en felles piazza hvor vi samles og deler opplevelser og erfaringer, bidrar til økt forståelse av begrepet kultur og potensialet for interkulturelt samarbeid utvikles.

Snakke med målgruppen

Folk som tilfeldigvis befinner seg i minoritetsgrupper er generelt ikke ofre men har oftest store ressurser som er utenfor synsfeltet eller ikke har fått sjans til å utvikle seg i vårt samfunn eller har stagnert, som resultat av de utfordringer det innebærer å måtte flytte fra et land til et annet. Ofte handler hverdagen til folk i minoritetsgrupper om praktiske utfordringer som språk, finansiering, toleranse, mangel på informasjon og nettverk. Vi må tilnærme og henvende oss til og invitere folk som befinner seg utenfor majoriteten, på en måte som viser at vi er interessert i deres liv og kultur.

Samarbeidet med minoritetsgrupper er essensielt for prosjektet. Samarbeidet vil best fungere ved tverrfaglig tilnærming. Parameter for KUNST og kunstutdanning i Norge og Norden har fellesnevner med andre kulturers kunstutdanning, men har likevel lokale forskjeller. Norge har sitt eget kunstfelt som kan ha fordeler av å åpne for nye ideer og folk fra andre kulturer som bidrar med nye synsvinkler, erfaringer og tradisjoner som vi ikke er kjent med fra før. Vi bør

1. Åpne kunstskolene for internasjonalisering – språklig, etnisk og kulturell toleranse
2. Flere lærere med internasjonal bakgrunn og erfaring
3. Skape arenaer og steder hvor ulike kulturer og etniske identiteter møtes likeverdig
4. Gjennom prosjekter bygge synergier med felles kunstneriske interesser og fordeler

Oppdagelse og undersøkelse

Språket er en utfordring for å nå frem og opprette dialoger mellom innvandrergupper og norske utdanningsinstitusjoner. Byråkratiet og regelverket byr på høye terskler. Vi tror at mange med interesse for det kunstfaglige vraker seg selv som søkere, fordi selve søknadsprosessen oppleves som krevende, språklig og faglig.

Derfor må det bli lettere å søke og finne ut hvordan man søker seg inn på skolene. Opplysning om søknadsprosess og søknadskrav må ut i sosiale media og digitale flater. Tydelige budskap via nettsider, youtube filmer, facebook annonser, instagram poster, snapchat etc. Utdanningsmesser er et bra sted å være representert på. Det kan være en gunstig ide å delta på disse, enten hver for seg eller kunstskolene samlet. Etablere

«smakekurs» ved skolene. Invitere ungdomsskoler og andre skoler på besøk med omvisning på kunstscolene. Samarbeide med fritidsklubber og ungdomssentra om rrangementer og prosjekter der ungdom etablerer kontakt med den aktuelle kunstscolen.

Bruke ambassadører og nettverket av nåværende og tidligere studenter for å nå frem til nye miljøer

Tidligere forbilder fra kunsthistorien internasjonalt er gode ambassadører for kunstutdanningen og ulike etniske identiteter.

Opptaksprøver

Opptaksprøver bør være anonyme og en evaluering av opptaksprøve ordningen bør tas i betraktning. Hvem faller utenfor ordningen slik som den er nå? Hvordan bestemmes kriterier for opptak?

Kjøp – aksept av studieplass og Forberedelser

Oppfølging i søknadsprosessen og i sommermånedene mellom opptak og fremmøte. Her faller noen fra rekrutteringen fordi det er ferie og nye studenter ikke får svar på sentrale spørsmål. Andre er usikre på hvordan det finansielle ordnes. Nye studenter har behov for tydelige anvisninger om lån, stipend og betalingsordninger. Trygghetsfaktor beror på god informasjon om praktiske detaljer som hvordan man kommer til skolen, når semesteret starter, datoer og klokkeslett. Hvor man skal bo, transport etc.. Her er det viktig at individuelle behov og eventuelle diagnoser eller utfordringer som skal tas hensyn til, blir kjent for de ansatte i forhold til hver enkelt elev.

Deltagelse under utdanningen - studieforløpet

Skolene bør sette individet i fokus og skape trygge omgivelser for den enkelte. Det er viktig å passe på at ingen er ensomme i miljøet – noen faller fra fordi de ikke er inkludert. Mer ressurser bør kunne brukes på sosialpedagogisk og miljøfaglig arbeid.

Mange elever og studenter ved kunstutdanningene store psykiske utfordringer når de starter på utdanningen. Dette resulterer ofte i at de ikke klarer møte opp til undervisning. Mye fravær fører til mangel på deltagelse og den enkelte faller utenfor og går glipp av informasjon som fører til tap av kunnskap og ferdigheter og mestring. Skolen utfordres på å legge opp undervisningen og det egenstyrte studiearbeidet slik at også de som har angst eller andre psykiske problemer kan mestre sin studiesituasjon (og livssituasjon).

Den enkelte elevs/students identitet må ivaretas og respekteres. Individets kreativitet, personlige uttrykk, utvikling og ferdigheter er sentrale faktorer gjennom hele skoleåret/studiet. Det er viktig å velge gjestelærere som er gode forbilder og formidlere. Kanskje er noen av gjestelærerne tidligere elever, det kan være gunstig. Lærere er formidlere, veiledere og mentorer. Det er en fordel om de har variert læringskompetanse, at det er variert representasjon ved lærestedet. Personlig likeverdighet og respekt mellom alle på skolen.

Fremtidsaspekter og utfordringer

Hva skjer med elevene/studentene etter endt utdanning?

Hvordan følger vi opp ambassadørene våre – kan/bør disse også knyttes mer direkte til læringsarbeidet, som rollemodeller og/eller assistenter?

I hvilken grad kan synergien mellom skole og tidligere elever være nyttig for alle parter?

Hva kan vi gjøre for å øke samarbeidet mellom elever og lærere og forbedre sjansene for å lykkes i det kunstneriske miljøet?

Er studenter som har lyktes etter skolen tydelige i samfunnsbildet og synlige som kunstnere i sin egen verden? Gjør skolen noe for å synliggjøre deres videre utvikling?

Hvilke andre studier kan man fortsette videre med etter kunsthøgskole på dette nivået?

Hvilke yrker og karrierer er studiet relevante for?

Bør elevene/studentene få mer opplysning om hvordan man etablerer seg som selvstendig kunstner og egen næringsvirksomhet?

Bør skolene gi bedre informasjon om søknader til offentlige instanser om midler, og medlemskap i kunstneriske organisasjoner og foreninger?

Noen inntrykk etter NORDIC DIALOGUES

Nordic Dialogues var en stor og sterk opplevelse. Presentasjoner og møter med andre mennesker med felles kunstfaglig og kulturell interesse gav mange impulser og ideer for videre refleksjon og bruk. De nordiske landene har mange kunstfaglige ressurser som i for liten grad verdsettes og tas i bruk. Altfor mange innvandrere og etniske minoriteter må kjempe hardt for å bli sett og respektert. For kunsthøgskolene og utdanningene blir det et tankekors og en utfordring å analysere, prøve ut og etablere sine roller i å slippe minoriteter og «nye landsmenn» fram og bidra til å utvikle deres talenter og identiteter.

Hva kom gruppene på samlingen ved Tilskärarakademin kommet frem til?

Gruppe 1

- Skal vi inn i et prosjekt må det komme direkte til nytte for skolene våre. Det må være en tilgang. Vi står alle foran et rekrutteringsproblem – finne nye veier og nye metoder for rekruttering.
- Viktig at det blir konkret.
- Etablere et felles youtube-kanal: filmer som presenteres på youtube, Instagram, mange ulike filmer – et godt medium, her trenger vi ekstra ressurser.
- o FORBILDER: nye forbilder som har gått hos oss, men kanskje også kunsthistoriem, historier som er løftet frem, som vi kan løfte frem. Mangfold – ikke bare etnisk
- En slags felles plattform der vi kan dele erfaringer.
- En «støttesten» for de som ikke når oss er ØKONOMI. Hva om vi kan få til en stipendordning som kan utnyttes på vår studentnivå, som dekker skoleutgifter og leveomkostnader.

- Ikke vise frem offeret, men heller vise frem tvilen, gjennombruddet, som inspirerer og åpner.
- Individperspektiv, ikke etniske grupper, vi beholder individperspektivet.

Gruppe 2

- Minoritetsgrupper: hva er dette? Fant ikke dette, må finne et annet fokus.
- Øke graden av internasjonal forståelse.
- Det kunstneriske språket er universelt. Vi forstår hverandre så lenge vi kan ha en dialog – kunsten en fellesnevner.
- Kunsten som møteplass – piazza. Der vi sammen mater duene, et rom for de individer som har fellesinteresser.
- Implementeringsforslag: tverrfaglig arbeid, inkludering av andre kulturaktører, feltarbeid, symposium, workshops, seminarer, ambulerende, formidling av informasjon.
- Oppnevne en gruppe som ambulerer rundt?
- Språktoleranse? Mulig å åpne for andre språk? Kommunikasjon på andre språk? Tolk.
- Individet som kommer inn på denne piazzaen.
- Mål: å få en større andel minoritetsgrupper i den samlede studentmassen?
- Holdningsendring – provokasjon, tørre å være åpne, større input, åpne for toleranse på mange felt.
- Det er forskjellig på ulike plasser – hvilken gruppe møter vi ikke på hver enkelt skole, dette vil variere. Man må undersøke. Lokale tilpasninger.
(For eksempel: minoritetsgruppen i Karasjok er de som ikke er samiske.)
- Minoritetsbegrepet er relativt. Minoriteter = har ofte ikke de samme rettighetene.

Gruppe 3

- Mentor/ambassadører: tidligere studenter som kan være gode eksempler. Vi må finne noen som snakker det samme språket som de gruppene vi vil nå.
- En liten gruppe som kan bevege seg over hele Norden med slike ambassadører.
- Entreprenørskap: å kunne leve på sin «förmåga»/kompetanse. Viktig fordi det gir legitimitet til faget og utdanningen.
- I Norden deler talentene våre et felles arbeidsmarked. Derfor bør vi ta vare på talentene våre og vi bør lære mer av hverandre om hvordan vi jobber.
- Dette samarbeidet skal løfte oss opp – ikke tyng oss med mer arbeid.

- En større kompetanseutviklingsdag – for å lære oss mer, sammen, hvordan vi skal kommunisere.
- Marianne er godt vitne om hvordan det kan oppleves å stå utenfor skolen og så oppleve hvor godt hun passer inn.
- Vårt oppdrag: Å utdanne kunstnere. Det viktigste i vårt oppdrag er å være inkluderende. Vi må se til at tersklene er lave og at alle skal føle seg velkommen. Skolene skal ikke løse integreringsproblemet, men vi skal vise at alle er velkommen – på lik linje.

KONKLUSJONER - HVA SKAL VI PRIORITERE I ET NYTT HOVEDPROSJEKT

- Ambassadører – tidligere studenter, folk som er sympatisk innstilt (som tilhører en minoritetsgruppe), mange ulike slags mennesker. På en felles plattform – youtube (piazzaen). Filmer som kan brukes av skolene på hver enkelt skole.
- Diskusjonen – som må tas. Å rydde opp i offer-problematikken. Fra «offer» til «ressurs».
- Det nordiske språket – styrke dette. Hvordan? Utprøving og utvikling!
- Individet – Vi ser den enkelte personen.
- Stipendordning – for de som er i målgruppen. Nordisk Råd stipendordning for denne gruppen. Vi må definere gruppen: Talent-stipend. (Til de underprivilegerte)
- Lokal tilpasning – må være synergi for den enkelte skolen. Et pluss.
- Kick-start for lærerne – skolene plukker ut lærere som kan være med.

Veien videre

- Første gruppemøte i København – søke Nordplus om planlegginmidler?
- 21.-22. januar: FRIKS-møte, der Norge og Danmark bli invitert
- I slutten av januar: FORUM-møte, der søknad om nye midler vedtas
- Rundt 1. februar vet vi hva dette kan bli. Da vurderer vi hva og om vi skal søke.
- Arbeidsgruppe: Ingeborg (Karasjok, Norge), Hanne Sophie (Oslo Fotokunsthøgskole, Norge), Sofia Høfvner Skogh og Anna Persson(Sverige), Michael Nielsen(Danmark) og Ragnar Johansen(FORUM for kunstfaglig utdanning)

Ålesund/Oslo 30.12.2019

Ragnar Johansen
prosjektleder



Nordic Dialogues

Symbolic

Program:
An inclusive cultural sector in
the Nordics; Closing Conference.

2-3. December
2019



Cover Photo:
Whip it Good | Jeannette Ehlers
photo by Casper Maare

Editor : Monica Ifeijika
Frida Rusnak
Silje Eikemo Sande
Aesha Ullah

Contributors:
Deise Faria Nunes
Veronica Salinas
Nayab Ikram (illustration)

Networks:
Vibeke Nielsen
Anne-Mette Wehmüller
Michelle Tisdal
Mira Haataja

Networks:
Ragnhild Skille
Thomas Talawa Prestø
Niels Righolt
Laura Møller Henriksen

Designed by Bleed Design Studio
Printed by Maske

Nordic Dialogues

Sæmboleg Nordic

3	Index	16	All rhetoric and no practice: Thoughts and reflections from a network participant
4	Diversity is a prerequisite for quality	20	Art Musuems Network
5	Dear participants	22	Reflections from the Nordic Library Network 2017-2019
6	Program: Day 1	23	Kulturkorttilbudene
7	Program: Day 2	24	Kaikukortti kaikuu
8	The Parallel Sessions	25	Nordic Artists with multicultural backgrounds
10	Introduction: Our Host	26	Kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnet (NO)
11	Introduction: Guest Speakers	27	Vil du øke mangfoldet; Betal folk for jobben de gjør
12	Reframing our approach to policy and practice.		
13	The conversation about white privilege is uncomfortable but necessary		
14	Re-thinking Artistic quality		
15	Allow me to insist		

Diversity is a prerequisite for quality



Foto: Ilja Hendel/Kulturrådet

The arts moves faster than arts councils. Even so, arts councils have a significant role to play as funding bodies and agents for development. Last June, I attended a cultural programme organised by my colleagues at Arts Council Sweden at the annual Almedalsveckan. The context of this years' political summit was the Swedish general election, dominated by the Swedish Democrats' demagogic nationalistic policies. The programme I attended focused on the importance of international, cultural exchange, and I particularly enjoyed a speech by Sir Nick Serota, chairman of Arts Council England. It was called "The importance of international work and diversity". «In nature," he said, "there is no future for monocultures. They may create refined, exquisite blooms or creatures, but have no natural resilience. In nature, and in culture, resilience requires diversity". To me, this is the essence of this conference.

Last November, the Norwegian Ministry for Cultural Affairs presented a cultural strategy called "The Power of Culture". And culture and arts are indeed powerful methods. Culture and arts are free, unruly, unpredictable and able to change the way people think, feel and act. Politics has earned itself a poor reputation over the last few years, but at its best, politics is the fight for the world the way we want it to be. While the arts reveal the world as it is.

Dear participants



Foto: Ilja Hendel/Kulturrådet

Welcome to Nordic Dialogues. This conference marks the end of the project «An inclusive cultural sector in the Nordics". But it is our intention and has been for three years to inspire our project-networks, and you to begin, to initiate your work on inclusion.

We invited institutions and organizations all over the Nordics to take part in a conversation. A conversation on how we understand diversity work and how it intersects with how we understand arts and culture. Over 70 involved parties joined the conversation, from museums, libraries and Art Schools to artists and cultural workers.

Many institutions felt the need for more knowledge and a critical framework. Much work had already been done in many parts of the sector, but goals of diversity were not achieved. The sense of urgency on the matter was commonly agreed upon and served as a basis for joining the conversation.

We wanted to build the conversation on competences and aimed to establish a new discourse on how we think about diversity. We wanted to connect with the experienced and the competent. So, we established Critical Friends, a group of professional artists serving as our reference group. They managed to switch our conversation from a periphery to the center of what diversity work is. At the conference they will share their insight and recommendations.

We also wanted to recognize the knowledge developed internationally. We have therefor invited international practitioners and researchers to the conference. You can meet them in dialogue and hear their keynotes during the two-day conference.

Now, this is our platform, and you, conference participant, are offered to join the conversation, build on the knowledge and start the work in your own institution. We have set up a lab for you to visit, share your thoughts and concerns. Our panels will engage with the audience in order to get to the heart of what we can do. It is the conversation we named inclusion but is really about what we want our Nordic society to be, and who we are.

Welcome to the Nordic Dialogue – join in!

Day 1 Program

The cultural networks will take you through their ideas, challenges and learning processes. How can deliberate strategies ensure long-term, sustainable relationships between people in our communities? The networks have used their experiences to form a set of criteria for success. These will assist policy makers and cultural managers in implementing their own strategies for increased diversity.

09:00-10:00	Registration	13:15-17:00	Parallel sessions
10:00-10:15	Artistic intervention by Alexander Montgomery-Andersen		Curated session with museums, libraries, cultural schools, artists and organizations who have participated in the project and external contributors. (Teatersalen, kinosal 1 & 3)
10:15-10:30	Welcome / Inclusive cultural sector in the Nordics: Silje Eikemo Sande Intro Asta Busingye Lydersen		1. Programming / offering Moderator: Ari Gautier (kinosal 3)
10:30-11:30	Backdrop speech: François Matarasso (incl. Q & A) "Artistic quality and cultural democracy: the importance of creative conversation in a diverse world"		2. Recruiting resources Moderator: Julian Owusu (kinosal 1)
11:30-11:50	Embracing the uncomfortable conversation: Camara Lundestad Joof	14:45-15:15	3. Outreach / Audiences / Participants Moderator: Thomas Michael Walle (Teatersalen)
		15:15-16:45	Coffee break with activities in Salongen
11:50-12:15	«Actualise Utopia» - Anthology with 10 Nordic contributors Aka Niviana /poetry reading Editors: Ninos Josef and Keme Pellicer + writers		Parallel sessions Cont.
			4. Policymaking for sustainable diversity Moderator: Fairouz Tamimi (Kinosal 1)
12:15-13:15	Lunch		5. Quality vs Diversity Moderator: Ella Ghosh (Teatersalen)
12:15-17:00	Recommendations Lab opens (Salongen) A place for real-time discussions and ongoing work with incoming recommendations, proposals and inspiration from the three panel debates. Bring your own ideas, frustrations and comments to the table and join in the conversation. The overall results and findings will be presented to the political level on Day 2 of the conference («Leadership and Power»). See the full Recommendations Lab Program in the Conference App.	16:45-17:00	6. A sustainable diverse arts cycle in the Nordics Moderator: Ninos Josef (Kinosal)
			The day's results Lead by Critical Friends and Nordic Forum for Interculture
		20:00	Conference dinner at Månefisker, (Registration required) Sagveien 23 A, Oslo

Day 2 Program

Our cultural policies must address and support innovation and diverse cultural practices, in order to facilitate full participation. To ensure equal access to culture we have to talk about leadership and a more diverse allocation of power. How can we sustain a cycle of diversity, from local communities to a national and even Nordic level?

09:00-10:00	Registration	13:00-14:00	Lunch
10:00-10:15	Artistic opening – Tabanka «Progress»	14:00-14:30	“The Genesis of Effective Power: Make Space so I Can Represent Myself, so We Can Make History” Dr. Gladys M. Francis, Georgia State University, USA
10:15-10:45	Welcome, Kristin Danielsen, Director Arts Council Norway		
	Official opening Trine Skei Grande, The Norwegian Minister of Culture and Equality	14:30-15:00	Conversation on the making of the anthology «Actualise Utopia» Monica Ifejilika, Ninos Josef & Kemê Pellicer
	Appeals by: Ulf Dernevik, Political advisor, Sweden. Mikael Höysti, Head of department for Culture and Resources at The Nordic Council of Ministers	15:00-15:45	“This Is What Happens When We Embrace Diversity and Equity Effectively” Dr. Gladys M. Francis in conversation with the audience. With Critical Friends: Jeannette Ehlers, Sandra Mujinga , Alexander Montgomery-Andersen
10:45-11:00	Recap and results from Day 1 By Niels Righolt/NFI		
11:00-11:40	Inclusive leadership and diverse allocation of power» Abid Hussein, Director of Diversity Arts Council England	15:45-16:00	Arts Council Norway Director Kristin Danielsen summarizes the conference.
11:40-12:00	Coffee break	16:00-17:00	The bar is open Stay to network and mingle (optional)
12:00-12:45	Reflections and recommendations from the Project «Inclusive cultural sector in the Nordics» Contributions from Silje Eikemo Sande, Thomas Prestø, Simon Strömberg in conversation with Kristin Danielsen		
12:45-13:00	Artistic Intervention: Julianne Doko «Mémoires Perdues!» With Hannah Wozene Kvam		

The parallel Sessions

The first three sessions are being organized by NFI, Nordic Forum for Interculture, a network of cultural organizations.

The second part has been curated and will be led by Critical Friends - a network of artists from the Nordic countries.

1. Programming / Offering. Moderator: Ari Gautier (kinosal 3)	13:15-13:45	In the panel
In this session a panel with representatives from the participating networks will discuss and reflect on how inclusive strategies and a more profound awareness of minority perspectives should influence programming and the offerings in terms of the shows / exhibitions / programs put on or courses taught. There is often a dissonance between the desired offer and what is actually offered in the programme. The panel will a.o. discuss why inclusivity should become an everyday practice, rather than a project-based side endeavour.		Jeannette Ehlers - Critical Friends (DN) Martina Marti – from Culture for All (FI) Jamie Johnston - Library Network/Oslo Metropolitan University (NO) Nina Blom Bussoli (Museum Network) from Moderna Museet (SE) Lars Ole Vestergård /Århus (DN) Susanne Procope Ilmonens - Åland Islands Art Miseum (Åland)

2. Recruiting resources. Moderator: Julian Owusu (kinosal 1)	13:15-13:45	In the panel
Do we have the right resources in terms of competences and experiences in order to fully understand how to programme, communicate and build sustainable relations with minority communities and audiences? In this session the panel i.a. will touch upon aspects of staff, partnerships and collaboration in order to work with intercultural competences. How can clear diversity targets support institutions in their development processes bringing other competences into the decisions? Through collaboration with new groups and institutions in new ways?		Iwona Preis (NFI) - Intercult (SE) Berit Sandholt Jacobsen - (Library Netwoek) Svendborg bibliotek (NO) Per Odd Bakke (Museum Network) from Nasjonalmuseet (NO) Elin Danielsen / Tromsø Kulturskole(NO) Ninos Josef (Critical Friends), (SE)

3. Outreach / Audiences / Participants. Moderator: Thomas Michael Walle (Teatersalen)	13:15-13:45	In the panel
From audience research we know, that if the cultural offer is perceived as relevant, audiences will come. When narratives and programmes resonates with new audiences, they engage with the institutions that frame them. In this session the panel will discuss how arts institutions can make use of audience focus in order to create true inclusion. If engaging with target audiences in developing the programmes and institutions ensure larger commitment and impact.		Hannah Wozene Kwam (NFI/Akershus Country Council), (NO) Mira Haataja (NFI) – Culture for All (FI) Julienne Doko - Critical Friends (DN) Ahmad Joumaa (Library Network) - Cultural communicator, Tønder Library (DN) Guðrún Jóna Halldórsdóttir (Museum Network) – from National Gallery of Iceland (ISL) Sylvia Carlsdotter (KIL - Culture School Network) – From Simrishamn Kulturskole (SE)

4. Policymaking for sustainable diversity. Moderator: Fairooz Tamimi (Kinosal 1)	15:15-16:45	In the panel
A diverse panel consisting of heads of institutions and culture workers from both public and private sectors are asked to reflect on which policies and structures are necessary to ensure a sustainable and continuous labor for diversity in the nordic arts sectors. How can government policies, institutional initiatives and grassroot activity align to create a cohesive cycle of diversity?		Samme Raeymaekers (Dansens Hus/NO) Ruth Montgomery-Andersen (National Theater School of Greenland), Niels Righolt (NFI) – CKI Center for Kunst & Interkultur (DN), Lara Alessandra Sanna (Artist Network) – (SE), Michelle A. Tisdell (Museum Network) – from TrAP (NO), Endre Lindstøl - Culture School Network KIL, Larvik Kommune (NO)

5. Quality vs Diversity. Moderator: Ella Ghosh (Teatersalen)	15:15-16:45	In the panel
This panel will push passed the discussion of whether diversity comes at the cost of quality. The panel will be asked to reflect on how to assess artistic quality when diversity is the main parameter.		Hannah Wozene Kwam (NO), Phyllis Akinyi-Dansk kunstnerråd (DN), Meena Rathore – Director (Norway), Thomas Prestø - Critical Friends (Norway), Hilde Ghosh Maisey (NFI) – from TrAP (NO), Boel Christensen-Scheel (KILforsk) – from Oslo Metropolitan University (NO)

6. A sustainable diverse arts cycle in the Nordics. Moderator: Ninos Josef (Kinosal 3)	15:15-16:45	In the panel
How can we ensure early recruitment, talent development and an arts field prepared to receive, support, fund and hire diverse artists? How can audience development, recruitment, programming and training be designed to intentionally intersect to create sustainable arts cycles for diverse audience and artists?		Miriam Haile - Visual artist (NO), Nadia Abraham – Critical Friends (Faroe Islands), Alexander Montgomery-Andersen - Dancer and Producer (GL), Anusha Andersson – Historieberättarna (SE), Per Odd Bakke (Museum Network) – from Nasjonalmuseet (NO), Sunniva Skjøstad Hovde (KILforsk) – Researcher NTNU (NO)

Our host

Asta Busingye
Lydersen

Asta Busingye Lydersen will be our host and take us through the varied programme for Nordic Dialogues. Lydersen is a journalist, actress and artist.

She has extensive experience as a public speaker and is a former TV and radio host. She is part of the Africana group Queendom, who have produced numerous stage productions, music albums and concerts. Through texts, stage performances and interviews, Queendom has contributed to the public debate on diversity in Norway since 1999. In 2013, Lydersen published the essay Afropolitt. The text describes how stereotypical ideas of ethnicity affect the cultural sector, as well as Norwegian society as a whole.



Foto: Alexander Winger

Guest speakers

François Matarasso

2 December,
Vega Scene

Matarasso started his career in the late 70s working with theatre and visual art in communities in London and the East Midlands in England. He soon began exploring the theory, experience and outcomes of people's participation in art. Today, he continues to combine community arts practice with research and consultancy. He has worked in around 40 countries, from Colombia to Kyrgyzstan. His work has been widely published and translated. Earlier this year, the book A Restless Art, How participation won and why it matters was published. Matarasso will speak about how we need to rethink our ideas about artistic quality in today's diverse society.

Camara Lundestad Joof

2 December,
Vega Scene

Camara Lundestad Joof is a documentary performance artist, playwright and author, as well as a political and artistic advisor. She has received widespread acclaim for several of her works, in particular the stage production Pavlovs Tispe (Pavlov's Bitch), a one woman show performed internationally, and the book Eg Snakkar Om Det Heie Tida (Samlaget/2018). To Nordic Dialogues Lundestad Joof brings an artistic approach to entering the charged and uncomfortable conversations and discussions ahead.

Abid Hussein

3 December,
Det Norske Teatret

Abid Hussein is Director of Diversity at the Arts Council England, the national development agency for arts and culture. Hussein has led the development of the Arts Council's strategic equality and diversity framework since 2014, including the Creative Case for Diversity initiative which argues that diversity can foster innovation and impact artistic quality. He has also been in charge of the Elevate and Change Makers programmes which have made a significant contribution to diversifying the arts and cultural landscape in England. Hussein will speak about inclusive leadership and how we can redistribute decision-making power in the cultural sector.

Dr. Gladys Francis

3 December,
Det Norske Teatret

Dr. Gladys Francis is an Associate Professor of Africana Studies and Theory and cultural studies at Georgia State University, Atlanta, USA, where she is also the Director of the Africana Studies Center. She explores issues of identity formation, race and ethnicity, gender-based violence, individual and collective trauma and social cohesion. She is the author of several books and articles on the issues of identity, inclusion and diversity within artistic productions. She holds lectures, workshops and is involved in international collaborative projects across the globe on matters of community activism, social justice, diversity and inclusion. Dr. Francis will speak about power, representation and how cultural institutions can address their (often white) privileges.



Reframing our approach to policy and practice

«*Diversity increases both innovation and quality*», according to Abid Hussein. The Director of Diversity at the Arts Council England challenges directors, curators and those who create cultural programs to consider the question of inclusion on all levels.

Arts Council England is the national development agency for arts and culture. Here, Hussein is responsible for the organisation’s work on equality, inclusion and the initiative “Creative Case for Diversity”. On the 2nd and 3rd December he visits Oslo to speak about leadership in the cultural sector, at the Nordic Dialogues conference.

Why should diversity be on top of the agenda for the cultural sector?
-From my perspective, it’s about tapping into the talent and stories of all our communities. Art and Culture has the power to bring together communities at a time when we’re seeing increased polarisation and division across society. Through stories we recognise what brings us together whilst also being able to celebrate and understand our differences too.* Increasingly, it’s also important for arts and cultural organisations to feel relevant and accessible to the communities they serve. Through nurturing new relationships, we’re investing in our future talent, audiences and developing pathways to increase the diversity of our arts and cultural offer.
You have often talked about “The creative case for diversity”. What is the “creative case” is about?
- Far from diluting quality, diversity increases innovation and excellence creating compelling new work and narratives that amplifies the voice and presence of communities that for too long have been missing, ignored or under represented across arts and culture.
The Creative Case for Diversity was launched in 2011 as a catalyst to reframe an increasingly stagnant and unproductive approach to policy and practice which too often centered almost exclusively on the legal imperative for Equality and Diversity. We had lost sight of the art. It articulates a refreshed paradigm for diversity, which retains the principles of equality, access and opportunity but also recognises and celebrates the importance of diversity as a source of artistic excellence and advantage.

How does this challenge cultural leaders?
The Creative Case for Diversity challenges Directors, Curators and Programmers across arts and cultural organisations to take ownership of, and to be accountable for, how the diversity of wider society is reflected in the work they programme, curate or present.

Diversity increases innovation and excellence creating compelling new work and narratives that amplifies the voice and presence of communities that for too long have been missing, ignored or under represented across arts and culture, argues Abid Hussein.



The conversation about white privilege is uncomfortable but necessary

Dr Gladys Francis addresses white privilege at Nordic Dialogues. Photo: Marzena E. Guzik

The cultural sector must not shy away from painful issues, says Dr. Gladys Francis. At Nordic Dialogues, she will talk about how cultural institutions can check their privileges and take action.

To reach equality, equity, inclusion, and fairness, organizations must open critical conversations around issues of privilege, representation, and identity politics. I insist on the word “open” – what matters is to challenge the oblivion stance that silences, ignores, or looks the other way. We must open these difficult dialogues even if their outcomes might not always be the most fruitful.

Dr Gladys M. Francis is an Associate Professor of Africana Studies and Theory and cultural studies at Georgia State University, Atlanta, USA, where she is also the Director of the Africana Studies Center. She explores issues of identity formation, race and ethnicity, gender-based violence, individual and collective trauma and social cohesion. Francis is the author of several books and holds lectures, workshops and is involved in international collaborative projects across the globe on matters of community activism, social justice, diversity and inclusion. In her lecture at Nordic Dialogues she will talk about white privilege. The term describes how, due to the structural impact of racial inequality in our societies, white people benefit from the fact that they are not a racial minority.

How does white privilege impact cultural institutions?
-*White privilege... These terms are polarizing, seen as offensive or trivializing across white mainstream. The dominant group under scrutiny here might be, for the most part, unlikely to perceive itself as a privileged one.* Francis adds that even by beginning to answer this question, she puts herself in a vulnerable position, open to criticism. As a woman of color, she risks being interpreted as serving her own interests. The concept is difficult to address, Francis says, precisely because these privileges are invisible to most white people but painfully evident to the people who are affected by them.
– Artists of color might not know what it means to go about negative episodes at work without questioning if these had racial implications. They often enter the job market pondering about the acceptance of their blackness in the cultural institution they aspire to work at. Within white privilege, there are no penalties for choosing to be oblivious to individuals of color (or other minority groups), to belittle their daily

tribulations, and to circumvent seeing or hearing the ways in which they are made powerless. White privilege allows a dominant white group to be a norm, a model, whose members are not called to question.
Being black in a majority white space
In the cultural sector, being outside the norm has a range of implications that are damaging to artists, Francis argues.
– In the Nordic countries, it is difficult for artists of color to find curricula outside a white canon or white decorum. To achieve their aspiring artistic careers, artists of color have little choices but to enter “white-size-fit-some” institutions that (indirectly) demand that they conform to a (white) canonic academic training that (directly) denies space and appreciation of Global South cultures. Artists of color are constructed as “the other”, and they continuously have to fight to be valued on equal terms, Francis explains:
– They often enter such cultural institutions fully aware that their race/ ethnicity is a setback. White privilege sustains non-white bodies as outsiders. Within the cultural ecosystem discussed here, artists of color are isolated, out-of-place, and outnumbered inside such dominant artistic and cultural forms. Their “othered” bodies, artistic productions, and discourses entail a constant (cultural, social, institutional) fight.

Cultural leaders can create change. According to Francis, leaders can either maintain or they can challenge unequal, oppressive, and discrediting norms.
– Looking at the cultural institutions in the Nordic countries, the people in power are likely to be white. These cultural leaders should not only be trained to acknowledge their white privilege, they should also be provided tools to examine and lessen it. Because white privilege is so unquestioned and normalized it is made invisible; these factors contribute to its powerful hold. Leadership requires courage, Francis says:
-*Organizations should always remain open to make their white majority uncomfortable in the name of redressing inequality and upholding accountability.*



Re-thinking Artistic quality

“Today, art's greatest value may be in creating a space in which we can meet each other” Community artist, writer and researcher François Matarasso says we need to rethink artistic quality for a diverse society.

Why is universal access to art and culture so important? Art and culture – which are connected but different things – are central to how human beings make sense of their experience in and of the world. Through creative work, sometimes consciously, often not, we explore our beliefs, values, feelings, ideas and identities. We should no more be denied access to these material, intellectual and cultural resources than we should be denied access to education or health care. That is the meaning of Article 27 of the Universal Declaration of Human Rights, and it does not lose its force because we are not yet willing or able to ensure that everyone can have access to their rights.

Can art be a force for change? Art does influence, but not in ways that anyone can control.

“I do not like the idea of art as a force to create change in society”;

partly because it suggests that someone who believes that they know what is good for the rest of us has the right to force their ideas through, and partly because it misunderstands how art influences us. It is one of art's great strengths that it resists – though not completely – being used as a way to make us think or feel in set ways. That mostly doesn't work because we, as spectators, readers and listeners, are not passive recipients of arts force, but active interpreters of what an artist has created. An artist proposes: the audience disposes. No artist can even make someone like or admire their work – and we should be very grateful for that.

Today, its greatest value may be in creating a space in which we can meet each other, discover the rich complexity of the human family and learn to listen, to share, and to care.

How can we define good art? Do we need to challenge the traditional idea of quality?

I'm not sure there are 'traditional' ideas of quality or artistic excellence, except perhaps for a widespread human appreciation for exceptional craft or skill that an artist may employ.

We owe to the Enlightenment, and especially figures such as Immanuel Kant, many of our ideas of artistic quality and aesthetics. Important as they are, those ideas are partial and incomplete. They reflect the tastes and beliefs of an 18th century European elite, not the diverse societies that make up the contemporary world.

Nothing in art is fixed or permanent. A work's value – monetary as well as a cultural – fluctuates with the passage of time, with social changes, with the person who encounters it. Crucially, art can have no value independent of people.

There is no discernible justification for setting one person's opinion of the value of a work of art above another. That is not to say that there are no standards. Some art is worth much more than most, but the only way we have of deciding that is through discussion that helps us understand how and why we each find (or don't find) value in it. What matters is not the ranking of artists or individual works, but the quality of the debate about important questions that sharing our ideas of worth can enable.



Allow me to insist

It is compelling to observe how European colonial views are deeply rooted in our existence as descendants of colonization. A colonial mentality is part of our collective unconscious. This can be expressed in different ways. Paternalism and the exotification of non-Western cultures are two of them. This is true in virtually every area of knowledge. The arts field both reproduces that logic and creates its own, based on uncritically inherited assumptions relating to concepts such as tradition, aesthetics, quality and the autonomy of the arts.

Here in the Nordics, it has been a major challenge to acknowledge the colonial mentality living under our roofs. Some of the work has already been done in certain academic circles, by scrutinizing the schools and traditions that have been consistently followed with very little or no critical decolonial approaches. Nevertheless, the topic is also hot among art practitioners and cultural workers, mainly those with plural identities.

We are halfway through the **United Nations Decade for People of African Descent**(1), defined to span the period 2015 – 2024. In terms of public policies directed at this particular group, the decade and its purpose have been significantly ignored in Norway. Indeed, most of the politicians in this country have no tradition of paying attention to specific ethnogeographic groups, unless when contextualising them in blame for socio-economic challenges. Yet the United Nations Decade for People of African Descent says:

“At the national level, states should take concrete and practical steps through the adoption and effective implementation of national and international legal frameworks, policies and programmes to combat racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance faced by people of African descent, taking into account the particular situation of women, girls and young males in the following areas: recognition, justice, development and multiple or aggravated discrimination.”(2)

As a Black Indigenous woman in the Western arts field, I incorporate my own experiences in my work, in an auto-ethnographic approach from writing to practice. Two main intentions are part of my experience: to insist and to repeat as ritual. Insisting and repeating are both work methodologies and means of survival.

This makes me think of the mothers in the neighborhood where I grew up in southern Brazil. They were loud, they insisted, repeatedly, until something happened, until somebody

reacted. It is hard to imagine other possible approaches to the challenges that the arts field imposes on us. Therefore, allow me to insist. Allow me to say it again: we are not there yet. Therefore, allow me to say that this is the moment we should pay attention, because changes are happening. But based on whose views and whose paradigms of quality, beauty and autonomy? How will the Nordic perspectives change when the observing gaze is no longer cisgendered, white, Eurocentric and otherwise normative?

This gaze, our 'othered' gaze, is now timidly starting to be present in some boards, committees, councils, and stages. Present but still, colonized by nonverbal rules that keep hindering us with excluding assumptions, such as that we are not ready to tell stories, even the stories only we ourselves know something about. Because it is about our bodies, our minds, our children and our blood. Thus, allow me repeat: the structure of the arts field in the Nordics has not changed. Allow me to admit: the structure of the arts field in Norway is at a standstill. Having been othered by means of language normativity for many years, our Nynorsk theatre feels entitled to colonize the ethno-culturally diverse district of Grorud in Oslo and bring **quality theatre** to its inhabitants. Bodies of color on stage, mostly surrounded by white crews and directors. 'Allies' who systematically benefit from staging stories of othered and racialized beings, and then go forth to the next all-white project. The marginalized body and its oppression have become a token for white feminism in the games of structural power benefits. Some of us are occasionally invited to be present, yet our transgender and gender non-binary siblings, our siblings with disabilities, those with no money, no families, no papers or no bank accounts, the marginalized, are not visible anywhere near.

So, I insist, and I repeat: We are still not visible. Even today, our children lack public role models. We are still struggling to tell our stories with our own voices, and the few of us Black Indigenous Women who are making it in the arts field are mostly lone stars. The higher we reach, the lonelier it gets. Meanwhile, the glass ceiling just gets thicker and thicker.

Every day, I see how my sisters disappear. We are a very few on the bus, in the grocery stores, in the streets of the city center. But the Black presence becomes less and less detectable for each step I take in the direction of my brand-new office spot at the top of a shiny public building.

So, let me ask again: How many Black Indigenous Women of Color do you know in the arts? Are they part of the official canon? Are our buildings, streets, parks or squares named after them? Are their names mentioned in public speeches and tributes? How many are a part of the syllabus in the art history that we study?

It has been a paradoxical dilemma: establish our presence in white spaces, or create spaces of our own?

I want both, thank you very much. We need strong and safe places to debate our in-group problems, free from the white gaze. We need places that allow us to try and fail, where we can experiment without the burden of having to succeed to get a second opportunity, similar to the prerequisites as our white colleagues are given. We need spaces where we can define our practices as art and ourselves as artists, without stereotypical prefixes like 'urban', 'ethnic', 'exotic', 'oriental' or 'Afro'.

We must be present at the heart of established institutional spaces. Because the institutions that have coined the concept of art, its autonomy and the genius of the white male artist, were created and built over the enslaved, mistreated and assassinated bodies of our ancestors. Allow me to insist one last time: we demand to exist on our own terms.



All rhetoric and no practice: Thoughts and reflections from a network participant

We all work with the producing and conveying of stories

Our strength is to read people in a story. Body and voice in one room. Different forms of interaction between rooms and people and their actions. Our work is influenced by the awareness of how to play roles, work with objects and spaces, be part of staged visual compositions, as well as staging site specific events in different types of spaces.

Your voice is important

Freedom of expression, voting rights, freedom of organization, freedom of religion and equality - all important democratic rights. Another important principle in a democracy is the protection of the minority. In a democracy, the majority decides, but it is important that the voices of the minorities are heard, and that their rights are protected. The task of examining oneself is an important part of any Cultural Organisations' work. To ask oneself if there is something you're not understanding, and whether one has put into practice inherited notions that prevent you from observing your surroundings correctly. This kind of self-examination can lead to important self-adjustment.

How are we doing on participation?

In the room the conversation is moving towards frustration. There is a lot of talk about resources that are not utilized or that are used in the wrong way. I wonder: what if the conversation began with a different premise: «Research says that diversity is a must for success»...? But we continue discussing and afterwards we share our thoughts. And everything that does not come up in plenary is shared in conversations during lunch, and it's inspirational and thought-provoking about diversity, goals and opportunities. We know that diversity management demands knowledge, insight and expertise, and that it requires us as a society to learn how to use diversity in the creation of new societal values.

We should also talk about diversity as more than gender and ethnicity.

If we have an understanding that diversity is much more than gender and ethnicity, it will be easier to create a plan for diversity that has an impact on both the business side and the organization. The lesson is that diversity can certainly be related to gender and ethnic origin, but it is mostly dependent on other factors such as the conditions you grow up in, your education and working experience, leisure interests, family situation, whether you have lived abroad or not - in a big city or in the countryside? We need a new language. We need to fill our words with new meaning. Involvement and inclusion has its challenges, but I implore our leaders to always keep these two thoughts in their minds at all times:

1. «I must be aware that my perspective is not the only perspective»
2. «It is my duty to ensure that my perspective is not the only perspective»

What stories do we come from?

I am sitting with colleagues who have come here from wars, crisis, rough personal stories - and high-level art work. Just like the artists in this group, our institution desire an audience with the same kind of personal stories, but how do we communicate with individuals with these kinds of stories? What kind of languages do we use? What are we saying to and about each other? I think that what's being said needs to be established in another space. That the work in general needs to begin in another space.

Salinas was part of two gatherings of Nordic artists with multicultural backgrounds held in Reykjavik, Iceland and Copenhagen, Denmark. The Nordic countries are seen as some of the most democratic countries in the world. It is a form of government where the people decide, but who are «*the people*»? Who is allowed to be part of «*the people*», and what prerequisites must be fulfilled in order for it to be a democracy? The Artist Network group consists of artists who have many different approaches to their art forms. Our background is work in choreography, acting, directing, dance, scenography, music, drama, and literature.

We need a new language.

I have a nice conversation with another artist about rhetoric. We discussed how cultural organizations should have a dialogic and relational approach to communication. Interpersonal communication is essential for us to function well as people and societies. In addition to the language expressing meaning, it also affects how others understand something in a given context. Therefore, the use of language is also meaningful. Words and expressions can carry “baggage” in the form of cultural and ideological associations.

From where do we talk to each other?

I'm thinking about the 'decolonial thinking'. For example Aníbal Quijano.

We organize our power model on the basis of classification systems that are socially and culturally created. We organize societies by categorizing each other by class, race, ethnicity, nationality, sexual orientation, gender and age. We choose patterns and interpret events in an attempt to create a meaningful world, without noticing the power embodied in the classification process. We need these types of classification systems and we create them for our betterment, but at the same time we are caught up in and suffer from them. By creating these systems, we are helping to reproduce power. Thus power becomes an aspect in all human relationships and power shapes the lives of each of us. For Quijano the world is heterosexual, patriarchal and racist. We are trapped in such a system. We reproduce this without thinking. I think that the topics we need to address require that we work in a different way. That we must try to be strict and to challenge ourselves - ask ourselves:

What kind of system am I reproducing now?

I remember an example from literary science. The works of author Virginia Woolf were long underestimated by British academics, and viewed as narcissistic self-centered views from a time when Europe was burning. But they were held in particularly high regard by

feminists, and have in recent decades become recognized as some of the finest literary works ever written - speaking not only to feminists or women, but to everyone.

Everyone's voice is acknowledged in a dialogue.

No power is sought in the dialogue. It assumes that the participants give up power. Not in an absolute sense, because the dialogue also requires people who dare to speak up and defend the dialogue when it is threatened. But the power now exercised is not used to strengthen the individuals's case at the expense of others. It is in the service of the dialogue and the community. And while the debate only allows for one to truly win, the goal of the dialogue is for everyone to come out stronger.

I have to take on responsibility, work towards dialogue, real participation and democracy. I have to contribute with my thoughts. If I think of the world as Quijano claims it is, heterosexual, patriarchal and racist, and that we are trapped in this system and reproduce it without thinking about it - my mind rebels!

I say, resist masculinism and sexism! Confront 'white privilege' and Western centrism! And challenge 'hetero-centrism' and homophobia! I dream of working side by side with my colleagues, regardless of color, ethnicity or affirmative action.

An Inclusive Cultural
Sector in the Nordics

Reflections from the networks

Reflections from the networks

Reflections from the networks

Art Museums Network

Michelle A Tisdel, TrAP

Our Values: Diversity and inclusion should be among the core values of art museums and should influence acquisitions, recruitment, and programming. Diversity and inclusion add value and competence to cultural institutions such as art museums and can make them more socially responsible and relevant to more people.

- It is crucial to:

- Educate leaders and staff about diversity and inclusion.
 - Transform knowledge and awareness about diversity and inclusion into institutional strategies.
 - Operationalize awareness and strategies in basic institutional practice.
 - Prioritize diversity and inclusion by allocating resources for strategies, practices and initiatives.
 - Promote diversity and inclusion initiatives as tools for museum development.

Reflections

Curator Susanne Procopé Ilmonen and Deputy curator Heidi Berthén, Åland Art Museum.

An important lesson. The most important lesson we learned was that art is a universal language, and everyone can use it and make their interpretation. Art museums are a perfect platform for creating meetings and bringing people together. The network collaboration has initiated important thought processes and highlighted difficult questions while enabling the network to connect art museums that could support each other.

Rewarding. It has been rewarding and interesting to meet other colleagues from the Nordic countries to discuss very relevant and timely questions. Although the participating museums differ regarding resources, we still have the same problems and can resolve them in similar ways.

Purpose. The purpose of our project QBEN is to reach new and broader visitors groups by reflecting on the museum's relevance. The goal is to make everyone feel welcome to come in and experience the art. At the same time, we want to broaden the perspective of the museum staff and society. With small resources, it is possible to create a space and a forum for new artists and visitor groups and help make the museum more inclusive. QBEN, the project at Ålands konstmuseum, has created an intimate atmosphere, and the museum has gained new visitor groups.

Art educator Nina Blom Bussoli, Moderna Museet, Stockholm

Sharing experience. The most important part of our network has been the opportunity to exchange experiences about diversity work at our respective museums. It has been interesting to hear both about difficulties, but of course, everything that has been successful. Learning new strategies. Being able to share methods and events but also to receive suggestions for developing my project has been very interesting and rewarding. After our network meetings, I have taken on the experiences and methods of the other participants and felt that I have been more open to testing different ways of working with my group. Having professional guidance that has been able to deepen and problematize these sometimes challenging but important issues has also been beneficial.

Special Advisor Per Odd Bakke, National Museum of Art, Architecture and Design, Oslo

The network conversations have served as a tool for calibrating our museums' assignments in relation to political and cultural movements, and in relation to changes surrounding us in society. Our discussions reinforced existing signals that our museums are not as relevant as they could and should be. The conversations strengthened the notion that art museums resemble mausoleums. For many people, art museums appear as monolithic organizations whose self-image and history make them resistant to change. Important insights. Our museums appear to be a little out of step with a world that, in many respects, changes faster than our institutions do. Through our discussions, I learned that art, architecture and design could have tremendous purpose and impact—if we connect much broader to the educational system, libraries, and social services. Wake-up call. Involving our dedicated contacts at NAV Oslo and working together with them has been an inspiration and a wake-up call. We must recognize the museum as a civic institution in a broad sense. Leadership that uses curiosity as an approach to diversity and inclusion is fundamental for further developing art museums.

Art educators Ragnheiður Vignisdóttir and Guðrún Jóna Halldórsdóttir, National Gallery of Iceland, Reykjavik

A question. At our network gathering in the Åland Islands in November 2018, we discussed the question: "Who do we not see in our museum?" Our answer: New immigrants. They are new to our society, and they are an audience that is challenging to reach. Now, we are participating in a collaborative network where we will develop practical skills to reach new guests, especially people with an immigrant or refugee background.

Reaching Outreach. We decided to collaborate with the Icelandic Red Cross, which has built up a valuable network for immigrants, supporting them and giving them an opportunity to build networks and increase their participation in Icelandic society. Their team invited the National Gallery of Iceland to get involved with the programme Practice makes Perfect. Volunteers and immigrants meet once a week to speak Icelandic, always focusing on a specific topic.

Our approach. At the National Gallery of Iceland, it is important for us to educate ourselves about diversity and inclusion. To have an

open conversation with a specific target group—has been a successful strategy for reaching out and creating a new programme. We also want the project to be rewarding for all parties. The main goal of this project is to develop and sustain relationships with new audiences.

Art educator, Julie Maria Johnsen, National Gallery of Denmark, Copenhagen

YOUR POWER MAKES ME POWERLESS! You can find these startling words written in Kirstine Roepstoerff's artwork Desolation of the Beast (2002) at National Gallery of Denmark. "Power" is one of many issues that we have discussed intensely and extensively in the network. I have found this rewarding and imperative to reflect upon when working with diversity and inclusion. Power—power structures and power relations—is somehow part of the essence of diversity and inclusive strategies. I experience matters concerning diversity and inclusion as a field of tension at museums and in society. Maybe this is so because diversity-and-inclusion work raises questions about power?

Our projects

Art as a language of conversation
Nina Blom Bussoli, Art educator, Moderna Museet, Stockholm

People and partners. My project is based an interest to meet people from different parts of the world and share my love and knowledge about the art and the museum. To reach this new group, I understood that I would need a good partner. The choice fell on International acquaintances, who for many years arranged language cafes around Stockholm, often at museums. I have worked with many different age groups at the museum. Since I often work hands-on in our studio with painting and sculpture, I wanted to offer this group of language learners such an opportunity.

Sharing art and language. From the beginning, the activity was about conversations in the surroundings of the collection and our temporary exhibitions. The conversation gave participants the opportunity to analyze the artworks using their individual linguistic levels.

Exploring insight. It is interesting to hear different ways that we interpret images. I hope and think that meeting with an art educator in an exhibition can offer useful insight into the power and complexity of the art. This shared activity can increase the understanding of what art can convey to all people, regardless of age, gender and background.

Recruitment that mirrors a diverse society
Per Odd Bakke, Special Advisor, National Museum of Art, Architecture and Design

The National Museum of Art, Architecture and Design (Oslo) is developing initiatives that aim to reflect better the diversity surrounding us in society. Initiatives include multicultural fellowship positions, curating exhibitions for a specific target audience and recruiting new talent and museum hosts in cooperation with NAV. The main priority is to achieve a more eclectic staff, and over time, a more diverse audience.

Diversity and inclusion are vital qualities, and the museum has fundamental responsibilities as a civic institution within the humanistic tradition. These strategies are not only a way of accessing a diverse and competent group of people.

Progress is dependent on leadership and a corporate culture that treats everyone equally. This work is not about counting heads, competences, nationalities, cultures, languages or networks in the organization. There is strength in the sum of our differences – and we must learn to extract and capitalize on those qualities for the benefit of our audiences.

SMK KOM - The weekly coffee table inspiring change
Julie Maria Johnsen, Art educator, National Gallery of Denmark

Unique individuals in a diverse society. SMK KOM started in 2017 and is a meeting place in National Gallery of Denmark on Wednesday afternoons. The event serves people who want to improve their Danish and others who want to help them. There is always coffee, tea, conversation, possibilities for meeting new people, and an exchange of perspectives on art and life.

Every Wednesday. Around 50 people, from 16 to 84 years old, have participated. Some people come faithfully, and there are many newcomers weekly. The community includes visitors from China, Sudan, Eritrea, Syria, Iran, Iraq, Bulgaria, Lithuania, White Russia, Brazil, Morocco, France, Sweden, Australia, Argentina, Spain and beyond. Participants have come to Denmark for a variety of reasons and have varied educational backgrounds. Some of them love art and others had never visited art museums.

Meeting a need and desire. The project emerged after several years of cooperation with language schools, the municipality and NGOs to support migrants, refugees and institutions working with integration processes. In different educational projects, participants requested more museum visits, coffee, language learning, networking and more art!

A new museum community. SMK KOM also gave us a chance to examine how this new museum community would affect museum practice and helped us reflect on our role in Danish society. Could this community enable us to be relevant to more people? And yes, it could. It can. On many levels, SMK KOM has contributed to institutional development at National Gallery of Denmark. The cooperation with new users has raised awareness about blind spots, museum codes and how exclusion relates to communication, educational activities, exhibitions and other museum practices. SMK KOM continues to be a valuable laboratory and a weekly coffee table inspiring change.



National Gallery of Iceland



A participant who fled the war in Syria made this clay figure after his encounter with Giacometti at Moderna Museet. He believed that his figure had a suitcase in his hand but had lost parts of himself on the long journey to Sweden.

Reflections from the Nordic Library Network 2017-2019

Vibeke Nielsen, Royal Danish Library

The purpose of the network is to share experiences and best practice across the Nordic countries on language cafes and similar offers at public libraries.

In order to optimize cross-Nordic exchange of experience, the meetings are conducted as mini-seminars with a presentation of best practice from Nordic countries other than the host country as well as experience exchange sessions. The network meets twice a year and communication between meetings takes place at Basecamp.

The participants in the network meetings have worked on various themes such as how to get the most benefit from participating in a network, recruiting and retaining volunteers, starting up and running language and lesson cafes. At the meetings, there was also knowledge sharing about research in the field, outreach to various target groups, projects and best practice in Nordic public libraries with a broad portfolio of inclusive actions such as women- and children activities, storytelling, story collecting, job seeking, courses in citizenship and help with everyday management in the society.

Facts about the Nordic Library Network:

- 5 meetings have been held in Bergen, Reykjavik, Stockholm, Copenhagen and Helsinki
- There are 108 members in the network per. 17.10 2019
- 6 members have resigned from the network since the beginning in 2017
- 121 have attended the first four meetings

Why the Nordic Library Network is important:

- The public libraries have a high degree of credibility in the target group.
- The Public Library is a free public space with local anchoring - approx. 50% of other ethnic background come to the library at least once in a quarter.
- Studies show that immigrants and descendants feel that the library gives them help and knowledge of the community and, for example, education. (Migration och språkli mångfald, Kungliga Biblioteket, 2018 <https://bibliotekssamverkan.blogg.kb.se/files/2017/10/Migration-och-spr%C3%A5klig-m%C3%A5ngfald-6.6-2017-376-1.pdf>, Medborgerskab og mønsterbrydning, Danmarks Biblioteksforening, 2017 <https://www.db.dk/files/Rapport%20Medborgerskab%20og%20m%C3%B8nsterbrydning%202016.pdf>)
- The network actively contributes to support refugees and immigrants to use the public libraries on equal terms with other citizens in the Nordic countries by participants learning from each other and further developing the public libraries' offerings. This was confirmed by a mid-term review in which all respondents answered that they returned home with new inspiration and 50% have used this inspiration in their own library.
- It is important to get inspiration from other countries in order to keep developing new services. The social conditions in the Nordic countries are comparable, which is why best practice across national borders is easier to implement in public libraries.

- At least 75% of the public libraries in the Nordic region offer language stimulation. As an eksempel 87,9% og the libraries in Denmark offer language stimulation and 37,7% offer language café, Biblioteksbarometer for folkebiblioteker, Slots- og Kulturstyrelsen, 2018 https://slks.dk/fileadmin/user_upload/SLKS/Omraader/Kulturinstitutioner/Biblioteker/Biblioteksstatistik/Biblioteksbarometer_2018.pdf)

The most important learning in the Nordic Library Network is the way to work:

- in our own projects, where we are more conscious about prioritizing user influence and initiating initiatives that address stated needs in the local areas.
- with volunteers (mainly pensioners and students at public libraries) where we have exchanged experience on how to recruit, retain and develop mutual benefits.
- with networks where we have learned to use active listening as a method, which gives insight into new ways of doing things and participants gain valuable sparring on their own issues.

Recommendations from Nordic Library Network:

- Use the public libraries to integrate refugees and immigrants into the community. The public library is a sanctuary for the target group, and they use it a lot.
- One of the great strengths of public libraries is that they are locally rooted, and they cooperate extensively with other local institutions and organizations. It is important to create a good framework for the public libraries to develop new initiatives with national and local partners.
- Experience shows that a coordinator is needed to run a Nordic network. Hence it is important to have financial means to exchange best practice across national borders in the Nordic countries.



National Gallery of Iceland

Kulturkorttilbudene

Kaikukortti

With a community card an employee can get a free ticket when arranging a group visit for Kaikukortti cardholders. With the Kaikukortti card one can obtain free admission to theatres, festivals, adult education center courses or museums. Kaikukortti is available for customers of the social welfare and health communities that are part of the Kaikukortti networks. It is meant for young people, adults and families who are financially hard pressed and who are, for that reason, unable to attend cultural events or courses. Kaikukortti is distributed for example in immigrant services, in adult social work and in sheltered and supported housing, and won the Best Practice award 2018 by Talentia Union of Professional Social Workers.

Kulturkortet Hedmark

Kulturkortet Hedmark is a culture card targeted for young people between 13 and 21. The card is free and gives benefits like reductions in prices of tickets (e.g 20 kr cheaper movie tickets or reduction in opera tickets from 450 NOK to 50 NOK). The card is valid only in cultural and sport organizations in the Hedmark area. 1700 cards were distributed and used 6000 times during 2017.

Kulturkompis

The *Kulturkompis* (Culture buddies) concept was founded 2016 by Studieförbundet Bilda. The idea is to form a group and introduce culture and new friends to immigrants with the help of native Swedes. The group, consisting of 2 native and 2 immigrant members who are older than 16 years, gets free tickets from cultural actors for entering theatre, movies or concerts. Currently (10/2019) in Sweden, there are 1541 culture buddies, 19 municipalities and 157 cultural actors involved.

Opplevelsekortet Norway

Opplevelsekortet (Adventure card) was launched in Norway in 2009. It gives young persons in low-income families free access to cultural activities, sports and other activities. The card is granted by NAV (Arbeids- og velferdsetaten: Norwegian Labour and Welfare Administration) and it is in use in 70 municipalities out of 422 in Norway.

Kre-hälsa Dalarna

Cre-health is a result from a project about culture and health as a possibility to broaden the market for entrepreneurs within the field of Cultural and creative industry. The 10-12 participants who are unemployed or on long-term sick leave gathers 10 times; 2 times within 5 different art-fields: voice, movement, photo/film, drama and painting. A project leader participates in all ten meetings and a certified artist works with the group twice. The project trains the artists to work for the project: culture and health related topics with theoretical and practical views.



The National Gallery of Iceland, through its partnership with the Icelandic Red Cross, welcomes participants of "Practice makes perfect" to the museum for language training and conversations about art.



At Moderna Museet in Stockholm, a participant from Bolivia made this painting representing his home town, where the ground is fertile and the weather is mostly sunny

Kaikukortti kaikuu

Time: 7/2018–12/2018

Responsible body:
Culture for All Service

Background;
Different tools and card models have been created in the culture sector in the Nordic countries to diminish inequality and support inclusion.

Culture for All organized a two-day networking meeting in Oslo for seven persons (3 from Finland, 2 from Sweden and 2 from Norway) in November 2018. The aim of the meeting was to gather organizations and people working with different models around financial and social accessibility of cultural services and with cultural participation and cultural rights of asylum seekers and migrants in Nordic countries and to support cooperation. The aim was to share information, knowledge, models and experience on concrete tools and models created in the Nordic countries regarding financial and social accessibility of cultural services and supporting cultural participation of asylum seekers and migrants in the Nordic countries. An expected outcome of the exchange was to start a Nordic network with professionals around this topic that would support all parties involved to develop and analyze their own models in use.

- During the first day 28.11.2018 there was a network meeting and a round table discussion between the five different models to share experiences and plan the future cooperation.
- The second day 29.11.2019 was used to visit cultural institutions/organizations, experts and cultural policy makers working with financial and social accessibility and with questions related to cultural rights and possibilities of asylum seekers and migrants in the Oslo region. The visited organizations were the EAPN Norway Velferdsalliansen and Library Biblo Tøyen.

Information shared about the different Nordic models, similarities and differences

Research shows that people living with low income face financial obstacles in using cultural services (Hyvinvointia myös Kulttuuri- ja liikuntapalveluista, Sokka ym.2014; Köyhyys – syitä ja seurauksia, EAPN Fin 2017). For cultural institutions, reaching out to non-users is a common goal (Lindholm 2015), for example because of the heavy public funding the institutions receive in the Nordic countries. Public support should be directed to cultural activities which are in reach of everyone, not only for people in good wealth.

Nordic Artists with multicultural backgrounds

Initiated by Dansk Kunstnerråd
Anne-Mette Wehmüller & Caja Petersen

15 artists participated in meetings
in Denmark and Iceland

The artistic network “Nordic Artists with multicultural backgrounds” should be seen as a desire to promote an inclusive Nordic public arena, where both new and established artists with immigrant and/or refugee backgrounds are lifted into the public debate and given the opportunity to share their experiences and background through workshops and artist meetings.

Through Nordic arts- and culture organizations, a team of professional artists was recruited, who offered both thoughts on their art discipline and their multicultural background.

The network of artists from Norway, Sweden, Denmark, Iceland, Greenland and Åland met in Copenhagen, Denmark for their first meeting, and on Iceland for the second.

Thoughts from Copenhagen

It turned into an interesting conversation about their paths as artists and the prejudices encountered as multicultural. The network's importance for society as a whole lies primarily in the fact that the participants can challenge existing cultural barriers and can change their position from challenged artists to actors who have the will and power for create change. In addition, the network can insist that the starting point should be in the specifics, and perspective of more cultures should be taken into account in the public debate. This is very much needed in today's society - and the Nordic countries can act as pioneer countries in this process.

It is essential that there is respect for traditions and a knowledge of what religions, the religious and the spiritual mean to people. By promoting networks like these, you can secure knowledge about tradition and experience-based cultural experiences and challenge existing norms in the Nordic countries. The most important lesson in the network is the understanding of the different structures in the Nordic countries within the arts and cultural field and the understanding of the professionalism in art. «We are not just refugees - we also have experience from education, jobs, etc.» The network has proposed several concrete ways in which they would like to influence decision-making, including:

- It is essential that artists with multicultural backgrounds are part of decision-making in organizations and at a political level. We should increase the number.
- Invest in this area and create more social media platforms that support meetings and networks that work in the intersection of arts, culture and the north.
- More funding opportunities and longer-term networks and exchange of experience in the Nordic region.
- No applications by name when applying for funds etc. (anonymous project applications).
- There is need of a Nordic intercultural council, which seeks to promote the conditions for artists with multicultural backgrounds and at the same time make the potentials visible. Among other things, a directorate for professional artists with a multicultural background was suggested.
- An ombudsman for arts and culture in the Nordic countries was suggested.
- The continuation of Artists with multicultural backgrounds through cross-artistic performance activity in the Nordic cities was suggested

Kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnet ^(NO)

Ragnhild Skille, rådgiver i Norsk kultur-skoleråd og prosjektleder for KIL.

Kulturskoler i Skandinavia har mange av de samme utfordringene og mulighetene når det kommer til det å bidra til mer inkluderende lokalsamfunn. I prosjektet Kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnet (KIL) har man i to år samarbeidet om å finne enda bedre praksiser ved å dele erfaringer, prøve ut tiltak og bygge kunnskap og kompetanse.

Samlingene har gitt gode resultater. Prosessene har vært ledet av prosessleder Niels Righolt fra CKI (Center for Kunst og Interkultur). Niels har vært en viktig medspiller, en proff prosessleder og en stor ressurs for utviklingsarbeidet i KIL.

Prosessene i KIL har handlet om å løfte fram erfaringer, kompetanse og kunnskap, og sammen se hva som skal til for å komme videre i utviklingen der kulturskolene kan ta i bruk uforløst potensial i det å skape inkluderende lokalsamfunn.

Ideen til et slikt prosjekt oppsto i Norsk kulturskoleråd og vokste seg fram i samtaler mellom det norske kulturskolerådet og dets søsterorganisasjoner i Sverige (Kulturskolerådet) og Danmark (den gang DAMUSA).

For Norsk kulturskoleråds del var et samarbeidsprosjekt som dette helt i tråd med strategien Norsk kulturskoleråd har laget innen fokusområdet Inkludering, flyktninger og utenforskap.

Etter samtaler mellom representanter for Norsk kulturskoleråd og Silje Eikemo Sande, prosjektleder for «Inkluderende kulturliv i Norden» ble det så opprettet et prosjekt for å ivareta de behovene og ønskene kulturskolesektoren i Skandinavia har. Tidsrammen ble satt til to år. Det har handlet om inkludering inn i kulturskolen, men også om det å utvikle kulturskolen til å bli en ressurs for inkludering i lokalsamfunnet. Gjennom støtten fra «Inkluderende kulturliv i Norden» har nettverket vært samlet to ganger årlig. Den første samlinga med kulturskoleledere og skoleeierrepresentanter fra ti skandinaviske kommuner ble arrangert i Oslo desember 2017.

Tre sentrale tematikker

Et bakenforliggende premiss i utviklingsarbeidet var at det fins verdifulle erfaringer og refleksjoner av forskjellige slag i kulturskolene, og at det kan være hensiktsmessig å starte i kulturskolenes egen praksis, og ut fra dette reflektere over hvilke barrierer som kan forhindre kulturskolene i å bli bedre som inkluderende kraft i lokalsamfunnet. På den første samlinga i Oslo fikk man blant annet klargjort at både hindringene og mulighetene er mange, og dette ble sortert under tre tematikker:

1) Politikk og argumentasjon. Er kulturskolenes potensial for inkludering tilstrekkelig formidlet og forstått, slik at politikere og andre policy-beslutningstakere vet å utnytte dette?

2) Struktur og ledelse. Hvilke ledelsesgrep kan gjøres for å utløse kulturskolens potensial? Hvilke hindringer kan overvinnes gjennom endringsledelse og innretning av kulturskolens tilbud alene eller i samarbeid med andre instanser, slik at kulturskolen kan inkludere flere, og bli en inkluderende kraft i kommunen?

3) Pedagogikk og didaktikk. Er det mangel på kunnskap og kompetanse hos kulturskolens pedagoger som hindrer kulturskolene i å ta større del i arbeidet med å bygge gode, inkluderende lokalsamfunn? Fins det bedre måter å dele de erfaringene og den kompetansen som kulturskolepedagogene innehar? Hvordan kan utdanningsinstitusjonene bedre forsyne kulturskolene med godt innrettet kunnskap, og hva er det denne kompetansen egentlig består av?

I KIL-nettverket har det vært jobbet tett, og erfaringer av alle slag har blitt delt. Det er utviklet høy tillit mellom deltakerne, hvilket er viktig når en skal utvikle et område der mange føler seg usikre. Nå skal også erfaringene fra KIL komme andre kulturskoler til del. Både prosjektledelsen og de involverte kulturskolene har målet klart: Bistå skandinaviske kulturskoler til å bli bedre i sitt arbeid med å skape inkluderende lokalsamfunn.

- 1 Kulturskolen som inkluderende kraft i lokalsamfunnet (KIL) - et kulturskoleutviklingsprosjekt på ledernivå.
- 2 Ledere fra ti kulturskoler i Norge, Sverige og Danmark har møttes to ganger årlig i prosess omkring hvordan kulturskolene kan utnytte sitt potensiale som inkluderende kraft i lokalsamfunnet.
- 3 Prosjektet ble støttet av Inkluderende kulturliv i Norden og Norsk kulturskoleråd (gjennom prosjektledelse). Hver av de involverte kommunene har bidratt med betydelig grad av egeninnsats.
- 4 Kommunene som har vært med: Larvik, Malvik, Ringerike, Tromsø (Norge), Halstahammar, Simrishamn, Vara (kun 2018)(Sverige), Brøndby, Tønder, Aarhus (Danmark).
- 5 Som en del av prosjektet er det også dannet et nettverk (KIL-forsk) av ph.d.-studenter og forskere fra flere av de tre landenes universitet og høyskoler.
- 6 KIL-forsk har fungert som en ressursgruppe og har deltatt på flere av KIL-samlingene

Do you want to increase diversity? Pay people for the job they do

Thomas Talawa Prestø leads the network Critical Friends. After many years in an overwhelmingly white culture industry, he is clear: There is no quick fix to increase cultural diversity in the culture industry. However, he has a couple of good tips:

Critical Friends is a network of artists from all of the Nordic countries, who all have a multicultural background and strategic diversity skills. The aim of the project has been to help those engaged in the arts to develop strategies for a more inclusive culture sector. They will be sharing the results at the conference Nordic Dialogues. Prestø is also the artistic director of the dance ensemble Tabanka, and works on audience development at Dansens Hus in Oslo.

What exactly is a critical friend?

“A critical friend is an ally who wishes the best for the project. Someone who brings in their skills, provides input and constructive criticism in order to achieve objectives.” For the last three years, the group has provided constructive criticism to Nordic culture schools, museums and libraries, among others. Critical Friends has also collaborated with arts councils and political leadership in the Nordic countries. This has provided the group with a unique overview of the trends, potential and challenges within the culture industry.

Find out what skills you need

One of the most significant challenges comes from leaders who do not know what they need. “In general, we see that many believe they can simply take a course or be given a quick briefing. Or just be sent a single sheet of recommendations or a formula to use – and everything will be so easy. Leaders must understand that there is not necessarily a quick fix available to increase diversity within their institution,” says Prestø. “It must be acknowledged, to a far greater degree, that working with diversity and ethnicity is a specific skill set.



Thomas Talawa Prestø er leder for Critical Friends



Alexander Montgomery-Andersen (Greenland), Jeanette Ehlers (Denmark), Ninos Josef (Sweden), Sandra Mujinga (Norway), Nayab Ikram (Åland Islands), Nermine El Ansari (Iceland) and Kemê Pellicer (Finland) participate in the Critical Friends network.

A skill set that takes time to build up; and a skill set that should be given emphasis in the appointment process and in project management.”

Stop asking people to work for free

“Couldn’t you simply give me a list of eight people you could recommend?” When you ask people to use their time, their skills and network, that they have likely spent many years in building up – you need to pay them for the work they do, emphasises Prestø. “But you are so passionate about it!” This is experienced by everyone at Critical Friends and many of those they work with. Diversity in the entire culture sector is actually driven by the voluntary efforts of black people, and without them, even good intentions fall by the wayside.

Stop asking for a ‘friendly turn’ and get yourself a critical friend

After three years, Critical Friends has acquired a great deal of knowledge from throughout the Nordic countries, that they will share at the conference Nordic Dialogues on 2–3 December. “We have been able to examine diversity processes across national borders and in many different cultural sectors simultaneously, and have been able to compare best practices, and the pros and cons of the ways in which the different countries have set up their own arts sectors.” “With the overview that Critical Friends has acquired, it is both extremely interesting and a fantastic resource that we hope these sectors will be able to utilise, also after the project has ended.” Thomas Talawa Prestø has extensive experience of the Norwegian arts sector. His multi- ethnic heritage and experience of working in “white” spaces in a “black” body has characterised his artistry as a dancer and choreographer. He is known for developing the Talawa technique, based on African and Caribbean dance forms. With the Tabanka Dance Ensemble he has reached out to more than a quarter of the Norwegian population, had three premières at the Norwegian National Opera and Ballet, two seasons at Dansens Hus and toured ten countries. Prestø sits on the boards of Scenekunstbruket, Balansekunst, Oslo World, Norske Dansekunstnere and is a jury member of the annual Publikumsprisen, awarded by Norsk Publikumsutvikling.

Nordic Dialogues

Nordic
Dialogues



KULTURRÅDET
Arts Council
Norway

www.kulturradet.no
post@kulturradet.no

Mølleparken 2
0459 Oslo 21