

Å spille hvit

En kartlegging av melaninrike skuespilleres erfaringer ved Nationaltheatret 2019-2024



UTSI//DANBOLT AS 2024
Maria Utsi og Mathias Danbolt

Takk til Nationaltheatrets ledelse og ansatte som har gått inn i dette arbeidet med modighet, grundighet og tillit. Og takk til våre informanter som raust og åpent har delt sine erfaringer med oss.

INNHold

1. Intro	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Å forske på mangfold: Teoretiske overveielser	6
1.2.1. Å definere og identifisere minoriteter	6
1.2.2 Mangfoldsforskning	7
1.2.3 Den kvantitative forsknings kategoriseringsangst	9
1.2.4 Fargeblind ideologi	13
1.2.5 Etnisk og etnisk norsk	15
1.2.6 Hvite og melaninrike	16
1.3 Metode	18
1.3.1 Beskrivelse som metodisk inngang	18
1.3.1 Avgrensning og utvalg av informanter	20
1.3.2 Kvalitative intervjuer	20
1.3.3 Analysestrategi	22
1.3.4 Anonymisering - og spekulasjoner	24
2. Minoritetserfaringer	25
2.1 Å alltid stå alene	25
2.1.1 Mangfoldsalibi	26
2.1.2 Følelsemessig og faglig merarbeid	28
2.1.3 Tilhørighet og eierskap	31
2.2 Rom til å feile	34
2.2.2 Å være ekstra bra	39
2.2.3 Rasial utmattelse	41
2.2.4 Et hvitt rom	44
2.3 Skuespillerfaglig utvikling og bredde	47
2.3.1 Husdramatiker Camara Lundestad Joofs produksjoner	52
2.3.2 Strategisk separatisme	53
2.3.3 Oppfølging og understøttelse	57
3. Strukturelle betingelser, barrierer og konsekvenser	61
3.1 Ledelse, kompetanse og rom for refleksjon	64
3.1.1 Teaterledelsens fokus, mangfoldsinteresse og -kompetanse	65
3.2 Rollebesetning	67
3.2.1 Ensemblestruktur	75
4. Avslutning og oppsummering	76
4.1 Avlesning og anerkjennelse - å stå i ubehaget	76
4.2 “Det ledende teateret i Norge”: Om nasjonal rolle og selvforståelse	79
Litteratur	84
Om UTSI//DANBOLT	89

1. Intro

**“De tenker på mangfold som en holdning, alle er for. Men holdning har ingen verdi hvis den ikke manifesteres som handling. Stort sett overalt er alle for mangfold, men de sier det, og så går vi videre, og man skriver det gjerne inn i rapporter og strategier. Og Nationalteatret har jo disse mangfolds-prosjektene. Problemet er bare at mangfold er ikke et prosjekt, men en prosess som er never ending.
– Informant, Nationalteatret.**

1.1 Bakgrunn

UTSI//DANBOLTs arbeid med mangfold på Nationalteatret startet i 2021 etter henvendelse fra teaterets direktør Marta Færevaaag Hjelle. Med utgangspunkt i vår metodiske tilnærming med fokus på strukturelle og langsiktige endringsprosesser, startet et omfattende kartleggingsarbeid i institusjonen. Prosessen besto av workshops med alle ansatte, hvor vi gjennomgikk grunnleggende mangfoldsteori og holdt dialogmøter med fokus på å kartlegge teaterets eksisterende praksis og selvforståelse. Vi deltok også på husmøte med alle ansatte, hvor vi arrangerte avdelingsvise gruppearbeid. Denne prosessen kulminerte i rapporten “Mangfold på Nationalteatret” som ble overlevert teaterets ledelse høsten 2022.

I rapporten gjennomgikk vi også Nationalteatrets historie med mangfoldsarbeid over de siste 20 år og pekte på følgende:

Nationalteatrets Mangfoldsstrategi (2008-12) reflekterer at teateret var tidlig ute med å identifisere sentrale strukturelle utfordringer i feltet, og handlingsplanen er full av gode ideer til tiltak. Selv om teateret har arbeidet aktivt med elementer av denne strategien både under og etter den fireårige strategiperioden (her i blant vedvarende fokus på samarbeid med det frie feltet, og arbeid med oppsetninger som kan tiltrekke andre demografiske publikumsgrupper enn det såkalte

‘kjernepublikum’), vitner vår kartlegging om at selve strategien synes å ha gått i glemmeboken, vedvarende oppfølging og utvikling av handlingsplanen har uteblitt, og at tiltak for å styrke mangfold har vært sporadiske snarere enn strukturelle. Det vesentlige ‘generasjonsperspektivet’ for å arbeide med mangfold som strategiplanen fra 2008 fremhevet har med andre ord ikke blitt fulgt opp.¹

Rapporten viste videre til hvordan dagens arbeidspraksis og prioriteringer ved teateret skaper et svært begrenset rom for å prosessere minoritetserfaringer og aktivere minoritetskompetanser. Den første rapporten undersøkte hvordan interne strukturer kan være til hinder for å aktivere og forhandle en bredde av ulike erfaringer, kunnskaper og perspektiv, både kunstnerisk og organisatorisk. Dette fokus og de gruppesamtaler med ansatte som la grunnlaget for undersøkelsen, hadde ikke som mål å kartlegge individuelle minoritetserfaringer i institusjonen. Samtidig ble det i prosessen tydelig for oss at dette ville være viktig for det videre arbeidet med mangfold på Nationalteatret. Avslutningsvis i rapporten argumenterte vi derfor for behovet for å igangsette en egen kartlegging av minoritetserfaringer ved teateret, for å gi et mer dyptgående bilde av institusjonens evne til å reflektere, aktivere og styrke internt mangfold:

I denne prosessen har vi ikke kartlagt individuelle erfaringer med marginalisering og ekskludering på bakgrunn av kjønn, seksualitet eller kulturell bakgrunn. Vi mener imidlertid at det er av særlig stor viktighet at ledelsen umiddelbart legger til rette for å prosessere de minoritetserfaringene og -utfordringene som finnes på teateret i dag, med mål om identifisere potensielle strukturelle problemstillinger. Vårt materiale inneholder en rekke eksempler på hvordan ansatte med minoritetsbakgrunn har opplevd utfordringer i møte med Nationalteatrets tradisjoner, arbeidsmiljø og praksiser. Vår klare anbefaling, for å sikre trygge og gode rammer for alle ansatte, uavhengig av bakgrunn, er derfor å igangsette en kartlegging av minoritetserfaringer internt snarest.²

Rapportens anbefaling ble fulgt opp av teatrets ledelse og en bred kartlegging av minoritetserfaringer ved Nationalteatret ble derfor initiert høsten 2023.

¹ Maria Utsi og Mathias Danbolt, “Mangfold på Nationalteatret”, intern rapport. Oslo: Nationalteatret, 2022, s. 5.

² Ibid., s. 49.

2.2 Å forske på mangfold: Teoretiske overveielser

1.2.1. Å definere og identifisere minoriteter

Da vi fikk i oppdrag å gjennomføre en kartlegging av minoritetserfaringer på Nationalteatret, ble spørsmål om avgrensning umiddelbart viktig. Det finnes mange ulike minoritetsposisjoner og -erfaringer ved teateret, og flere forskjellige måter å italesette dette mangfoldet på. Dagens kulturpolitiske diskurs tar ofte utgangspunkt i et skille mellom “synlig” og “usynlig” mangfold. “Synlig” mangfold kan henviser til aspekter som “kjønnsuttrykk, alder, etnisitet, hudfarge, synlig funksjonsnedsettelse, klesstil, religiøse symboler, dialekt og aksent”, mens “usynlig mangfold” kan vise til “kjønnsidentitet, usynlig funksjonsnedsettelse, fysisk og psykisk helse, seksuell orientering, nasjonalitet, sivilstatus, livssituasjon, omsorgsoppgaver, erfaringer, familiebakgrunn, økonomi, politiske standpunkter, tro, livssyn, verdier, egenskaper, talenter, interesser og erfaring”.³ På en institusjon som Nationalteatret finnes forskjellige former for “synlig” og “usynlig” mangfold. Alle disse posisjonene, som også kan være sammenfallende, vil kunne bidra med kunnskap om og perspektiv på forvaltningen av forskjellighet i institusjonen. Noen former for forskjellighet er samtidig mer utsatt for negativ forskjellsbehandling og diskriminering enn andre.

I våre samtaler med medarbeidere på Nationalteatret i løpet av prosjektets første fase, møtte vi et tydelig ønske fra ulike grupper ansatte, om å diskutere spørsmål om representasjon, og det flere så som institusjonens manglende evne til å “speile” det såkalte kulturelle mangfoldet i det norske samfunnet både på scenen, bak scenen og blant publikum. Spørsmål om eksklusjon og marginalisering knyttet til tematikker som “norskhet”, “hvithet”, “likhet” og “flerkulturalitet” kom ofte opp i gruppesamtalene, og flere medarbeidere påpekte at de var usikre på hvilke ord og begreper som var passende eller dekkende å bruke om de problemstillingene de søkte å adressere. Mange ansatte delte også egne erfaringer og/eller beskrivelser av hendelser de hadde vært vitne til som knyttet seg til spørsmål om forskjellsbehandling, diskriminering og rasisme i relasjon til kroppstegn som hudfarge. På bakgrunn av dette anbefalte vi ledelsen på Nationalteatret å avgrense denne kartleggingen av minoritetserfaringer i institusjonen til melaninrike skuespillere (vi vender tilbake til bruken av ordet “melaninrik” i eget

³ Balansekunst, “Ordlister: Mangfold”, <https://www.balansekunst.no/ordliste>.

avsnitt under). Denne avgrensning betyr at de minoritetserfaringer som omtales i denne rapporten ikke kan eller er tenkt å gi et representativt eller uttømmende innblikk i utfordringer knyttet til ”synlig” og ”usynlig” mangfold på Nationalteatret. Rapportens fokus på erfaringer til melaninrike skuespillere betyr ikke at Nationalteatret ikke også bør iverksette undersøkelser av andre minoritetserfaringer ved institusjonen. I lys av de infrastrukturelle utfordringene med universell utforming og tilgjengelighet som i dag finnes i flere av bygningene tilknyttet Nationalteatret, så som Hovedhuset og Torshovteatret, vil det for eksempel være særlig relevant å analysere både arbeidsbetingelser og publikumsgrensesnitt for mennesker med funksjonsvariasjoner. Vårt fokus på melaninrike ansattes erfaringer er med andre ord ikke et forsøk på å redusere undersøkelsen av mangfold til synlige kroppstegn som hudfarge. Avgrensningen er derimot motivert av en overbevisning om at *spesifisiteten* i de strukturelle utfordringene og barrierene som forskjellige synlige og usynlige minoriteter opplever, risikerer å forsvinne i undersøkelser som søker å kartlegge ”mangfold” bredere, og ikke minst spesifisiteten i de utfordringer og barrierer som melaninrike ansatte møter. Et blikk på eksisterende forskning på mangfold i kulturfeltet generelt og teaterfeltet spesielt i Norge kan tydeliggjøre dette.

1.2.2 Mangfoldsforskning

Det finnes ingen veletablert forskningstradisjon for å kartlegge mangfolds- og minoritetserfaringer i norsk kulturliv. Rapporten “Kartlegging av kunst- og kultursektorens arbeid med mangfold” (2022), utarbeidet av Rambøll Management Consulting på oppdrag fra Kulturrådet, presenteres for eksempel som den første brede kartlegging av arbeid med mangfold i Norge.⁴ Selv om det ikke finnes omfattende forskning på hvordan man arbeider med mangfold i det norske kulturfeltet – og spesielt ikke hvordan dette arbeidet oppfattes av minoriserte aktører – har mangfold som tematikk vært et viktig kulturpolitisk satsningsområde i Norge i flere årtier, med statlig initierte programmer og prosjekter som Mosaikk (1998) og Mangfoldsåret (2008) som viktige eksempler. Noen av de mest vesentlige dokumentene som beskriver betingelsene og utfordringene for mangfoldsarbeid finnes også i evalueringer av disse programmene.⁵

⁴ Rambøll Management Consulting, “Kartlegging av kunst- og kultursektorens arbeid med mangfold”. Oslo: Kulturdirektoratet, 2022, s. 2: kulturdirektoratet.no/vis-publikasjon/-/kartlegging-av-kunst-og-kultursektorens-arbeid-med-mangfold.

⁵ Se for eksempel Anne-Britt Gran, *Mosaikk – Når forskjellen forener: Evaluering af programmet for kunst og det flerkulturelle samfunn*. Oslo: Norsk kulturråd, 2002 og Erik Henningsen, Odd Are

I sin evaluering av Mosaikk-programmet, som var etablert for å bidra til at kulturinstitusjoner bedre kunne reflektere et "flerkulturelt" Norge, påpeker Anne-Britt Gran at en viktig forhindring i utviklingen av mangfold på norske kulturscener er en arv fra det hun beskriver som den "institusjonelle rasisme" i vestlige kulturinstitusjoner:

Rasismen i dette feltet er ikke slem eller villet, den er grunnleggende institusjonell: Selv om hver enkelt aktør ikke er intensjonelt rasistisk, fører regler, normer og handlinger i feltet til rasistiske konsekvenser. Og den institusjonelle rasismen er som trollet i trolldeigen helt umulig å skille fra trolldeigens fremste egenskap: forvandlingen. Den institusjonelle rasismen ligger nedfelt i enhver smakdom, i ethvert kvalitetskriterium og i enhver byråkratisk formulering. Den er brillene vi ser kunsten med, og objektivet som justerer vår kritikk.⁶

Gran fremhever tre sentrale aspekter som opprettholder, naturaliserer og legitimerer forskjellskapende betingelser i kulturfeltet: 1) "en vestlig forståelse av kvalitet, spesielt knyttet til autonomiestetikk", 2) "en vestlig forståelse av profesjonalitet som knyttes til bestemte autoriserte utdanningsinstitusjoner", og 3) "en vestlig genreforståelse (med bestemte genrekrav) som ekskluderer det som ikke kan innordnes i denne".⁷

På tross av at "mangfold" har forblitt et kulturpolitisk satsningsområde siden 1990-tallet, har det skortet på forskning som har forsøkt å spesifisere og utrede hvordan den "institusjonelle rasisme" som Gran identifiserte i 2002 er virksom i norske institusjoner, og ikke minst, hvilke konsekvenser dette har for både hvite og melaninrike aktører i feltet.⁸ Mangelen på oppfølging av Grans kritiske observasjoner kan knyttes til flere

Berkaak og Sigrid Skålnes, *Mangfoldsåret: Muligheter og motsigelser i politikken for et flerkulturelt kulturliv*, NIBR-Rapport 2010:18.

⁶ Gran, *Mosaikk*, s. 82.

⁷ Gran, *Mosaikk*, s. 82. For en diskusjon av Grans rapport, se Anna Meera Gaonkar og Cecilie Ullerup Schmidt, "Separatistiske fællesskaber af racialiserede kunst- og kulturarbejdere i Norden", *Felleskap, konflikt og politikk: Spenninger i kunst- og kulturfeltet*, red. Anne Ogundipe og Arild Danielsen. Bergen: Fagbokforlaget, 2024, s. 113-114.

⁸ Et unntak fra den kvantitative forskningsfokus som vedrører mangfold i teaterfeltet finnes i Sofie Anna Røgers masteroppgave "Nasjonalt i går, i dag og i morgen. En kvalitativ studie av identitetskonstruksjon på Nationaltheatret" fra Universitetet i Sørøst-Norge i 2023. Røgers oppgave er basert på kvalitative intervjuer med syv ansatte fra forskjellige avdelinger med fokus på institusjonens identitetskonstruksjon, og oppgavens analytiske tilgang trekker både på organisasjonsteoretiske og bedriftsøkonomiske perspektiver. Mangfold er en tematikk som trekkes frem av enkelte av informantene, blant annet med henvisning til mangfoldsarbeidet som UTSI//DANBOLT gjennomførte

overlappende faktorer, deriblant en kvantitativ vending i forskning på mangfold i det norske kulturfeltet, som har vektlagt målbare faktorer og tall, samt effektene av den “fargeblinde” ideologien i Norge, hvor det å ikke rette fokus mot rasiale kroppstegn – som hudfarge – forstås som en ikke-rasistisk handling. For å forstå hvorfor kunnskapsgrunnlaget om mangfoldsarbeidets utfordringer og effekter i norske kunst- og kulturinstitusjoner er så begrenset, og hvorfor problemstillinger knyttet til det Gran beskrev som “institusjonell rasisme” lenge har vært tett på fraværende, kaster vi først et blikk på den kvantitative mangfoldsforskningen og deretter på effektene av den “fargeblinde” ideologien i Norge.

1.2.3 Den kvantitative forskningens kategoriseringsangst

Størstedelen av nyere kartlegging av mangfold i norske kulturinstitusjoner har, i likhet med Rambølls store rapport fra 2022, vært basert på kvantitative metoder. Her har innsamling av kunnskap tatt form av spørreundersøkelser utsendt til kulturinstitusjoner som selv har skullet melde status på deres mangfoldsarbeid. Disse kartleggingene har hatt fokus på å *måle* mangfold, og analysene av empirien kretser derfor ofte rundt spørsmålet om det eksisterende mangfoldet kan sies å være “tilstrekkelig” eller “utilstrekkelig”, som det spørres om i Rambølls rapport.⁹ Denne kvantifiseringen av mangfold, kan sies å avspeile en stigende kulturpolitisk oppmerksomhet mot viktigheten av representasjon, og den kvantitative målingen av mangfold kan bidra til å vise hvor langt kulturfeltet er kommet i å oppnå skiftende politiske målsettinger for “tilstrekkelig” mangfold. Den kvantitative mangfoldsforskningens fokus på målbare data, gjør at den sjeldent undersøker estetiske, kulturelle og verdipolitiske konsekvenser av forskjellighet, så som de problemstillinger Gran trakk frem i sin kritikk av hvordan “institusjonell rasisme” tar form gjennom forvaltning av forståelser av kvalitet, profesjonalisme og estetiske tradisjoner. Kvantitative metoder, som bruker spørreskjemaer for å innsamle brede datasett, er ikke egnet til å fremskaffe data om konsekvensene av institusjonelle verdier og gjøremåter i praksis. Fraværet av viten om marginalisering, diskriminering og rasisme i kulturfeltet i denne forskningen må også sees i relasjon til en stor usikkerhet og berøringsangst for hvilke begreper som kan og bør brukes for å innsamle kunnskap om disse spørsmålene.

på Nationaltheatret i 2022. Oppgaven tar dog ikke opp tematikker relatert til melaninrikes erfaringer eller mere generelle problemstillinger knyttet til diskriminering, annetgjørelse eller rasisme.

⁹ Rambøll, “Kartlegging av kunst- og kultursektorens arbeid med mangfold”, s. 31.

I Rambølls rapport “Kartlegging av kunst- og kultursektorens arbeid med mangfold” (2022) har 321 av 490 inviterte virksomheter svart på en digital spørreundersøkelse om ”hvordan det jobbes med mangfold innenfor kunst- og kulturfeltet”. Rambøll avholdt også 9 oppfølgende kvalitative intervjuer med virksomheter som hadde deltatt i undersøkelsen.¹⁰ Et av rapportens hovedfunn er at selv om nesten samtlige deltagende kulturvirksomheter melder at de arbeider aktivt med mangfold, har institusjonene svært vanskelig for å sette presise tall på hvilke former for mangfold og hvilken størrelsesorden av mangfold som finnes i institusjonene. Dette skyldes at de ikke besitter data på hverken ansatte, bidragsytere eller publikums etniske, sosiokulturelle, kjønnslige eller seksuelle tilhørighet. I spørreundersøkelsen anvendes Kulturrådets definisjon av målgrupper som vurderes som “særsilt underrepresenterte og/eller møter særlige utfordringer i kunst- og kulturlivet”, nemlig “synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn, nasjonale minoriteter, samer og personer med funksjonsnedsettelse”. Undersøkelsen definerer kategorien “synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn” som “personer som skiller seg fra majoritetsbefolkningen ved for eksempel hudfarge, navn, religionsutøvelse eller kulturell tilhørighet”.¹¹

På tross av disse forsøksvis tydelige definisjonene, vitner tilbakemeldingene fra Rambølls oppfølgende intervjuer med deltagere i undersøkelsen på at kvantitative målinger kun gir begrenset innsikt i reell praksis, ettersom mange virksomheter ikke føler de har kompetanse til å måle mangfold blant eget personell, programmering eller publikum på en tilfredsstillende måte. I rapporten kommer dette dels til uttrykk i at svært mange virksomheter svarer “Vet ikke” på mange av kartleggingens spørsmål i spørreskjemaet, ikke minst når det gjelder spørsmål om kontakt med “grupper som i mindre grad er synlige”, som for eksempel personer med “samisk bakgrunn og nasjonal minoritetsbakgrunn”.¹² Selv om flere institusjoner melder om at det er lettere for dem å måle såkalte “synlige minoriteter og personer med flerkulturell bakgrunn”, på grunn av kroppstegn som hudfarge, peker rapporten samtidig på en stor motvilje mot å overhode skulle arbeide med kategorier som dette. Som en informant uttaler i rapporten: “Jeg liker

¹⁰ Ibid., s. 47. Sitatet er fra spørreskjemaet som institusjonene mottok.

¹¹ Ibid., s. 51.

¹² Ibid., s. 30.

ikke å telle eller gjøre noe som setter personer i grupper”.¹³ Rapporten bruker stor plass på å formidle deltagernes ubehag ved tanken om å skulle ”telle synlige minoriteter”. Som helhet er rapportens kanskje viktigste bidrag til kunnskap om mangfold i norske kunst- og kulturinstitusjoner, at den utstiller berøringsangsten som knytter seg til å *sette ord* på den forskjellighet som alle institusjoner sier de ønsker å inkludere.¹⁴

Lignende problemstillinger kommer også til syne i Emilie Marie Løddesøls masteroppgave ”Hvordan arbeider norske teatre med mangfold?” fra 2022. I likhet med Rambølls rapport er Løddesøls studie basert på en kvantitativ spørreundersøkelse utsendt til 26 teatre i Norge, som 17 institusjoner svarte på (Nationalteatret var ikke blant respondentene). Også i Løddesøls kartlegging fyller institusjonenes vanskeligheter med å definere og fortolke mangfold en vesentlig del av analysen. Hun siterer også en melding hun mottok fra en teatersjef som ikke ville bidra til undersøkelsen noe hen begrunnet med at ”Slike undersøkelser [...] ofte er fult [sic] av bias”, ettersom analyser av mangfold som er ”begrenset til hudfarge ikke evner [...] å ta opp i seg realiteten og kompleksiteten”. Ifølge den anonymiserte teatersjefen vil fokus på hudfarge, i Løddesøls ord, ”bidra til polarisering, heller enn nyansering og differensiering” – en posisjon Løddesøyl langt på vei sier seg enig med teatersjefen i.¹⁵ Som vi har påpekt innledningsvis, kan mangfold ikke reduseres til hudfarge. Samtidig er argumentet om at forskningsmessig fokus på hudfarge er med på å *skape* polarisering problematisk, ettersom det fremstiller det å adressere et problemfelt som selve årsaken til problemet. Motstanden mot å snakke om for eksempel hudfarge lukker dermed også effektivt ned muligheter for å få kunnskap og innsikt om hvordan hudfarge kan være *en årsak* til marginalisering, diskriminering og rasisme.

Den kvantitative forskningen i mangfold synes å bekrefte antropologen Thomas Hylland Eriksens konklusjon fra 2007 om hvordan den norske offentligheten håndterer kulturforskjeller: ”Mangfold er bra, men forskjell er dårlig”.¹⁶ Hylland Eriksen kobler sameksistensen mellom en overflatisk begeistring for ”mangfold” og motstand mot

¹³ Ibid., s. 44.

¹⁴ Ibid., s. 45.

¹⁵ Emilie Marie Løddesøl, ”Hvordan arbeider norske teatre med mangfold?”, Masteroppgave, UiB, 2022, s. 69.

¹⁶ Thomas Hylland Eriksen ”Mangfold versus forskjellighet”, *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*, red. Thomas Hylland Eriksen og Øivind Fuglerud, Oslo: Pax, 2007.

“forskjell” til et fravær av strukturelle analyser i diskusjonen av kulturforskjeller, som har den konsekvens at hierarkiske forståelser av forskjellighet ignoreres.

Selv om forskere kun i liten grad har fulgt opp problemstillingene som Gran i 2002 beskrev som det norske kunst- og kulturfeltets “institusjonelle rasisme”, har melaninrike kunstnere i en årrekke forsøkt å reise disse problemstillingene både gjennom utvikling av alternative institusjoner og utdannelsesforløp, gjennom kunstnerisk praksis og/eller debatterende og dokumenterende utgivelser. Institusjoner som Nordic Black Theatre, har siden 1992 arbeidet med å utvide og utvikle det norske teaterfeltet med fokus på svarte perspektiver og praksiser, blant annet med prosjekter som teaterskolen Nordic Black Xpress NBX. Det norsk-afrikanske kunsterkollektivet Queendom har siden 1999 blitt kjent for sine skarpe, humoristiske og satiriske blikk på “verden sett gjennom fem svarte kvinners øyne”, for å sitere undertitlen på deres første show *Queendom on the Rocks*.¹⁷ Kunstnere og kulturarbeidere har utgitt en rekke erfaringsbaserte utgivelser som retter fokus mot rasisme og minorisering i kulturfeltet, fra Camara Lundestad Joofs *Eg snakkar om det heile tida* (2018) og Sumaya Jirde Alis *Et liv i redningsvest: Dagboksopptegetninger om norsk rasisme* (2023) til antologier som *Actualize Utopia: From dreams to reality* (2019), hvor melaninrike kunstnere analyserer og diskuterer det som beskrives som “rasiale barrierer i strukturen til det nordiske kunstfelt”.¹⁸ Alle disse forskjelligartede kunnskapsprodusentene har vært med til å utfordre ideologien om den norske “fargeblindheten”.

1.2.4 Fargeblind ideologi

I boken *Norskhet i bevegelse* (2024) påpeker forskerne Carla Ramirez og Ida Marie Lyså at det såkalte “fargeblinde” norske samfunnet, hvor man i godheten og respektfullhetens navn ikke vil “se” eller snakke om farge, skaper “en spesiell ramme for diskusjoner om rasisme: Dersom man ikke ser farge, kan man anerkjenne at rasialiserte praksiser skjer?”.¹⁹ Ifølge Ramirez og Lyså bidrar “fargeblindheten” til at man både risikerer å overse – og ignorere – “hvordan underkommunisering av forskjellighet også kan føre til

¹⁷ Se for eksempel Queendom, *Oppdrag Norge: De er svarte, de er norske og de skal redde Norge*. Oslo: Cappelen Damm, 2008.

¹⁸ Camara Lundestad Joof, *Eg snakkar om det heile tida*, Oslo: Samlaget, 2018); Sumaya Jirde Ali, *Et liv i redningsvest: Dagboksopptegetninger om norsk rasisme*, Oslo: Cappelen Damm, 2023; Ninos Josef (red.), *Actualize Utopia: From dreams to reality*. Oslo: Kulturrådet, 2019.

¹⁹ Carla Ramirez og Ida Marie Lyså, “Norskhet og rasialisering – friksjon, omveltning og utvidelse”, *Norskhet i bevegelse*, red. Carla Ramirez og Ida Marie Lyså. Oslo: Cappelen Damm, 2024.

forskjellsskapende praksiser.” Den “fargeblinde” ideologien baserer seg nemlig på en misforståelse av relasjonen mellom rase og rasisme. Selv om naturvitenskapelig forskning for lengst har avvist at det finnes genetiske eller biologiske ”raser”, har dette ikke satt en stopper for rasisme. En sentral årsak til dette er at det ikke er rasetenkningen som skaper rasismen, men det er rasisme som skaper rasetenkningen. Som Frode Helland har påpekt lever ”rase som sosial og kulturell konstruksjon” i Norge, ”noe rasismen [...] vitner tydelig om”. Rasebegrepet har altså en reell eksistens, ikke i vitenskapelig forstand, men som sosial, politisk og kulturell virkelighet. “Rase” i betydningen strengt adskilte og essensielt enhetlige folkeslag viser ikke til noe virkelig eller fysisk eksisterende, men det er “en forestilling som har stor betydning og innvirkning på mange menneskers liv”.²⁰ For å forstå hvordan rasiale ideer og forestillinger, som legitimerer og normaliserer maktforhold, virker i en norsk sosial, politisk og kulturell virkelighet, må vi tørre å sette ord på disse dynamikkene, også selv om det kan være ubehagelig.

I en analyse av rasisme i Norge skriver sosiologen Aaron Ponce at den “fargeblinde tilnærmingen [har] [...] forhindret at spørsmålene om arven fra rasebegrepet, raseforskjeller og rasismen har blitt behandlet på en fyllestgjørende måte”. Denne “postrasiale” logikken, som Ponce kaller den, hvor man “benekter berettigelsen av rase som anvendt begrep, gjør det vanskeligere å kartlegge virkningene av rase som sosial konstruksjon”.²¹ Dette medfører blant annet at det ikke finnes ”offisielle data, som folketellingsdata, som teller befolkningene med utgangspunkt i relevante kategorier for å måle rasisme”.²² I Norge, hvor den eneste offisielle kategori som for eksempel Statistisk Sentralbyrå måler befolkningen på er ”innvandrere”, er det vanskelig å finne kvantitativ data på rasisme, ettersom det både er mange nordmenn som opplever rasisme som ikke er innvandrere, og (hvite) innvandrere som ikke opplever rasisme.

Innenfor rasismeforskningen i Norge fungerer begrepet rasisme som en analytisk kategori for å forstå ulikhetsskapende logikker, effekter og strukturer. Rasisme er derfor ikke et begrep som kun betegner intensjonelle handlinger utført på bakgrunn av en

²⁰ Frode Helland, ”Rasisme uten rasister i Norge”, *Agora*, nr. 3-4, 2015, s. 130.

²¹ Aaron Ponce, ”Studier av «rase» i Europa: Hva kan surveydata bidra med?”, *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 74.

²² *Ibid.*, s. 88.

rasemessig ideologi. Som tittelen på en av Frode Hellands artikler peker på – “Rasisme uten rasister i Norge” – legger det strukturelle fokus mindre opp til å stemple noen som rasister, ettersom fokuset forskyves fra *intensjon* til *effekt*. Dette er også sentralt i vår rapport. Informantene vi har intervjuet påpeker at de sjeldent opplever at de rasialiserte hendelsene og situasjonene de beskriver er gjort i ond tro eller er fundert i rasistisk ideologi. Formuleringer som **“det er ikke dårlige intensjoner”** går igjen i materialet vårt. Som en informant sier det:

Det virker ikke som om noen gjør noe bevisst, og da er det så vanskelig å forholde seg til. Det blir så flytende og det er ingenting å ta tak i. Men det kan ikke alltid være den melaninrike som tar opp disse problemstillingene.

Selv om intensjonene ikke er dårlige, kan tradisjoner, handlinger og praksiser allikevel ha ulikhetsskapende effekter. Det er disse effektene vi søker å kartlegge i det følgende. Dette betyr ikke at spørsmålet om intensjoner er irrelevant, men som psykologen Yael Harlap har påpekt i en artikkel om mikroaggresjoner, er spørsmålet om “hvordant det er intensjoner eller påvirkninger som skal telle i det å tolke en hendelse” i realiteten også et spørsmål om “hvem som skal definere virkeligheten – personen som oppgir at de opplevde en rasemessig mikroaggresjon eller personen som forårsaket erfaringen”.²³ I denne rapporten er det erfaringene til melaninrike skuespillere på Nationaltheatret som gis vekt og plass.

1.2.5 Etnisk og etnisk norsk

I Norge har den fargeblinde ideologien vært medvirkende til at ord som “etnisk”/“etnisitet” ofte har blitt brukt som synonymer til mer kontroversielle ord som “rase” og “rasialisering”. Samtidig har en rekke forskere påpekt de analytiske problemene med å redusere spørsmål om hvordan kropp blir avlest som annerledes til et spørsmål om “etnisitet”. Tradisjonelt sett betegner “etnisitet” ikke bare synlige fenotype kroppstegn, men også felles kulturelle, språklige, religiøse og rituelle særtrekk for mennesker som identifiserer seg som et folk.²⁴ På den ene siden er et begrep som

²³ Yael Harlap, “Mikroaggresjon - Hva dreier det seg om”, *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 146.

²⁴ For en kritisk analyse av hvordan den sterke investering i en “politisk raseløshet” og “fargeblinde universalisme” i Europa bidrar til å usynliggjøre erfaringer av rasisme, se Fatima El-Tayeb, *European*

“etnisk” altså like sosialt konstruert som “rase”.²⁵ På den andre siden har etnisitetsbegrepets kulturelle referanseramme for eksempel vanskelig med å fange opplevelsene av marginalisering og utenforskap. Særlig blir dette synlig for folk som er født og oppvokst innenfor en såkalt “etnisk norsk” språk- og kulturverden, men som allikevel opplever å bli sett på og forstått som “innvandrere” og/eller “flerkulturell”, utelukkende på grunn av rasiale kroppstegn som hudfarge. Som en av våre informanter formulerer det:

Begrepet etnisitet har jo ikke bare med hudfarge å gjøre, men med kultur. Å beskrive meg som multikulturell fremstår rart, for jeg har jo vokst opp i Norge og har veldig lite kontakt med den kulturelle bakgrunn til den ene av foreldrene mine som vokste opp utenfor Norge. Å definere meg som multikulturell er bare en fjåsete måte å si at jeg har annen hudfarge.

Informantens beskrivelse av opplevelsen av å bli rammesatt som “etnisk” og “flerkulturell”, når hen har vokst opp i Norge med norsk som førstespråk og norsk kultur som den primære referanserammen, peker på hvordan tilhørigheten til kategorier som “etnisk norsk” og “norskhet” konstitueres gjennom hvithet. Utgrensingen av melaninrike nordmenn fra kategorien “etnisk norsk” etterlater derfor nordmenn som ikke har tilknytning til andre kulturbakgrunner enn den norske i et begrepslig vakuum, hvor årsaken til at de blir avlest som rasiale “Andre” ikke handler om flerkulturell bakgrunn men utelukkende deres visuelle fremtoning.

1.2.6 Hvite og melaninrike

Som forfatter Guro Sibeko påpeker i essayet *Rasismens poetikk* (2019) har samtaler om rasisme og utenforskap det med å “stanse før noen har begynt å mene noe fordi vi [...] ikke kan bli enige om hvilke ord vi skal bruke”.²⁶ Ifølge Sibeko foregår mange samtaler om rasisme på “rasismens språk”, i den forstand at man ofte er nødt til å ta i bruk problematiske kategorier for å adressere problemer. Samtidig viser Sibeko til en lang tradisjon blant antirasistiske forskere, aktivister og kunstnere for å utvikle og introdusere

Others: Queering Ethnicity in Postnational Europe. Minneapolis og London: University of Minnesota Press, 2011.

²⁵ Gaonkar og Schmidt, “Separatistiske fællesskaber”, s. 93.

²⁶ Guro Sibeko, *Rasismens poetikk*. Oslo: Oratoriet, 2019, s. 10.

nye ord og begreper som bedre kan gripe folks virkeligheter. Melaninrikt er et eksempel på "et positivt ord", skriver Sibeko, som kan være spesielt nyttig i samtaler om rasisme og marginalisering ettersom det "peker direkte på hudfarge, [og] ikke på nasjonalitet eller andre omskrivninger".²⁷ Begrepet ble først tatt i bruk i Norge rundt 2010 av danseren, koreografen og kunstneren Thomas Talawa Prestø, men har først fått en bredere sirkulasjon i de siste årene. Som Sibeko påpeker, er melaninrik et mer inkluderende begrep enn for eksempel "svart" eller "brun", ettersom det "omfatter alle som ikke er hvite". Det faktum at ordet "melaninrik" har blitt introdusert og sirkulert av viktige aktører i kunst- og kulturfeltet, som Prestø og senere Sibeko, er kanskje også en av årsakene til at flere av informantene våre bruker nettopp dette ordet for å beskrive sin egen posisjon. Ettersom vi har etterstrebet å gi plass til informantenes egne beskrivelser og formuleringer, har den hyppige bruken av melaninrik i samtalene understøttet valget vårt av å bruke det i rapporten. Ettersom ordet dekker alle ikke-hvite posisjoner, bidrar det også til å understøtte vår anonymisering av informantene, som ellers lettere ville kunne identifiseres hvis vi brukte spesifikke termer som "svart".²⁸

I forskningslitteratur om rasisme har ordet melaninrik enda ikke fått bredt gjennomslag. Her brukes oftere maktanalytiske begreper som "rasialisert" eller "rasegjort". Dette er termer som beskriver prosessen hvor kroppene blir avlest og behandlet som de "Andre" i forhold til en hvit norm. Vi bruker også ord som "rasialisert" for å betegne prosesser eller situasjoner hvor kroppene blir "annetgjort" og "minorisert" ved at de tilskrives spesifikke rasiale, etniske og kulturelle betydninger. Som Sibeko påpeker opplever grupper som ikke nødvendigvis fremstår melaninrike også å bli rasegjort, så som samer, jøder og reisende. Ettersom for eksempel jøder og samer utsettes for marginalisering, diskriminering og rasisme i Norge vil det være relevant å også undersøke deres arbeidsbetingelser i kunst- og kulturfeltet. Ettersom ingen minoriseringsprosesser er like,

²⁷ Ibid., s. 11. Se også Guro Sibeko, *Alle blir fri*. Oslo: Oratoriet, 2022. Talawa Prestø diskuterer sin introduksjon av begrepet melaninrik i en norsk kontekst i Francis M. Gladys, "Performing While Black: Disrupting Gender and Sexuality from Trinidad to Norway—The Artivism of Thomas Prestø", *Diaspora*, Vol. 21, nr. 2, 2021, s. 294-295.

²⁸ Bruken av "melaninrik" snarere enn "svart" som ramme for avgrensning, analyse og anonymisering har den konsekvens at vi i rapporten ikke har mulighet til å eksplisittere for eksempel spesifisiteten i antisort rasisme, som blant annet Oda-Kange Midtvåge Diallo argumenterer for viktigheten av i studien av erfaringer av svarthet og "blackness" i Norge. See Diallo, "Joining in black study: Knowledge creation and black feminist critique alongside African Norwegian youth", Ph.d.-avhandling, Trondheim: NTNU, 2023: <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/3104885>.

har vi valgt å avgrense rapporten til melaninrike skuespillere for å få innsikt i et problemfelt som har vært forskningsmessig underprioritert i Norge.

Å bruke ordet “hvit” om en norsk majoritetsposisjon er heller ikke uproblematisk. Selv om det “aldri er helt uten ubehag å bli minnet på at man *har* en hudfarge”, som Sibeko skriver, oppleves ordet “hvit” for mange samtidig som *mindre ubehagelig* enn alternativer som for eksempel “kaukasisk”, “melaninfattig” eller “bleik”. Vi bruker “hvithet” for å betegne en majoritetsposisjon som er kjennetegnet ved at hudfarge ikke normalt er gjenstand for spesiell oppmerksomhet. En sentral del av hvithetens privilegium er nettopp denne *umerkede* status, hvor ens hudtone ikke er noe man normalt behøver å forholde seg til. I en norsk kontekst assosieres hvithet derfor ofte med det “nøytrale” eller “normale”. Å snakke om hvithet kan være med på å forstyrre denne forestilte nøytralitet, og derfor kan det å fremheve hvithet bidra til å kaste nytt lys over organiseringen av sosiale rom og relasjonelle dynamikker. Vi vender tilbake til dette i beskrivelsen av “hvite rom” senere i rapporten.

1.3 Metode

1.3.1 Beskrivelse som metodisk inngang

Hvordan skapes institusjonelle tradisjoner og strukturer? Og hvordan kan de endres? For å tilgå spørsmål som dette i relasjon til en tematikk som mangfold, er det viktig å forstå hvordan en institusjon virker og hvordan ideer, ideologier og politikker institusjonaliseres. Dette er sentralt i vår metodiske tilgang til “strukturelt mangfold” som vi i rapporten “Mangfold på Nationaltheatret” (2022) definerer som “en kritisk praksis som vedvarende undersøker hvordan normative kulturforståelser og systemer virker i møte med et mangfold av posisjoner, erfaringer, estetiske uttrykk og kontekster”.²⁹ Vår vektlegging av at mangfoldsarbeid må være fundert i en kartlegging av de strukturelle premissene for institusjoners forvaltning av forskjellighet er utviklet på bakgrunn både av våre forskjelligartede erfaringer med å arbeide med problemstillinger knyttet til mangfold, minoriteter og makt i det norske og samiske kunst- og kulturfeltet i det seneste tiåret, og med bakgrunn i analyser av nyere forskning på feltet nasjonalt og internasjonalt.

Et metodisk utgangspunkt for denne rapporten er kulturteoretiker Sara Ahmeds tilgang til mangfoldsarbeid som hun utfolder i boken *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life* (2012). På bakgrunn av kvalitative intervjuer med mangfoldskonsulenter og mangfoldsarbeidere på universiteter og kulturinstitusjoner i Storbritannia og Australia, utvikler Ahmed en mangfoldsteori som vektlegger den rolle vaner og gjøremåter har for hvordan institusjoner virker:

En institusjon formes som en effekt av det som gjøres helt automatisk.

Institusjonssnakk handler ofte om “hvordan vi gjør ting her”, hvor selve påstanden om “hvordan” ikke trenger å begrunnes. Vi kan beskrive institusjonalisering som “det som trer i bakgrunnen”, og hvor det å være “en del av” institusjonen handler om å “enes om” det som trer i bakgrunnen. Det som trer i bakgrunnen skaper en følelse av letthet og fortrolighet, en letthet som også kan ta form av vantro overfor naiviteten eller uvitenheten til den nyankomne eller utenforstående.

Institusjonens fortrolighet er en måte å bebo det kjente på.³⁰

²⁹ Utsi og Danbolt, “Mangfold på Nationaltheatret”, 2022, s. 7.

³⁰ Sara Ahmed, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham og London: Duke University Press, 2012, s. 25. Vår oversettelse.

Ifølge Ahmed, er automatiserte vaner og gjøremåter ikke bare viktige for at en institusjon kan fungere, de er også sentrale faktorer for at medarbeidere kan føle seg “hjemme” – eller føle seg og/eller bli sett på som “fremmede”. Institusjoner erfares og oppleves med andre ord radikalt forskjellig for dem som har mulighet til å tre inn i institusjonens etablerte vaner og virkemåter og for dem som ikke passer inn. Disse forskjellene i mulighetsbetingelser kan være vanskelig å oppdage eller gjenkjenne for dem som allerede er fortrolige med institusjonen. Det noen kan oppleve som institusjonell flyt, kan andre oppleve som et hinder eller stengsel for deltagelse. En inngang til mangfoldsarbeid kan derfor være å fremskaffe beskrivelser av “effektene av å befinne seg i institusjonelle rom hvor du ikke føler deg hjemme”, som Sara Ahmed formulerer det.³¹ Beskrivelser av arbeidssituasjoner og arbeidsvilkår kan med andre ord danne et viktig kunnskapsgrunnlag for å forstå institusjonelle inkluderings- og ekskluderingsprosesser. Da vi fikk i oppdrag å gjennomføre en kartlegging av minoritetserfaringer på Nationalteatret, valgte vi derfor å bruke nettopp kvalitative intervjuer som metode for å innsamle beskrivelser som kunne belyse arbeidsbetingelsene for ansatte på huset.

1.3.1 Avgrensning og utvalg av informanter

I dialog med teaterledelsen valgte vi, som nevnt, å begrense utvalget informanter til melaninrike skuespillere som har vært tilknyttet institusjonen i årene 2019 til 2024. Det kan stilles flere spørsmål til dette utvalget. Avgrensningen har dels svakheter i forhold til at deler av perioden har vært preget av koronapandemien som brøt ut i mars 2020 og som reduserte teaterets aktiviteter og derfor også antall forestillinger og samarbeidsprosjekter i en lengre periode. Tidsavgrensningen begrenser også våre muligheter for å spore endring og utvikling over tid. Samtidig har formålet med undersøkelsen primært vært å gi et innblikk i situasjonen i dag, og derfor har avgrensningen til de siste fem årene vært vesentlig.

I samarbeid med ledelsen utarbeidet vi en liste med 20 melaninrike skuespillere som har vært med i produksjoner på Nationalteatret siden 2019. I tillegg inkluderte vi noen informanter som ikke har erfaring som skuespiller på Nationalteatrets scener, men som på annet vis har vært tilknyttet teaterets kunstneriske produksjoner. Seksten av de tjue

³¹ Ibid., s. 176.

vi kontaktet ville medvirke i undersøkelsen. En takket nei og noen få svarte aldri på våre henvendelser.

1.3.2 Kvalitative intervjuer

Det empiriske materialet i denne rapporten tar utgangspunkt i kvalitative intervjuer med 16 melaninrike medarbeidere, primært skuespillere, som har vært tilknyttet Nationalteatrets kunstneriske produksjoner i perioden mellom 2019 og 2024.

Informanter ble rekruttert gjennom utsendelse av følgende mail:

Vi skriver til deg med i forbindelse med Nationalteatrets undersøkelse av betingelsene for mangfold og forskjellighet internt, med et spørsmål om du kan ha lyst og mulighet til å møtes med oss til en kort innspillssamtale. I løpet av 2022 gjennomførte vi, på oppdrag fra ledelsen, en stor kartlegging på Nationalteatret for å undersøke grunnlaget for økt mangfold i institusjonen. Fra januar til mai 2022 ble alle ansatte på teateret invitert til workshops med oss hvor vi snakket om mangfold på Nationalteatret spesielt og i kulturfeltet generelt, før vi gikk mer inn på hvordan ting fungerer internt med tanke på både praksis, kultur, arbeidsmiljø og gjøremåter. Alt dette materialet kulminerte i en stor fellesworkshop på Kollegadagen 9. mai 2022. De fleste var til stede, men ikke alle. Med utgangspunkt i materialet vi samlet inn på workshopene i løpet av våren, og innspillene vi fikk på kollegadagen, leverte vi en stor rapport til teateret høsten 2022. Denne ble delt med alle ansatte på teateret, og vi håper du har fått den. Hvis ikke, sender vi deg den gjerne sporenstreks.

Rapporten beskriver relativt store utfordringer internt med tanke på teaterets evne til å håndtere og/eller stimulere et større mangfold, og en av våre klareste anbefalinger i rapporten var derfor å iverksette en kartlegging av minoritetserfaringer ved teateret over de siste årene. Den første rapporten beskriver ikke individuelle erfaringer i særlig grad, men tar for seg hvordan teateret er organisert og hvordan man gjør ting - *strukturene og kulturene*. En kartlegging av minoritetserfaringer vil fylle ut det strukturelle bildet og gi oss mer helhetlige svar. Ved å sammenfatte de to rapportene vil vi få et bredere bilde av status og utfordringer på teatret i dag - og hva det er nødvendig å arbeide aktivt med fremover.

I den forbindelse vil vi derfor spørre deg om du har lyst og mulighet til å snakke med oss i et digitalt møte på rundt 1 time. Mathias sitter i København, mens Maria jobber fra Tromsø, og vi er derfor avhengig av å treffe deg digitalt over Zoom. Et intervju med oss innebærer full konfidensialitet og vi vil ikke gjengi noe fra samtalen, hverken i rapport eller i dialog med ledelsen ved teateret, dersom ikke det er spesifikt avtalt med deg. Dersom anekdoter eller eksempler fra vår samtale gjengis i rapporten vi skriver, vil detaljer endres i så stor grad at historien ikke vil være mulig å identifisere. Dersom vi ønsker å gjengi noe du sier i vår rapport til teateret vil du selvsagt godkjenne dette på forhånd, og ha mulighet til å ettergå anonymiseringen av informasjonen.

Mailhenvendelsen ble fulgt opp av én påminnelse, men i de tilfeller vi ikke mottok svar, ble det ikke gjort ytterligere forsøk på å nå respondenten.

Intervjuene har i hovedsak vart mellom 60 og 120 minutter. I to tilfeller, der det var nødvendig med mer tid enn den opprinnelige avtalte tidsrammen, ble det gjennomført oppfølgingssamtaler. Samtalene har ikke tatt utgangspunkt i en fastlagt intervjuguide, men kan defineres som semistrukturerte, med samme tematiske overbygning hvor vi har spurt om blant annet bakgrunn og utdanning, rekruttering til og arbeid ved Nationaltheatret, og spørsmål om og forventninger til representasjon og mangfold. I samtalene har vi forsøkt å unngå begreper som vil kunne virke styrende for informantenes fortolkning av opplevelser og erfaringer, og har derfor ikke spurt direkte om opplevelser av for eksempel rasisme, diskriminering og mikroaggresjoner. I stedet har vi etterstrebet at informantene har fått snakke fritt med utgangspunkt i sitt eget språk og med egne begreper om erfaringer og opplevelser. Med inspirasjon fra Sara Ahmeds forståelse av *beskrivelse* som metodisk tilgang til mangfoldsarbeid, har samtalene søkt å gi tid og plass til at melaninrike skuespillere har kunnet beskrive sine opplevelser av vaner og arbeidsformer ved Nationaltheatret.

De 16 informantene vi har intervjuet utgjør det store flertallet av melaninrike skuespillere tilknyttet Nationaltheatret de siste fem årene. Datamaterialet i denne kartleggingen kan derfor sies å danne et godt utgangspunkt for en kartlegging av arbeidsbetingelsene for melaninrike skuespillere ved institusjonen i dag. Informantene har gjennomgående utvist

en stor vilje til å dele erfaringer, opplevelser og refleksjoner med oss. Den åpenhet og tillit de har utvist overfor oss kan ses i lys av at vi allerede hadde vært engasjert av Nationaltheatret i over et år på tidspunktet for intervjuene, og derfor hadde møtt og snakket med mange av informantene tidligere. Vår åpenhet om egne minoritetserfaringer i det norske kulturfelt, som henholdsvis samisk og hvit homo, i workshopene vi holdt på Nationaltheatret, kan også ha bidratt til å etablere et samtalerom med plass for ærlighet og sårbarhet. Informantenes engasjement kan også reflektere at flertallet har gitt uttrykk for at en slik kartlegging er betimelig og viktig.

1.3.3 Analysestrategi

Vi har transkribert alle våre intervjuer med informantene, men vi har ikke lagret opptak av samtalene av datasikkerhetshensyn. Transkriberingen har vært viktig for vårt etterfølgende analysearbeid. Ettersom datamaterialet vårt er basert på mer enn tyve timer med samtaler, har transkriberingen vært viktig for å kunne bearbeide stoffet og se etter tematiske mønstre. Det har vært en stor grad av konsistens i materialet. På tross av at informantene vi har intervjuet har hatt ulik grad av tilknytning til teateret, både kunstnerisk og tidsmessig, rapporterer det store flertallet om påtakelig like opplevelser og sammenfallende refleksjoner. Vi har strukturert våre analyser rundt tematiske punkter som reflekterer problemstillinger som *flere* av informantene har berørt, og vi har derfor ikke prioritert hendelser og spørsmål som utelukkende reflekterer enkeltpersoners singulære opplevelser. Størstedelen av våre informanter har kun vært tilknyttet teateret på kortere kontrakter og dermed har mange også bred erfaring fra andre teaterinstitusjoner. Flere av informantene har selv trukket frem og delt opplevelser fra andre institusjonsteatre med et komparativt sikte. I våre analyser har vi imidlertid ikke prioritert å omtale erfaringer fra andre teatre, utover hvor refleksjonene eksplisitt har betydning for forståelsen av arbeidsvilkårene ved Nationaltheatret, som er rapportens fokus.

I utvalg av tematiske områder har vi vektlagt og prioritert melaninrike skuespilleres opplevelser av friksjon, hindre og stengsler i møte med institusjonens flyt og praksis. Materialet vårt inneholder også beskrivelser av glede, entusiasme og begeistring knyttet til teaterfaget generelt og Nationaltheatret spesielt, men ettersom rapporten har søkt å kartlegge strukturelle aspekter, har vi i lagt vekt på vedvarende utfordringer snarere enn de ting som fungerer.

Når vi fremhever at rapporten har arbeidet med utgangspunkt i beskrivelse som metode, er det også for å forklare hvorfor rapporten ikke avsluttes med et katalog over tiltak eller handlingsplaner. I denne rapporten har vi arbeidet med lytting som et metodisk utgangspunkt for å unngå at man prøver å løse problemer, før man har forstått hvor problemene ligger. “Hvis vi vil vite hvordan ting kan bli annerledes *for raskt*, hører vi kanskje ingenting overhodet”, skriver Sara Ahmed i essayet “En hvithetens fenomenologi”, og fortsetter “Det er ved å vise hvordan vi sitter fast, ved å vie oppmerksomhet til det som er vane- og rutinemessig i verdens ‘hva’ at vi kan holde muligheten åpen for at vaner kan endres”.³²

1.3.4 Anonymisering – og spekulasjoner

Det er et stort ansvar å forvalte kunnskap om andres erfaringer av minorisering og ekskludering. Det er en lang historie for at minoriteter, når de forsøker å påpeke strukturelle problemer, selv blir oppfattet som et problem.³³ Det å rette fokus mot marginalisering kan med andre ord bidra til ytterligere marginalisering. Disse dynamikkene blir ikke mindre i små miljøer hvor “alle kjenner alle”. I et teaterfelt hvor jobbsikkerheten er liten og avhengigheten av andres gunst er stor, kan det være ekstra sårbart å adressere strukturelle problemer, ettersom det å ikke bli sett på som “vanskelig” oppleves som en forutsetning for å få jobb i fremtiden, som en av informantene våre formulerer det. Som vi vender tilbake til, er de prekære arbeidsforholdene i teaterbransjen med på å skape og opprettholde en kultur hvor det er vanskelig å ta opp problemer og utfordringer. På bakgrunn av dette har vi valgt å anonymisere informantene våre. Dette betyr at vi dels har fjernet kjønnsmarkører i sitater og omtale, og dels har redigert i enkelte sitater hvor henvisninger til spesifikke stykker, roller og situasjoner som ville gjøre gjenkjenneligheten åpenbar. Selv om det å gjøre informantene kjønnsnøytrale i rapporten er viktig av hensyn til anonymisering, mister vi dermed også mulighet til å fremskrive og analysere noen av de spesifikke dynamikkene som utspiller seg i skjæringspunktet mellom for eksempel farge og kjønn. En

³² Sara Ahmed, “En hvithetens fenomenologi”, *Gledesdrepende essays*. Oslo: Cappelen, 2022, s. 100.

³³ For en diskusjon av denne dynamikk, se Ahmed, *On being included*. Se også Sara Ahmed, *The Promise of Happiness*, Durham og London: Duke University Press, 2010, s. 68.

interseksjonell analyse ville kunne gi plass til andre dynamikker og nyanser, men det vil samtidig gjøre anonymiseringen vanskeligere enn den allerede er.

Selv om anonymisering er et redskap for å beskytte informantene og muliggjøre at de kan snakke fritt, er det alltid risiko for at det kan oppstå spekulasjoner i etterkant når sitater publiseres om hvem som har sagt hva. Ettersom antallet melaninrike skuespillere som har arbeidet på Nationaltheatret er begrenset, og vi har vært i dialog med majoriteten av disse, er det risiko for at enkelte posisjoner og utsagn tas til inntekt for alle melaninrike skuespillere – også personer som ikke har vært våre informanter. Selv om vi retter fokus mot strukturelle aspekter ved melaninrike skuespilleres arbeidsvilkår, og legger vekt på aspekter som mange informanter har trukket frem, vil ikke alle informanter gjenkjenne seg i alt. En rapport som har som formål å avdekke potensielle utfordringer, vil også kunne oppleves som utfordrende å lese både for bidragsytere og andre ansatte. Det hviler derfor også et ansvar på leseren for å lese etter strukturene, ikke individene, og unngå forsøk på å verifisere hvem som har sagt hva.

3. Minoritetserfaringer

I dette kapitlet har vi forsøkt å kategorisere noen av de erfaringene som peker seg ut som gjentakende og gjennomgående i vårt materiale. Som tidligere omtalt er det samlede materialet i denne kartleggingen svært omfattende. Til sammen utgjør våre data rundt 25 timer intervju materiale. Erfaringene som beskrives springer ut fra ulike ståsted, og informantenes tilknytning til teateret er varierende. Deler av informantgruppen er unge, nyutdannede og i starten av sin karriere. Andre har vært i institusjonsfeltet lenge, og har vært tilknyttet Nationaltheatret over tid. Informantenes faglige bakgrunn er også ulik. Noen har utdanning fra Teaterhøgskolen ved KHIO, mens andre er utdannet ved andre scenekunstutdanninger i Norge eller i utlandet. Informantene representerer også et bredt spekter av kulturelle og sosiale ståsted. Likefullt er det en rekke erfaringer og refleksjoner i materialet som er påtakelig gjennomgående og konsistent. Dette gir oss et godt grunnlag for å identifisere tematiske samlingspunkt og delte problemstillinger, og sette disse inn i en bredere teoretisk sammenheng.

2.1 Å alltid stå alene

Jeg vil ikke være kvoten, minoriteten, pyntegjenstanden. Jeg vil være skuespiller. Vil vi noen gang komme der hvor vi snakker om skuespillere?

På tross av at alle vi har intervjuet i denne undersøkelsen er profesjonelle skuespillere med arbeidserfaring fra Norges mest tradisjonsrike institusjonsteater, beskriver flere av informantene på tvers av alder og erfaring i feltet et sterkt ønske om få lov til å “være skuespillere”. Som en annen informant formulerer det:

Teater skal være teater uavhengig av farge. Jeg er trett av å være hudfargen min. Jeg er trett av å ikke være skuespiller, men den brune for evig og alltid.

I en norsk kontekst, preget av en “fargeblind” ideologi, kan det være fristende å lese utsagn som disse som et ønske om å tre inn i et universalistisk mulighetsrom hvor forskjeller, så som hudfarge, ikke skal ha noen betydning. Men den uttalte motstanden mot å “være kvoten, minoriteten, pyntegjenstanden” (i bestemt form entall) i sitatet fra

informanten, og frustrasjonen over å være redusert til “den brune for evig og alltid” peker mindre mot et “fargeblindt” ønske om å ignorere forskjeller, men snarere på en kritikk mot eksisterende forvaltning av forskjellighet. Sitatene reflekterer opplevelser av at kategorien “skuespiller” i en norsk kontekst er basert på en underforstått hvit norm, som melaninrike skuespillere ikke passer inn i.

Opplevelsen av at ens minoritetsstatus står i veien for å tre inn i rollen som skuespiller på Nationaltheatret tar forskjellige former i materialet vårt. I det følgende trekker vi frem tre aspekter som går igjen i mange av samtalene våre med informantene: Mangfoldsalibi, følelsesmessig og faglig merarbeid, og tilhørighet.

2.1.1 Mangfoldsalibi

Flere informanter beskriver hvordan usikkerheten knyttet til om man er kvotert inn i en produksjon bidrar til å skape tvil om egne kvaliteter og kvalifikasjoner. Som en informant beskriver det:

Man føler seg ofte som et alibi. At det ikke er reelt. Det er ukomfortabelt. Jeg er redd for at de tror de har løst problemet med mangfold ved å ha meg med. Jeg er redd for å være noens hvilepute.

En annen informant utdyper:

Det er mange som kvier seg for å være den eneste minoriserte i produksjonen, fordi man føler at det er grunnen til at man er der. For å sjekke den boksen om at man har en brun i produksjonen: Hurra! Hvis ikke du kjenner på det, så bra jobba. Det er nemlig ikke en følelse som det hjelper deg å ha. Men den er veldig reell.

En tredje informant peker på at det å bli castet som den eneste melaninrike i en produksjon også kan gjøre en usikker på om *andre* tviler på ens kvaliteter og kvalifikasjoner.

Når jeg er den eneste brune i en produksjon, føler nok mange at det er grunnen til at jeg er der. Det er veldig sjeldent at det er to i samme produksjon.

Tror faktisk nesten aldri jeg har sett det her [på Nationaltheatret]. Enten er det én melaninrik, eller så er det alle.

Dette er en erfaring som også utfoldes i en annen samtale:

Jeg vet jo at vi besitter kompetanse, men blikkene utenfra tilsier at man er der fordi man har brun hud, og det bilde kan man ikke slippe unna. Det er jo ikke bare fordi jeg er paranoid, men fordi jeg er en del av samfunnet. Det er kjempevanskelig, fordi som skuespiller må man tåle å ikke bli valgt. De fleste jobbene får man jo ikke. Førstevalg er Robert de Niro – det er jo aldri oss. Det er skuespilleryrkets natur at man ikke alltid blir valgt. Som minoritet er det vanskelig når man ikke vet *hvorfor* man ikke velges. Det er vanskelig. Jeg er blitt flinkere med årene til å se at en regissør vil meg, når de refererer til noe jeg har gjort tidligere og likt. Det er noe annet enn når man legger merke til at de vil ha mangfold, men ikke har en reell oppgave til meg.

Informantens påpekning av at det sjeldent er flere melaninrike skuespillere i samme produksjon på Nationaltheatret, understøttes av vår gjennomgang av rollebesetningen til oppsetninger de seneste fem årene på stykker som ikke eksplisitt tar opp temaer som flerkulturalitet eller rasisme, som for eksempel Nationaltheatrets husdramatiker Camara Lundestad Joofs produksjoner *De må føde oss eller pule oss for å elske oss* og *Samtaler med bror*, hvor bruk av melaninrike skuespillere lå som et premiss fra dramatikerens. Vi vender tilbake til Joofs oppsetninger senere i rapporten. Det er med andre ord ikke overraskende at flere av skuespillerne vi har snakket med, fremhever at det å være den eneste melaninrike i en produksjon er av betydning. Spesielt flere av de yngre skuespillerne vi har snakket med, uttaler at det å alltid være den eneste melaninrike understøtter en frykt for å være castet som “mangfoldsalibi”, som en informant forklarer det:

Det er vanskelig å arrestere noen når de vil gi deg en plass. [...] Men det er en stor, stor oppgave å være mangfoldet på huset. Det er stressende.

Det fremgår fra samtalene våre, at det kan være vanskelig å gi slipp på tvilen om ens tilstedeværelse er en effekt av en kulturpolitisk mangfoldsstrategi eller (også) som et

resultat av en kunstnerisk verdsettelse av ens faglige kompetanser. Mangelen på kollektive fora for samtaler om kunstfaglige fortolkninger, prioriteringer og strategier på teatret gjør det ekstra vanskelig å bekrefte eller avkrefte antagelser som dette. Det å alltid være den eneste melaninrike i produksjoner beskrives av flere informanter som en ensom opplevelse, og det faktum at skuespillerne nettopp er alene i produksjoner gjør også at de har få muligheter for å dele disse tvilsspørsmålene og erfaringene med andre i lignende situasjoner.

2.1.2 Følelsmessig og faglig merarbeid

Utfordringene ved å føle seg som et mangfoldsalibi forsterkes av en forventning om at melaninrike skuespillere også skal være parat til å yte emosjonelt, faglig og institusjonelt merarbeid. Mens erfaringen av å være mangfoldsalibi i noen sammenhenger kan oppleves som å være redusert til en visuell "pyntegjenstand", beskriver flere informanter situasjoner hvor de både eksplisitt og implisitt forventes å ikke bare være men også bære ansvaret for mangfold på et faglig plan. Dette kan for eksempel ta form av at den ene melaninrike skuespilleren i en hvit produksjon forventes å kunne svare på spørsmål knyttet til mangfoldspolitiske problemstillinger i prøveprosessen. En informant beskriver hvordan hen, under prøvene til et stykke som adresserte religiøse spørsmål, plutselig ble satt i en rolle som kunnskapsgarantist:

Jeg fikk for eksempel en telefon fra [regissøren] etter en prøve om kvelden som ville høre om vi kunne gjøre sånn og sånn med noen rekvisitter som har religiøse betydninger knyttet til seg. Umiddelbart synes jeg det var kjempegøy å bli spurt av regissøren og få muligheten til å komme med innspill. Men så forstod jeg at det snarere handlet om at teatret ikke ville gjøre noe feil. Jeg ble sett på som en "fasit" på grunn av min kulturelle bakgrunn. Det var ubehagelig å bli satt i en situasjon hvor jeg skulle levere svarene på om det vi gjorde var greit. Det er jo ikke mitt fagfelt. Jeg er ikke religiøs en gang og kunne bare svare ut fra mitt eget perspektiv. Allikevel ble jeg posisjonert som en som satt med svarene. Det var som om regissøren tenkte at de ikke behøvde å gjøre ekstra research eller inndra noen med spisskompetanse, ettersom de hadde meg å spørre. Det handler virkelig ikke om at jeg ikke gjerne ville bidra, og jeg svarte så godt jeg kunne på alt [hen] spurte om. Men som skuespiller liker jeg å leke og prøve ut ting, og da er det vanskelig å samtidig skulle svare på hva

som er riktig for en hel religion. I stedet for å kunne fokusere på mitt eget arbeid som skuespiller fant jeg meg i en situasjon hvor jeg skulle godkjenne og validere regissørens valg.

Det er flere aspekter i informantens fortelling om å bli ansvarliggjort for å trekke linjer for hva som er greit og ikke greit i arbeidet med kulturelle forestillinger som fortjener ytterligere kommentarer. For det første peker sitatet på viktigheten av å skille mellom *minoritetserfaring* og *minoritetskompetanse*. Selv om melaninrike skuespillere kan ha personlige erfaringer med minoriserte religiøse eller kulturelle praksiser, er dette ikke ensbetydende med at de besitter faglig kompetanse i å fortolke og ta stilling til komplekse og sensitive spørsmål om representasjon av religiøse symboler og/eller kulturforskjeller. Flere informanter forteller om lignende situasjoner hvor de møter en forventning om å dele kunnskap om og gi innsikt i kulturelle problemstillinger utelukkende på bakgrunn av *antagelser* om deres bakgrunn.

For det andre resulterer forventningen om at melaninrike minoriteter kan agere som en form for minoritetspolitiske ombudsmenn til en institusjonell ansvarsforskyvning og ansvarsfraskrivning. Som en annen informant formulerer det i en beskrivelse av en lignende situasjon fra en annen produksjon:

Det er så lite midler, så teatret vil bruke de man har. Det er forståelig. Men jeg kan ikke lære opp regissører og kunstnerisk team. Bare fordi jeg er med betyr det ikke at produksjonen har et mangfold. Hvis jeg skal fungere som “faglig leder for rasisme” på teatret må jeg jo bli skolert. Jeg har jo selv fordommer og er blind for ting. Men hvis jeg skal gjøre den jobben kan jeg ikke samtidig også være skuespiller.

Flere av informantene våre har opparbeidet seg stor kunnskap og innsikt i mangfoldsarbeid, og besitter derfor både *minoritetserfaring* og *minoritetskompetanse*. Men som informanten påpeker i sitatet over, er det ikke lett å navigere i sammenhenger hvor melaninrike forventes å skulle ivareta forskjellige pedagogiske oppgaver knyttet til forvaltning av forskjellighet *samtidig* som man skal gjøre sitt arbeid som skuespiller. Spesielt ikke når dette merarbeidet ikke blir eksplisittert eller anerkjent.

Selv om flere av informantene er frustrerte over å plutselig bli satt i rollen som kunnskapsalibi eller minoritetseksperter, er det få som forteller at de har reist disse problemstillingene med ledelsen eller andre hvite kollegaer. Det er flere forskjellige, men overlappende forklaringer på dette. Dels kan dette sees i sammenheng med mangelen på velfungerende evaluerings- og refleksjonsrom ved teatret hvor problemstillinger som dette kan reises. Men stillheten kan også forstås i relasjon til informantenes store lojalitet til de produksjonene de er med i, og deres ønske om å bidra konstruktivt og ikke bli sett på som “vanskelige”. Flere uttrykker også en tvil om at kritikken vil bli hørt og forstått som konstruktiv, ettersom kunnskapsmangelen oppleves som stor i alle ledd, ikke minst blant dem som sitter med makten og ansvaret i de gjeldende situasjonene: **“Absolutt alle regissører er hvite. De har jo ikke kunnskap om mine erfaringer”**. Selv om flere informanter påpeker at de ikke er i tvil om at verken teaterledelsen, regissører eller dramaturgiatet gjerne vil legge til rette for forskjellige former for mangfold, fremstår ansvarsfordelingen fortsatt ekstremt ulik, som en annen informant beskriver det:

Jeg er alltid den eneste som ikke er hvit og jeg er alltid nødt til å være den som maser om disse tingene [rundt mangfold]. I alle mulige sammenhenger er jeg den ene melaninrike personen i hvite rom, og den posisjonen er veldig slitsom i vår tid. Det gir meg høyt blodtrykk og minoritetsstress. Men samtidig tenker jeg at det er en *dirty job and somebody has to do it*.

Sitatet vitner om hvordan effektene av institusjonell kompetansemangel gjør at ansvaret for problemstillinger knyttet til mangfold fortsetter å falle på enkeltpersoner. Samtidig peker sitatet på at arbeidet med å påpeke, påminne og påtale disse aspektene er ikke uten fysiske og psykiske omkostninger. En annen informant beskriver det på denne måten:

Å representere mangfoldet. Det er ikke et ansvar man ønsker å ha på sine skuldre som skuespiller. Det kan gjøre mer skade å alltid være den som fremmer kampen i hvert møte og alltid skulle ha de samtalene. Jeg vil være steder hvor man ikke er den såre tommelen som stikker seg ut, men hvor man kan ha mer søsterskap og brorskap og være likeverdige på et hus.

Informanten forteller at arbeidet med å være og bære mangfoldet på Nationaltheatret har hatt omfattende konsekvenser for hens arbeidsbetingelser, karrieremuligheter og mentale helse. Sitatet peker også på at det å identifisere og påpeke problemer knyttet til forskjellighet på teatret, ofte resulterer i en opplevelse av å bli sett på som et problem. Den samme informanten utdypet denne problemstillingen senere i samtalen i relasjon til en opplevelse av at ens blotte nærvær som melaninrik fungerer som en konstant påminnelse om maktdynamikker som ikke blir italesatt og om berøringsangst for forskjellighet blant den hvite majoritet: **“Det å ha meg i et rom skaper frykt. Da er det lettere å ikke ha en som meg i rommet”.**

2.1.3 Tilhørighet og eierskap

**“Jeg føler mest tilhørighet med vaskepersonalet.
Det er de som er likest meg.”**

Flere informanter kobler opplevelsene av å være den eneste melaninrike i produksjoner til spørsmål om tilhørighet til det norske institusjonsteaterfeltet mer generelt og Nationaltheatret mer spesifikt. Mange av informantene vi har snakket med har gitt nyanserte refleksjoner rundt utfordringen med å føle tilhørighet og 'hjemmefølelse' i kunstfeltet. Det er få faste stillinger, og ansettelsesmuligheter er ofte basert på ansiennitet. De fleste aktive skuespillere, uavhengig av bakgrunn, tilbringer store deler eller hele karrieren på stykkekontrakter eller i midlertidige stillinger. Begrepet “prekariat” brukes for å betegne arbeidstakere med usikre og midlertidige ansettelsesforhold. Innenfor kultursosiologien har begrepet blitt brukt for å beskrive den prekære arbeidssituasjonen til kunst- og kulturutøvere som primært jobber innenfor kortere kontrakter og dermed står i stor økonomisk usikkerhet. Informantene våre er særdeles bevisst om at melaninrike skuespillere ikke er alene om utfordringene med å navigere i et prekært arbeidslandskap, og flere er tydelige på at de ikke ønsker særbehandling. Samtidig peker informantenes refleksjoner på at de prekære forholdene treffer melaninrike skuespillere på andre måter. En informant beskriver møtet med Nationaltheatret slik:

Min reise har vært veldig ensom. Jeg var alltid den eneste. Man lærer å svelge masse kameler for å leve ut drømmen sin. Man gjør mange ting man ikke er stolt av og er skamfull over. Svelge kameler i forhold til sminke, hår, hvis folk sier krenkende ting til deg og å holde kjeft og ikke si imot. Man må svelge kameler i forhold til roller man får utdelt, selv om de fremstår helt feil. Når kan jeg spille en helt vanlig person som føler menneskelige ting som vi alle føler, hvorfor må jeg spille min identitet og noe som har med det å gjøre, når kan jeg være uavhengig av dette? Samtidig får man hele tiden høre at man skal føle seg så lykkelig fordi man får lov å gjøre dette yrket. Det er også en unnskyldning for *bad behaviour* at vi skal være så lykkelige og takknemlige fordi vi får lov å holde på med teater.

Normalt brukes det bibelske uttrykket “å svelge kameler” for å beskrive situasjoner hvor man finner seg i noe man egentlig er i mot for å kunne oppnå et større mål. Men informantens fortelling beskriver derimot at det å gå på kompromiss med egne idealer og verdier ikke “bare” er en midlertidig nødvendighet, men en varig betingelse for å jobbe på teatret. Disse vedvarende opplevelsene er spesifikt knyttet til hens posisjon som melaninrik. Det å bryte med egne standarder for verdighet og profesjonalitet har nemlig ikke resultert i at informanten opplever å ha nådd et sted hvor betingelsene endrer seg, ettersom hen stadig opplever å bli castet i roller som oppleves som stereotype og forenklete. Det å “svelge kameler” oppleves med andre ord som normalt. Informanten peker også på hvordan forventningen om takknemlighet for å overhode ha en fot innenfor teatret bidrar til å opprettholde og normalisere etablerte maktdynamikker og svekke mulighetsrommet for kritikk.

En annen informant kobler tradisjonen for at melaninrike alltid er på korte arbeidskontrakter til institusjonens manglende kompetanse med å understøtte deres arbeid på og bak scenen. Her beskrives effektene av at kritikken som ikke fører til endring skaper resignasjon:

Det er en utfordring å bli sminka riktig, de har ingen peiling på å klippe eller style hår. Jeg har forsøkt mange ganger å adressere det, men man må til slutt bare finne seg i at håret blir sånn. Man gir opp til slutt, for det er ikke noe man

får gjort noe med. Det gjør noe med psykologien i deg som person, for det blir heller ikke adressert. Jeg føler ikke at jeg har kunnet snakke om dette til teatersjefen eller andre i ledelsen. Selv om jeg vet jeg kan ta det opp med skuespillerrepresentanten i styre, vet jeg ikke om den personen, som i likhet med resten av dem med ansvar på huset er hvit, vil forstå mine tanker om disse tingene.

I lys av den viktige rollen hår og maske har i blant annet karakterutvikling, historiefortelling, estetikk og symbolikk, er det ikke overraskende at informanten opplever at teatrets manglende infrastruktur for å arbeide med melaninrike skuespillere både har faglige og psykologiske konsekvenser for hens arbeid.

Andre informanter opplever at teateret er på vei i riktig retning. En informant beskriver hvordan Lundestad Joofs *De må føde oss eller pule oss for å elske oss* skapte nye refleksjoner internt:

Stykket skapte en samtale i alle avdelinger. Åpningsteksten handler jo om at man ikke har en mygg [mikrofon] i riktig farge, så da ble det rydda opp og det ble kjøpt inn mygger i alle sjatteringer og brun sminke.

Mange er imidlertid enige om at teatret ennå ikke er i mål med dette arbeidet og at det gjenstår både kompetanseheving og mengdetrening før teaterets ulike avdelinger har tilstrekkelig kunnskap om og erfaring med en bredde av hårtypen og hudtoner.

Selv om det er stor variasjon i hvordan informantene opplever å føle seg "hjemme" på Nationaltheatret, vitner materialet vårt om at det er flere strukturelle aspekter i teatrets organisasjonskultur som påvirker deres opplevelse av eierskap til institusjonen. En informant uttrykker dette på følgende måte:

Det tar lang tid før du går fra gjestementalitet til tilhørighetsmentalitet. Det tar tid å få eierskap.

Opplevelsen av gjestementalitet kan sees i lys av de tidligere nevnte prekære arbeidsforholdene i teaterfeltet. Flertallet av våre informanter har vært eller er tilknyttet Nationaltheatret i kortere eller lengre perioder på stykkekontrakter. Selv om prekære arbeidsbetingelser kan skape usikkerhet for alle som står i det over lengre tid, får

prekariteten, i kombinasjon med andre strukturelle premisser som vi har pekt på i denne rapporten, noen særlige konsekvenser for minoriserte skuespillere. Dette viser seg blant annet i relasjon til opplevelsen av rommet til å feile.

2.2 Rom til å feile

Teaterfaget, som kunstfeltet generelt, bygger på meritokratiske idealer hvor talent, innsats og kvalitet skal være det som avgjør en persons suksess – ikke opphav, familie eller nettverk. Ideen om at det er meritter som nøytralt og rettferdig bringer en frem, henger tett sammen med teatrets ideal om et 'fargeblindt meritokrati', der hudfarge ikke skal spille noen rolle, kun skuespillerens talent og kvalitet. Dette idealet kolliderer ofte med melaninrike skuespilleres erfaringer av at det finnes uuttalte strukturelle premisser som påvirker hvordan ulike kropper tolkes og tillegges egenskaper i scenerommet. Ignoreringen av disse strukturelle betingelsene kan føre til systematiske forskjeller.

Flere av informantene våre opplever at de, som melaninrike skuespillere, har færre muligheter til å få roller, og at dette skaper et ekstra press på å være med i "vellykkede" produksjoner. En informant uttrykker det slik:

Det blir ikke noen nye jobber for oss hvis det går galt. Det er lettere for andre skuespillere som er med i et dårlig stykke. Men det er ikke noe "neste gang" for oss, vi har ikke den samme tilgangen til jobber. Vi kan ikke velge og vrake. Jeg får ikke forespørsler om alt annet, og jeg tror ikke de etnisk norske forstår presset. Vi må levere på topp ellers så... det er jo de signalene vi får.

Informanten kobler de prekære arbeidsbetingelsene i institusjonen til en opplevelse av et manglende rom for å feile. Også en annen informant beskriver hvordan handlingsrommet for å ta risiko ikke oppleves likeverdig for melaninrike i forhold til den hvite majoritet:

Det er så slitsomt når det snakkes om hvorvidt et stykke handler om mangfold eller bra kunst. Er det feminisme eller kvalitet? Disse spørsmålene opererer man ikke med når det er en haug med melaninfattige menn på scenen. Da er det et helt annet rom for å feile og utprøve nye ting, for de er ikke representanter for noe.

Muligheten til å utforske og utvikle seg gjennom prøving og feiling oppleves av mange av våre informanter som et knapphetsgode og et privilegium de ikke har lik tilgang til, som en annen informant uttrykker det:

Når majoritetsskuespillere feiler, er det utvikling. Men når minoriteter feiler så er det en feil. Hvorfor får kollegaer muligheter til å feile, men ikke meg? Hva bunner det i? Vi er tydeligvis ikke klare for en melaninrik skuespiller i en hovedrolle på Hovedscenen, men det må jo bunne i noe. Jeg vil jo at det skal komme en generasjon som kan få like muligheter på arbeidsmarkedet.

En annen informant leverer et mulig svar på spørsmålet om hva de ulike mulighetene på arbeidsmarkedet “bunner i”, med henvisning til at det er færre roller som blir sett på som aktuelle for melaninrike skuespillere:

Man får færre muligheter til å feile, og derfor også færre muligheter til å bli bedre. Man blir ikke gjort god – man blir kun god hvis man kan få feile. Vekstmiljøet i institusjonene er preget av forskjellsbehandling – noen trives og vokser bedre i de eksisterende strukturene enn andre.

Informantenes beskrivelse av mulighetsrommet for å prøve ut nye ting og dermed også feile peker på svakhetene ved meritokratiske idealer som i praksis ofte ignorerer den ujevne fordelingen av *muligheter* til å feile og til å lære av feil. Fraværet av melaninrike skuespillere i hovedroller på Hovedscenen, peker i dette lyset ikke på manglende kvalitet, men derimot på strukturelle barrierer som står i veien for å få samme muligheter og erfaringer til å vokse som skuespiller som hvite kollegaer.

Som kunsthistorikeren Linda Nochlin påpekte i det klassiske feministiske essayet “Why Have There Been No Great Women Artists?” (1971), er ideer om “kvalitet”, “talent” og “storhet” ikke naturlige egenskaper, men et produkt av sosiale, institusjonelle og historiske faktorer.³⁴ På samme måte som Nochlin utfordret myten om at fraværet av "store kvinnelige kunstnere" skyldes mangel på talent, kan informantenes opplevelse av å bli frasortert fra større og komplekse roller, også forstås som et resultat av historiske,

³⁴ Linda Nochlin, *Why Have There Been No Great Women Artists?* [1971]. London: Thames & Hudson, 2021.

strukturelle og kulturelle forhold som hindrer kunstneriske vekstbetingelser og mulighet for anerkjennelse. Informantenes opplevelser av å bli typecastet i stereotypiske roller som ikke gir mulighet for å utforske et bredt spekter av menneskelige erfaringer bidrar til marginalisering i feltet, ettersom dette gjør at informantene ikke får de samme mulighetene til å utfordre seg kunstnerisk og vise sitt talent i samme type varierte og komplekse roller som hvite skuespillere. En annen beskriver denne utfordring på følgende måte:

Rommet for å feile er ikke-eksisterende, for det vil manifestere at man ikke er god nok. Jeg vil jo gjerne ikke være god nok. Å være god er jo ikke noe bra, for da safer man, og jeg vil jo ikke være med på det.

I sitatene over, peker informantene på at mulighetsbetingelsene for å bli god og mestre henger sammen med det som kan kalles *privilegiet til å feile* – et privilegium informantene ikke opplever å ha adgang til på samme måte som sine hvite kollegaer.

Innen rasisme- og kjønnsforskning har diskusjonen om privilegiet til å feile rettet oppmerksomheten mot hvordan tilgang til sosiale, strukturelle og institusjonelle sikkerhetsnett påvirker hvilke konsekvenser feil og utfordringer får. Som rasismeforsker Stine Helena Bang Svendsen har påpekt i sine studier av det norske utdannelsessystemet, fungerer meritokratiske systemer ulikhetsskapende ved at det er ”den dominerende gruppen sitt språk og kultur [som] blir bygd inn i fagkunnskapen som måles, slik at de som tilhører denne gruppen har en fordel i konkurransen som ikke skyldes deres intelligens eller innsats”.³⁵ Innenfor rasismeforskning beskrives denne prosessen som “master scripting”, hvor man “må lære å uttrykke seg i tråd med mesterkulturen for å gjenkjennes som en som mestrer”.³⁶ I en kontekst hvor melaninrike skuespillere ikke opplever samme adgang til roller som sine hvite kollegaer, og derfor også får færre sjanser til å bli “gjort god”, blir betingelsene for mestring ulike. Forutsetningene for å lykkes innenfor “vekstmiljøet i institusjonene”, som informanten beskriver det, oppleves dermed svært forskjellig. Vi kan forstå dette som et møte med det Svendsen kaller et “mangelparadigme”, hvor minoriserte skuespillere må legge inn

³⁵ Stine Helena Bang Svendsen, “Hva er kritisk raseteori – og kan det brukes til å belyse rasisme i Norge?”, *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 45.

³⁶ Ibid.

større innsats for å oppnå samme resultat, og hvis de ikke opplever å komme på samme “nivå” risikerer dette å bli fortolket som en effekt av manglende egenskaper eller kompetanser ved den enkelte, snarere enn en effekt av systemets favorisering av enkelte kroppes tilsynelatende nøytrale utgangspunkt.

“Når man feiler blir man sett på som en som er kvotert inn. Jeg trenger en sjef som forstår det og ser det.”

I våre samtaler med melaninrike skuespillere, er det overraskende mange som snakker om hvordan det å feile kan ha store og vidtrekkende konsekvenser, ikke bare for deres egne karrieremuligheter, men for karrieremulighetene til minoriserte skuespillere generelt. En informant beskriver det på følgende måte: **“Minoriserte skuespillere og regissører har ikke samme handlingsrom: De kan ikke feile. Hvis man feiler, så feiler man for fremtiden.”** Frykten for å “feile for fremtiden” beskriver en ansvarsfølelse for at ens eventuelle mangler kan klistre seg til synet på andre minoriserte skuespillere, og dermed deres mulighet for å få jobb.

Opplevelsen av et press for å ikke “feile for fremtiden” kommer opp i flere av samtalenene med informanter som har vært engasjert i husdramatiker Camara Lundestad Joofs produksjoner *De må føde oss eller pule oss for å elske oss* og *Samtaler med Bror*. En av skuespillerne beskriver ansvarsfølelsen på følgende måte:

I *Samtaler med bror*, var vi seks melaninrike skuespillere. Det var stor buzz og press på å levere fordi vi var melaninrike, for hvis vi driter oss ut så ødelegger vi for dem som kommer etter oss.

En annen skuespiller i produksjonen formulerte det slik:

En ting er at du skal levere på scenen og gjøre det bra, men jeg tror ikke de [teatersjefen og dramaturgiatet] skjønner det ekstra presset. Vi skal levere både for Camara, for teateret, for utenomverden og dem som kommer etter

oss. Det krever ekstremt mye av oss selv for å levere for dem som kommer etter oss. Det er enormt krevende. Vi kan ikke tolerere at ting går galt.

Sitatet peker på en gjennomgående tendens i vårt materiale, nemlig refleksjoner rundt belastningen ved å representere en større gruppe, utover en selv, og bære ansvar for hvordan gruppen som helhet oppfattes og avleses. Flere informanter trekker frem at de ikke opplever at teaterledelsen forstår effektene av dette ekstreme prestasjonspresset.

2.2.2 Å være ekstra bra

Opplevelsen av å bli sett på som *representant* eller *representativ* for både melaninrike skuespillere som gruppe og/eller mangfoldssatsning mer generelt går igjen i materialet vårt. Mange beskriver hvordan ansvarsfølelsen bidrar til et psykisk press på å alltid levere på høyeste nivå. **“Jeg føler jeg må være perfekt”**, uttaler en informant med henvisning til usikkerheten over at andre kan tro hen er castet som et mangfoldsalibi. Hen fortsetter:

En kompis sa til meg da jeg fikk jobb på Nationaltheatret: “som brun person, må du være ekstra bra, det kommer til å være ekstra tvil om deg og dine evner”.

Opplevelsen av at det ikke er plass til svakheter gjelder ikke bare i relasjon til arbeidet på scenen, men også bak scenen, som en annen informant beskriver det:

Jeg er et sort får, så jeg bruker alt jeg har, for du må være ekstra bra for å stå der. Jeg må være ekstra på og ekstra hyggelig.

Informanten kobler følelsen av å måtte være “ekstra bra” til en redsel for å bekrefte fordommer mot melaninrike. Hen er ikke alene om følelsen av å skulle være “ekstra på og ekstra hyggelig” for å ikke fremstå som et “sort får”. En annen informant påpeker at samtalene om mangfold på huset som vi har vært med på å fasilitere har fått hen til å føle seg ekstra bevisst om sin måte å agere på:

Det er krevende for meg å være på Nationaltheatret. Jeg føler jeg må skjerpe meg og være så perfekt hele tiden. Det er nok den ubevisste årsaken til at jeg

ikke orket å delta på de mangfoldsworkshopene dere arrangerte. “Se, det er hen vi snakker om! Hen er brun og hen jobber her!” Jeg orket ikke det. Jeg vil bare være en person på jobb, men jeg må jo skuespille bak scenen også. Og jeg orker ikke være enda mer på jobb.

Informanten fremhever at det å være minoriteten som det “snakkes om” i mangfoldsdiskusjonene gjør en ekstra synlig på huset – en synlighet som forsterker opplevelsen av å også måtte “skuespille bak scenen”.

Også en annen informant reflekterer over det å måtte spille skuespill bak scenen for å ikke fremstå som svak og vanskelig:

I skuespilleryrket er det en tradisjon for at man skal tåle ting. Uansett hva som skjer blir man fortalt at man bare må stå i det og tåle alt. Jeg er blitt forberedt på hvordan verden er der ute. Hvis du sier fra, viser du deg svak. Hvis du griner, blir du sett på som svak. Vi er jo trent i dette. De menneskelige og psykososiale sidene ved arbeidet vårt har ikke noen plass. Det har plass hvis du brenner et bein eller får en lampe i hodet, men ikke det psykososiale – selv ikke når man jobber med et teaterstykke om rasisme. Det er så rart, for i denne jobben er vi jo avhengig av å være tett på følelsene våre og nervesystemet.

I sitatet retter informanten oppmerksomheten mot hvordan tradisjonen for å skulle “stå i det og tåle alt” – uten å klage eller sutre – har store psykososiale effekter. En annen informant reflekterer på lignende vis over hvordan hen har internalisert en forventning om å moderere seg selv og holde tilbake med kritikk for å ikke bekrefte bildet av minoriteter som “sorte får”:

Jeg tror at jeg lenge har tenkt jeg må å være snill og lett å ha med å gjøre for å vise at det går fint an å jobbe med folk som meg.

Viktigheten av å fremstå som enkel og grei trekkes også frem av en annen informant:

Med en gang man begynner å ytre seg [med kritikk] blir man et problem, og da får man mindre muligheter, derfor er man redd for å ytre seg.

Informantenes beskrivelse av å kontinuerlig moderere sin adferd og alltid ha et kritisk blikk på seg selv kan ses i lys av den svarte sosiologen W.E.B. Du Bois' begrep om "dobbel bevissthet". Du Bois introduserte dette begrepet i boken *The Souls of Black Folk* (1903) for å beskrive den mentale og følelsesmessige spenningen som afrikansk-amerikanere opplever ved å leve i et rasistisk samfunn.³⁷ Du Bois pekte på hvordan denne doble bevissthet kan skape en intern konflikt der individet ser seg selv både gjennom sitt eget perspektiv og gjennom samfunnets ofte fordomsfulle blikk. Denne dobbeltheten fører til en kontinuerlig bevissthet om å navigere mellom egen selvforståelse og den andres vurdering. Ifølge rasismeforsker Oda-Kange Midtvåge Diallo innebærer denne doble bevisstheten at man ikke kan unngå å bli bevisst om "rasisme som system", samtidig som man "bærer byrden med å se seg selv som svart gjennom det hvite blikket".³⁸

I boken *Black Skin, White Masks* (1952) (*Peau noire, masques blancs*) videreutvikler den svarte psykoanalytikeren Frantz Fanon fokuset på den psykiske belastningen som følger internaliseringen av samfunnets fordomsfulle blikk. Utover en konstant selvevaluering og selvvurdering, påpekte Fanon også at det å konstant tilpasse seg andres forventninger kan bidra til at man undertrykker deler av seg selv.³⁹ Flere av informantenes beskrivelser av egen arbeidssituasjon synes å preges av en "dobbel bevissthet" som utover å være psykisk belastende, også risikerer å stå i veien for kreativ og kunstnerisk utvikling ettersom denne form for kontinuerlige moderering også innebærer å undertrykke deler av egen fremtoning.

³⁷ W.E.B. Du Bois, *The Souls of Black Folk*. redigert av Brent Hayes Edwards. London: Oxford University Press, 2008.

³⁸ Oda-Kange Midtvåge Diallo, "Det jeg savner, er å bli lært et slags språk'. Dobbel bevissthet og språkutvikling blant svarte ungdommer i Oslo", *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 368.

³⁹ Frantz Fanon, *Black Skin, White Mask*. Oversatt av Charles Lam Markmann, London: Pluto Press, 1967.

“Jeg har ikke vokst opp med å bli definert som annerledes. Det er noe jeg kun møter som skuespiller. I min jobb blir jeg alltid møtt med hvordan jeg ser ut, og det kommer jeg jo ikke utenom.”

2.2.3 Rasial utmattelse

Sitatene vi har trukket frem og analysert i dette kapitlet gir et innblikk i forskjellige individuelle og strukturelle effekter av at ansvaret for forvaltningen av mangfold på Nationaltheatret ofte faller på enkeltpersoner. Det er mange aspekter ved informantenes beskrivelse av å figurere som mangfoldsalibi, av å yte faglig og følelsesmessig merarbeid og å være utfordret på tilhørighet og eierskap som kunne vært utfoldet ytterligere. Samtidig påkaller informantenes nærmest unisone vegring for å dele erfaringer av ensomhet, utenforskap og marginalisering med ledelsen og andre hvite kollegaer på huset ekstra oppmerksomhet. Denne dynamikken kan belyses gjennom Julia Orupabo, Anders Vassenden og Ayan Handulles begrep om “rasial utmattelse”.

Innen forskning i diskriminering og rasisme har det lenge vært “mindre oppmerksomhet om hvordan minoriteter håndterer, mestrer og utfordrer situasjonene der de marginaliseres og stigmatiseres”, skriver Orupabo, Vassenden og Handulle i artikkelen “Å redde hvite folks ansikt: Ritualer og makt i rasialiserte situasjoner”.⁴⁰ Forskerne peker på viktigheten av å undersøke de emosjonelle og kognitive omkostningene ved å agere i det de beskriver som “rasialiserte situasjoner”. I artikkelen skiller de mellom *aktive* og *passive* strategier for å håndtere og motsette seg erfaringer av marginalisering. Det er ofte kun aktive motstandsformer, som det å ta til motmæle og si ifra, som gjenkjennes som motstandsstrategier, påpeker de. Omkostningene ved passive reaksjonsformer, som det å la overskridende talehandlinger passere eller å forsøke og bagatellisere opplevelser av marginalisering, forblir derfor ofte oversett. Dette mønsteret ser vi også i materialet vårt. Flere av informantene er særdeles bevisst om omkostningene ved aktive motstandsformer, som det å reise kritikk, og mange påpeker at de ofte blir nødt til å

⁴⁰ Julia Orupabo, Anders Vassenden og Ayan Handulle, “Å redde hvite folks ansikt: Ritualer og makt i rasialiserte situasjoner”, *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 320.

gjøre “the dirty work”, som en formulerer det, selv om hen skulle ønske ansvaret ikke alltid lå på hens skuldre alene. Sara Ahmed har beskrevet minoriteters opplevelse av å reise kritikk i majoritetskontekster som å være en “gledesdreper”. I *Killjoy Manifest*, påpeker hun at man ofte blir fremstilt som en som “ødelegger den gode stemningen” når man kritiserer problemstillinger knyttet til for eksempel sexisme eller rasisme, selv om kritikken nettopp er motivert av at stemningen ikke var god for alle i utgangspunktet.⁴¹

Selv om flere beskriver merarbeidet med å innta rollen som “gledesdreper”, preges historiene til informantene i større grad av passive motstandsformer, hvor mange “sluker kameler”, som informanten over forklarte det, for å unngå å bli sett på som “vanskelig”. Som Orupabo, Vassenden og Handulle viser i sin forskning, kan forsøk på å heve seg over betydningen av marginalisering eller fremmedgjøring ofte være en strategi for å beskytte sin egen integritet og profesjonalitet. Men fortrenning eller bagatellisering av hendelser handler ikke alltid bare om å beskytte seg selv, men også om å “beskytte integriteten til den andre, den som krenker”.⁴² I Orupabo, Vassenden og Handulles dialogiske og relasjonelle analyse av “minoriteters usynlige arbeid” fremhever de at minoriserte ofte utfører et stort “interaksjonelt arbeid for å berge situasjoner” – en belastning som ofte forblir usynlig for den krenkende majoritet, som ikke ser det relasjonelle merarbeidet minoriteter gjør for å “redde” situasjonene. De beskriver effektene av disse usynliggjorte og “passive” motstandsformene som en form for “rasial utmattelse”. Også “fravær av konfrontasjon [kan] ha en negativ slagside”, ifølge forskerne, for det å møte gjentatte opplevelser av marginalisering “med nullresponser og tilpasning kan skape [...] et skadet selvbilde”.⁴³

Orupabo, Vassenden og Handulles interaksjonelle forståelse av “rasialiserte situasjoner” bringer viktige perspektiver som kan belyse de reaksjonsmønstre som tegner seg i vårt materiale, hvor mange fremhever at de sjeldent eller aldri tidligere har snakket om disse opplevelsene før i jobbsammenheng. På den ene siden uttrykker mange en stor lojalitet til de produksjonene de er med i, som gjør at de ikke vil fremstå som “vanskelige” eller

⁴¹ Sara Ahmed, *Killjoy Manifest*. København: Informations Forlag, 2018.

⁴² *Ibid.*, s. 321.

⁴³ *Ibid.*, s. 319. De psykiske konsekvensene av det forskerne kaller “rasial utmattelse” er en tematikk som også blir fremskrevet i Oda-Kange Midtvåge Diallo og Rahwa Tilahun Yohaness, “Theorising from our lives: A Black Nordic feminist approach”, *Race, Bordering and Disobedient Knowledge: Activism and Everyday Struggles in Europe*, red. Suvi Keskinen, Aminkeng Atabong Alemanji, Minna Seikkula, Manchester: Manchester University Press, 2024: <https://www.jstor.org/stable/jj.15507128.9>.

skape “trøbbel” ved å ta opp problemstillinger knyttet til rasiale dynamikker. Som flere informanter påpeker, er det **“ikke dårlige intensjoner”** som ligger bak mange av de rasialiserte situasjonene, og dette kan gjøre det ekstra vanskelig å adressere de ulikhetsskapende *effektene* som situasjonene setter melaninrike skuespillere i. Som en informant forklarer i relasjon til å adressere problemstillinger som melaninrike møter på teatret: **“Jo mer du snakker om det, blir det sett på som om man skaper et ‘dem’ og ‘oss’, og man vil jo bare være en del av gjengen”**. Sitatet peker på at det å ta opp utfordringer knyttet til marginalisering risikerer å bidra til ytterligere marginalisering. For å “være en del av gjengen” kan man derfor se seg nødt til å heve seg over små og store hindre og stengsler, så godt man kan. Tilpasningsarbeidet og omkostningene som følger det å skulle berge situasjonen og opprettholde bilde av “den gode stemningen” legges dermed alene på minoriteten.

I samtalene med oss påpeker flere informanter at det offentlige ordskifte rundt mangfold og rasisme bidrar til å skape berøringsangst. Flere beskriver at de vegrer seg for å ta opp problemstillinger for å unngå å fremstå “lettkrenkelige”. Denne opplevelse av selvsensur kan sees i lys av et debattklima som preges av polarisering og aggressivitet, og hvor strukturell kritikk av minorisering og annetgjørelse ofte blir avfeiet som uttrykk for “identitetspolitikk” eller “woke” – kategorier som i stigende grad brukes som merkelapper for såkalte “ekstreme” og/eller antidemokratiske holdninger.⁴⁴

2.2.4 Et hvitt rom

Jeg kom fra en mangfoldig hiphopkultur, så det var først på teateret jeg opplevde at jeg var den eneste brune i rommet.

I flere av informantenes fortellinger, fremstår det å være melaninrik skuespiller på Nationalteatret som en opplevelse av å både være og bli sett på som en “space invader”, for å låne Nirmal Puwars begrep om erfaringen av å innta rom reservert for andre.⁴⁵ Informantens beskrivelse i sitatet over peker på at det å komme inn på

⁴⁴ For en analyse av våpengjøring av identitetspolitikk, se Mathias Danbolt og Cecilie Ullerup Schmidt, “Kampen mot «identitetspolitikk» og angrep på forskningsfriheten: Rapport fra Danmark”, *Tidsskrift for kjønnsforskning*, Vol. 45, nr. 1, 2021, s. 56-63: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2021-01-05>.

For en diskusjon av anti-woke som politisk prosjekt, se Mathias Danbolt og Lene Myong, “Det var jo en annen tid: Klaus Rothsteins *Den sorte mand* og anti-woke som politisk prosjekt”, *Tidsskrift for kjønnsforskning*, nr. 2, 2024, s. 90-104: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/TFK.48.2.4>

⁴⁵ Nirmal Puwar, *Space Invaders: Race, Gender, and Bodies out of Place*. Oxford: Berg, 2004.

Nationaltheatret har bidratt til å gjøre hen bevisst om sin hudfarge ettersom institusjonen oppleves som så “hvit”. Flere informanter beskriver Nationaltheatret som et “hvitt rom”, og denne normaliserte hvitheten gjør seg synlig på både romlige og relasjonelle måter. Sara Ahmed, som har forsket på effektene av å arbeide i “hvite rom” påpeker at “hvithet ikke [kan] reduseres til hvit hud”.⁴⁶ Det å snakke om et “hvitt rom” eller en “hvit institusjon” handler ikke bare om hudfargen til dem som arbeider der, men om hvilke kropper som kan passere *umerket* gjennom disse rommene, og hvem som “står ut” eller ikke passer inn. I praksis betyr dette at hvite kropper kan bevege seg gjennom slike rom med en viss selvfølgelighet, fordi rommene er skapt til og for dem. Ahmed beskriver hvite rom som rom der “hvite kropper kan strekke seg ut [...] med selvfølge, men som skaper stengsler for andre”.⁴⁷ Å beskrive et rom som hvitt betyr altså ikke at det kun er hvite personer i et rom, men at noen kropper har bedre betingelser for å passe inn og være komfortable, mens andre kan oppleve å være “den såre tommelen som stikker seg ut”, som en informant beskrev det tidligere i rapporten.

Ahmed er opptatt av hvordan hvithet holdes fast gjennom vaner og “vanehandlinger”: “Vi er ikke bare nødt til å undersøke hvordan kropper blir hvite eller ikke klarer å bli hvite, men også hvordan rom med tiden kan anta selv de ‘egenskaper’ som er blitt gitt til disse kroppene”.⁴⁸ Ahmed beskriver hvordan et rom kan “huske” hvite kropper, for eksempel ved at arkitektur og infrastruktur er arrangert og tilrettelagt på en måte som gjør at hvite personer opplever en flyt og letthet i bevegelsene. Ved å fokusere på relasjonen mellom vanehandlinger og rom, kan Ahmeds tenkning åpne opp for å se hvordan teaterrommet fungerer som et hvitt rom, hvor kropper som passerer som hvite er “tilvant” dette rommet og derfor “ikke pådrar seg oppmerksomhet”:

Vi kan betrakte ‘institusjoner’ som orienteringsanordninger, som former seg etter ‘hva’ som tar opphold i dem. Institusjoner skaper tross alt rammene for kollektive eller offentlige rom. Når vi beskriver institusjoner som ‘værende’ hvite (institusjonell hvithet), peker vi på hvordan institusjonelle rom formes gjennom nærheten mellom visse kropper fremfor andre: Hvite kropper samles og slutter seg sammen for å forme konturene av disse rom.⁴⁹

⁴⁶ Ahmed, *On Being Included*, s. 11

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Ahmed, “En hvithetens fenomenologi”, s. 67-68.

⁴⁹ Ibid., s. 69.

Nationaltheatret kan avleses som en hvit institusjon i Ahmeds forståelse: En institusjon med en lang tradisjon for å orientere seg rundt noen typer hvite kropper og erfaringsverdener. Teateret er vant til å understøtte og fremvise hvite skuespillerne, og skuespillerne har lettere for å “strekke seg ut med selvfølge” på scenen. På Nationaltheatret markeres institusjonens historiske hvithet allerede før ankomst til hovedinngangen: Statuene av hvite menn som står foran huset forteller klart og tydelig om hvem som har vært med på å bygge ideen om Nationaltheatret. Innenfor dørene fortsetter denne utstilling av hvithet i de tallrike byster og malerier av hvite mannlige og kvinnelige skuespillere som har inntatt Nationaltheatrets scener opp igjennom årene og vært med til å forme den institusjonelle tradisjon for “kvalitet” og “storhet”. Og i baktrappen henger det mangfoldige plakater fra tidligere stykker fra Nationaltheatret med bilder av hvite skuespillere som understreker denne tradisjonen. Mange hvite legger ikke merke til hvithetens allestedsnærværende synlighet, som den Nationaltheatret formidler gjennom sin arkitektoniske og estetiske rammesetting. Mens hvithet ofte er usynlig for hvite, er situasjonen annerledes for melaninrike. En informant reflekterer over nettopp dette:

**Når man kommer inn på Nationaltheatret, hva kommer man egentlig inn til?
Som minoritet kommer man inn til en scene som ikke har tradisjon for eller klarer å romme din ulikhet, for teateret er rigga for en mer homogen gruppe. Det er stort hus og mye historie. Alt er så gammelt og alt har vært gjort på samme måte alltid. En enveiskjørt historie. Det henger igjen i huset.**

Sitatet belyser hvordan møtet med et «hvitt» rom som Nationaltheatret kan skape opplevelser av både usynlighet og *hypersynlighet*. På den ene siden gjør teatrets lange tradisjon for å fremme hvite skuespillere at melaninrike ofte blir usynlige i dette rommet. På den andre siden, fordi teateret er «rigget» for en bestemt type kropp og erfaring, står melaninrike skuespillere ut på måter som tydeliggjør avstanden til det teateret er vant til å løfte frem: en homogen, hvit virkelighet.

2.3 Skuespillerfaglig utvikling og bredde

Å oppleve rom for faglig tillit, utfordring og fordypning står for alle våre informanter som avgjørende og viktig for deres kunstneriske utvikling. Som vi tidligere har omtalt kan mange av informantenes refleksjoner omkring ønsket om “å bare være skuespiller” lede tankene mot en universalistisk forståelse av teaterets potensial som nøytralt og tilgjengelig på tross av forskjeller. Vårt materiale peker imidlertid i en annen retning, mot en kritikk av teaterets evne til å reflektere og nyttiggjøre seg minoritetserfaringer i scenerommet. De siste årene har det vært tilløp til å åpne opp en bredere diskusjon av forvaltningen av forskjellighet i skuespillerutdannelsen på blant annet Teaterhøgskolen på KHIO fra minoritetsperspektiver.⁵⁰ Internasjonalt har det også kommet en rekke faglige tilskudd til forståelsen av hvordan, blant annet, Stanislavskijs ‘system’ kan fortolkes og videreutvikles i et uttalt antirasistisk perspektiv. I vår kontekst er særlig boken *Stanislavsky and Race: Questioning the «System» in the 21st Century* viktig (2023).⁵¹ Boken, som i hovedsak tar for seg skuespillerutdanning og metodeutvikling, består av artikler av både skuespillere, regissører og teaterpedagoger med og uten minoritetsbakgrunn. Gjennom både personlige vitnesbyrd og forskningsbaserte analyser (fra blant annet britiske og amerikanske ståsteder) søker boka å drøfte hvordan denne dominante metoden, *lingua franca*, for skuespillerfaglig praksis og opplæring, gjennom de siste 100 år, fungerer i møte med større kulturell kompleksitet og erfaringshorisonter. Boka tar for seg ulike alternative innganger til Stanislavskijs ‘system’, og drøfter blant annet grunnleggende skuespillerfaglige begreper som habitus, autentisitet og representasjon i møtet mellom scenerommets normerte forventning om nøytralitet, og minoriserte skuespilleres opplevelse av annetgjøring og utvisking. *Stanislavsky and Race* kan derfor være en relevant referanse når vi tar for oss våre informanters opplevelser av begrensninger i skuespillerarbeidet.

”Som skuespiller må man lære seg å spille hvit i et rom”. Informantens beskrivelse av hvordan man må lære å “spille hvit” fremskriver hvithet som en egenskap. Hva denne egenskapen består i, kan være vanskeligere å sette fingeren på, ettersom hvithet ofte

⁵⁰ Se for eksempel Mylena Kifle, “KHIO-studenter krever ‘avkolonisering’ av pensum”, *Aftenposten*, 8. juli, 2020: [aftenposten.no/kultur/i/e8Agdq/khio-studenter-kraver-avkolonisering-av-pensum](https://www.aftenposten.no/kultur/i/e8Agdq/khio-studenter-kraver-avkolonisering-av-pensum).

⁵¹ Siiri Scott og Jay Paul Skelton (red.), *Stanislavsky and Race: Questioning the «System» in the 21st Century*. New York og London: Routledge, 2023.

(over)ses som selve skuespillerkunstens nøytrale utgangspunkt, som en annen informant formulerer det: **“Man skal lære seg å være og passere som hvit – selv om man aldri blir gjenkjent som hvit.”** Å måtte utviske eller begrense kulturell og kroppslig *annerledeshet* i scenerommet er en erfaring mange av våre informanter deler: **“Ens kulturelle, kroppslige, språklige kompetanse blir aldri aktivert – og derfor blir man aldri utviklet fullt som skuespillere”**. Flere informanter refererer til denne inaktivering som et uttrykk for manglende interesse for egenskaper og erfaringer som ikke oppfattes som universelle eller normative, og dermed ikke som kunstnerisk relevante. I relasjon til opplevelsen av å ikke kunne aktivere sine egenskaper i scenerommet fullt ut, fremstår *mangfold* som et synlighetstiltak snarere enn en reell utforskning eller implementering:

Når man snakker om mangfold så tenker man veldig snevert om hudfarge, men jeg har et ekstra språk og en ekstra forståelse. Jeg har alt det norske og i tillegg litt mer og en mulighet til å bidra. Men det er ikke det samme synet som deles på institusjonen, for der er det mer at de kun vil imøtegå det politiske kravet.

Også andre informanter reflekterer rundt hvordan deres tilstedeværelse oppleves som kulturpolitisk motivert med mål om å fremme synlig mangfold – en “fargelegging” – fremfor å forankres i kunstnerisk utforskning og utvikling:

Jeg opplever at mangfold handler om hudfarge. Men jeg er det norske, men så er jeg også noe mer. Men det har ingen plass. Mangfold handler ikke om kunstnerisk vekst, men om å nå politiske mål.

En annen informant peker på hvordan opplevelsen av kulturell ensretting og normering befestes allerede under utdanningen:

Skolens metodikk er å bryte alle ned til en lik masse – det er jo mangfoldtenkningens kryptonitt, det du bærer med deg, som kulturelle erfaringer, kan ikke være en del av deg som skuespiller. Du skal bli noe annet: du skal bli norsk institusjonsskuespiller og det er en form. Du skal ikke ta deg selv med inn i det, men bli en brikke. [...] Det viser hva teateret mister ved å ikke aktivere erfaringene til skuespillerne, da taper man så mye.

Informanten opplever det å legge fra seg alt man bærer med seg for å passe inn i formen som norsk institusjonsskuespiller som et tap av både erfaringer, kunnskap og muligheter. Samtidig har informanten også en opplevelse av at hen ikke vil kunne bli en “brikke” på linje med andre “brikker”, ettersom hudfargen får hen til å stå ut.

Den britisk-filippinske skuespilleren James Cooney skriver i artikkelen “Mabuhay as an Act of Resistance” i *Stanislavsky and Race* om hvordan sentreringen av en forventet nøytralitet har lagt klare rammer for hans selvforståelse og utvikling under skuespillerutdanningen:

Pensumet var klart: nøytralitet er lik god skuespillerkunst. Og likevel var forvirringen stor når jeg samtidig ble oppmuntret til å være “meg selv”, å finpusse min individualitet og praktisere “autentisitet”. Jeg nikket med, en ekspert i å assimilere meg, latet som om alt ga mening, for hvis det var én ting jeg hadde lært, var det å ikke stille spørsmål ved status quo. Det ville bare føre til vanskeligheter. Jeg studerte ved en svært konkurransepreget og prestisjefylt teaterskole, så de visste sikkert hva som var best for meg. Bare gjør som de sier, og til slutt vil du høre til. Dette er hva “den gode innvandreren” vet å gjøre. Men den dagen jeg følte at jeg hørte til, kom aldri. Jeg var den som ble mest lurt. I jakten på å høre til, skjulte jeg deler av meg selv. Jeg var nervøs for å være “autentisk” fordi det ville skade mine sjanser for arbeid. Jeg var ikke på jakt etter å høre til. Jeg var på jakt etter å passe inn.⁵²

Cooney peker på hvordan skuespillerutdanningens implisitte forestilling om at “nøytralitet” er grunnlaget for “autentisitet” ikke fungerer på samme måte for melaninrike i hvite rom. “Å være seg selv” merker deg som annerledes.

I artikkelen “Creating an Inclusive Rehearsal Room Beyond Stanislavsky” diskuterer den indisk-australske skuespilleren, regissøren og forskeren Kristine Landon-Smith hvordan en bredde av identiteter og kulturelle erfaringer kan komme i spill i et prøverom som

⁵² James Cooney, “Mabuhay as an Act of Resistance”, *Stanislavsky and Race «Questioning the «System» in the 21st Century*, red. Siiri Scott og Jay Paul Skelton, New York og London: Routledge, 2023, s. 137, vår oversettelse.

sentrerer forskjell snarere enn nøytralitet eller hvithet. Landon-Smith refererer til hvordan hun opplever at skuespillere, når de erfarer at deres egen identitet og kulturelle særegenhet ikke anerkjennes som relevant, søker å “etterligne sentrum”, altså reflektere eller imøtegå den hegemoniske forståelsen av prøverommet som “hvitt” og de forventninger som rommet og institusjonen skaper. Landon-Smith kaller denne tilpasningen “code switching” – kodebytte.⁵³ En av våre informanter kaller lignende tilpasning “å fralegge seg alle karakteristikkene”:

Allerede fra utdannelsen blir man trent i å fralegge seg alle karakteristikkene, til å bli et redskap. Men hvite kan fralegge seg markører lettere enn melaninrike, og det gjør at minoriserte skuespillere fra start er “merket”.

“Det ligger en reell makt i å forbli umerket” skriver performanceteoretiker Peggy Phelan i boken *Unmarked* (1993).⁵⁴ Hun kritiserer diskusjonen om mangfold og representasjon og hevder at den for ofte overfokuserer på betydningen av “synlighetens ideologi” på bekostning av det hun beskriver som “makten i det umerkede, usagte, usette”.⁵⁵ Phelan påpeker at arbeidet med å bedre representasjonen av det vi i en norsk kontekst kaller “synlige minoriteter” risikerer å glemme makten i selve “fundamentet som setter rammene for forskjellighet”, så som hvithet.⁵⁶ I vårt omfattende materiale fra Nationaltheatret ser vi gjennomgående at mangelen på eksplisering og undersøkelse av disse maktdynamikkene bidrar til at man står i fare for å reprodusere hegemoniske forståelser av nøytralitet og universalitet. Denne informanten identifiserer dikotomien mellom nettopp “fundamentet” som Phelan kaller det, og det “andre”, det merkede:

Veldig mye ved min profesjonelle identitet er preget av å være den *Andre*, uansett om det har vært på scenen eller andre steder så er jeg nok preget av det.

I artikkelen “Creating an Inclusive Rehearsal Room Beyond Stanislavsky” fortsetter Landon-Smith refleksjonen omkring hvordan hun opplever at minoriserte skuespillere har

⁵³ Kristine Landon-Smith and Dominic Hingorani, “Creating an Inclusive Rehearsal Room Beyond Stanislavsky”, *Stanislavsky and Race: Questioning the «System» in the 21st Century*, red. Siiri Scott og Jay Paul Skelton. New York og London: Routledge, 2023, s. 126.

⁵⁴ Peggy Phelan, *Unmarked: The Politics of Performance*. London & New York, Routledge, 1993.

⁵⁵ *Ibid.*, s. 7.

⁵⁶ *Ibid.*, s. 8.

problemer med å bryte fri fra en oppfatning om at det spesifikke i deres væren-i-verden ikke har plass eller en funksjon i prøverommet. I stedet mener Landon-Smith at skuespillerne føler ansvar for å søke et nøytralt utgangspunkt for å kunne entre stykkets verden. Hun ser dette som et uttrykk for en kombinasjon av en rigid lesning av Stanislavskys 'system', og en institusjonell kultur som sentrerer "nøytralitet". En nøytralitet som alltid vil styres av institusjonens hegemoni. Dette, sier Landon-Smith, er en betydelig barriere for reell utforskning av forskjellighet og pluralitet i prøverommet, og en utvisking av autonomi og autentisitet i et minoritetsperspektiv.⁵⁷

I vårt materiale ser vi også flere eksempler på hvordan sentreringen av en tenkt nøytralitet i scene- og prøverommet gjør at stereotype fremstillinger får gode vilkår. I et prøverom som ikke jobber med å avkode den sentrerte eller hegemoniske forståelsen av nøytralitet, vil ikke *forskjellighet* ha verdi som metodisk verktøy. I stedet oppstår muligheten for *stereotypisering av annerledeshet*. En av våre informanter beskriver disse begrensningene slik:

Jeg kan være redd for å bruke meg selv, og redd for å bruke de kompetansene som knytter seg til stereotype forestillinger om svarte. Så som fornemmelse for rytme eller det at jeg kan danse. Jeg har lenge begrenset meg selv uttrykksmessig og tonet ned disse kompetansene fordi det kan gjøre at jeg *kun* blir sett som "svart". Men jeg vil ikke jobbe på den måten lenger. Jeg vil bruke hele meg. Jeg vil gjerne være vulgær og høylytt og alt det jeg ikke har tillatt meg å være fordi jeg i så mange år skulle bevise at jeg også kunne fungere og passere som ren og yndig og fin.

Samme informant beskriver hvordan omkostningene ved å utfordre dette uttrykksmessige handlingsrommet også henger sammen med hens ansvarsfølelse for andre melaninrike skuespillere, ettersom ens sceniske uttrykk risikerer å bli sett på som egenskaper som knytter seg til en hel gruppe:

Jeg er mer og mer bevisst. Ta for eksempel [navn på stykke]. Det er et voldsomt stykke [...], og det er jo fylt med voldsomme greier og skriking og det

⁵⁷ Landon-Smith and Hingorani, "Creating an Inclusive Rehearsal Room Beyond Stanislavsky", s. 125.

hele. Jeg er jo redd for å spille sånn, fordi de [publikum] kan tro at vi [melaninrike] er sånn.

Informanten peker videre på hvordan stereotypisering og rollebesetning av melaninrike skuespillere, over tid preger publikums avlesning av deres uttrykk i scenerommet og setter begrensninger for hvilke rolletyper de kan fylle. Dette står i åpenbar kontrast til den “nøytralitet” som hvite skuespillere representerer. Ønske om å bryte ut av segmenterte mønstre får dermed svært ulike vilkår:

Jeg opplever når jeg snakker med andre hvite [kvinnelige] skuespillere, så vil man gjøre opprør og spille stort og bruke kropp. Men brune skuespillere må først få anledning til å spille flotte små damer før vi kan bryte med dette. Disse samtalene er så interessante. Skulle ønske at teatersjefene var med i de samtalene.

Siste del av sitatet peker også på en tendens vi ser som gjennomgående i vårt materiale. Både teaterledelse og produksjonsledelse oppleves som fraværende i samtaler om nøytralitet, kroppsliggjøring av stereotyper og annetgjøring i prøve- og scenerommet.

2.3.1 Husdramatiker Camara Lundestad Joofs produksjoner

Nationaltheatrets husdramatiker Camara Lundestad Joofs produksjoner *De må føde oss eller pule oss for å elske oss* (Torshovteatret, 2021 og Kanonhallen, 2022) og *Samtaler med bror* (Torshovteatret, 2023) trekkes frem av nesten alle informantene våre som eksempler på nybrottsarbeid på Nationaltheatret i relasjon til spørsmål om synlighet og tilhørighet for melaninrike skuespillere.⁵⁸ Flere informanter bruker ord som “historisk” i beskrivelsen av disse stykkene, blant annet med henvisning til at de representerer noen av de første eksemplene på norske oppsetninger på Nationaltheatret skrevet fra et melaninrikt perspektiv for melaninrike skuespillere om tematikker som adresserer erfaringer som angår melaninrike. Samtidig som flere informanter uttrykker deres store begeistring og respekt for Lundestad Joofs kunstnerskap og arbeid på Nationaltheatret, er samtalene samtidig preget av ambivalens til hvordan produksjonene er blitt behandlet

⁵⁸ Scenemanus og originalmanus av stykket *De må føde oss eller pule oss for å elske oss* er senere blitt publisert, se Camara Lundestad Joof, *De må føde oss eller pule oss for å elske oss*. Oslo: Oktober, 2022.

internt i institusjonen. Flere informanter beskriver en friksjon og diskrepans mellom den offentlige suksessfortellingen om disse kritikerroste og svært godt besøkte teaterstykkene, og arbeidsprosessene med og oppfølgingen av produksjonene internt. Vi har tidligere vært inne på det ekstra prestasjonspresset som flere informanter opplevde i arbeidet med disse stykkene, som vi har diskutert i relasjon til privilegiet til å feile. Men det er også andre strukturelle aspekter som trer frem i samtalene som angår anerkjennelsen av Lundestad Joofs bruk av “strategisk separatisme” i rollebesetning, samt manglende institusjonell understøttelse og oppfølging av skuespillernes merarbeid ved å arbeide med rasisme i stykker som er formet av det vi vil kalle en “heteronomiestetikk”.

2.3.2 Strategisk separatisme

For mange av informantene har både opplevelsen av å spille i og å se på Lundestad Joofs teaterstykker på Nationaltheatret, hvor alle roller er besatt av melaninrike skuespillere, vært særdeles betydningsfullt. Samtidig er det også en viss sorg å spore i flere av informantenes beskrivelser av at det først er i 2020-årene at det har vært mulig å være og/eller se så mange melaninrike på Nationaltheatrets scener, og at dette i seg selv fortsatt er så eksepsjonelt:

Kun brune skuespillere på Nationaltheatret var veldig historisk. Men det var også med på å spenne ben. Vi *became the color*, og så startet stereotypiene sakte, men sikkert, å lire seg ut. Jeg var litt i tvil; jeg var jo stolt av å stå på scenen med andre brune, men må vi feire det? Er ikke dette en selvfølge?

Selv om informanten beskriver glede og stolthet over å ha vært med i en av Lundestad Joofs produksjoner, peker hen også på en frustrasjon over at det “historiske” ved begivenheten flytter fokus fra det kunstneriske innholdet til spørsmål om representasjon. I denne forskyvningen opplever informanten også at det “lirer seg ut” stereotyper, hvor skuespillerne blir klumpet sammen og sett som “de fargede” snarere enn som individuelle aktører.

Flere av de medvirkende i Lundestad Joofs produksjoner beskriver lignende dynamikker. På den ene siden beskriver flere glede over å for en gang skyld ikke være den eneste melaninrike på scenen i nyskrevet dramatik som adresser samtidsaktuelle og relevante

problemstillinger, og hvor de opplever å få mulighet til å vise frem et større faglig register. På den andre siden peker flere på at rammesettingen av disse produksjonene vitner om at dette har vært eksepsjonelle begivenheter som ikke for alvor har vært forankret og integrert i teatrets overordnede strategi og praksis. Enkelte kobler denne fornemmelsen til plasseringen av Lundestad Joofs stykker i institusjonens “utkant” på Torshovteatret og senere Kanonhallen:

Camaras stykker har aldri vært på Hovedhuset, selv om hun er husdramatiker. Det er jo paradoksalt. Det er jo ikke sånn at hovedscenen er så stor, seks skuespillere hadde passet veldig godt der. Mangfold kan gjøres utenfor huset, men man tar det ikke med inn. Man må ta av skoene utenfor døren.

Informantens beskrivelse av at mangfold “kan gjøres utenfor huset” retter fokus mot den store symbolske betydning som Hovedhuset og Hovedscenen har i relasjon til Nationalteatrets prioriteringer og selvforståelse. Dette synspunktet legger seg i forlengelse av diskusjonen i vår tidligere rapport “Mangfold på Nationalteatret” (2022) om den utbredte opplevelsen av avstand og interne hierarkier mellom teatrets forskjellige scener. Samtidig fremhever både denne informanten og andre av de medvirkende i Lundestad Joofs produksjoner vi har intervjuet at de har satt stor pris på intimiteten i å arbeide på Torshovteatret sammen med teamet der, selv om flere også uttaler at de har følt seg frakoblet fra teatrets andre aktiviteter og avdelinger.

Lundestad Joofs krav om at rollebesetningen i *De skal føde eller pule oss...* og *Samtaler med bror* skulle være melaninrike kan beskrives som et uttrykk for det kulturforskerne Anna Meera Gaonkar og Cecilie Ullerup Schmidt kaller “strategisk separatisme” i sin analyse av kunstnergrupper i Norden, blant annet afrikansk-norske Queendom.⁵⁹ Selv om ordet “separatisme” ofte brukes for å beskrive separering av folk i grupper basert på identitetsmarkører, beskriver “strategisk separatisme” i Gaonkar og Schmidts optikk “en politisk strategi og ikke [...] en ideologi om definitiv adskillelse”.⁶⁰ Gaonkar og Schmidt påpeker at strategisk separatisme er en av flere strategier som har blitt brukt både for å

⁵⁹ I arbeidet med *De må føde eller pule oss for å elske oss* la Lundestad Joof det som et krav at stykket skulle gestaltes av melaninrike skuespillere. I Under arbeidet med *Samtaler med bror* la hun det som et premiss at skuespillerne skulle ha tilknytning til den afrikanske diaspora.

⁶⁰ Gaonkar og Schmidt, “Separatistiske fællesskaber af racialiserede kunst- og kulturarbejdere i Norden”, s. 102.

kritisere og korrigere hvordan hvite institusjoner fungerer, og for å skape etterlengtede “åndehull” som de kaller det, med henvisning til hvordan separatistiske kollektiver kan fungere som et “omsorgsrom”.⁶¹ I artikkelen siterer de Queendoms beskrivelse av at det å være flere svarte kvinner sammen har fungert som en “brynje” som har styrket deres utholdenhet i møte med diskriminering og marginalisering. Gaonkar og Schmidt hevder at strategisk separatisme ofte fungerer “som et bestyrkende og beskyttende fellesskap, som på den ene siden øker den enkelte kunstner- og kulturarbeiders synlighet og dermed muligheter for å få arbeid, men også avstiver den rasialiserte kunst- og kulturarbeiders motstandskraft mot ensomhets- og diskriminerings erfaringen, der i fellesskap avindividualiseres og avnøytraliseres og i stedet blir kollektivisert og i visse tilfeller også politisert”.⁶²

I informantenes beskrivelser av oppsetningene av Lundestad Joofs stykker ser vi konturene av en friksjon mellom det vi kan kalle Lundestad Joofs “strategisk separatisme” og institusjonens evne til å anerkjenne eller identifisere denne kunstneriske strategien. På den ene siden snakker mange av informantene om betydningen av at Lundestad Joof skriver for melaninrike skuespillere og hvor rollene er komplekse, utfordrende og meningsfulle å tre inn i. Flere av informantene beskriver at bruken av en melaninrik rollebesetning oppleves som viktig og relevant på grunn av at det er fundert i teaterstykkenes innholdsmessige spesifisitet. Samtidig påpeker flere at dette kunstneriske grepet også fungerer som et politisk korrektiv til en teaterinstitusjon med en lang tradisjon for numerisk underrepresentasjon av melaninrike skuespillere.

Det var et trygt rom for oss skuespillere. Her fikk vi lov å være i sentrum og eie historien og forme historien. Man merker jo forskjellen på at man blir større og får stemme og kan si noe.

Samtidig som flere informanter fremhever at den “strategiske separatismen” i Lundestad Joofs produksjoner har vært kunstnerisk utvidende og utviklende, beskrives Nationalteatrets forvaltning av disse stykkene i et ordelag som peker på at teatret ikke forstått stykkenes implisitte institusjonskritikk og endringskraft:

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid., s. 122.

Jeg opplever ikke at det er gjort noe mer utover Camara for mangfold. Hun har blitt den som “lager mangfold” for så slipper vi det i alt det andre. Det har ikke nødvendigvis skapt store bølger som sprer seg videre i andre produksjoner, som jeg hadde antatt ville skje. Det har nesten vært motsatt: Enda hvitere igjen i andre produksjoner fordi man har brukt opp minoritetene på Camara.

Informantenes beskrivelse av at Lundestad Joof er blitt den som “lager mangfold” på Nationalteatret peker både på en bekymring for at de endringene som disse stykkene har igangsatt kun er midlertidige og at “bølgen” av ny refleksjon ikke setter varige spor i institusjonen. Denne opplevelsen deles også av en annen informant som beskriver problemstillingen i et litt mer spørrende ordelag:

Jeg føler at Nationalteatret er på vei til det bedre med å arbeide med mangfold, men det tar tid og det sitter dypt. Kanskje det er på grunn av at det bare er Camara sine produksjoner som bærer mangfoldet?

Informantens opplevelse av at det er Lundestad Joofs produksjoner som “bærer” mangfoldet på Nationalteatret avspeiler en mer utbredt tvil om ledelsen på Nationalteatrets kunstfaglige interesse for alternative perspektiver, erfaringer og posisjoner:

For meg virker det ikke som om ledelsen har en reell interesse for mangfold. Vi har satt opp *Føde pule*, men jeg opplever ikke at teatersjefen skjønner hva forestillingen egentlig handler om. Da hadde han kommet innom for å snakke med oss på en helt annen måte.

Også denne informanten peker på hvordan det oppstår diskrepans mellom hens opplevelse av forestillingen *De må føde oss eller pule oss...* sin overordnede tematikk og potensial som plattform for nye samtaler om utenforskap, annetgjøring og rasisme internt – og teatersjefens opplevde fokus. Man kan i denne informantens perspektiv avlese satsingen på *De må føde oss eller pule oss...* som et uttrykk for en representasjonslogikk der synlig mangfold fremvises, uten at det skapes rom for å snakke om at forestillingens fokus på spørsmål om rasisme også angår Nationalteatret.

Dette understøttes også av resultatene i vår forrige rapport til Nationaltheatret der vi adresserte behovet for større institusjonell og strukturell nysgjerrighet.⁶³

2.3.3 Oppfølging og understøttelse

I samtalene om Lunderstad Joofs produksjoner *De må føde eller pule oss...* og *Samtaler med bror* trekker flere av informantene frem det faktum at disse stykkene ikke bare adresserer tematikker som rasisme og utenforskap, men at de også er dramatisert på måter hvor skuespillerne har blitt invitert til å inndra og aktivere egne erfaringer med disse problemstillingene. Dette fremgår også i presentasjonene av stykkene på Nationaltheatrets hjemmeside. Her ble *De må føde eller pule oss...* introdusert med blant annet følgende ord:

Tre kvinner snakker, diskuterer, krangler og hopper inn og ut av situasjoner, karakterer og problemstillinger. De ser ulikt på verden, men verdens blick på dem oppleves ofte begrensende. Sceneteksten er en ordstrøm av humor, treffende formuleringer, sårbarhet, sinne og intensitet. Det handler om rasisme og seksualitet, lengsler og polarisering – og det evige ansvaret for andres blick på en selv.⁶⁴

Samtaler med bror ble presentert på hjemmesiden med denne beskrivelsen:

I dette nyskrevne stykket [...] spiller seks skuespillere en søster og bror – eller er de tre søstre og tre brødre? – som har endt på hver sin side av samfunnsstrukturen. Sammen og hver for seg kikker de på hverandre og ut for å nøste opp hvordan det gikk som det gikk. Hvem eier egentlig utenforskapet? Det som står igjen i erindringen av en barndom er et upålitelig landskap. Både dramatikerens og skuespillerne prøver å nærme seg denne omskiftelige sannheten gjennom fiksjonen. [...] Det er hardtslående kritikk fra minoritet til minoritet – hvor begge har sett seg ferdige med å forhandle på majoritetens premisser.⁶⁵

⁶³ Utsi og Danbolt, "Mangfold på Nationaltheatret", s. 22.

⁶⁴ Se <https://www.nationaltheatret.no/forestillinger/arkiv/2023/de-ma-fode-oss-eller-pule-oss-for-a-elske-oss>.

⁶⁵ Se <https://www.nationaltheatret.no/forestillinger/arkiv/2022/samtaler-med-bror/>

Som presentasjonstekstene viser, kan Lundestad Joofs dramatikkk sees i lys av en heteronomiestetisk tradisjon som beveger seg i grenselandet mellom personlige erfaringer, dokumentarisk materiale og fiksjonalisering. Heteronomiestetikk og autonomiestetikk representerer to ulike tilnærminger til kunstens rolle og funksjon i samfunnet. Autonomiestetikken fremhever kunstens verdi som noe som ligger i dens egenart og uavhengighet fra ytre krav, mens heteronomiestetikken vektlegger kunstens innveving i sosiale og politiske dynamikker og logikker. Lundestad Joofs stykker bryter bevisst med det autonomiestetiske idealet om et lukket og adskilt kunstrom ved eksplisitt å gripe inn i “utenomkunstlige kulturelle, sosiale og politiske prosesser,” slik Siemke Böhnisch beskriver heteronomiestetiske teaterstykker i en annen kontekst.⁶⁶

Mange av informantene verdsetter nettopp hvordan Lundestad Joofs stykker utfordrer rammene for det institusjonelle og kulturelle handlingsrommet, ved å kritisere og reflektere over temaer som rasisme. Samtidig påpeker flere at institusjonen mangler forståelse for de kunstneriske og emosjonelle utfordringene som følger med å arbeide innenfor en heteronomiestetisk ramme, særlig når man skildrer utenforskap og rasisme i en institusjon organisert rundt autonomiestetiske prinsipper.

Flere informanter beskriver også hvordan det var ekstremt krevende å skulle gestalte historier på scenen som ligger tett opp til dramatikerens – og deres egne – erfaringer med rasisme og utenforskap. De opplevde at institusjonen ikke hadde tilstrekkelig blikk for hvor personlig krevende og affektivt belastende det kan være å formidle slike historier innenfor et system som fortsatt hviler på idealer om kunstens autonomi og distanse. En informant beskriver det på følgende måte:

Det var ingen oppfølging [fra ledelsen] på Camaras stykker. Og det kunne ha gått skeis. Det var ikke gitt at alle følte det var trygt. Det finnes ikke et organ å gå til, for man kan ikke gå til HR med dette, det blir for svært. Det var ikke noen forventningsavklaring. Det var flaks at alt gikk på skinner. Teateret har ikke anerkjent at de stykkene skaper merbelastning for teamet som er annerledes enn på *Julefortelling* eller *Karusell*.

⁶⁶ Siemke Böhnisch, “Scenekunstens (for)handlingsrom etter 22. juli”, *Teatervitenskapelige studier*, Nr. 2, 2019, s. 8.

Opplevelsen av en manglende ledelsesmessig interesse for og anerkjennelse av merbelastningen av å gå på scenen kveld etter kveld og forvalte andres og til dels også egne erfaringer av rasisme og utenforskap er en tematikk som flere trekker frem:

Det er ingen i ledelsen, selv etter Camara [sine produksjoner], som har snakket med meg om dette. Ingen har bedt meg opp på kontoret og spurt hvordan det er å ta fatt på tematikken rasisme dag ut og dag inn på scenen, og hvordan det har vært.

En annen informant folder denne problemstillingen ut i relasjon til de spesifikke utfordringer som knytter seg til å arbeide med heteronomiestetiske stykker om rasisme i en institusjon hvor det ikke er noen melaninrike i teatrets ledelse og hvor regissører, dramaturgiatet og resten av produksjonsapparatet er hvite:

Stykkene til Camara tar opp rasisme og vold og kjønn og så mange ting. Under prøvene ble vi sittende og dele egne erfaringer og opplevelser, men etter en stund tenkte jeg at nå må vi stoppe. Vi river opp så mange sår hos mange av oss, som vi hadde lagt vekk. Det var retraumatiserende på mange måter, og da er man avhengig av å ha noen i rommet som skaper trygghet. Det er tungt å grave seg ned i mørka, men det er jo det vi elsker ved Camaras tekster at hun tør ta fatt i gørra, hun skriver om ekte levende mennesker. Det er kraftig kost. Det burde vært et apparat, en veileder, en psykolog eller en teatersjef som kommer innom og spør, "hvordan går det?". Det var flere som gikk ut av den produksjonen helt på randen. Det kunne vært avverget hvis de spurte om hvordan vi hadde det. Men ledelsen vet ikke alt dette. Når alle er så glade, så er det ikke lett å si at det var vanskelig. Man vil ikke ødelegge festen.

Informantenes fortelling om utfordringen med å arbeide med et stykke som adresserer rasisme, handler ikke bare om at selve tematikken risikerer å trigge traumatiske erfaringer fra eget liv. Sitatet peker også på utfordringene som knytter seg til å arbeide med disse problemstillingene i det vi med Sara Ahmeds ord kan kalle en "hvit institusjon" som er orientert rundt en autonomiestetisk tradisjon hvor det er klare skiller mellom liv og verk, scene og publikum, skuespiller og karakter. Denne verkstradisjonen bidrar til manglende prosessforståelse for stykker som virker på andre premisser og som

utfordrer det autonomiorienterte og “nøytrale” scenerommet. Informanten uttrykker stor undring over at teaterledelsen ikke har fulgt opp og innsamlet erfaringer fra disse produksjonene og ser dette som et tegn på “**mangfoldsumodenhet**” i institusjonen: **“Det er synd at de er så redde for feedback, for de kunne blitt så mye bedre av å tørre å spørre”**.

En annen informant trekker en sammenligning fra hens erfaring fra å arbeide med sensitive tematikker i tv- og filmproduksjoner, hvor det er en helt annen tradisjon for oppfølging og støtteapparat når man skal stå i krevende roller i krevende situasjoner:

Da jeg arbeidet med [anonymisert TV-produksjonsselskap] var det psykolog på sett. Man snakket om alt på forhånd, og alle forbehold var tatt. Sånn er det ikke på Nationalteatret. Det er ikke en bedriftspsykolog som man kan debriefe med, for så skal det følges opp. Og det skal sykt mye til for at jeg skulle snakket med HR. De tar man kun kontakt med hvis det virkelig er noe. Det er jo også rart å snakke med teatersjefen. Hva hadde det gjort med produksjonen hvis det hadde vært et ordentlig støtteapparat?

I relasjon til Lundestads Joofs produksjoner beskriver informantene altså et manglende institusjonelt støtteapparat, som tydeliggjør de ulike arbeidspremissene som melaninrike skuespillere møter i et hvitt teaterfelt formet av “fargeblinde”, meritokratiske, og autonomiestetiske ideologier. Teateret har ikke har tradisjoner, begreper eller rutiner for å adressere, anerkjenne og respondere på effektene av å arbeide med rasisme og marginalisering som scenisk og dramatisk materiale. Dette til tross for at Lundestad Joofs stykker eksplisitt utfordrer den norske tradisjon for å redusere forståelsen av rasisme til intensjonelle handlinger av ideologiske rasister – og dermed til noe “eksepsjonelt” som utelukkende finner sted i ekstremistiske miljøer. Samtidig som disse stykkene retter fokus mot institusjonelle og strukturelle faktorer i marginaliseringen av melaninrike, har ikke teateret lyktes i å imøtegå eller erkjenne behovet for å skape trygge rom hvor skuespillere har like premisser for å utfolde og utfordre seg selv.

4. Strukturelle betingelser, barrierer og konsekvenser

“Det er ikke en bevisst handling fra noen. Det bare er sånn. Og da blir det helt umulig å ta tak i.”

Målet med kartleggingen vi gjennomførte ved Nationalteatret i 2022 var, gjennom workshops og dialog med ansatte, å kartlegge mulige organisatoriske og strukturelle barrierer for økt mangfold og dermed å styrke evnen til å forvalte og forhandle forskjellighet i institusjonen. I rapporten “Mangfold på Nationalteatret” (2022) pekte vi på hvordan teaterets eksisterende organisatoriske praksis svekker institusjonens evne til å prosessere og aktivere *forskjellighet* i form av en bredde av erfaringer, kunnskaper og perspektiv.⁶⁷ Vi valgte å kategorisere disse utfordringene i tre hovedområder:

- Anerkjennelse og medvirkning
- Rekruttering og opplæring
- Refleksjonsrom og infoflyt

Under hver kategori søkte vi å identifisere konkrete konsekvenser for teaterets evne til å forvalte mangfold. Det er verd å kort vende tilbake til observasjonene i vår forrige rapport, ettersom disse danner et viktig bakteppe for informantenes beskrivelse i herværende kartlegging.

Anerkjennelse og medvirkning

Anerkjennelse og medvirkning er sentrale områder i vår kartlegging og et hovedanliggende for mange ansatte. I et mangfoldsperspektiv får mangelen på rutiner og praksis for aktivering av ansattes kompetanse og ressurser potensielt store konsekvenser. Vi opplever en strukturell *mangel på nysgjerrighet* i organisasjonen når det kommer til hvordan ulike perspektiv og erfaringer kan aktiveres og komme til uttrykk. En mer mangfoldig organisasjon vil preges av at

⁶⁷ Utsi og Danbolt, “Mangfold på Nationalteatret”, s. 25.

rommet for forskjellighet er større og at ulike erfaringer og kompetanser anerkjennes som ressurser og tas i bruk. Det motsatte er en organisasjon der sementerte forståelser av faglige ressurser setter grenser og skaper barrierer for de ansattes trygghet og utfoldelse [...].⁶⁸

Rekruttering og opplæring

[...] Ettersom vikariater og midlertidige stillinger fungerer som en av de viktigste rekrutteringskanalene for å få fast stilling på teatret, står forståelsen av vikarers kompetanser og betingelsene for deres arbeidsvilkår frem som et sentralt oppmerksomhetspunkt i arbeidet med å legge til rette for et større mangfold blant ansatte på NT.

Mange opplever at de er tvunget til å søke etter noen som "passer inn" i teaterets arbeidsflyt, og hvor kjennskap til institusjonsteatre fungerer som en mer eller mindre uttalt premiss i ansettelse av vikarer, midlertidig ansatte og fast ansatte. Å søke etter personell som allerede har erfaring fra teater fører til en sirkulær rekruttering, en selvbekreftende strategi der man vanskelig "kommer inn" i sirkelen uten riktig erfaring. Dette gjør at rekrutteringsprosessene har stor risiko for å privilegere det allerede kjente, og at søkere med alternative, kompletterende kompetanser eller erfaringer kan ha vanskelig for å komme inn på teateret.

Ettersom utdannelsesinstitusjonene som tilbyr høyere utdanning innenfor teaterfagene rekrutterer studenter fra et relativt homogent sosioøkonomisk samfunnslag, og formalkompetanse i stigende grad fungerer som krav for ansettelse, begrenses rekrutteringsgrunnlaget. Uten tid og rutiner for intern opplæring og utdanning er man avhengig av disse kompetansekravene. På tross av at avdelingene ønsker seg et bredere mangfold, fungerer mangelen på en overordnet strategi og ressurser for hvordan man kan komme dit som en barriere for økt mangfold ved Nationalteatret. Manglende rom og rutiner for opplæring og oppfølging samt manglende refleksjon omkring hvordan rekrutteringsrutiner kan endres synes å ha resultert i en form for handlingslammelse [...].⁶⁹

⁶⁸ Ibid., s. 23.

⁶⁹ Ibid., s. 27.

Refleksjonsrom og infoflyt

[...] Tilgjengelige kollegiale rom for refleksjon og diskusjon er et premiss for strukturell fleksibilitet, åpenhet for forskjellighet og aktivering av ulike ressurser og kompetanser. Arenaer for å kunne evaluere og drøfte endringer er nødvendig for å skape utvikling og rom for læring [...].⁷⁰

Disse konsekvensene oppsummerer hovedtrekkene ved de strukturelle og organisatoriske utfordringene vi identifiserte ved dagens praksis ved Nationalteatret. Imidlertid hadde kartleggingen ikke som formål å undersøke hvordan disse strukturelle premissene eller barrierene faktisk operasjonaliseres i møte med ulike minoritetserfaringer. Selv om herværende kartlegging av melaninrike skuespilleres erfaringer ikke tok utgangspunkt i en fastlagt hypotese basert i den forrige rapportens konklusjoner, finner vi like fullt en klar sammenheng mellom de strukturelle premissene som understøtter Nationalteatrets organisatoriske praksis i dag, og våre informanternes erfaring.

I dette kapitlet vil vi derfor ta for oss noen av de utfordringene som preger Nationalteatrets evne til å adressere, aktivere og reflektere mangfold internt i organisasjonen, med utgangspunkt i våre informanternes erfaringer og refleksjoner. Selv om informantenes fortellinger vitner om interne utfordringer ved Nationalteatret, peker deres refleksjoner også på omfattende strukturelle og kulturelle utfordringer i det norske teaterinstitusjonsfeltet mer generelt.

⁷⁰ Ibid., s. 29.

3.1 Ledelse, kompetanse og rom for refleksjon

Strukturelle betingelser legger rammene for hvordan vi prioriterer og operasjonaliserer vår arbeidspraksis. De strukturelle elementene i en institusjon er utviklet over tid, og bygger på kulturelle normer og gjøremåter som internaliseres over tid og former hvordan vi ser oss selv og oppfatter vår egen rolle i verden. Viljen, evnen og rommet til å adressere, artikulere og handle på bakgrunn av de utfordringene man gjøres klar over, vil preges av de strukturelle premissene som legger grunnlaget for institusjonens eksistens. Det er med andre ord ikke gjort på et blunk å endre praksis og institusjonelle vaner som er utviklet og produsert over lang tid. På bakgrunn av det datamaterialet vi besitter, er det imidlertid rimelig å utlede at kompetansemangel og vilje til å anerkjenne det strukturelle rammeverket for de erfaringene vi har redegjort for så langt i rapporten, er en viktig årsak til at man ikke klarer å initiere og aktivere reelle endringsprosesser ved Nationalteatret.

Mange av våre informanter snakker om en opplevelse av manglende kunnskap om og kompetanse på mangfoldsarbeid både i teaterledelsen og i ledelsen av de ulike avdelingene i institusjonen. Vår rapport fra 2022 understøtter også dette og peker videre på at organisatoriske utfordringer bidrar til å svekke rommet for refleksjon og kunnskapsdeling som kunne styrket institusjonens evne til å forhandle og forvalte forskjellighet. Vår historiske kartlegging av Nationalteatrets mangfoldsarbeid de siste 20 år, understreker også at det siden Nationalteatrets forrige substansielle mangfoldsstrategi (2008-12) i forbindelse med Mangfoldsåret 2008, har blitt gjort lite for å øke mangfoldskompetansen i organisasjonen og å endre institusjonens arbeidsmåter.

3.1.1 Teaterledelsens fokus og mangfoldskompetanse

I vårt materiale finnes det konsistente refleksjoner omkring teaterledelsens manglende kunnskap og kompetanse med å arbeide med mangfold. Fraværet av rom for refleksjon omkring spørsmål om mangfold og forskjellighet trekkes av flere informanter fram som både problematisk og fortvilende. En informant uttaler:

Kompetansenivået og kunnskapen er så lav, at ledelsen trenger kursing. Hva betyr mangfold, rasisme? Det er et helt sjokkerende lavt nivå. Det første man trenger å gjøre er kompetanseheving på hva mangfold og rasisme faktisk er.

Jeg kan ikke bruke tid og kompetanse på å bedrive voksenopplæring av ledelsen i en nasjonal organisasjon.

En annen informant formulerer sin opplevelse av ledelsens mangfoldsfokus og -kompetanse slik:

Det er ingen i ledelsen som har innsikt i det. Det er ikke dårlige intensjoner, men de har så mye annet å ta seg av og det er ikke kapasitet. Tror ikke de skjønner hvor viktig det er hvis vi skal være en gjeldende institusjon, at de har kompetanse på disse tingene.

Samtidig uttrykker mange av informantene at de siste årenes mangfoldskartlegging ved Nationalteatret er et steg i riktig retning og en modig tilnærming av ledelsen for å øke teaterets kunnskaps- og endringsgrunnlag. Informantene reflekterer imidlertid rundt en bredde av årsaker til at kunnskap og interesse for mangfoldsspørsmål oppleves som begrenset.

Flere informanter påpeker at man opplever dagens infrastrukturutfordringer og arbeidet med å få på plass en ny midlertidig scene som så krevende for organisasjonen at det får konsekvenser for teaterets evne til å fokusere på andre strukturelle problemstillinger så som manglende mangfold:

For meg som er en minoritet kan det føles vanskelig å kreve at det gjøres plass til andre tema midt oppe i alt annet. Man vil jo ikke være et tilleggsproblem i tillegg til alt det andre som teateret står i av problemer. Alle er overbelastet av å drive teateret. Det er utrolig trist for det er en kunstinstitusjon som skal ha overskudd til å reflektere over det samfunnet vi lever i hvor man skal lage kunst på tvers av posisjoner. Men når vi har så store problemer og det er så tungt å drive teateret blir det sekundært. Da mister det sitt potensial til å bli et sted hvor man virkelig kan tenke og skape noe nytt.

En annen sier det slik:

Byggesaken er jo døden for mangfoldsarbeidet, de klarer ikke å ha fokus på mangfoldsprosessene og gjøre noe med det [byggesaken] samtidig. All energi og fokus ligger et annet sted, og det må det nødvendigvis gjøre hvis teateret skal eksistere, forståelig nok, men det er veldig synd for det betyr at mangfoldsprosessene som de trenger å gjøre går veldig tregt.

Informantene viser gjennomgående forståelse for at teatrets ledelse står i krevende utfordringer, både kulturpolitisk og med tanke på institusjonens store og prekære infrastrukturutfordringer. Samtidig uttrykker de både utålmodighet og behov for en bredere og mer kunnskapsbasert samtale om mangfold og rom for å kunne prosessere egne erfaringer.

Vår kartlegging fra 2022 av strukturelle betingelser for forvaltning og forhandling av forskjellighet ved Nationalteatret pekte nettopp på mangelen på tilrettelagte rom for samtale og refleksjon internt. Dette er et aspekt som mange av informantene også identifiserer som en betydelig barriere for reell behandling av mangfoldsspørsmål og minoritetserfaringer.

Ledelsen får sjeldent vite at det ikke går bra fordi ingen tør å konfrontere dem fordi man ikke vil fremstå som vanskelig, Det er ingen fora for å adressere individuelle og strukturelle utfordringer. Dermed fremstår situasjonen ikke så dramatisk.

Denne informanten peker på en gjennomgående tendens: det finnes hverken anledning til, kultur for eller rom til å adressere utfordringer. Konsekvensene av dette er betydelige. I et arbeidsmiljø der det ikke finnes rom til å snakke om hvordan forskjellighet behandles og forvaltes, usynliggjøres også minoritetserfaringer. En informant beskriver det slik:

Vi skal være liberale og speile verden, men vi er ikke åpen i forhold til samtaler med hverandre og forstå hverandre. Vi skal skape toleranse for verden der ute, men det er ikke toleranse for å snakke om vanskelige ting her inne. Man

skaper et så godt vekstmiljø for forskjellsbehandling internt i institusjonene i måten man har anlagt dem på.

Som forrige informant formulerte det, fremstår behovet for å prosessere mangfoldsutfordringene ved teateret som “dramatisk” for mange av våre informanter. Det oppstår dermed en betydelig asymmetri i møte mellom deres erfaringer av et “vekstmiljø for forskjellsbehandling” og teaterets evne til å anerkjenne behovet for handling.

3.2 Rollebesetning

Å snakke om programmering og rollebesetning i relasjon til Nationalteatrets mangfoldsutfordringer er krevende. Dels fordi institusjonen er så dypt investert i ideen om kunstnerisk frihet og autonomiestetikk, og dels fordi teateret i så liten grad tidligere har artikulert en tenkning omkring mangfold i rollebesetning og programmering. Nationalteatret er forankret i en tradisjon der kunstnerisk autonomi er det ledende prinsipp, og hvor teatersjefens beslutninger om repertoar og rollebesetning anses som ukrenkelige. Denne forståelsen er nært knyttet til den meritokratiske tenkningen som har preget det norske kunstfeltet over lang tid. Kunstnerisk frihet er en essensiell verdi og en kulturpolitisk bærebjelke i et demokrati. Det diskuteres like fullt sjeldent om denne friheten er jevnt og rettferdig fordelt og om noens kunstneriske frihet går på bekostning av andres. I lys av vår kartlegging står ideen om en nøytral og maktsentrert kunstnerisk frihet, basert på meritokratiske idealer, i fare for å praktiseres som et verktøy som først og fremst beskytter og reproducerer eksisterende normer og hegemoniske forståelser av kvalitet og relevans, snarere enn å utfordre dem. Det fremstår derfor umulig å diskutere Nationalteatrets mangfoldsutfordringer og mangfoldspotensial, uten å drøfte premissene for og konsekvensene av eksisterende praksis for rollebesetning.

I arbeidet med rapporten har vi gjort et forsøk på å foreta en opptelling av antall melaninrike skuespillere på Nationalteatrets scener de siste fem år, med særlig fokus på Hovedscenen. Materialet som ligger til grunn for denne tellingen er fremkommet i samarbeid med teaterets eget arkiv. Som nevnt tidligere, finnes det ingen tradisjon i Norge for å registrere diskrimineringsfaktorer, som hudfarge, og derfor er tellingen ikke grundig kvalitetssikret. Feilmarginen er samtidig svært begrenset, og derfor gir opptellingen et godt bilde av melaninrike skuespilleres tilstedeværelse i Nationalteatrets største produksjoner. Tellingene viser at det siden 2019 har vært 4,8% melaninrike skuespillere på teatrets hovedscene, men sier ikke noe om i hvilke roller. Vår kvalitative kartlegging gir oss imidlertid grunn til å anta at det i liten grad, med noen få unntak, har vært i bærende roller. Vi vet også at de fleste melaninrike skuespillere som har vært engasjert på de mindre scenene på teateret de siste årene, har vært tilknyttet husdramatiker Camara Lundestad Joofs stykker. Dette bildet avspeiler også Klassekampens gjennomgang av rollebesetningen ved de sju største teatrene i Norge i 2020, hvor avisen talte seg fram til at 30 av 639 roller – altså 4,7 % – var tildelt svarte

skuespillere.⁷¹ Nationalteatret ligger med andre ord på det samme, svært lave gjennomsnittsnivå som de andre av største institusjonsteatrene i Norge.

Så langt i denne rapporten har vi tatt for oss og analysert erfaringene til melaninrike skuespillere og sett dette i relasjon til eksisterende forskning og teori. Vi har imidlertid snakket lite om premissene for hvordan roller besettes og hvordan fraværet av mangfold på scenen oppleves internt. Våre informanter reflekterer mye rundt hva som er årsaken til det svært begrensede mangfoldet på Nationalteatrets scener. Utover begrensningene som ligger i de fastlagte stillingshjemlene for skuespillerne og ansiennitetsstrukturen i forhold til faste ansettelse, som vi skal vende tilbake til, beskriver flere at Nationalteatret ikke benytter seg av muligheter for å engasjere melaninrike skuespillere i produksjoner. En informant beskriver en opplevelse av at praksis for rollebesetning i stykkekontrakter og kortere engasjement følger en vane for å bekrefte og forsterke de dynamikker som allerede finnes i ensemblet: **“De har hele tiden muligheten til å bruke nye folk, men man tar ikke sjansen. Istedenfor søker man det vante og går i gamle spor”**. En annen sier det slik: **“Det var tydelig at de så etter noe som ligner på det som allerede finnes på huset”**. En tredje informant refererer til det som et uttrykk for risikoaversjon: **“Selv om det er krise og to trekker seg så går de i den samme løypa hele tiden, de risikerer ingenting. De skulle caste et helt ensemble på kort tid og da ble det en kliss lik gjeng”**.

“De har ikke tillit til mangfold på scenen” uttaler en informant, med henvisning til hvorfor det synes nærmest umulig å endre dagens praksis knyttet til rollebesetning på Nationalteatret. Informanten stiller videre spørsmål om hvorvidt det er en forventning til “hvithet” på scenen hos et aldrende og statistisk sosiokulturelt homogent kjernepublikum som ligger til grunn for hvorfor teateret ikke har “tillit til mangfold”. Flere av informantene oppfatter altså at ledelsen ser det som en risiko å bruke melaninrike skuespillere i viktige roller. En informant reflekterer videre over dette og sier det slik med henvisning til teatersjefen: **“Han virker ikke interessert i å finne flere. Han sier at alle flinke er i jobb. Det har han sagt blant alle skuespillerne, som et komplement til oss få”**. Dette sitatet peker på en seiglivet forestilling i Norge om at det er få “flinke” melaninrike skuespillere å velge mellom, og at alle disse “flinke” allerede er i jobb og derfor utilgjengelig for teateret. Å strekke seg utover de vante rekrutteringskanalene for skuespillere som teateret kjenner oppleves som risikofyllt.

Også det svenske kultur- og teaterfeltet har vært preget av en forestilling om at det er den begrensede tilgangen på skuespillere med minoritetserfaringer, som er grunnen til den lave graden av mangfold på de store teaterscenene. I 2009 etablerte en rekke afrikansk-svenske kulturarbeidere med Miriam Andersson Sise i spissen nettverket Svart Scenkonst for å samle kulturarbeidere med afrikansk bakgrunn og gi dem mulighet til å dele erfaringer og strategier. Dette arbeidet la grunnlaget for foreningen TRYCK som i starten av 2010-tallet etablerte databasen “The Black List” med navn på melaninrike svenske kulturarbeidere og kunstnere, for å synliggjøre hvor mange som faktisk arbeider profesjonelt i Sverige og dermed punktere argumentasjonen om at det ikke finnes noen å velge mellom.⁷² Initiativet fikk stor oppmerksomhet i Sverige og satte også fokus på den svake representasjonen av skuespillere med minoritetsbakgrunn både på teaterscenen og i andre deler av det svenske kunstfeltet. I 2023 tok en gruppe danske melaninrike skuespillere på lignende vis initiativ til den prisbelønte kampanjen “Et større bilde” som rettet fokus mot den “ensidige forestilling om hva og hvem som kan representere ‘det normale’ i Danmark” gjennom å synliggjøre skuespillere med minoritetserfaring og utgi ordboken *Dinosauren i rummet – en ordbog til den danske film- og tv-branche* (2023).⁷³

Flere av informantene er altså inne på hvordan rollebesetningspraksisen i dag fremstår som dels preget av “gammel vane” og dels som en refleksjon av en opplevd risiko knyttet til å bruke skuespillere som ikke kan innta det “det hvite rommet” umerket. Sara Ahmed påpeker i boken *On Being Included* (2012) at vaner kan bidra til å spare tid og krefter, for når man ikke behøver å tenke over sine handlinger, krever de heller ikke ens oppmerksomhet på samme måte.⁷⁴ Betydningen av vaner og strukturer blir derfor ofte først tydelig i det øyeblikk noe eller noen forstyrrer, forsinker eller stopper dem. Ifølge Ahmed er avhengigheten av flyt i institusjonens arbeidsprosesser en viktig årsak til at mangfoldsarbeid ofte oppleves som vanskelig.⁷⁵ Det er tidkrevende å få øye på og gi

⁷² For informasjon om TRYCK, se Tobias Hübinette, Samson Beshir og Victoria Kesewa, *Afrofobi: En kunnskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Tumba: Mångkulturellt centrum 2014, s. 78.

⁷³ “Et større bilde”-kampanjen var startet av Laura Allen Müller, Sandra Yi Sencindiver, Malaika B. Mosendane, Şiir Tilif og Dorcas Joanna Hansen, se <https://filmdir.dk/et-stoerre-billede>. Som ledd i kampanjen har Laura Allen Müller, Sandra Yi Sencindiver og Kauli Green utgitt ordboken *Dinosauren i rummet - en ordbog til den danske film- og tv-branche* (København: DFI, 2023). Boken er tilgjengelig her: https://www.dfi.dk/sites/default/files/docs/2023-11/Dinosauren%20i%20rummet_0.pdf.

⁷⁴ Ahmed, *On Being Included*, s. 27

⁷⁵ Ibid.

språk til institusjonens “automatiske” vaner og virkemåter, ettersom disse ofte fremstår naturlige, banale og ubetydelige for dem som er fortrolig med dem. Og det kan oppleves krevende når handlinger som tidligere har vært del av institusjonens normale praksis blir løftet frem og problematisert, ettersom det forstyrrer den eksisterende arbeidsflyt. Med bakgrunn i Ahmeds teori kan vi si at rollebesetningspraksisen derfor ikke bare er preget av *institusjonell latskap*, men at den også springer ut fra et behov for å ikke forstyrre den eksisterende flyten i teateret.

Som vi tidligere har vært inne på har de fleste av våre informanter vært tilknyttet Nationalteatret på kortere kontrakter. Få av dem har fått påfølgende oppdrag etter endt produksjon, mens noen har vært tilbake på teateret med ujevne mellomrom. Mange av informantene snakker om, ikke bare mangelen på representasjon, men også hvordan særlig yngre melaninrike skuespillere brukes på scenen når de først er kommet innenfor:

Jeg blir overrasket når jeg ser produksjoner hvor de har med en med melaninrik hud som alltid har den minste rollen. De er nye på huset, men de [teaterledelsen] har ingen bevissthet om hva det signaliserer. Melaninrike synger og traller og er glad og jolly i fem minutter i et 2,5 timer langt stykke. Noen må jo ha de små rollene, det er ikke det, men når det er den eneste melaninrike som får den rollen gang på gang, så har det jo betydning.

Informanten er klar over at “noen [må] ha de små rollene”. Men opplevelsen av at det ofte er den ene melaninrike i en produksjon som blir tildelt de små og ubetydelige rollene har både praktiske og symbolske betydninger. På den ene siden peker dette på at melaninrike ikke får muligheter til å utvikle seg ved å jobbe med reelle skuespillerfaglige utfordringer. På den andre siden er bruken av melaninrike skuespillere i roller som det en informant kaller “**en snakkende rekvisitt**”, med på å understreke forestillingen om hvithetens naturlige sentralitet. En informant oppsummerer det kort: “**Hudfarge blir veldig tydelig når man alltid er i de små rollene**”. En annen informant peker på hvordan de siste årenes engasjement av melaninrike skuespillere oppleves som et “**blaff av minoritetsprosjekter**” uten at det har konsekvenser for ensembles videre sammensetning:

Hvorfor er alle som har minoritetserfaring kun på stykkekontrakt for enkelte stykker men ikke andre? Det er blaff med minoritetsprosjekter, plutselig er *Samtaler med bror* med alle med minoritetserfaring, men ingen av dem får fortsette. Det er kanskje ikke så synlig for publikum men det merkes veldig at minoritetsskuespillere kun castes i minoritetsprosjekter. Det er så ubehagelig. Alle kjenner på berøringsangst for man har jo ikke lyst til å calle noen ut på det.

Informantene beskriver gjennomgående en opplevelse av at melaninrike skuespillere i liten grad satses på over tid, og ofte brukes de kun i små roller uten potensial for faglig utvikling og synlighet. Informantene reflekterer også over en opplevelse av at teateret ikke for alvor anser dem som relevante til såkalte nøytrale roller som ikke på forhånd er rasialt merket. Mange har en oppfattelse av at teateret ikke vet hvordan de kan bruke melaninrike skuespillere til å gestalte såkalte “nøytrale” roller uten at melaninrike vil stå ut i det uuttalte “hvite” scenerommet: **“De sa de ikke vet hva de kan bruke meg til. Jeg tror ikke jeg kan få oppgaver der, med mindre min hudfarge trengs”**, uttaler en informant. En annen sier det slik: **“Jeg håpet å være mer enn bare en kvote. Men så fant jeg fort ut at de ikke visste hvordan jeg kunne brukes eller hvordan jeg skulle passe inn”**. En tredje beskriver følelsen av å forminskes og objektiviseres på scenen:

Mine venner var rystet over hvordan jeg ble brukt på scenen, men jeg kan ikke helt relatere til det, for jeg er jo inne i prosessen. Men jeg har jo mer å tilby som ikke blir brukt. Det følte som jeg ble brukt som en farget rekvisitt som de hadde bruk for.

En fjerde informant forteller om hvordan forståelsen av å ikke passe inn og fremstå som vanskelig “å bruke” av teatrene manifesterte seg allerede rett etter endt utdanning.

Da jeg var ferdig med utdannelsen var jeg den eneste som ikke fikk jobb på teater. Det gikk 1,5 år. Det har skjedd mye siden da, men jeg opplevde ikke at jeg var en svak elev i klassen. Det var derfor overraskende å ikke få jobb mens alle andre gjorde det bra. Så snakket jeg med en klassekamerat som sa at problemet er at de ikke vet hvordan de skal bruke deg.

Informantenes beskrivelse av å møte et teater som ikke vet “hvordan de skal bruke” melaninrike skuespillere, vitner om en institusjon som ikke gir plass til faglige refleksjoner omkring eksisterende praksis for mangfoldig rollebesetning. I det internasjonale teaterfeltet har både teoretisering og diskusjon omkring rollebesetning vært viktige omdreiningspunkt for faglige dialoger om mangfold, men disse samtalene synes kun i mindre grad å ha blitt realisert i Norge og på Nationaltheatret.

I boken *Colorblind Shakespeare* (2006) reflekterer Ayanna Thompson over hvordan begrepet “colorblind casting” eller “fargeblind rollebesetning” ofte brukes på upresise og ureflekterte måter som samlebetegnelse for radikalt forskjellige praksiser.⁷⁶ Den klassiske måten å forstå fargeblind rollebesetning på tar utgangspunkt i en meritokratisk tilnærming der hudfarge og etnisk bakgrunn ikke tas i betraktning når skuespillere velges til roller, med formålet å gi alle skuespillere like muligheter basert på talent alene. Det underliggende idealet er at den beste personen for rollen skal velges, uavhengig av hudfarge, og at publikum antas å kunne skille mellom skuespillerens fremtoning og karakteren de spiller. Denne praksisen overfører dermed noe av arbeidet med å navigere kompleksiteten av rase- og kulturelle representasjoner over på publikum. Thompson påpeker at det også finnes en annen tilnærming til fargeblind rollebesetning, hvor man ser bort fra hudfarge med mindre det er en *eksplisitt* del av rollens kulturelle kontekst. For eksempel har Royal Shakespeare Company valgt å ikke besette hvite skuespillere i tradisjonelle svarte roller som Othello, primært fordi det har vært få slike eksplisitte hovedroller for svarte skuespillere. Denne formen for casting viser ikke samme tro på at publikum kan være “blind” for rasiale kroppstegn og markører; den erkjenner at sosiopolitiske og kulturhistoriske faktorer påvirker publikums oppfatninger og tolkninger.

I nyere tid har det, ifølge Thompson, også blitt utviklet en praksis for såkalt “ikke-tradisjonell casting”, hvor melaninrike skuespillere brukes i roller som ikke tradisjonelt har hatt en spesifikk rasemessig markør og dermed ofte har blitt sett på som “hvite”. Denne tilnærmingen, som kan sees i tv-serier som *Bridgerton* (2020-) på Netflix og *Makta* (2023) på NRK, er bevisst om betydningen av kroppstegn som hudfarge i tolkningen av rollen, men bruker dette til å åpne opp for nye politiske og kritiske

⁷⁶ Ayanna Thompson “Practicing a Theory/Theorizing a Practice: An Introduction to Colorblind Casting”, *Colorblind Shakespeare: New Perspectives on Race and Performance*, red. Ayanna Thompson, London: Routledge, 2006, s. 6-9.

perspektiver. Dette kan skape en dialog mellom kunstverket og samfunnets eksisterende forståelser av rase, identitet og representasjon. Denne praksisen utfordrer tradisjonelle normer for teater og TV-produksjon ved å bevisst bruke rollebesetning for å fremme nye fortolkningsmuligheter og sosial debatt.

På Nationaltheatret synes det ikke å eksistere en bredere kunstfaglig diskusjon og diskurs rundt disse forskjellige fortolkingene og tilgangene til rollebesetning, og man kan finne eksempler på alle tre tilnærminger til såkalt “fargeblind rollebesetning” beskrevet av Ayanna Thompson innenfor det seneste tiåret. Samtidig peker informantenes beskrivelser av det manglende refleksjonsrommet rundt disse spørsmålene på at det er vanskelig å vite hvilke føringer som ligger til grunn. På den ene siden synes Nationaltheatret å være investert i en klassisk fargeblind tilnærming, hvor meritokratiske verdier råder. Både bruken av melaninrike skuespillere som Selome Emnetu i rollen som Sonja i Nationaltheatrets oppsetning av *Reisen til julestjernen* i 2016 og bruken av Filip Bargee Ramberg i rollen som Pelle i *Døden på Oslo S* (2023) kan leses som eksempler på dette. Samtidig kan disse rollebesetningene også leses som eksempler på ikke-tradisjonell casting, hvor bruken av melaninrike skuespillere eksplisitt benyttes til å gi nye betydningslag til disse ikoniske og, for alle barn av 1980-tallet, betydningsfulle fortellinger, ved at det setter stykkene tettere i kontakt med en oppdatert samtidskontekst. Fraværet av samtaler og diskusjoner om kunstneriske valg og strategier gjør det vanskelig å vite hvordan teatret arbeider med disse spørsmålene. Et fravær som ble spesielt merkbart i relasjon til teaterets stillhet i møte med reaksjonene i offentligheten om valget av å caste melaninrike skuespillere som Emnetu og Ramberg til disse rasialt umerkede – og derfor tradisjonelt sett hvite – rollene.

Flere informanter uttaler at de savner at Nationaltheatret tør å risikere mer og være modigere i rollebesetningen, som en informant beskriver det:

Man behøver for eksempel ikke en logisk grunn for at en familie ser annerledes ut, og hvor noen er melaninrike. Publikum tror på det, fordi det er teater. Man behøver ikke gjøre en greie ut av det, og etter hvert blir man vant til at det kan være sånn i produksjoner. Sånn er det mange steder i utlandet – der er det helt vanlig. Men i Norge er det lite av det.

En annen informant uttaler at hen skulle ønske at Nationaltheatret var en institusjon som forsøkte å gå i front og starte nye samtaler i feltet, men at dette dessverre ikke er tilfelle i dag:

Teatret er så langt bakpå. De burde jo vært først ut og prøve nye ting, og så burde samfunnet komme etter og endre seg etter hvert. Man kommer jo ingen vei hvis ingen tør å gjøre noe nytt.

3.2.1 Ensemblestruktur

Våre informanter peker på ulike grunner til at Nationaltheatret i så begrenset grad prioriterer skuespillere med minoritetsbakgrunn i sine produksjoner og ansettelse. Et gjentakende tema er imidlertid dagens innretning av ensemblestrukturen og kravet om et visst antall faste ansatte skuespillere. Kravet viser til avtalen Norsk Skuespillerforbund har inngått med de største institusjonsteatrene som forplikter disse til å ha et visst antall fast ansatte skuespillere, og et visst antall på midlertidige ansettelse.⁷⁷ Teatrene skal også ha et minimum antall skuespillerårsverk. Når en fast ansatt skuespiller går av med pensjon eller sier opp, må teatret ansette en ny i fast stilling dersom ikke antallet stillinger er oppfylt. Denne informanten refererer til hvordan avtalen oppleves som en barriere for økt mangfold på Nationaltheatrets scener:

Vi snakker i ensemblet hele tiden, det er jo en struktur som er lagt opp til at det må være 42 faste ansatte, 10 åremål og resten stykkekontrakter, hvilket gjør at de som får fast jobb får det basert på ansiennitet. Det tar jo derfor lang tid før det blir nok faste skuespillere med minoritetsbakgrunn, for det er ikke nok folk som har vært ansatt lenge nok. Det er jo de som har vært på åremål i 10-20 år som får jobb først, og det er jo dem som har kommet ut av teaterskolen for 20 år siden. Da blir det stykkekontrakter til minoriteter. Men da får man ikke mulighet til å bli trygg på huset og man rekker ikke å lande og utvikle seg før det er over. Da de skulle ansette fem-seks nye i 2021 fikk vi en mail med kriterier, og da sto det, "mangfold vil bli prioritert", for det må det jo stå. Men det ble jo ikke sånn. Det ble for dumt. Ikke skriv det da når det ikke er

⁷⁷ Norsk Skuespillerforbind, "Avtale om antall skuespillerstillinger": www.skuespillerforbund.no/wp-content/uploads/2019/12/Avtale-om-antall-skuespillerstillinger.pdf

reelle kriterier [...] Avtalen om at det må være 42 faste skuespillere gjør at det er mye vanskeligere å gi minoritetsskuespillere en trygg arbeidshverdag, for det er ikke de som har ansiennitet.

Det er liten tvil om at den fremforhandlede avtalen om et visst antall faste skuespillerstillinger på institusjonsteatrene i Norge har vært av stor viktighet for å sikre stabilitet, langsiktighet og forutsigbarhet både for ensembleutviklingen i teater-Norge, men også for de skuespillerne som er heldige å bli tilbudt fast stilling. Det er heller ingen tvil om at denne strukturen står som en stor barriere for økt mangfold i et teaterlandskap og et moderne samfunn som er svært annerledes enn når ideen om faste og omfattende stillingshjemler ble fremforhandlet og etablert som en teaterpolitisk bærebjelke. Det fratrar like fullt ikke teatrene ansvar for å adressere egen risikoaversjon, latskap og søken etter scenisk nøytralitet bygget på utidsmessige forestillinger og hegemoniske tradisjoner.

4. Avslutning og oppsummering

4.1 Avlesning og anerkjennelse – å stå i ubehaget

Denne rapporten har hatt som mål å kartlegge og analysere erfaringene til melaninrike skuespillere ved Nationaltheatret de siste fem årene. Ved å lytte til informantenes beskrivelser og refleksjoner rundt deres arbeidssituasjon, har vi løftet frem noen av utfordringene og problemstillingene de møter, og diskutert disse i lys av nyere nasjonal og internasjonal forskning.

Et av de tydeligste funnene i vår kartlegging er at melaninrike skuespillere ved Nationaltheatret ikke har like arbeidsbetingelser som sine hvite kolleger. I en tradisjonsrik hvit institusjon som Nationaltheatret, peker kartleggingen vår på at melaninrike skuespillere opplever å ha færre arbeidsmuligheter, smalere skuespillerfaglig handlingsrom og mangel på kunnskapsbaserte støttefunksjoner. Samtidig forventes det at melaninrike skuespillere tar på seg både følelsesmessig og faglig merarbeid ved å representere mangfold og håndtere ansvaret for institusjonens manglende kompetanse på forskjellighet og inkludering.

Kartleggingen vår gir også et innblikk i de sosiale og psykologiske effektene av å arbeide i en bransje hvor prekære arbeidsformer og ansettelsesvilkår er normen snarere enn unntaket. Våre informanter er svært bevisst på at de ikke er de eneste som er utfordret av den utbredte bruken av korte kontrakter og hvor den usikre jobbfremtiden skaper et arbeidsliv preget av frykten for å feile. Dette er problemstillinger som preger bransjen generelt og som også både hvite og andre minoriserte skuespillere vil kjenne seg igjen i. Det gjør imidlertid ikke viktigheten av å adressere disse problemstillingene mindre – snarere tvert imot. På et teater som Nationaltheatret, hvor institusjonens historie, arkitektur og arbeidspraksiser er bygget opp og rigget rundt rasialt “umerkede”, og dermed hvite skuespillere, møter imidlertid melaninrike skuespillere en rekke spesifikke barrierer og utfordringer av strukturell karakter som har konsekvenser for deres skuespillerfaglige utvikling, karrieremessige muligheter, sosiale trivsel og psykologiske trygghet.

Skuespilleryrket er kjent som en hard bransje hvor det å konkurrere om roller og stillinger er en integrert del av praksis. Som vi har påpekt i rapporten “Mangfold på Nationalteatret” (2022) er institusjonsteatrene hierarkisk oppbygget, hvor teatersjefen alene eller sammen med regissører og dramaturgiat bestemmer repertoar og rollebesetning. Dette bidrar, blant andre strukturelle og organisatoriske premisser, til en arbeidskultur hvor mange skuespillere, spesielt de på kortere kontrakter, ikke opplever reell mulighet til å reise problemstillinger eller artikulere utfordringer. Frykten for å bli stemplet som “vanskelige” og dermed ikke bli valgt til senere roller, er reell og pragmatisk. Nationalteatrets svake tradisjon for evalueringsprosesser og refleksjonsrom for faglig utvikling forsterker denne dynamikken. Vår forrige rapport pekte på at evaluering i stor grad har blitt opplevd som en klagemulighet og dermed som en lite konstruktiv innretning for endringsanalyse og reell samtale. Denne manglende kulturen for konstruktiv evaluering og kritikk peker videre mot en utbredt bekymring blant flere av våre informanter om at også denne rapporten vil bli sett på – og dermed avfeid som – en “klagemur” som ingen vil ha. Flere informanter uttrykker derfor bekymring for at problemstillingene de reiser i samtalene med oss vil bli sett på som nettopp klaging og sutring.

Det er verd å knytte noen kommentarer til denne bekymringen for hvordan informantenes vitnesbyrd i denne rapporten kan bli hørt, og her kan filosofen Miranda Frickers arbeid med det hun kaller kunnskapsmessig urettferdighet komme til hjelp. I boken *Epistemic Injustice: Power and Ethics of Knowing* (2007) diskuterer Fricker hvordan maktrelasjoner og kunnskapssystemer påvirker hvilke stemmer som blir hørt og sett på som relevante og troverdige i alt fra rettssystemet til samfunnsdebatter. Fricker peker på hvordan minoriserte grupper ofte har dårligere vilkår for å formidle kunnskap til andre om deres livsvilkår og sosiale erfaringer på grunn av det hun kaller “epistemisk” eller “kunnskapsmessig urettferdighet”.⁷⁸ En form for kunnskapsmessig urettferdighet knytter seg betingelsene for hvordan majoriteten fortolker de erfaringene og opplevelsene det fortelles om. Mangel på kollektive begreper – et felles språk – og anerkjennelse av ulike erfaringshorisonter fører til at minoritetserfaringer gjerne avleses med utgangspunkt i majoritetens perspektiv. Da kan erfaringene lett synes både overdrevne, irrasjonelle og kanskje til og med urettferdige. For å i det hele tatt bli hørt er

⁷⁸ Miranda Fricker, *Epistemic Injustice: Power and Ethics of Knowing*, Oxford: Oxford University Press, 2007, s. 1.

derfor minoriteter nødt til å tilrettelegge erfaringene til et språk og en erfaringshorisont som kan gjenkjennes fra et majoritetsperspektiv for å bli trodd eller avlest som troverdige. Man risikerer å bli avfeid på grunn av at ens erfaringer ikke gjenkjennes eller kan fortolkes innenfor majoritetens forståelsesrammer. Denne utmattende dynamikken blir for eksempel synlig i møte med det som kalles mikroaggresjoner. I artikkelen “Mikroaggresjoner - hva handler det om?” definerer psykologen Yeal Harlap mikroaggresjoner som “små handlingsmønstre” mellom minoritets- og majoritetsgrupper som kan ta form av “dagligdagse verbale, ikke-verbale og miljømessige fornærmelser, enten det er tilsiktet eller utilsiktet, som kommuniserer fiendtlige, nedsettende eller negative meldinger til personer basert utelukkende på deres marginaliserte gruppemedlemskaper”.⁷⁹ Som Harlap forklarer det, er en enkelt hendelse “lett å børste bort som ubetydelig”, men en dag full av dem, en uke med gjentatte påminnelser om at man ikke passer inn, et yrkesliv hvor man til stadighet blir behandlet annerledes kan ha betydelige konsekvenser for dem som blir utsatt for dette.⁸⁰ Harlap peker på at det å arbeide i kontekster hvor man ofte møter barrierer på bakgrunn av kroppstegn som hudfarge krever mye “mental energi” – en kognitiv kapasitet som kunne vært brukt på noe annet.

Informantenes beskrivelse av sin arbeidssituasjon på Nationaltheatret vitner om at de bruker mye kognitiv kapasitet på faglig, interaksjonelt og følelsesmessig arbeid for å kompensere for institusjonens manglende kompetanse i og kunnskap om å forvalte forskjellighet. Dette merarbeidet fungerer som et ressurstyveri i forhold til skuespillernes mulighetsbetingelser for å utvikle seg på like vilkår som andre kollegaer.

Frickers diskusjon om kunnskapsmessig urettferdighet peker på behovet for ansvarlighet når man som leser møter en rapport som denne basert på kvalitative intervjuer med fokus på minoritetserfaringer. At informantenes beskrivelser ikke nødvendigvis er gjenkjennelige for alle lesere av rapporten, er ikke ensbetydende med at de ikke er sanne og legitime. Å lytte til og anerkjenne disse erfaringene kan oppleves krevende og ubehagelig fra et majoritetsperspektiv. Ofte kan minoritetserfaringene stå i kontrast til majoritetens eller institusjonens intensjoner og selvforståelse. Heller ikke dette gir grunn til å avfeie eller avdramatisere erfaringene rapporten beskriver. Vi mener at det å tåle å

⁷⁹ Harlap, “Mikroaggressjoner - hva handler det om?”, s. 140.

⁸⁰ Ibid., s. 141.

stå i ubehaget som kan oppstå i møte med vitnesbyrd som utfordrer ens virkelighetsoppfatning og selvbilde, er en forutsetning for å kunne skape et respektfullt og likeverdig arbeidsmiljø ved Nationaltheatret.

4.2 “Det ledende teateret i Norge”: Om nasjonal rolle og selvforståelse

Våre kartlegginger, både rapporten “Mangfold ved Nationaltheatret” fra 2022 og den foreliggende, peker på at Nationaltheatret står overfor betydelige utfordringer når det gjelder å operasjonalisere strukturelle endringer og legge til rette for en konstruktiv forvaltning av mangfold internt i institusjonen. Men hvorfor er det slik? Etter omfattende arbeid ved Nationaltheatret – med utallige møter med ledelsen, workshops med nesten alle ansatte, og dyptgående samtaler med 16 informanter – er vårt klare inntrykk at ‘alle’ ønsker endring. Det er bred forståelse i organisasjonen for behovet for å reflektere og representere et mangfold av erfaringer og kulturelle perspektiv, både på, bak, og foran scenen. Likevel er det tydelig at endringene går sakte og i liten grad blir synlige i prioriteringer og praksis. Årsaksbildet er komplekst, og knytter seg til forskjelligartede problemstillinger på ulike nivå, og samtalen om det felles ansvaret for strukturelle endringer må derfor finne sted både på nasjonalt/bransjenivå, ledelsesnivå, avdelingsnivå og på individnivå.

Dette forplikter, både med tanke på å sette agendaen for bransjespesifikke utfordringer, og det forplikter også ledelsen til å arbeide aktivt med disse problemstillingene internt. Det omfattende arbeidet med mangfold som ledelsen igangsatte i 2021, og som involverer de to rapportene som UTSI//DANBOLT har produsert for teatret, viser at ledelsen tar disse problemstillingene alvorlig. Samarbeidet har samtidig avdekket avstand mellom intensjoner og handlinger, og at teatret har utfordringer med å leve opp til sine ambisjoner og strategiske mål i et mangfoldsperspektiv.

Nationaltheatret skriver i sin nåværende strategi fra 2018 at de har ambisjon om å være “det ledende teater i Norge”.⁸¹ Men hva betyr det å være det *ledende teateret*? Ledende innenfor hva og hvordan? I våre workshops med ansatte våren 2022 adresserte vi denne ambisjonen, og aktiverte de ansatte til refleksjon omkring det vi kaller teatrets

⁸¹ Nationaltheatret, “Strategi”: <https://www.nationaltheatret.no/om-oss/organisasjon/strategi>.

bygggestensbegreper. Dette er strukturelle elementer som definerer virksomhetens verdier, selvforståelse og prioriteringer. Med utgangspunkt i vår egen analyse fremla vi en håndfull begreper vi ønsket at de ansatte skulle ta stilling til, blant annet *kvalitet, tradisjon, profesjonalitet, faglighet og nasjonal rolle*.⁸² Av disse reagerte ansatte på tvers av ulike avdelinger med sterk ambivalens på begrepet om “nasjonal rolle”. Mange uttalte eksplisitt at de ikke identifiserte seg med eller visste hvordan de skulle forholde seg til teateret i et nasjonalt perspektiv eller forstå den nasjonale oppgaven. Det ble for oss også tydelig at mange ansatte opplevde stor diskrepans mellom teatrets identitet og rolle som nasjonalteater og institusjonens faktiske prioriteringer. Skepsisen overfor å diskutere teatrets nasjonale posisjon og funksjon står dermed i kontrast til den måten det nasjonale er skrevet frem i teatrets nåværende strategi (2018). Her forklares målsetningen om at teatret “skal være en tydelig deltaker og et kraftsenter i samfunnet” nettopp med henvisning til at Nationaltheatret skal:

- Være teatret som hele nasjonen forholder seg til og opplever som sitt
- Opplevs som en sentral kilde til nasjonens identitet og dens utvikling
- Engasjere publikum og offentligheten for øvrig i viktige spørsmål og temaer.⁸³

Strategiens vektlegging av at Nationaltheatret skal “oppleves som en kilde til nasjonens identitet og dens utvikling” må ses i lys av teatrets historiske rolle og ansvar som nasjonsbyggende institusjon, og reflekterer at selv i dag opplever teaterets styre behov for å fremskrive teateret som en nasjonal institusjon med en særegen posisjon i det norske teaterlandskapet.

Etableringen av Nationaltheatret i 1899 kom på et tidspunkt hvor Norge var i ferd med å styrke sin nasjonale selvforståelse. I en tid der den norske nasjonen søkte å distansere seg fra både Danmark og Sverige, ble kultur og kunst viktige verktøy for å skape en nasjonal bevissthet. Gjennom å sette opp stykker av norske dramatikere som Henrik Ibsen og Bjørnstjerne Bjørnson – forfattere som ble ansett som særs viktige stemmer i det nasjonale frigjøringsprosjektet – arbeidet Nationaltheatret aktivt med å formidle og fremme norsk kultur, språk og historie. Men dette prosjektet har også hatt en bakside. Som rapporten til Stortinget fra Sannhets- og forsoningskommisjonen påpeker, var

⁸² Utsi og Danbolt, “Mangfold på Nationaltheatret”, s. 27-29.

⁸³ Ibid.

“kunst- og kulturinstitusjoner [...] sentrale i å sammenføre den norske befolkningen til et ‘vi’ over hele landet. Viktige elementer i oppbygging av den norske kulturnasjonen var et fellesskap tuftet på et felles språk og en felles kulturarv”.⁸⁴ Dette fellesskapet var orientert etter en ide om Norge som en hvit, homogen nasjon og hvor hverken det samiske urfolk, nasjonale minoriteter (som kvener, norskfinner, skogfinner, jøder, rom og romani) eller andre synlige og usynlige minoriteter hadde innpass.

“Norskhet er en mangetydig og ugrei, men viktig størrelse”, skriver sosiologen Anders Vassenden, med henvisning til at det ofte er vanskelig å vite hvilke aspekter ved norskhet folk henviser til når de bruker ord om nasjonen og det nasjonale.⁸⁵ Vassenden viser til en tradisjon for “taushet” rundt måten både forskere og samfunnsaktører navigerer i og manøvrerer det han beskriver som “det diskursive rommet” rundt norskhet. Dermed blir radikale forskjeller i forståelsen av det nasjonale uklare. Selv om “norskhet som hvithet” lenge har vært oppfattet som normativt, er dette ikke den eneste måten norskhet og nasjonalfølelse forhandles på. Men så lenge man ikke spesifiserer hvordan man forstår og forvalter “norskhetens inn- og utdefineringer”, som Vassenden kaller det, risikerer man å videreføre etablerte forestillinger og forventninger, med hvithet som norm.⁸⁶

Vassendens beskrivelse av norskhet som en “mangetydig og ugrei” størrelse kan være med på å belyse det utbredte ubehag vi møtte blant ansatte på Nationaltheatret da vi spurte dem om å forholde seg til institusjonens nasjonale rolle. Reaksjonene peker på en diskrepans mellom strategidokumentets nasjonale ambisjoner og de ansattes syn på teaterets evne til å nå ut til og reflektere det norske mangfoldet med tanke på representasjon på scenen, bak scenen og blant publikum. Teatrets manglende tradisjon for å reflektere over sin egen historikk som deltaker i det norske nasjonsbyggingsprosjektet, forsterker denne spenningen. Vi ser en tydelig friksjon mellom teatrets målsetning om å innta en tradisjonsbevarende rolle, som “kilde til nasjonens identitet og dens utvikling” og institusjonens ambisjon om å være et “åpent og

⁸⁴ Sannhets- og forsoningskommisjonen, *Sannhet og forsoning – grunnlag for et oppgjør med forsoningspolitikk og urett mot samer, kvener/norskfinner og skogfinner*. Oslo: Stortinget, 2023, s. 510.

⁸⁵ Anders Vassenden, “Hvorfor en sosiologi om norskhet må holde norskheter fra hverandre”, *Sosiologi i dag*, vol. 41, nr. 3-4, 2011, s. 156.

⁸⁶ *Ibid.*, s. 177.

moderne” teaterhus, med en “offensiv” profil som skal utvikle teaterfeltet i Norge.⁸⁷ Det er også en åpenbar diskrepans mellom teatrets fortsatte strategiske insistering på å forvalte og utvikle nasjonal identitet og eierskap, og teaterets evne til å reflektere en nasjonal virkelighet som i dag er både kompleks og svært kulturelt mangfoldig.

Man kan derfor si at Nationaltheatrets nasjonsbyggende historie synes å hjemseke institusjonens strategiske og praktiske mangfoldsarbeid, ved å fungere som et gravitasjonsfelt i møte med kvalitetsforståelser, repertoarvalg, rollebesetning og publikumsarbeid. Gjennom vår snart tre år lange tilstedeværelse på Nationaltheatret har vi i liten grad opplevd at det eksisterer en levende forhandling av kvalitetsbegrepet i scenekunsten. Nær samtlige ansatte, med utgangspunkt i ulike faglige ståsted, snakker om Nationaltheatrets kvalitetskrav og forventningen om at huset skal representere det ypperste innen alle fag. Vi opplever slik sett en internalisering av rollen som “Norges ledende teater”, og en dyptgående ansvarsfølelse på vegne av institusjonen. Vi har imidlertid ikke registrert at det eksisterer forhandlinger av forståelsen av kunstnerisk kvalitet i den utstrekning som man opplever i andre deler av kunstfeltet i 2024.⁸⁸ Kunstnerisk kvalitet synes definert gjennom intuitive, hierarkiske og selvrefererende dynamikker som i liten grad står i relasjon til samfunnet og kunstfeltet rundt institusjonen.

Når Nationaltheatret nå er på vei inn i en ny strategiprosess, synes det derfor presserende at institusjonen aktivt forholder seg til sin tradisjon og historie for å utfordre en enhetlig forståelse av “nasjonal identitet” som ikke bare ekskluderer store deler av befolkningen, men som også står i fare for å legge utidsmessige begrensninger for teaterets utvikling og faglige forhandling.

De omfattende utfordringene Nationaltheatret står overfor knyttet til den akutte nødvendigheten av en totalreovering av Hovedhuset, som vil kreve at teatret flytter ut i en lengre periode, representerer slik sett en unik mulighet for institusjonen. Dette er en anledning til å revurdere teatrets strukturelle “bygggestener” og reflektere samfunnet på

⁸⁷ Nationaltheatret, “Strategi”: <https://www.nationaltheatret.no/om-oss/organisasjon/strategi>.

⁸⁸ For en diskusjon av hvordan kvalitetsbegrepet har blitt diskutert i det norske kulturfeltet, se for eksempel Knut Ove Eliassen og Øyvind Prytz (red), *Kvalitetsforståelser. Kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur*, Oslo: Kulturrådet, 2016, og Jan Fredrik Hovden og Øyvind Prytz (red.), *Kvalitetsforhandlinger*. Bergen: Fagbokforlaget, 2018.

nye måter, slik vi har diskutert mer inngående i rapporten “Mangfold på Nationalteatret” (2022).

Nationalteatret kan ikke endre sin historie, og skal heller ikke etterstrebe det. Teaterets rolle innen utviklingen av norsk scenekunst gjennom 125 år er av udiskutabel betydning. Men hvilken rolle kan teateret spille i vår tid, i møte med en endret demografi og et mangfoldig samfunn som med rette krever at ens nasjonalteater skal speile samtidens bredde og kompleksitet?

Over 20 år har Nationalteatret gjentatte ganger forsøkt å adressere behovet for styrket mangfold i institusjonen gjennom kortsiktige tiltak og enkeltstående satsninger. Men strukturelt mangfold er ikke et tiltak eller en satsning. Det er en kritisk praksis som vedvarende undersøker hvordan institusjonens gjøremåter og selvforståelse virker i møte med forskjellige erfaringer og ståsted. Reelle endringer krever mer enn å gjøre døren bredere. Man må gjentenke huset fra grunnmuren og opp, og for første gang på 125 år har Nationalteatret en unik mulighet til å gjøre nettopp det.

Litteratur

Ahmed, Sara, *The Promise of Happiness*. Durham og London: Duke University Press, 2010.

Ahmed, Sara, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham og London: Duke University Press, 2012.

Ahmed, Sara, *Killjoy Manifest*. København: Informations Forlag, 2018.

Ahmed, Sara, "En hvithetens fenomenologi", *Gledesdrepende essays*. Oslo: Cappelen, 2022.

Balansekunst, "Ordliste": <https://www.balansekunst.no/ordliste>.

Böhnisch, Siemke, "Scenekunstens (for)handlingsrom etter 22. juli", *Teatervitenskapelige studier*, nr. 2, 2019, s. 3-19:
<https://doi.org/10.15845/tvs.v2i0.2858>.

Cooney, James, "Mabuhay as an Act of Resistance", *Stanislavsky and Race «Questioning the «System» in the 21st Century*, red. Siiri Scott og Jay Paul Skelton. New York og London: Routledge, 2023.

Danbolt, Mathias og Cecilie Ullerup Schmidt, "Kampen mot «identitetspolitikk» og angrep på forskningsfriheten: Rapport fra Danmark", *Tidsskrift for kjønnsforskning*, Vol. 45, nr. 1, 2021, s. 56-63: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2021-01-05>.

Danbolt, Mathias og Lene Myong, "Det var jo en annen tid: Klaus Rothsteins *Den sorte mand* og anti-woke som politisk projekt", *Tidsskrift for kjønnsforskning*, nr. 2, 2024, s. 90-104: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/tfk.48.2.4>

Diallo, Oda-Kange Midtvåge, "«Det jeg savner, er å bli lært et slags språk'. Dobbelt bevissthet og språkutvikling blant svarte ungdommer i Oslo", *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 363-377.

Diallo, Oda-Kange Midtvåge, "Joining in black study: Knowledge creation and black feminist critique alongside African Norwegian youth", Ph.d.-avhandling, Trondheim: NTNU, 2023: <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/3104885>.

Diallo, Oda-Kange Midtvåge og Rahwa Tilahun Yohaness, "Theorising from our lives: A Black Nordic feminist approach", *Race, bordering and disobedient knowledge: Activism and everyday struggles in Europe*, red. Suvi Keskinen, Aminkeng Atabong Alemanji og

Minna Seikkula. Manchester: Manchester University Press, 2024:
<https://www.jstor.org/stable/jj.15507128.9>.

Du Bois, W.E.B., *The Souls of Black Folk*, (red.) Brent Hayes Edwards. London: Oxford University Press, 2008.

Eliassen, Knut Ove og Øyvind Prytz (red.), *Kvalitetsforståelser. Kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur*, Oslo: Kulturrådet, 2016.

El-Tayeb, Fatima, *European Others: Queering Ethnicity in Postnational Europe*. Minneapolis og London: University of Minnesota Press, 2011.

Eriksen, Thomas Hylland, "Mangfold versus forskjellighet", *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*, (red.) Thomas Hylland Eriksen og Øyvind Fuglerud. Oslo: Pax, 2007.

Fanon, Frantz, *Black Skin, White Mask*. Oversatt av Charles Lam Markmann. London: Pluto Press, 1967.

Feiring, Ådne, "Lite mangfold på scenen", *Klassekampen*, 18. juli 2020:
<https://klassekampen.no/utgave/2020-07-18/lite-mangfold-pa-scenen>.

Fricke, Miranda, *Epistemic Injustice: Power and Ethics of Knowing*, Oxford: Oxford University Press, 2007.

Gaonkar, Anna Meera og Cecilie Ullerup Schmidt, "Separatistiske fællesskaber af racialiserede kunst- og kulturarbejdere i Norden", *Fellesskap, konflikt og politikk: Spenninger i kunst- og kulturfeltet*, red. Anne Ogundipe og Arild Danielsen. Bergen: Fagbokforlaget, 2024, s. 87-130: <https://doi.org/10.55669/oa321003>.

Gladys, Francis M., "Performing While Black: Disrupting Gender and Sexuality from Trinidad to Norway—The Activism of Thomas Prestø", *Diaspora*, Vol. 21, nr. 2, 2021, s. 279-296: <https://doi.org/10.3138/diaspora.21.2.2021.05.14.2>.

Gran, Anne-Britt, *Mosaikk – Når forskjellen forener: Evaluering af programmet for kunst og det flerkulturelle samfunn*. Oslo: Norsk kulturråd, 2002.

Harlap, Yael, "Mikroaggresjon - Hva dreier det seg om", *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 139-158.

Helland, Frode, "Rasisme uten rasister i Norge", *Agora*, nr. 3-4, 2015, s. 108-143.

Henningsen, Erik, Odd Are Berkaak og Sigrid Skålnes, *Mangfoldsåret: Muligheter og motsigelser i politikken for et flerkulturelt kulturliv*, NIBR-Rapport 2010:18. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning, 2010.

hooks, bell, *Black Looks: Race and Representation*, Boston: South End Press, 1992.

Hovden, Jan Fredrik og Øyvind Prytz (red.), *Kvalitetsforhandlinger*, Bergen: Fagbokforlaget, 2018.

Hübinette, Tobias, Samson Beshir og Victoria Kesewa, *Afrofobi: En kunnskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Tumba: Mångkulturellt centrum 2014.

Jirde Ali, Sumaya, *Et liv i redningsvest: Dagboksopptegetninger om norsk rasisme*, Oslo: Cappelen Damm, 2023.

Josef, Ninos (red.), *Actualize Utopia: From dreams to reality*. Oslo: Kulturrådet, 2019: <https://www.kulturdirektoratet.no/documents/10157/4a034d55-6296-45bc-b47d-f3c3dd598ce2>

Kifle, Mylena, "KHIO-studenter krever 'avkolonisering' av pensum", *Aftenposten*, 8. juli, 2020: aftenposten.no/kultur/i/e8Agdg/khio-studenter-krever-avkolonisering-av-pensum.

Landon-Smith, Kristine and Dominic Hingorani, "Creating an Inclusive Rehearsal Room Beyond Stanislavsky", *Stanislavsky and Race: Questioning the «System» in the 21st Century*, red. Siiri Scott og Jay Paul Skelton. New York og London: Routledge, 2023

Lundestad Joof, Camara, *Eg snakkar om det heile tida*, Oslo: Samlaget, 2018.

Lundestad Joof, Camara, *De må føde oss eller pule oss for å elske oss*. Oslo: Oktober, 2022.

Løddesøl, Emilie Marie, "Hvordan arbeider norske teatre med mangfold?", Masteroppgave, UiB, 2022.

Müller, Laura Allen, Sandra Yi Sencindiver og Kauli Green, *Dinosauren i rummet - en ordbog til den danske film- og tv-branche*. København: DFI, 2023: https://www.dfi.dk/sites/default/files/docs/2023-11/Dinosauren%20i%20rummet_0.pdf

Nasjonalteatret, "Strategi": <https://www.nationaltheatret.no/om-oss/organisasjon/strategi>.

Nochlin, Linda, *Why Have There Been No Great Women Artists?* [1971]. London: Thames & Hudson, 2021.

Norsk Skuespillerforbind, "Avtale om antall skuespillerstillinger":
www.skuespillerforbund.no/wp-content/uploads/2019/12/Avtale-om-antall-skuespillerstillinger.pdf

Orupabo, Julia, Anders Vassenden og Ayan Handulle, "Å redde hvite folks ansikt: Ritualer og makt i rasialiserte situasjoner", *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 318-332.

Phelan, Peggy, *Unmarked: The Politics of Performance*. London & New York, Routledge, 1993.

Puwar, Nirmal, *Space Invaders: Race, Gender, and Bodies out of Place*, Oxford: Berg, 2004.

Ponce, Aaron, "Studier av «rase» i Europa: Hva kan surveydata bidra med?", *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 74-93.

Queendom, *Oppdrag Norge: De er svarte, de er norske og de skal redde Norge*. Oslo: Cappelen Damm, 2008.

Rambøll Management Consulting, "Kartlegging av kunst- og kultursektorens arbeid med mangfold". Oslo: Kulturdirektoratet, 2022: kulturdirektoratet.no/vis-publikasjon/-/kartlegging-av-kunst-og-kultursektorens-arbeid-med-mangfold.

Ramirez, Carla og Ida Marie Lyså, "Norskhet og rasialisering – friksjon, omveltning og utvidelse", *Norskhet i bevegelse*, red. Carla Ramirez og Ida Marie Lyså. Oslo: Cappelen Damm, 2024, s. 9-32.

Røger, Sofie Anna, "Nasjonalt i går, i dag og i morgen. En kvalitativ studie av identitetskonstruksjon på Nationaltheatret", Universitetet i Sørøst-Norge, 2023.

Sannhets- og forsoningskommisjonen, *Sannhet og forsoning - grunnlag for et oppgjør med forsoningspolitikk og urett mot samer, kvener/norskfinner og skogfinner*. Oslo: Stortinget, 2023.

Scott, Siiri og Jay Paul Skelton (red.), *Stanislavsky and Race: Questioning the «System» in the 21st Century*. New York og London: Routledge, 2023

Sibeko, Guro, *Rasismens poetikk*. Oslo: Oratoriet, 2019.

Sibeko, Guro, *Alle blir fri*. Oslo: Oratoriet, 2022.

Svendsen, Stine Helena Bang, "Hva er kritisk raseteori – og kan det brukes til å belyse rasisme i Norge?", *Rasisme: fenomenet, forskningen, erfaringene*, red. Cora Alexa Døving. Oslo: Universitetsforlaget, 2022, s. 42-54.

Thompson, Ayanna, "Practicing a Theory/Theorizing a Practice: An Introduction to Colorblind Casting", *Colorblind Shakespeare: New Perspectives on Race and Performance*, red. Ayanna Thompson, London: Routledge, 2006.

Utsi, Maria og Mathias Danbolt, "Mangfold på Nationaltheatret", intern rapport. Oslo: Nationaltheatret, 2022.

Vassenden, Anders, "Hvorfor en sosiologi om norskhet må holde norskheter fra hverandre", *Sosiologi i dag*, vol. 41, nr. 3-4, 2011, s. 156-182.

Om UTSI//DANBOLT

UTSI//DANBOLT er et konsulentfirma som arbeider med empirisk og teoretisk kompetanse på mangfoldsprosesser i kunst- og kulturfeltet. Virksomheten består av Maria Utsi og Mathias Danbolt, som hver for seg har lang erfaring fra det nordiske kunst- og kulturfeltet, både operativt og teoretisk.

Maria Utsi kommer fra Tana i Finnmark og er utdannet teaterviter fra Universitetet i Bergen. Hun er tidligere direktør for Festspillene i Nord- Norge, og var nestleder i Norsk Kulturråd mellom 2016-2024. Utsi har også en rekke styreverv i norsk kulturliv og er blant annet styreleder for det samiske nasjonalteateret Beavvaš Sámi Našunálateáhter, DAVVI - senter for scenekunst og Balansekunst. De siste årene har Utsi jobbet som konsulent i kulturbransjen og særlig hatt fokus på utvikling av mangfoldsstrategi og -kunnskap for institusjoner og forvaltning i kunstfeltet.

Mathias Danbolt kommer opprinnelig fra Bergen, men er i dag professor i kunsthistorie ved Københavns Universitet. Danbolt er også kritiker og konsulent med ekspertise i kunst og kulturpolitikk i skjæringspunktet mellom skeive, feministiske, antirasistiske og dekoloniale perspektiver. Danbolt har vært sentral innen forskning og kunnskapsutvikling om mangfold, inklusjon og eksklusjon i det skandinaviske kunstfeltet over flere år, blant annet som forskningsleder for prosjekter som "The Art of Nordic Colonialism: Writing Transcultural Art Histories" (Carlsbergfondet, 2019-2024) og "OKTA: Kunst og friksjonsfylte fellesskap i Sápmi" (Kulturrådet og Statens Kunstfond Danmark, 2019-2022) og "Moving Monuments: The Material Lives of Sculpture from the Danish Colonial Era" (Novo Nordisk Fonden, 2022-2026).