



Handelshøyskolen BI - campus Oslo

# KLS 36851

Bacheloroppgave - Creative Industries  
Management

Bacheloroppgave

Amatørteatrets arbeid med inkludering og integrering

Navn: Barbara Linnea Peters, Trine Kjølstad

Utlevering: 06.01.2020 09.00

Innlevering: 03.06.2020 12.00

Bacheloroppgave ved Handelshøyskolen BI

# Amatørteatrets arbeid med inkludering og integrering



Utleveringsdato: 06.01.2020

Innleveringsdato: 03.06.2020

Av Trine Kjølstad og Barbara Peters

*"Denne oppgaven er gjennomført som en del av studiet ved Handelshøyskolen BI. Dette innebærer ikke at Handelshøyskolen BI går god for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet, eller de konklusjoner som er trukket."*

---

## Sammendrag

Denne bacheloroppgaven er skrevet som avsluttende del på det treårige bachelorprogrammet Creative Industries Management ved Handelshøyskolen BI i Oslo. Oppgaven tar for seg i hvilken grad ulike amatørteatre i Oslo og omegn jobber med inkludering og integrering av barn og unge. Videre ser vi på om geografisk beliggenhet har noe betydning, og om eventuelle andre faktorer påvirker arbeidet med inkludering og integrering. Bakgrunnen for denne bacheloroppgaven kommer av et sterkt fokus i dagens samfunn knyttet til inkludering av barn og unge. Spesielt har det vært bevissthet rundt inkludering og integrering for å unngå opplevd utenforskap. Dette synes vi er et svært interessant tema og ønsker derfor å gå nærmere inn på utfordringer knyttet til dette. Da vi begge er teaterinteresserte har vi valgt å fokusere på hvordan amatørteatre jobber med inkludering og integrering av barn og unge.

Det finnes allerede mye forskning knyttet til integrering og inkludering, og vi har derfor prøvd å begrense oss til nyere rapporter som i hovedsak fokuserer på de nordiske landene. For å belyse våre funn har vi valgt å trekke inn tre teorier vi mener kan knyttes opp til vår analyse. Teoriene er dermed med på å styrke og synliggjøre problemstillingen i oppgaven. Dag Solhjell og Jon Øiens kretsløpsteori vil ligge til grunn gjennom oppgaven og vil legge føringer for den videre analysen av våre funn. Videre har vi valgt å bruke David Mitchells formel for inkluderende utdanning og Nobuko Kawashimas fire strategier for publikumsutvikling for å få mer tydelighet i analysen.

Vi vil takke alle respondenter som har sagt seg villig til å intervjues til denne oppgaven. Uten deres samarbeid og gode svar, ville det ikke vært mulig å skrive vår bacheloroppgave.

Videre vil vi også gi en stor takk til vår veileder, Anne-Britt Gran, for å hjelpe oss på riktig vei med konstruktive og gode tilbakemeldinger underveis.

Opgaven har gitt oss dypere innsikt i et spennende og samfunnsaktuelt tema, og det har vært svært inspirerende å arbeide med denne bacheloroppgaven.

---

# Innholdsfortegnelse

## Innhold

<b>SAMMENDRAG.....</b>	<b>I</b>
<b>INNHALDSFORTEGNELSE.....</b>	<b>II</b>
<b>1.0 INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
1.1 TEMA.....	1
1.2 FORMÅL MED OPPGAVEN.....	1
1.3 BEGREPSAVKLARING.....	2
1.4 BAKGRUNN FOR TEMA.....	3
1.4.1 Kulturpolitikk og integrering.....	3
1.4.2 Deltakelse i frivillige kulturorganisasjoner.....	5
<b>2.0 METODE.....</b>	<b>8</b>
2.1 EKSPLOLATIVT DESIGN.....	8
2.2 INNSAMLING AV DATA.....	8
2.3 SEKUNDÆRDATA.....	9
2.4 KVALITATIVE METODER.....	9
2.5 UTVALG.....	9
2.6 STYRKER OG SVAKHETER VED VALG AV METODE.....	10
2.6.1 Reliabilitet og validitet.....	10
2.6.2 Andre styrker og svakheter.....	10
2.7 DYBDEINTERVJUENE.....	11
2.7.1 Intervjuobjektene.....	11
2.7.2 Oppbygging av intervjuguide.....	13
2.7.3 Gjennomføring av dybdeintervjuene.....	13
<b>3.0 TEORI.....</b>	<b>14</b>
3.1 KRETSLØPSTEORIEN.....	14
3.2 MITCHELLS FORMEL FOR INKLUDERENDE UTDANNING.....	15
3.3 KAWASHIMAS FIRE STRATEGIER FOR PUBLIKUMSUTVIKLING.....	17
<b>4.0 ANALYSE.....</b>	<b>19</b>
4.1 FUNN.....	19
4.2 Plassering i kretsløpene.....	21
4.2.1 Det eksklusive kretsløpet – en plassering.....	22
4.2.2 Det inklusive kretsløpet - en plassering.....	23
4.2.3 Det kommersielle kretsløpet - en plassering.....	25
4.2.4 Oppsummering kretsløpsteorien.....	27

---

4.3 INKLUDERINGSARBEID .....	27
4.3.1 <i>Det eksklusive kretsløpet - inkluderingsarbeid</i> .....	27
4.3.2 <i>Det inklusive kretsløpet - inkluderingsarbeid</i> .....	29
4.3.3 <i>Det kommersielle kretsløpet - inkluderingsarbeid</i> .....	31
4.4 MEDLEMSUTVIKLING .....	33
4.4.1 <i>Det eksklusive kretsløpet - medlemsutvikling</i> .....	33
4.4.2 <i>Det inklusive kretsløpet - medlemsutvikling</i> .....	35
4.4.3 <i>Det kommersielle kretsløpet - medlemsutvikling</i> .....	37
<b>5.0 KONKLUSJON</b> .....	<b>39</b>
<b>6.0 LITTERATURLISTE</b> .....	<b>41</b>
<b>7.0 VEDLEGG</b> .....	<b>44</b>
7.1 VEDLEGG 1 – INTERVJUGUIDE.....	44
7.2 VEDLEGG 2 - KODING AV FUNN.....	45
7.3 VEDLEGG 3 – PRISNIVÅ PÅ MEDLEMSKAP .....	52

---

## 1.0 Innledning

### 1.1 Tema

Denne bacheloroppgaven tar for seg et tema som er samfunnsaktuelt og som vi ser på som viktig for et kulturliv i stadig utvikling. Inkludering og integrering kan ofte knyttes sammen og handler kort fortalt om hvordan noen jobber med å sørge for at flere får innpass i dagens samfunn. Kultur har i lange tider hatt en viktig rolle for inkludering og samhold, og i en ny rapport om inkludering i Norden fra 2020 ønsker man å se på kulturens rolle som et livsløpsperspektiv. Med dette menes at for å skape et mangfoldig kulturliv må man starte allerede gjennom opplæring, undervisning og rekruttering (Kulturrådet, 2020). Gjennom deltakelse i ulike foreninger, uavhengig om det er sport eller kunst og kultur, opplever barn og unge en tilhørighet som for mange vil være viktig for den sosiale tilhørigheten resten av livet. Flere driver fremdeles med hobbyen sin i voksen alder, eller de plukker det opp igjen når de er godt i gang med arbeidslivet og deres egne barn begynner å bli selvstendig. Deltakelse i kunst og kultur gir en viktig sosial tilhørighet og en bekreftelse som mange trenger for å føle seg vel med seg selv og omverdenen.

Vi mener at arbeidet med inkludering og integrering er noe som allerede starter i tidlig alder, og at institusjoner så vel som politikk spiller en viktig rolle i dette arbeidet. Den erfaringen unge får gjennom å møte ulike organisasjoner og aktiviteter fra tidlig alder vil ha stor påvirkning for videre sosial utvikling og integrering i samfunnet. Ved å unnlate å fokusere på mangfold kan det oppstå konsekvenser i samfunnet som eksklusjon, utenforskap, segregering og økte sosiale forskjeller (Kulturrådet, 2020, s. 43).

### 1.2 Formål med oppgaven

Problemstillingen vi ønsker å besvare i denne oppgaven er; *I hvilken grad jobber de ulike amatørteatrene i Oslo og omegn med inkludering og integrering av barn og unge?*

Formålet med denne oppgaven er å snakke med aktører innen ulike amatørteatre som alle tilbyr aktiviteter for barn og unge, for å se hvordan disse arbeider med å

---

skape et inkluderende og integrerende miljø. Gjennom intervju med syv ulike aktører vil vi få mer innsikt i hvordan amatørteatre forholder seg til temaet. Kanskje de ikke har noe spesielt fokus på inkludering og integrering, eller kanskje de fokuserer i stor grad på dette. Uavhengig av resultatene ønsker vi å se på hvorfor eller hvorfor ikke de har valgt å gjøre det arbeidet de gjør rettet mot barn og unge. Spesielt interessant vil det være å se om geografisk beliggenhet påvirker deres arbeid med inkludering og integrering, samt se på hvordan virksomhetens og lederens bevissthet rundt dette arbeidet preger deres amatørteater.

### **1.3 Begrepsavklaring**

Før vi fortsetter ønsker vi å avklare begreper som vil bli brukt videre i oppgaven og hvordan disse brukes.

*Inkludering:* Skape et åpent miljø hvor alle er velkomne, uavhengige av sosiokulturelle eller demografiske ulikheter. I et inkluderende miljø, ser man bort fra mindre forskjeller eller motsetninger mellom personer (Persvold, 2020a).

*Integrering:* Å arbeide for at alle som ønsker skal være en del av en kultur, subkultur eller et sosialt miljø. Integrering brukes normalt som en betegnelse på innlemmelse av innvandrere i majoritetssamfunnet (Brochmann, 2017).

Samfunnsmessig kan integrasjon også gjelde andre grupper som funksjonshemmede, eldre, eller andre som kan oppfattes som utenforstående i majoritetssamfunnet. Sosiologisk kan integrasjon benyttes til å se på hvordan ulike deler eller elementer i et sosialt system inngår i en helhet (Brochmann, 2017).

*Amatør:* Noen som er aktiv i en bransje eller et fagområde uten å ha dette som profesjonell kompetanse eller som levebrød. Dette kan være at vedkommende ikke har den utdannelsen eller ikke har bygget opp den faglige erfaringen som kreves for å utøve arbeidet på et profesjonelt nivå og dermed heller ikke har faget som en levevei (Persvold, 2020b).

*Profesjonell:* Noen som arbeider og utøver innen et fagfelt som levevei. Arbeidet vedkommende utfører er i hovedsak lønnet og utføres i formelle rammer (Nilstun, 2018).

---

*Amatørteater:* I denne oppgaven fokuserer vi spesielt på teaterforeninger/skoler som tilbyr kurs og andre aktivitetstilbud rettet mot barn og unge. Noen av foreningene/skolene vi intervjuet driver med musikkteater, mens andre driver kun med teater. Noen har tilbud for voksne og barn, mens andre kun har tilbud for barn. Vi har valgt å kalle disse for amatørteatre, og videre i oppgaven når vi nevner amatørteatre viser vi dermed til alle intervjuobjektene våre.

## **1.4 Bakgrunn for tema**

### ***1.4.1 Kulturpolitikk og integrering***

Det er stort fokus i dagens samfunn knyttet til integrering og inkludering. Gjennom de siste årene har de fleste land i Europa opplevd en økende strøm av flyktninger og strevd med utfordringer knyttet til hvordan man på best mulig måte kan skape et inkluderende samfunn. I tillegg til utfordringer knyttet til flyktninger og innvandring har det også vært mye engasjement i samfunnsdebatten i Norge knyttet til barn og unges mentale helse.

Stadig flere barn og unge opplever utenforskap i dagens samfunn. De føler seg ensomme, oversett, mobbet, diskriminert eller også overbelastet av et ytre press for å passe inn (Bakken, 2018). Regjeringen har i det offentlige rom uttrykt bekymring for utviklingen i dagens samfunn og hvordan den påvirker barn og unge. Gjennom ulike stortingsmeldinger ønsker de å sette lys på disse utfordringene samt å se hvilke tiltak som kan settes i gang for å motvirke den negative utviklingen.

Gjennom Integreringsmeldingen fra 2015-2016 (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016) ser regjeringen spesielt på hvordan flyktninger kan hjelpes inn i det norske samfunnet, og hvordan de raskere kan bli en ressurs for samfunnet. Her er det også satt lys på viktigheten av kunst, kultur og frivillige organisasjoners rolle i å skape et inkluderende og trygt nærmiljø for alle som er bosatt i landet (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016). I 2017 ble det besluttet at kulturlivet skulle motta ekstra midler fra regjeringen for å arbeide med inkludering og integrering. Idretten har i flere år mottatt en slik støtte som er øremerket integrering, spesielt av barn og unge med minoritetsbakgrunn.



---

Innen kunst- og kulturfeltet er det ulik praksis og fokus blant de ulike underbransjene. Litteraturbransjen, i hovedsak bibliotekene, har lenge vært aktiv innen integrering og inkludering. Bibliotek landet rundt har tilbudt språkkurs, leksehjelp eller andre hjelpe- og støttetilbud for både innvandrere, barn og unge som sliter med skolen eller andre som ønsker et sted for læring og ro. Det at bibliotekene er gratis gir en lav terskel for alle lag av befolkningen for å oppsøke disse. Kulturpolitikken har tidlig vært inne og støttet aktiviteten som skjer på bibliotekene. I tillegg har den bidratt til at det er et bredt sortiment av bøker både med tanke på språk og innhold. Dette er med på å skape et lærerikt og opplysende miljø, noe regjeringen selv beskriver som viktige grunnpilarer for et demokratisk og trygt samfunn (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016).

Hovedtrekk ved kulturpolitikken de siste årene er nettopp å gjøre kunst og kultur tilgjengelig for alle, med fokus på lokal forankring (Grund, 2008). Videre mener Grund at «kulturpolitikken er et verktøy for et bedre samfunn.» (Grund, 2008, s. 34). Politikernes redskap for å påvirke kulturfeltet ligger i hovedsak i de finansielle virkemidlene. Gjennom ulike støtteordninger kan politikken påvirke og vise hva som bør fokuseres på innen kunst og kultur. Det finnes også andre politiske virkemidler for å påvirke kulturlivet, som for eksempel stortingets opplysningskampanje “Mangfoldsåret 2008”. I 2008 ønsket regjeringen, etter modell fra Sverige, å øke muligheten for deltakelse og opplevelse av et mangfoldig kulturuttrykk. Gjennom et felles nasjonalt prosjekt ønsket man at kulturorganisasjonene skulle få et skifte i fokus og gjennom økt bevissthet avspeile det kulturelle mangfoldet som er i samfunnet ellers (Henningsen, Berkaak & Skålnes, 2010). Flere kulturorganisasjoner meldte om at kort planleggingstid og mangel på ressurser gjorde det vanskelig å fokusere på spesifikke tiltak knyttet til prosjektet. Forskning viser at det allikevel har skapt en større bevissthet rundt kulturlivets rolle i et mangfoldig samfunn (Henningsen et al., 2010).

Videre er det viktig å påpeke at flere offentlige støtteordninger er underlagt Kulturrådet, og dermed blir forvaltet av kunstnere og kulturarbeidere og ikke av politikere. Dette kalles å ha en armlengdes avstand og er viktig for å beholde mangfold innen kunst og kultur. Samtidig bidrar det til å unngå at politikere eller andre som kanskje ikke er interessert i de mest snevre kunstuttrykkene får for mye

---

påvirkningsmakt i hvor midlene skal deles ut (Grund, 2008, s. 39). For kulturaktivitet for barn og unge er det derimot stort sett kommunene eller fylkeskommunene som har ansvar for å forvalte og fordele de økonomiske ressursene (Grund, 2008). Uavhengig av forvaltningsorgan er det stor enighet knyttet til at mangfoldsarbeid «er en kjerne i arbeidet med å skape bred legitimitet for kunst- og kultursektoren.» (Kulturrådet, 2020). Til tross for dette er det stor variasjon mellom aktører i kunst- og kulturfeltet og deres arbeid med mangfold.

#### ***1.4.2 Deltakelse i frivillige kulturorganisasjoner***

For å kunne belyse vår problemstilling og få mer innsikt i temaet, ønsker vi å se på tidligere empiri på området. På den måten får vi en oversikt over hva som allerede er skrevet innen temaet. Studiene vi presenterer i det følgende tar for seg kulturskoler i samarbeid med skoler og ulike ungdomshus. Vi mener disse er relevante i denne sammenheng og at det kan trekkes en rekke paralleller til amatørteatrene som jobber med barn og unge.

#### Teaterets betydning for psykisk helse, inkludering og tilhørighet

Artikkelen «Jeg våger mer nå - teaterscenen som formidlingsarena for livserfaringer for mennesker med psykiske helseproblemer» (Sæther, 2018) tar utgangspunkt i teatergruppa Iteatret og prosjektet «Teater gir mestring».

Hensikten med prosjektet var å utvikle et meningsfylt aktivitetstilbud og en metode for å uttrykke opplevelser og følelser. Forskningsspørsmålet i denne studien var: «Hvordan kan teateraktiviteter gi mening og mestring og bidra i en bedringsprosess?» (Sæther, 2018, s. 192).

Resultatet og funnene var mange. Informantene ga uttrykk for at det var godt å spille en rolle, og følte de til enhver tid ble møtt med tillit og aksept. De har i løpet av prosjektet fått styrket selvtillit, sosial tilhørighet og knyttet nye bekjentskap gjennom det kreative arbeidet. For dem har teaterscenen gjort dette mulig (Sæther, 2018). Studien til Sæther, sammen med andre lignende studier viser at kreative aktiviteter som for eksempel teater kan være betydningsfulle vendepunkt for brukere med psykiske helseproblemer (Sæther, 2018).

---

### Deltakelse i kulturaktiviteter for barn og unge

Flere studier viser at deltakelse i forskjellige frivillige organisasjoner er ulikt fordelt mellom sosiale grupper og lag i befolkningen. Faktorer som øker sannsynligheten for deltakelse er høy inntekt, høy utdanning og det å være i arbeid (Enjolras, Steen-Johnsen & Ødegård, 2012). Dette fører til en sosial skjevhet, og denne skjevheten har økt siden 1997 (Wollebæk & Sivesind, 2010, referert i Enjolras et al., 2012, s. 9). Frivillige organisasjoner innen kunst og kultur utgjør noen av de viktigste fritidstilbudene for barn og unge i Norge ved at de tilbyr fysisk, kulturell og sosial utfoldelse (Enjolras et al., 2012, s. 23). I kunst- og kulturorganisasjonene er det flere kvinner enn menn, og det er de med kulturell kapital som har en viss tilbøyelighet til å drive med kunst- og kulturaktiviteter. Dette står i motsetningen til idretten der det er flest unge menn med økonomisk kapital som deltar (Enjolras et al., 2012). Undersøkelsen viser videre at blant de yngste deltakerne i kunst- og kulturorganisasjonene er gutter sterkt underrepresentert. Denne tendensen gjelder ikke bare de yngste, men generelt ser man at gutter faller utenfor kunst- og kulturorganisasjonene (Enjolras et al., 2012).

«Kultur for å delta» er et treårig forskningsprosjekt som ble avsluttet i 2016 (Hylland & Haugsevje, 2019). Studiet belyser hvordan kommuner legger til rette for økt kulturdeltakelse blant barn og unge gjennom lokalt kulturarbeid (Haugsevje, Hylland & Stavrum, 2016). Det ble gjennomført tre ulike case-studier i Drammen kommune for å synliggjøre det lokale kulturarbeidets innretning. Felles for de ulike casene var at de alle hadde et overordnet mål om å øke kulturdeltakelse blant grupper av barn og unge som vanligvis ikke deltar (Haugsevje et al., 2016). Kulturarbeidet kommunene jobber med har ambisiøse mål om å skape gode liv for barn og unge ved å opprette tilbud, fjerne barrierer for deltakelse og utjevne forskjeller. Videre kommer det frem at det kommunale kulturarbeidet er preget av en sammenstilling mellom kulturelt, pedagogisk, sosialt og integrerende arbeid (Haugsevje et al., 2016).

### Lavere deltakelse for unge med innvandrerbakgrunn

En undersøkelse gjennomført for Norsk kulturskoleråd av Bård Kleppe, viser at de kommunale kulturskolene er typiske eksempler på kulturtilbud som oppleves som

---

«veldig norsk» for innvandrerforeldre. Det kjennes altså fremmed å investere så mye tid, engasjement og penger på barnas fritidsaktiviteter (Kleppe, 2013). Kleppes forskning viser at barn og unge med innvandrerbakgrunn er underrepresentert i kulturskolen. Kulturskoledeltakelsen blant innvandrere er på 7,4 prosent, mens den ligger på 14,9 prosent for den øvrige befolkningen, noe som viser at deltakelsen blant innvandrere er vesentlig lavere (Kleppe, 2013).

#### Ulike barrierer for deltakelse

Kleppe trekker videre frem ulike barrierer som kan være med på å påvirke den lave deltakelsen i kulturskolen blant unge med innvandrerbakgrunn. Disse er som følger: økonomi, språk, tilgjengelighet, oppfølging av barn, verdsetting av (organisert) kunst og kultur og norske kulturuttrykk (Kleppe, 2013). *Økonomi* er en av barrierene som stadig trekkes frem da den kan virke ekskludere for enkelte grupper (Kleppe, 2013). *Språk* sees også på som en barriere i noen tilfeller. For selv om musikk og kultur kan anses å være et universelt språk vil det være viktig at elevene behersker både norsk skriftspråk og talespråk på en god måte for å kunne få informasjon og delta aktivt i undervisningen (Kleppe, 2013). Andre barrierer som kan ha en innvirkning på det lave antallet av unge med innvandrerbakgrunn er *oppfølging av barn og norske kulturuttrykk*. Foreldre med innvandrerbakgrunn kommer som regel fra land hvor man ikke har tilsvarende tradisjoner med å følge opp barns fritid som i Norge. Dermed faller ikke oppfølgingen av barn like naturlig for innvandrere. Det norske kulturuttrykket som det undervises i er primært norske eller vestlige, som igjen kan medføre at det oppleves lite relevant, og da spesielt for foreldrene med innvandrerbakgrunn (Kleppe, 2013, s. 33).

#### Hva påvirker deltakelse for kultur?

Hylland og Haugsevje har utviklet ulike faktorer som kan tenkes å påvirke deltakelse i ulike kulturtilbud, disse er: 1) målgrupper, brukere og rekruttering, 2) medvirkning og aktivitetsledelse, 3) tillit, trygghet og voksenkontakt, 4) omdømme, 5) aktivitetstilbud, 6) lokalisering, 7) betaling og 8) organisering (Hylland & Haugsevje, 2019, s.159). Dette er parametre som i ulik grad kan være viktige for at tiltak skal fungere etter intensjonen og oppleves som vellykket av både de som jobber med ulike tiltak, og for ungdommen/barna selv. Det vil bli en

---

forenkling å si om noen av disse faktorene enten hemmer eller fremmer kulturell deltakelse, men det som kan sies er at ingen av faktorene utmerker seg som lite betydningsfulle (Hylland & Haugsevje, 2019, s.159).

Kleppe presenterer også ulike tiltak som kan føre til høyere kulturell deltakelse. Han tar utgangspunkt i de ulike barrierene og anbefaler følgende tiltak: Gradere pris på undervisning, tilby flere kortvarige tilbud der tilbakemelding er enkelt, øke mangfoldet av kulturuttrykk, bedre kommunikasjon med mer tydelige nettsider, brosjyrer og lignende, og i tillegg bedre kommunikasjon med mennesker med minoritetsbakgrunn (Kleppe, 2013, s. 36).

## 2.0 Metode

I denne delen av oppgaven skal vi forklare hva slags undersøkelsesdesign og metode vi har valgt å bruke for å samle inn empirisk data. Videre skal vi gå inn på hva slags utvalgstype vi har valgt å bruke og se nærmere på validiteten og reliabiliteten av disse, for så å belyse flere styrker og svakheter ved valgt metode. Deretter vil vi presentere våre intervjuobjekter, for så å gå gjennom oppbyggingen av vår intervjuguide. Til slutt vil vi kort gå inn på gjennomføringen av dybdeintervjuene.

### 2.1 Eksplorativt design

Da vi skulle velge undersøkelsesdesign falt det naturlig å gå for et eksplorativt design. Dette valgte vi da vi ønsket å utforske temaet nærmere noe som er det primære målet i et eksplorativt design. Et eksplorativt design vil hjelpe oss å få en bedre innsikt i problemområdet og hjelpe oss med å forstå og tolke det aktuelle fenomenet på best mulig måte (Gripsrud et al., 2018, s. 47).

### 2.2 Innsamling av data

Ved å samle inn allerede eksisterende data og teori om temaet vi skriver om, har vi benyttet oss av ulike former for sekundærdata. Videre har vi gått frem med kvalitativ metode i form av individuelle dybdeintervjuer for å samle inn primærdata vi kan bruke i vår oppgave.

---

## 2.3 Sekundærdata

Sekundærdata er en meget effektiv metode for å få tak i informasjon om et smalt tema og er hensiktsmessig å bruke der hvor det er vanskelig å få tak i primærdata (Gripsrud et al., 2018). Sekundærdata kjennetegnes ved at det er data som er samlet inn av andre, og gjerne med andre formål. Fordelen med sekundærdata er at de allerede foreligger (Gripsrud et al., 2018). I hovedsak bestod vår innsamling av sekundærdata via eksterne kilder som ulike faglitteratur og ulike offentlige kilder som rapporter, artikler, fagbøker og forskningsartikler. Dette ga oss en god oversikt over allerede eksisterende data om temaet vi skriver om.

## 2.4 Kvalitative metoder

Det finnes to hovedtyper av kvalitative metoder: fokusgrupper og individuelle dybdeintervjuer (Gripsrud et al., 2018). Vi har i vår oppgave valgt å bruke individuelle dybdeintervjuer da vi mener dette vil gi oss akkurat den dybden og forståelsen vi trenger. Individuelle dybdeintervjuer gjennomføres når individets personlige erfaringer, meninger eller lignende er av interesse (Gripsrud et al., 2018). En av fordelene ved slike dybdeintervjuer er at man i stor grad får individuell informasjon og ingen gruppepåvirkning som man kan få under fokusgrupper (Gripsrud et al., 2018). Noen av ulempene ved individuelle dybdeintervjuer er at det er svært tidkrevende og kan ha høye kostnader. En annen ulempe er at moderatoren kan hemme respondenten, derfor ble det viktig at vi hele tiden lot respondenten prate fritt uten påvirkning eller avbrytelser av intervjueren (Gripsrud et al., 2018).

## 2.5 Utvalg

Vi har valgt å bruke utvalgsmetoden  *vurderingsutvalg* . Dette er et ikke-sannsynlighetsutvalg der man velger ut aktuelle respondenter som må tilfredsstillende bestemte kriterier for å kunne delta i undersøkelsen (Gripsrud et al., 2018). Kriteriene til de ulike respondentene i denne oppgaven var at de enten var ledere eller nestledere i amatørteatre eller leder av en teatergruppe. Et annet kriterium var at respondentene skulle representere amatørteatre på ulike geografiske steder i Oslo og omegn. Målet med dette var å se om det påvirket variasjonen i funnene.

---

## 2.6 Styrker og svakheter ved valg av metode

### 2.6.1 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet handler om pålitelighet, altså i hvilken grad vi kan stole på om resultatene i vår undersøkelse er pålitelige. Dette vil på et overordnet nivå si at hvis man gjentar undersøkelsen med samme metode vil man få samme resultat (Gripsrud et al., 2018). For å få til best mulig reliabilitet i kvalitativ metode kreves det at hele prosessen gjøres transparent. Det blir altså viktig at vi, så detaljert som mulig, beskriver hvordan vi har gått frem fra start til mål (Askheim & Grenness, 2008). For oss ble det dermed viktig å utvikle og bruke en intervjuguide som et måleinstrument (Gripsrud et al., 2018). På den måten sikrer vi at vi mest sannsynlig ville fått de samme svarene om vi eller noen andre skulle gjort nye intervjuer. Spørsmålene i intervjuguiden ble utviklet for å treffe problemstillingen så presist som mulig. Reliabiliteten i vår undersøkelse kan derfor ansees som høy. Likevel er det viktig å ha i mente at spørsmålene vi utviklet er åpne, dette kan igjen lede til ulike svar, som kan være med på å svekke reliabiliteten noe. Alt tatt i betraktning mener vi at vi har fått gode svar som er til stor hjelp for videre analyse av problemstillingen.

Validitet handler om hvor gyldig bruk av metoden er, altså hvor godt man har målt det man har til hensikt å måle (Gripsrud, et al., 2018, s. 61). Det validitet i store trekk handler om i kvalitative undersøkelser, er hvorvidt våre data gjenspeiler det vi er interessert i å finne ut av. Altså om våre funn reflekterer formålet med undersøkelsen og det vi er ute etter å fange inn (Askheim & Grenness, 2008). Intervjuene som ble gjennomført samt innhenting av sekundærdata, resulterte i materiale som belyste problemstillingen på en god måte. Validiteten på datamaterialet ansees dermed som høy.

### 2.6.2 Andre styrker og svakheter

Utvalgsfeil er feil som oppstår dersom vi trekker et utvalg, og uttaler oss om forholdene i populasjonen på grunnlag av dette utvalget (Gripsrud et al., 2018). Ettersom det finnes flere amatørteatre i Oslo og omegn kan vi ikke trekke konklusjoner basert på hele populasjonen. Vi mener allikevel oppgaven baserer seg på et sterkt utvalg, blant annet på grunn av geografisk spredning av

---

respondentene. Selv om intervjuobjektene våre er ledere i forskjellig form og dermed kunne bidra til god informasjon om teateret, må vi ta hensyn til at dette er mennesker med personlige oppfatninger og meninger rundt spørsmålene vi stilte. Dette kan være med på å svekke reliabiliteten i oppgaven da personlige meninger og intervjuobjektets rolle i teateret kan farge svarene noe.

I utgangspunktet skulle alle intervjuene foregå ved personlig oppmøte med de forskjellige amatørteatrene. På grunn av ulike situasjoner, blant annet nedstenging av Norge grunnet Covid-19, måtte vi gjennomføre de fleste intervjuene via videosamtale på Skype og Messenger. Denne begrensningen i å møtes ansikt til ansikt kan medføre målefeil fordi det å møtes via digitale flater kan være med på å begrense interaksjonen mellom intervjueren og respondenten (Gripsrud et al., 2018). Dette kan også ha vært med på å svekke reliabiliteten noe da de tilfeldige feilene må være minst mulig for at undersøkelsen skal være reliabel (Gripsrud et al., 2018, s. 61). Til tross for dette mener vi at å gjennomføre intervjuene over nettet fungerte godt.

## **2.7 Dybdeintervjuene**

### ***2.7.1 Intervjuobjektene***

Vi gjennomførte syv dybdeintervjuer med ulike amatørteatre i Oslo og omegn. Disse var enten ledere for hele teaterskolen/foreningen eller for ungdomsgruppen ved teateret.

#### Stabekk Teater ved daglig leder

Stabekk Teater holder til på Stabekk kino i Bærum kommune, vest for Oslo. Teateret ble startet opp i 2004 av et ektepar med lang teatererfaring. Målet var å skape en møteplass for teaterinteresserte barn og unge, og profesjonelle skuespillere.

#### Tonsenhagen Musikkteater ved styreleder

Tonsenhagen Musikkteater holder til på Tonsenhagen i bydel Bjerke i Oslo. Musikkteatret er et foreldredrevet amatørteater og ble startet opp i 2018 som et alternativ til idretten da det var mye idrettstilbud, men ingen tilbud om teater i bydel Bjerke.



---

### Nordic Black Theatre ved leder for ungdomsgruppen

Nordic Black Theatre (heretter NBT) holder til i bydel Gamle Oslo, i grenseland mellom Grønland og Gamlebyen. Stiftelsen NBT ble etablert i 1992, men ungdomsgruppen startet opp i 2007. I 2018 ble den nåværende ungdomsgruppen til NBT gjenopptatt etter en lengre pause. I første omgang ble ungdomsgruppen i NBT startet opp på grunn av etterspørsel. De som tilhørte barnegruppen (som nå ikke finnes mer), ble eldre og ønsket å fortsette i en ungdomsgruppe. Den andre gangen ungdomsgruppen startet opp, var på initiativ fra lederen for ungdomsgruppen.

### Martemos teater ved daglig leder/eier

Martemos er et kursbasert teater som eies og drives av én person. Kursene holdes på Sagene samfunnshus og i Gamlebyen. Martemos teater startet opp i 2012 og er et enkeltpersonsforetak som ble etablert da eier og leder ønsket å skape sitt eget teater for barn.

### Oslo teatersenter ved daglig leder

Oslo teatersenter (heretter OTS) holder til på Tøyen i Oslo som ligger delvis i bydel Grünerløkka og delvis i bydel Gamle Oslo. Selve Teatersenteret ble etablert i 1975. OTS ble startet opp som et møtepunkt for frie grupper, profesjonelle og amatørgrupper. Teaterskolen som tilbyr ulike teaterkurs for barn og unge, ble etablert i 2000.

### West End Studios ved leder/medeier

West End Studios holder til på Bjølsen i bydel Sagene i Oslo. West End Studios startet opp i 2006 av en gruppe utdannede dansere/dansepedagoger og skuespillere. Alle hadde på den tiden ulike deltidsstillinger, men ønsket å utvikle en arbeidsplass uten mange arbeidsgivere, og hvor innsatsen kom dem selv til gode.

### Bjørndal barne- og ungdomsteater ved styreleder

Bjørndal barne- og ungdomsteater (heretter BBUT) holder til i Bjørndal som er en drabantby i bydel Søndre Nordstrand som ligger sørøst i Oslo kommune. De har

---

holdt på i ca. 16 år, og er et foreldredrevet teater som ble startet opp av to foreldre da det var mangel på tilbud av kunstnerisk aktivitet i nærområdet.

### ***2.7.2 Oppbygging av intervjuguide***

Målet med dybdeintervjuene er å få en god forståelse for formålet med oppgaven, altså hvordan de ulike amatørteatrene jobber med inkludering og integrering av barn og unge. Intervjuguiden er bygd opp med en innledning hvor vi først ønsket å kartlegge generelle faktorer om amatørteatrene som for eksempel hvor mange medlemmer de har, hvilket aldersspenn som finnes blant medlemmene, hvilken visjon de har også videre. Deretter kommer en hoveddel hvor vi ønsket å få en dypere innsikt i hvordan amatørteatrene jobber med inkludering og integrering av barn og unge, hva det betyr for dem, hva de gjør for å få det til og hvordan de kommuniserer de ulike tiltakene. Målet med intervjuguiden var at den skulle fungere som en mal og en retningslinje under intervjuene. Vi har bevisst unngått innviklet fagspråk, for å unngå misforståelser av begreper. I tillegg har vi unngått spørsmål som er ledende eller for generelle. Dette har vi gjort for å senke terskelen og dermed skape en god opplevelse for respondentene (Gripsrud et al., 2018). Intervjuguiden ble pre-testet på fem ulike personer i forskjellig alder før den ble brukt til dybdeintervjuene. Dette gjorde vi for å kontrollere at spørsmålene i intervjuguiden var forståelig for respondentene, og at spørsmålene innhentet den dataen vi var ute etter.

### ***2.7.3 Gjennomføring av dybdeintervjuene***

Intervjuene varte fra et tidsspenn på 30 til 75 minutter. Dette spennet fikk vi da noen likte å svare utdypende, mens andre var korte og konsise i sine svar. Vi fulgte intervjuguiden så godt vi kunne, men lot intervjuobjektene få snakke fritt. På den måten brukte vi intervjuguiden som en mal, slik at vi fikk stilt alle spørsmålene vi ønsket å få svar på. Under intervjuene var det en av oss som sto for intervjuet, mens den andre personen noterte. Personen som noterte kunne stille spørsmål på slutten av intervjuet om det var noe mer vi lurte på, dermed unngikk vi unødvendige avbrytelser. Alle intervjuene ble tatt opp på lydopptak for at vi ikke skulle gå glipp av viktig informasjon. Dette ble klarert og godkjent av intervjuobjektene i forkant. Intervjuobjektene var villige til å svare på det vi lurte på og var meget behjelpelige.

---

## 3.0 Teori

I denne delen av oppgaven skal vi gå gjennom tre teorier vi mener er relevante for vår problemstilling, og på den måten kan bidra til å analysere empirien vår. Disse tre er *kretsløpsteorien* til Dag Solhjell og Jon Øien, David Mitchells *formel for inkluderende utdanning* og Nobuko Kawashimas *fire strategier for publikumsutvikling*. Teoriene vi bruker vil ha ulik status i oppgaven og den overordnede teorien som vil ligge til grunn i hele analysen er kretsløpsteorien.

### 3.1 Kretsløpsteorien

Hovedteorien for vår oppgave er kretsløpsteorien til Solhjell og Øien, presentert i «Det norske kunstfeltet» (Solhjell & Øien, 2012). Kretsløpsteorien deler kunstfeltet inn i tre ulike felt og bunner i Bourdieus teori om sosiale felt. Ulike felt blir i Solhjell og Øien (2012) definert av feltets ulike kapital, både kulturell og sosial kapital, men også politisk og markedskapital. Kretsløpsteorien er basert på kunstfeltet og ser på ulike aktører som for eksempel kunstner og publikum og hvordan disse forholder seg til hverandre, men også til andre eksterne og interne faktorer for feltet.

De tre feltene som presenteres i kretsløpsteorien er: *Det eksklusive, det inklusive og det kommersielle kretsløpet* (Solhjell & Øien, 2012)

*Det eksklusive kretsløpet* kjennetegnes ved at kunstnerisk anerkjennelse står i fokus. Man kan si at det eksklusive kretsløpet dyrker det elitistiske hvor en liten gruppe innenfor fagfeltet har en form for makt til å gi anerkjennelse og invitere andre innen samme felt inn i varmen.

Som en rak motsetning til det eksklusive kretsløpet finner vi *det inklusive kretsløpet*. Slik navnet tilsier, er det inklusive kretsløpet opptatt av bredde både blant publikum, utøvere og kunstnere. Medlemmer av det inklusive kretsløpet er opptatt av kulturpolitisk tilslutning og aktualitet (Solhjell & Øien, 2012, s. 50).

Til slutt snakker Solhjell og Øien om *det kommersielle kretsløpet*. Her er det kunstens økonomiske verdi som står i sentrum. Kunstnere har som mål å tjene penger på den kunsten som produseres, og kunsten i seg selv er dermed ikke hovedfokus (Solhjell & Øien, 2012).

Vi ønsker å bruke kretsløpsteorien til Solhjell og Øien, men vil overføre den til scenekunst og spesielt aktører som driver med teaterundervisning for barn og unge. Gjennom intervjuer med amatørteatre ser vi at også aktører som driver med teaterundervisning for barn og unge, kan plasseres inn i de tre kretsløpene.

Det er et tydelig skille mellom intervjuobjektene våre og hvilken visjon de har, samt hvordan de ser på sin egen virksomhet i lys av omgivelsene. Kjennetegn ved de ulike kretsløpene i kretsløpsteorien kan derfor overføres til amatørteatre og deres virksomhet. Det er dog viktig å påpeke at det ikke alltid er et tydelig skille mellom de ulike kretsløpene, men at noen aktører kan ha tilhørighet i flere kretsløp.

Vi er spesielt interessert i å se om amatørteatre innenfor de ulike kretsløpene også kan knyttes til geografiske områder som kjennetegnes av mangfold, velstand, befolkningstetthet, minoriteter også videre. På den måten kan man overføre feltteorien også til sosiale ulikheter uavhengig av det kulturelle.

### 3.2 Mitchells formel for inkluderende utdanning

En annen teori vi ønsker å bruke er David Mitchells formel for inkluderende utdanning. Teorien er først og fremst rettet mot skolen og handler om inkluderende utdanning. Den går ut på å utdanne elever med spesielle pedagogiske behov i vanlige utdanningsmiljøer. Prosessen handler om å foreta en endring av skolene, slik at den skal passe for alle barn (Mitchell, 2015).

Selv om vi ikke skriver om skole og utdanning, mener vi at denne teorien kan brukes i vår oppgave da det er en oversiktlig teori som viser til viktige faktorer som er en forutsetning for å lykkes med inkluderingsarbeid. Formelen går som følger:  $V + P + 5As + S + R + L$  hvor;

V = Vision (visjon)	A = Acceptance (aksept)
P = Placement (plassering)	A = Access (tilgang/tilgjengelighet)
A = Adapted Curriculum (tilpasset læreplan)	S = Support (støtte)
A = Adapted Assessment (tilpasset vurdering)	R = Resources (ressurser)
A = Adapted Teaching (tilpasset undervisning)	L = Leadership (lederskap)

**Figur 1: Mitchells formel for inkluderende utdanning (Mitchell, 2015, s. 11)**

Da vi skriver om amatørteatre og hvordan disse jobber med inkludering og integrering, velger vi å ta ut A (*tilpasset læreplan*) og A (*tilpasset vurdering*), da ingen av våre respondenter bruker dette aktivt i sin undervisning. Formelen vi ønsker å bruke blir dermed som følger: **V + P + 3As + S + R + L**.



**Figur 2: Mitchells formel overført til amatørteatre (Mitchell, 2015, s. 11)**

*Visjon* handler om at man er avhengig av at alle ledere og instruktører er villige til å implementere inkludering i skolen. Det betyr at alle ledd må uttrykke en inkluderende kultur slik at det finnes en felles visjon for inkludering. *Plassering* går ut på at alle elever/medlemmer i skolen/gruppen skal delta i de samme gruppene. Det skal ikke være noen egne grupper for barn og unge med spesielle behov eller utfordringer. *Tilpasset undervisning* handler om at det er viktig å forstå at ikke alle barn og unge er på likt nivå når det kommer til erfaring og kunnskap. Dermed blir det viktig å tilpasse undervisningen til de ulike individene. *Tilgang* eller *tilgjengelighet* er et vidt begrep som omhandler alt fra tilgang til utdanning, en tilpasset læreplan, vurdering og generell fysisk tilgang som for eksempel brede dører for rullestolbrukere (Mitchell, 2015). Videre i oppgaven bruker vi tilgang i form av den opplevde følelsen av tilgjengelighet. Dette kan være enten gjennom fysisk beliggenhet, eller i form av opplevd prisnivå og eventuell venteliste for deltakelse. *Aksept* er også en viktig faktor som handler om at gruppen/skolen aksepterer et ulikt mangfold og at alle barn og unge skal få de samme rettighetene i en gruppe. Gruppen må kunne akseptere ulike barn og unge

---

med forskjellige behov, både sosialt og emosjonelt. Enda en viktig faktor er *støtte*. Noen medlemmer krever mer støtte enn andre i undervisningen, og særlig de med spesielle behov. Ifølge Mitchell krever dette et godt samarbeid med fagpersoner som kan være med å støtte lærerne i jobben med å hjelpe disse medlemmene (Mitchell, 2015). Det er klart at det å jobbe såpass målbevisst med inkludering krever tilstrekkelig med *ressurser*. Dette gjelder dyktige ledere og instruktører, samt penger. Faktoren *lederskap* betyr at ledelsen må være med på implementeringen av inkludering, og dette er veldig viktig. Lederskap med fokus på inkludering er viktig for: a) å utvikle et sterkt engasjement for å akseptere og feire mangfold, b) utvikle en følsomhet for kulturelle spørsmål, c) sette høye, men realistiske standarder og d) oppnå positive resultater for de mest vanskeligstilte (Shaddock Nielsen, Giorcelli, Kilham, & Hoffman-Rapp, 2009, referert i Mitchell, 2015, s.26). Det betyr at ledelsen må vise et sterkt engasjement for inkludering og integrering om det skal fungere best mulig.

Ved å bruke formelen aktivt i vår analyse vil vi få en bedre oversikt og en helhetlig forståelse av hvordan amatørteatrene jobber med inkludering og integrering. Den vil også hjelpe oss med å finne ut av hva som eventuelt mangler i arbeidet for å lykkes med inkludering og integrering.

### **3.3 Kawashimas fire strategier for publikumsutvikling**

Publikumsutvikling handler i korte trekk om å nå ut til et større publikum, samtidig som man tar vare på sitt allerede eksisterende publikum. I artikkelsamlingen Norsk publikumsutvikling fra 2010, var målet å skape en diskusjon og refleksjon omkring begrepet publikumsutvikling. Derfor har Kristin Danielsen samlet åtte fagpersoners refleksjoner om begrepet, og selv om tekstene er sprikende, viser de at publikumsutvikling betegner en sammensatt metode for målrettet og langsiktig arbeid med å øke publikumsopplutningen både blant eksisterende publikum og helt nye grupper (Danielsen, 2010, s.7).

Da de ulike amatørteatrene ønsker å inkludere og integrere ved å nå ut til et større antall medlemmer, ser vi at det kan trekkes paralleller til publikumsutvikling ved å se på medlemmer som publikum. Det finnes få teoretiske modeller knyttet til amatørteatre som sådan, men teorien utviklet av Nobuko Kawashima; fire

---

strategier for publikumsutvikling, er relevant for å belyse de empiriske funnene. De fire ulike strategiene for å drive med publikumsutvikling er: *Utvidet markedsføring*, *smakskultivering*, *publikumsopplæring* og *kulturell inkludering*, også kalt *oppsøkende arbeid* (Kawashima, 2006).

*Utvidet markedsføring* handler om å jobbe målrettet med å nå ut til alle de potensielle eller bortfallende målgruppene som i utgangspunktet er interessert i kunsten, men som av ulike grunner ikke har hatt mulighet til å delta (Kawashima, 2006). Det handler derfor om å identifisere de som ikke har møtt opp, men som har et høyt potensial til «konvertering» (Kawashima, 2006). Her vil teorien kunne bidra til å belyse hvordan de ulike amatørteatrene jobber med å nå ut til de medlemmene som mest sannsynlig er interessert i å delta, men som på en eller annen måte ikke har hatt mulighet til dette.

*Smakskultivering* retter seg mot det allerede eksisterende publikummet og handler om å dyrke den allerede tilstedeværende kunstinteressen til publikummet (Kawashima, 2000). Denne typen av publikumsutvikling kan hjelpe oss å belyse hvordan amatørteatrene jobber med inkludering og integrering av de allerede eksisterende medlemmene sine. Har et medlem større interesse for det som skjer bak scenen enn på scenen kan man her fokusere på dette slik at medlemmet ikke mister interessen for virksomhetens aktivitet, men heller skifter sitt fokus på et annet område av virksomheten.

*Publikumsopplæring* er mye lik smakskultivering og retter seg også mot det allerede eksisterende publikummet (Kawashima, 2000). Måten publikumsopplæring differensierer seg fra smakskultiveringen på, er at man her prøver å styrke forståelsen og gleden av kunsten som det eksisterende publikummet i dag har (Kawashima, 2000). Denne strategien kan knyttes opp mot hvilke tiltak de ulike amatørteatrene bruker for å inkludere sine medlemmer, og om disse blir ivaretatt på en måte som gjør at de ikke mister interessen. Her handler det om å tilføre medlemmene ny kunnskap for eksempel om nye sjangre, verk, forfattere eller andre deler av scenekunstbransjen. På den måten videreutvikles interessen som medlemmene allerede har.

---

*Kulturell inkludering* dreier seg om å oppsøke grupper som ikke har tilgang til kulturelle opplevelser, og tilby dem kunst og kultur på deres premisser. Her handler det mye om å nå ut til samfunnsgrupper som ikke har tilgang til kultur av ulike årsaker som fysisk tilgjengelighet, økonomiske ressurser, kunnskap eller som av kulturelle årsaker ikke oppsøker kunst og kultur. På den måten kan man jobbe med sosial inkludering i samfunnet samtidig som det er potensial for å fange opp nye publikumsgrupper.

Gjennom å sammenligne publikumsutvikling med utvikling av en bredere medlemsmasse, kan vi trekke inn teorien til Kawashima i oppgaven for å beskrive hvordan ulike aktører som vi har intervjuet, jobber med utvikling av sin medlemsmasse.

## 4.0 Analyse

I denne delen presenterer vi funn fra dybdeintervjuene og analyserer disse ved bruk av valgt teori. For å fremstille analysedelen på en strukturert måte, vil vi ta for oss en og en teori. Kretsløpsteorien, som veier tyngst i vår oppgave, vil hele tiden ligge til grunn. Dette ønsker vi å gjøre for å finne ut om det er noen forskjell på hvordan amatørteatrene jobber med integrering og inkludering innenfor de ulike kretsløpene. Videre ønsker vi å se om det finnes noen geografiske forskjeller og sosiale ulikheter mellom de ulike amatørteatrene og om dette kan knyttes til kretsløpsteorien. Deretter tar vi for oss Mitchells formel for inkluderende utdanning for å se hvordan de ulike amatørteatrene jobber med inkludering og integrering, og om det er noen faktorer ved formelen de eventuelt mangler for å få til best mulig inkludering- og integreringsarbeid. Til slutt går vi inn på Kawashimas fire strategier for publikumsutvikling for å belyse ulike tiltak amatørteatrene jobber med for inkludering og integrering av allerede eksisterende medlemmer og potensielle nye medlemmer.

### 4.1 Funn

Gjennom dybdeintervjuene fant vi ut at det var svært ulikt fokus på integrering og inkludering blant amatørteatrene. Vi har derfor valgt å systematisere svarene vi har fått og kategorisert dem i 12 ulike variabler. Dette gjør vi for å få oversikt over



eventuelle ulikheter og likheter av hvordan amatørteatrene jobber med integrering og inkludering. For en nærmere beskrivelse av amatørteatrene, se vedlegg 2.

Variabler	Stabekk Teater	Tonsenhagen Musikkteater	Nordic Black Theatre	Martemos teater	Oslo teatersenter	West End Studios	Bjørndal barne- og ungdomsteater
<b>Fokus på inkludering og integrering</b>	Alle får lov til å delta, også de med psykiske og fysiske utfordringer	Viktig for Tonsenhagen med inkludering og integrering. Også for å forebygge psykisk helse og få med barn med utfordringer	Stort fokus. Flerkulturelt teater. Handler om å inkludere	Stort fokus på dette, eneste måten å jobbe på	Samhold viktig. Prøver å nå ut til de som ikke har god råd	Begrenset hva de har kapasitet til	Lite fokus
<b>Motivasjon for oppstart</b>	Skape møteplass mellom unge teaterinteresserte og profesjonelle	Tilby alternativ aktivitet til idretten	Etterspørsel fra ungdommen	Drive eget teater	Skape møteplass for amatørteatre	For å skape sin egen arbeidsplass der innsatsen kom dem selv til gode	Tilby annen aktivitet enn sport i området
<b>Strategi for inkludering og integrering</b>	Ingen klar strategi per i dag	Planer om å jobbe videre med inkludering og integrering. Ønsker å ha så lav pris som mulig	Ingen klar strategi per i dag	Ingen klar strategi per i dag	Ingen klar strategi per i dag. Men ønsker å opprette noen gratisplasser	Ingen klar strategi per i dag	Ingen klar strategi per i dag
<b>Rekrutteringsmetode</b>	Bruker WoM	Via internett, WoM og rekruttering i bydelen	SoMe, og oppsøkende arbeid på ungdomsklubber/ arenaer i bydelen	SoMe	WoM	WoM	SoMe
<b>Tiltak for inkludering og integrering</b>	Ingen spesielle tiltak per i dag. Prøvd uten å lykkes	Assistent til støtte, lavere kostnader, rabatterte tilbud. Kjørerregler for å jobbe trygt og godt i gruppene	Gratis tilbud, åpen dialog i gruppen. Introduisert og inkludert i hele NBT-senteret	Alle kan bli med, skal føle seg sett	Trygghet og åpenhet. Ingen konkurranse	Lærer plasserer elever i grupper. God dialog med foreldre. Lagde eget guttenukker på forestilling	Mye teaterlek. Sosialt både for medlemmer og foreldre. Har en guttekvote for å få inn flere gutter
<b>Omdømme</b>	Viktig med godt omdømme og rykte	Ikke nevnt i dette intervjuet	Ikke nevnt i dette intervjuet	Ikke nevnt i dette intervjuet	Godt rykte	Ønsker fornøyde kunder	Lange ventelister. Forespørser hele året
<b>Utfordringer med inkludering og integrering</b>	Kulturelle forskjeller. Språk kan også være en barriere	Få med flere gutter. Vanskelig å nå ut til de som kunne hatt godt av teater og til grupper med minoritetsbakgrunn. Mangel på kapasitet	Få medlemmer i gruppen hittil, tar tid å komme på banen igjen	Samspill med foreldre	Opprette flere grupper pga. lokale. Nå ut til minoriteter. Økonomiske ressurser	Lite medlemmer med minoritetsbakgrunn. Vanskelig med medlemmer med høyt fravær	Mangel på gutter

<b>Rollefordeling under produksjon</b>	Ikke alle barn får være med i hovedforestillingene. Unge skuespillere blir leid inn	Alle er med i hele prosessen. Også med på å skrive stykke. Barn som ikke vil stå på scenen kan hjelpe til med andre ting bak scenen	Alle deltar aktivt i utformingen av forestillinger	Kun én person. Barn deltar i forestilling etterhvert. I workshop deltar barn fra start	Alle deltar i utviklingen av forestillinger	Engasjerer manusforfatter, barna er kun med på scenen	Foreldre aktive bak scenen, barn deltar der de kan/vil i sminken
<b>Lederfokus</b>	Fokus på utvikling av barna og at de skal ha det gøy. Mål om kunstneriske gode forestillinger med kvalitet	Felleskap. Alle skal føle mestring. Alle skal med, uansett. Også de med utfordringer	Alle blir tatt på alvor. Føler seg inkludert og velkommen	Viktig at alle skal føle innpass i gruppen og bli inkludert. Sammen skaper vi en historie	Tilrettelegge og skape et faglig miljø. Alle medlemmer skal føle at de er en del av noe større og være en del av miljøet.	Skape en arbeidsplass og godt miljø for de ansatte	Få alt til å gå rundt.
<b>Finansiering</b>	Finansiert mye av det offentlige. Har høy medlemskontingent og billettpriser	Ulike støtteordninger som midler fra bydel Bjerke, Sparebankstiftelsen (konkrete prosjekter) Frifond fra Frilynt.	Via teatersenteret NBT	Kursavgift og honorar	Midler fra kommunen, utleie av lokaler og medlemsavgift	Medlemskontingent	Noe støtte fra frifond, grasrotandelen, stiftelser og organisasjoner
<b>Krav til medlemmer</b>	Ingen formelle krav. Men krav om å jobbe hardt	Ingen krav	Samtale og workshop før opptak	Ingen krav	Ingen krav	Generelt ingen krav, opptaksprøve til noe ekstratilbud	Ingen krav utover oppmøte
<b>Medlemskarakteristikk</b>	Flest jenter. Færre gutter. Ingen med minoritetsbakgrunn	Flest jenter, noen gutter. Noen med minoritetsbakgrunn	Flest jenter. Stor andel minoriteter	Ingen faste medlemmer	Flest jenter, noen grupper med mange gutter. Få med minoritetsbakgrunn	Flest jenter, men kommer flere og flere gutter til musikalpartiene. Få til ingen med minoritetsbakgrunn	Flest jenter og noen gutter. Få til ingen med minoritetsbakgrunn

Tabell 1: Kategorisering av funn fordelt på amatørteatrene

Spesielt ser vi at det er en tydelig forskjell i hvordan teatrene tolker hvordan integrering og inkludering kan brukes i deres daglige virke. Flere aktører ytret et sterkt ønske om å jobbe med inkludering og integrering men nevner ulike utfordringer som årsak til at det ikke blir gjort mer i deres forening. Andre igjen hadde ingen strategi eller tydelig ønske om å jobbe aktivt med inkludering og integrering. Vi ser at dette ofte er knyttet sterkt opp til leders fokusområde. Dette stemmer overens med Yukls definisjon av ledelse slik den presenteres i Jacobsen og Thorsvik (2013, s. 416): “Ledelse er en spesiell atferd som menneskers utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd.” Videre i

---

boken tydeliggjøres det at ledelsens oppgave er sterk knyttet til det strategiske arbeidet for en organisasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Det er likevel viktig å påpeke at flere av intervjuobjektene våre representerer virksomheter som enten er foreldredrevet og basert på frivillighet eller enkeltpersonforetak drevet av én person, mens andre igjen har en profesjonell administrasjon. Organisasjonsformen kan dermed by på utfordringer knyttet til formulering og gjennomføring av en tydelig strategi. Dette kan være et reelt problem fordi strategien kan hemmes på grunn av manglende organisasjonskapasitet (Enjolras et al., 2012).

Det er variasjon i finansieringsformen mellom intervjuobjektene. De fleste er delvis støttet av kommunen, private og offentlige støtteordninger og sponsorer, i tillegg til medlemskontingent. En aktør er drevet uten medlemskontingent, mens en annen igjen kun er finansiert gjennom private midler som sponsorer og medlemskontingent. Intervjuobjektene stiller ulike krav til sine medlemmer, barna, men også til foreldrene. Noen har nulltoleranse for fravær, krever tilstedeværelse og aktiv deltakelse i undervisningen, mens andre ikke har et tydelig fokus på dette. Spesielt de foreldredrevne teatrene krever også aktiv deltakelse fra foreldre når det gjelder arbeid bak scenen eller administrative oppgaver.

Medlemsmassen ser ut til å være ganske lik innenfor de ulike amatørteatrene med overveiende andel jenter. Dette stemmer godt overens med funn knyttet til deltakelse i kulturlivet for øvrig, hvor man ser at det er klart større andel kvinner som deltar aktivt i kulturaktiviteter. Innen idrett er det til sammenligning en hovedvekt av menn (Enjolras et al., 2012). Med unntak av ett intervjuobjekt har amatørteatrene en lav andel deltakere med minoritetsbakgrunn. Innenfor kulturskolesektoren har man sett lignende tendenser. Blant barn av innvandrerforeldre er deltakelse i kulturskolen halvparten av den i befolkningen for øvrig (Kleppe, 2013).

## **4.2 Plassering i kretsløpene**

Analysedelen starter med å plassere teatrene og deres kjennetegn i den overordnede teorien for denne oppgaven, kretsløpsteorien. Denne plasseringen vil

ligge til grunn i videre analyse av andre underliggende teorier. Det kan være naturlig å tenke at alle teatrene vi har intervjuet kan plasseres i det inklusive kretsløpet da amatørteatre generelt kan regnes som inkluderende, noe som kjennetegner det inklusive kretsløpet (Solhjell & Øien, 2012). Vi har derimot valgt å fordele amatørteatrene over alle tre kretsløpene. Dette har vi gjort da vi gjennom intervjuene så et klart skille mellom amatørteatrene. Hos noen er det tydelige kjennetegn knyttet til et kretsløp mens andre har en mer flytende overgang og kan tilhøre flere. Vi har likevel prøvd å definere hvert teater til et kretsløp, men her er det viktig å påpeke at andre kanskje vil velge annerledes, og plassere et teater i flere eller et annet kretsløp enn det vi har valgt.

Variabler	Eksklusive	Inklusive	Kommersielle
<b>Fokus på inkludering og integrering</b>	Alle skal få lov til å delta. Viktig å inkludere i teaterfamilien	Alle skal få delta og være seg selv. Alle skal bli sett uansett behov. Samhold og tilhørighet.	Inkludering er viktig. Går ikke aktivt inn med integrering, men utelukker ingen. Skal være et godt miljø. Alle skal bli sett
<b>Motivasjon for oppstart</b>	Skape en møteplass mellom barn/unge og profesjonelle	Tilby teateraktivitet for de eldre barna/ ønske om å skape eget teater/være en møteplass for profesjonelle og amatører	Skape en arbeidsplass hvor innsatsen kom dem selv til gode/startet opp pga. mangel på kunstnerisk aktivitet i nærområdet
<b>Strategi for inkludering og integrering</b>	Ingen klar strategi per i dag	To av fire har ingen klar strategi. De to siste ønsker å jobbe med inkludering og integrering ved å utvide medlemstall og mangfold i gruppen ved for eksempel lavere pris og gratisplasser	Ingen klar strategi per i dag
<b>Tiltak for inkludering og integrering</b>	Ingen spesielle tiltak	Lav medlemskontingent/gratistilbud/rabatterte medlemstilbud. Dialog med gruppen. Fokuserer på samhold, tilhørighet og fellesskap	Instruktører bestemmer hvem som skal være i gruppe under undervisninger/Teaterlek/Dialog med foreldrene. Eget guttenummer/guttekvote
<b>Omdømme</b>	Merkevarebygging er viktig. Viktig med godt omdømme og rykte	For tre av amatørteatrene blir ikke dette nevnt i intervjuet. Det siste har et godt omdømme med en lang historie	Lange ventelister. Forespørsler hele året.
<b>Utfordringer med inkludering og integrering</b>	Kulturelle forskjeller	Rekruttering av gutter og minoriteter for de fleste. Økonomiske ressurser og kulturelle forskjeller	Fravær hos medlemmer/få medlemmer med minoriteter/mangel på gutter
<b>Rollefordeling under produksjoner</b>	Unge profesjonelle leies inn til hovedroller. Liten involvering bak scenen blant medlemmer	Medlemmene er med på å skape forestillingen. Hos noen av teatrene får medlemmer som ikke ønsker å stå på scenen hjelpe til bak scenen	De eldste får størst roller/aktive foreldre/de eldste tar seg av de yngre barna. Instruktørene har mye å si under oppsetningen.
<b>Lederfokus</b>	Fokus på utvikling av barna og at de skal ha det gøy, samt kunstnerisk kvalitet på forestillingene	Tilrettelegge å skape et godt miljø. Fellesskap og tilhørighet, alle skal føle mestring. Ta de unge på alvor	Få alt til å gå rundt. Ønske om å lage miljø/fellesskap for de ansatte
<b>Finansiering</b>	Økonomisk støtte fra offentlig og privat. Medlemskontingent og billettinntekter	De fleste får støtte av offentlig og privat. Utleie av lokaler/medlemskontingent/kursavgift/billettinntekter	Medlemskontingent for det ene. Ulike støtteordninger for det andre
<b>Krav til medlemmer</b>	Ingen opptaksprøve, men alle er ikke med på hovedforestillingene. Hardt regime	Ingen krav til medlemmene	Ingen opptaksprøver per nå. Vurderes i det ene teateret. Nulltoleranse for fravær
<b>Medlemskarakteristikk</b>	Flest jenter, ingen minoriteter	Flest jenter, noen minoriteter	Flest jenter, få minoriteter
<b>Geografisk beliggenhet</b>	Velstående område med få minoriteter	Mindre velstående områder med stor andel minoriteter	Middels velstående område med noen minoriteter
<b>Prisnivå</b>	Høyt prisnivå	Lavt prisnivå og gratis, med unntak av et teater som har relativt høyt prisnivå	Både høyt og lavt prisnivå

Tabell 2: Kategorisering av funn fordelt på kretsløp

#### 4.2.1 Det eksklusive kretsløpet – en plassering

Det eksklusive kretsløpet kjennetegnes av at kunstens egenverdi er i fokus. Det har et hierarkisk system hvor det er få aktører på topp og mange på bunn. Man kan si at kunsteliten er en del av dette kretsløpet. De er opptatt av kunstnerisk anerkjennelse fra hverandre eller aktører som er høyere oppe i hierarkiet (Solhjell & Øien, 2012).

Av våre intervjuobjekter har vi valgt å plassere Stabekk Teater i det eksklusive kretsløpet. Dette er blant annet på grunn av deres fokus på den kunstneriske kvaliteten på deres oppsetninger. Teateret fokuserer mer på det kunstneriske enn

---

for eksempel inkludering og integrering. Dette kan vi se gjennom at det leies inn unge skuespillere, for eksempel studenter ved utdanningsinstitusjoner innenfor scenekunst eller freelance skuespillere, til å gjøre en hovedrolle i forestillingene. I den årlige hovedproduksjonen deres leies det inn musikere og fokuset på profesjonalitet i det kunstneriske uttrykket er stort. Leder av Stabekk Teater nevner selv at den kunstneriske kvaliteten er noe de er kjent for, og at det trekker publikum og potensielle nye medlemmer.

“Merkevarebygging er viktig, kvalitet er viktigst!”

Teateret har venteliste for medlemmer, og trenger dermed ikke jobbe aktivt for å skaffe nye medlemmer. De har tidligere jobbet med å få inn flyktninger og andre med minoritetsbakgrunn, men sier arbeidet med dette var vanskelig og ressurskrevende. Dette har derfor ikke blitt prioritert den siste tiden.

“Har hatt en plan uten å lykkes, men i Østre Bærum er det vanskelig å integrere.”

Et annet kjennetegn med det eksklusive kretsløpet er at det kan virke ekskluderende hvor ikke alle kan få innpass. Stabekk Teater har en medlemskontingent som er noe høyere enn gjennomsnittet av intervjuobjektene våre (se vedlegg 3). Dette kan virke som et hinder for flere potensielle medlemmer, og kan spesielt virke som et hinder for inkludering av barn i lavinntektsfamilier (Kleppe, 2013).

#### ***4.2.2 Det inklusive kretsløpet - en plassering***

Det inklusive kretsløpet vektlegger kunstnerisk deltakelse og aktivitet fremfor høy kunstnerisk kvalitet (Solhjell & Øien, 2012). Inkludering er i hovedfokus og alle er velkomne. Dette er noe vi også ser hos fire av syv intervjuobjekter som vi derfor har valgt å plassere i det inklusive kretsløpet. Disse er Tonsenhagen Musikkteater, NBT, Martemos teater og OTS. Likevel har noen vært vanskeligere å plassere i kretsløpene enn andre. For eksempel Martemos, men på grunn av teaterets arbeid med inkludering og fokus på at alle barn er velkomne, plasseres Martemos i det inklusive kretsløpet. Vi ser heller ikke at kunstnerisk anerkjennelse eller den finansielle delen er i fokus hos Martemos, noe som ville

---

vært avgjørende for en plassering i henholdsvis det kommersielle eller eksklusive kretsløpet.

Videre har alle aktørene i det inklusive kretsløpet et sterkt fokus på inkludering og integrering, og flere jobber aktivt med dette ved for eksempel å tilby ulike ordninger for lavinntektsfamilier eller til og med ha gratis tilbud. På den måten ønsker de at alle skal få mulighet til å spille teater.

“alle barn skal få delta uansett”

Inkludering og integrering er essensen av arbeidet for flere av amatørteatrene, noe man ser tydelig gjennom deres arbeid. Ungdomsgruppen til NBT er et gratistilbud for ungdom og har for tiden kun medlemmer med minoritetsbakgrunn. Stiftelsen, som ligger mellom Grønland og Gamlebyen, har hovedfokus på multikulturell scenekunst og spesielt fokus på utvikling av unge gjennom ungdomsgruppen og utdanningstilbudet Nordic Black Express (Nordic Black Theatre, u.å). For Tonsenhagen Musikkteater er det viktig at alle blir inkludert, også de med psykiske eller fysiske utfordringer. Styrelederen av Tonsenhagen forteller at den måten å jobbe på er forebyggende for psykisk helse, noe studien til Wigdis Sæther underbygger. Studien viser nemlig at kreative aktiviteter som blant annet teater kan være betydningsfulle vendepunkt for brukere med psykiske helseproblemer (Sæther, 2018).

Arbeidet med å samle og skape et faglig og sosialt miljø, både for profesjonelle men også for barn og unge, er noe to av fire aktører nevner som viktig motivasjon for oppstart av sin virksomhet. OTS nevner at det fort kan bli isolerte grupper innad i teaterskolen, og de ønsker derfor å jobbe med at barn og unge blir kjent og samarbeider på tvers av gruppene, slik at de føler en tilknytning og tilhørighet til teaterskolen og senteret.

“At barna føler at de ikke bare er en gruppe for seg selv, men at de er en del av noe større.”

---

Som tidligere nevnt jobber de fleste teatrene i det inklusive kretsløpet aktivt med å få til inkludering og integrering, noen i større grad enn andre. Tonsenhagen, OTS og NBT har et stort fokus på nærmiljøet og ønsker å rekruttere flere unge fra de belastede områdene i sitt nærmiljø. Teatrene som er nevnt over, har alle en beliggenhet i områder der gjennomsnittsinntekt er noe lavere enn i Oslo for øvrig (Oslo kommune, 2019a). Dette kan gjøre det vanskelig å tiltrekke seg medlemmer fra nærområdet og aktørene ønsker derfor å opprette støtteordninger for barn og unge fra lavinntektsfamilier og med minoritetsbakgrunn for å inkludere og integrere flest mulig.

“Det er et gratistilbud og det har det alltid vært, noe av det aller viktigste for oss.”

Gjennom å tilby rabatterte medlemskontingenter for barn av lavinntektsfamilier, eller gjennom å ha et gratis tilbud, håper de å senke terskelen for deltakelse for folk som ellers ikke har råd til å delta på aktiviteter. Dette stemmer overens med Kleppe sin undersøkelse om barrierer for deltakelse i kulturaktiviteter, hvor man ser at prisenivå er en avgjørende faktor for deltakelse (Kleppe, 2013).

#### ***4.2.3 Det kommersielle kretsløpet - en plassering***

Det kommersielle kretsløpet har som navnet tilsier et markedsorientert fokus. Kunst og kulturelle tilbud blir formidlet og produsert med mål om å tjene penger (Solhjell & Øien, 2012). Her finnes det både et lavprismarked som er mer opptatt av egen smak enn kunsten i seg selv, og forbrukeren kjøper gjerne kunstverk kun til hygge (Solhjell & Øien, 2012). Det finnes også et høyprismarked som ligger på grensen mellom det kommersielle og det eksklusive kretsløpet. Disse er opptatt av den økonomiske verdien av kunstverket (Solhjell & Øien, 2012). Av intervjuobjektene i denne oppgaven har vi valgt å plassere West End Studios og BBUT i det kommersielle kretsløpet.

Begge teatrene har ulike faktorer ved seg som gjør at vi ønsker å plassere dem i det kommersielle kretsløpet. West End er en tydeligere aktør innen det kommersielle kretsløpet enn BBUT. West End er en privat skole som tilbyr kurs innenfor dans, musikkteater og sang. De får ingen offentlig støtte og er avhengig av medlemskontingenter og inntekt fra forestillinger for å overleve økonomisk.

---

Skolen ble startet på bakgrunn av en gruppe dansere og skuespillere som ønsket å utvikle sin egen arbeidsplass for en mer stabil arbeidshverdag. Dermed kan man si at det finansielle ligger til grunn for skolens eksistens. BBUT er et teater som var noe vanskeligere å plassere i et passende kretsløp da de verken jobber aktivt med inkludering og integrering, og heller ikke har et stort fokus på den kunstneriske kvaliteten. Leder for BBUT har et sterkt fokus på det økonomiske og å “få det til å gå rundt”, og nevner i liten grad andre områder av virksomheten. Dermed kan vi fra et lederperspektiv plassere BBUT i det kommersielle kretsløpet.

West End ligger plassert på Bjølsen, med nærhet til attraktive bydeler som Sagene, Torshov og Ullevål. Dette er områder hvor en stor del av befolkningen er høyt utdannede med god inntekt (Oslo Kommune, 2019b). Dette, sammen med at West End er en privat aktør, kan være en av grunnene til at skolen har høye medlemskontingenter, som igjen gjør at de kan plasseres i det såkalte høyprismarkedet (Solhjell & Øien, 2012). Medlemskontingenten til BBUT er relativt lav i forhold til de andre teatrene og særlig West End (se vedlegg 3). Likevel ønsker vi å plassere dem i det kommersielle kretsløpet, men i lavprismarkedet da det å tjene gode penger på teatret ikke er det viktigste, men at det skal gå rundt for å opprettholde tilbudet (Solhjell & Øien, 2012). Begge teatrene har få eller ingen medlemmer med minoritetsbakgrunn. West End sier selv at de har liten andel med minoritetsbakgrunn, noe som blant annet kan være påvirket av nivået på medlemskontingenten som kan oppleves som en økonomisk barriere (Kleppe, 2013).

“Jobber med å ha et godt rykte og fornøyde kunder.”

West End har lange ventelister, og utvider jevnlig sitt tilbud for å møte etterspørselen. Denne evnen til å utvikle salgsinntekter tilhører det kommersielle kretsløpets kapital; kommersiell kapital (Solhjell & Øien, 2012, s. 34). Fokuset på marked og etterspørsel gir oss enda en grunn til å plassere West End inn i høyprismarkedet i det kommersielle kretsløpet. I tillegg til West End, ser vi at også BBUT har lange ventelister. Begge aktørene i det kommersielle kretsløpet nevner at alle er velkomne til å sette seg på venteliste, men teatrene går ikke aktivt ut for å tiltrekke seg nye medlemsgrupper.

---

#### **4.2.4 Oppsummering kretsløpsteorien**

Gjennom å plassere intervjuobjektene i de ulike kretsløpene knyttet til Solhjell og Øiens teori for inndeling av kunstfeltet, ser vi at det er sterke linjer mellom de ulike kretsløpene og geografisk plassering i bybildet. Områder som tradisjonelt regnes for å ha mer velstand blant befolkningen, har amatørteatre som vi har valgt å plassere i det eksklusive eller kommersielle kretsløpet. Mens områder med mindre økonomisk velstand, og økt grad av minoriteter, har teatre som er mer opptatt av inkludering og integrering, og dermed kan plasseres i det inklusive kretsløpet. For både det eksklusive og det kommersielle kretsløpet er det andre faktorer som er viktigere enn å skape et inkluderende og integrert fellesskap. Teatre som hører inn under disse to kretsløpene ligger også i områder hvor det er stor grad av etnisk norske i befolkningen. Gjennom dette blir heller ikke teateret konfrontert med sine kunstneriske valg som av noen kanskje kan anses som relativt tradisjonelle. Derimot har flere av aktørene i det inklusive kretsløpet gått delvis bort fra de tradisjonelle vestlige uttrykkene i det kunstneriske, og på den måten skapt et mer samfunnsaktuelt uttrykk som kanskje kan passe bedre inn med deres medlemmer og nærområde. Dette vil vi se nærmere på i kapitlene om Mitchells formel for inkluderende utdanning og Kawashimas fire strategier for publikumsutvikling.

### **4.3 Inkluderingsarbeid**

Mitchells formel for inkluderende utdanning handler om ulike faktorer som utgjør viktige forutsetninger for å lykkes med inkluderingsarbeid (Mitchell, 2015). Ved å bruke denne formelen kan vi få en dypere forståelse for hvilke faktorer de ulike amatørteatrene innenfor kretsløpene har for å jobbe med inkludering og integrering, og om det finnes noen forskjell. Her kan vi se om de eventuelt mangler noen faktorer for å lykkes med arbeidet med inkludering og integrering.

#### **4.3.1 Det eksklusive kretsløpet - inkluderingsarbeid**

Aktøren vi har plassert i det eksklusive kretsløpet tilfredsstiller flere av faktorene til Mitchells formel. Gjennom å *plassere* medlemmene i aldersbaserte grupper, gjør de ingen forskjell på medlemmene som er med i teateret, med unntak av alder. Stabekk Teater har nulltoleranse for mobbing. Eventuelle utfordringer sosialt eller fysisk løses gjennom god dialog med foreldre og åpenhet internt i



---

gruppene. Dette antar vi vil være med på å skape en økende trygghet, som igjen vil føre til at medlemmene tør å utfolde seg mer. Trygghet vil lede til et økt fellesskap (Sæther, 2018), som videre vil være med på å styrke *aksepten* innad i gruppen. Teateret har ingen *støttefunksjoner* tilknyttet virksomheten, det er kun en instruktør per gruppe. Dette gjør det vanskelig å *tilpasse undervisningen* og tilrettelegge personlig om det skulle oppstå behov. Det legges likevel til rette for at medlemmer med ulikt ferdighetsnivå kan være i samme aldersbestemte gruppe.

Gjennom beliggenheten til teateret, kan man si at det er begrenset *tilgang* til teateret. Det er naturlig at medlemmer kommer fra nærmiljøet og at det vil være vanskelig å rekruttere medlemmer fra andre områder. Dette avspeiler seg i funn hvor sosial forankring til nærmiljøet i form av botid, forventet botid og det å ha barn, påvirker deltakelse positivt (Enjolras et al., 2012, s. 47). Prisnivået på medlemskontingenten kan også være en faktor for den opplevde tilgangen på teateret. Opplevs det som veldig dyrt, vil potensielle medlemmer som ikke har økonomisk kapasitet føle at teateret ikke er tilgjengelig for dem (Kleppe, 2013). Stabekk Teater har relativt god tilgang på *ressurser*, både økonomiske og menneskelige. Gjennom en relativt høy medlemskontingent (se vedlegg 3), støtte fra kommunen og private sponsorer har de bygget opp en solid økonomi. Denne brukes i hovedsak på å gjennomføre kurs og forestillinger med høyt kunstnerisk nivå, samt å leie gode lokaler.

Dette gjenspeiler *lederskapet* til teateret hvor vi ser at det er et stort fokus på den kunstneriske kvaliteten. Leder for teateret har en *visjon* om at teateret skal fungere som brobygger mellom profesjonelle skuespillere og barn og ungdom, noe som gjennomføres ved at unge profesjonelle leies inn til å gjøre hovedrollene. Teateret har ingen tydelig visjon knyttet til integrering og inkludering, og selv om lederen tidligere har prøvd å jobbe med det, er dette noe som har falt bort. Leder for teateret har et ønske om å integrere og inkludere, men har ingen strategi eller konkrete planer om å utvikle dette på nåværende tidspunkt. Vi kan dermed si at gjennom mindre fokus på inkludering og integrering i lederskap og visjon, påvirkes flere faktorer i Mitchells formel negativt. På den måten mangler teateret viktige faktorer for å oppnå vellykket integrering og inkludering.

---

### 4.3.2 Det inklusive kretsløpet - inkluderingsarbeid

For amatørteatrene i det inklusive kretsløpet ser vi at det er flere likheter knyttet til de ulike faktorene i Mitchells formel.

Alle fire teatre som vi har plassert i det inklusive kretsløpet har en tydelig *visjon* og et klart *lederskap* som uttrykker et ønske om å jobbe med inkludering og integrering. NBT er til og med startet på bakgrunn av å belyse et flerkulturelt uttrykk innenfor teaterbransjen. Fellesskapsfølelsen, *aksept* og toleranse er noe alle intervjuobjektene i dette kretsløpet nevner som viktige faktorer for å skape et inkluderende miljø i sine teatre. Alle teatrene som har flere grupper, *plasserer* medlemmene sine i grupper basert på alder. Dette er med på å skape en likhet for alle medlemmer uavhengig av ferdighetsnivå eller erfaring. For å få til dette jobber alle teatrene med *tilpasset undervisning* innad i gruppene. Har du en gruppe hvor deltakerne har ulikt nivå, er det viktig å jobbe for at gruppen skal føles trygg. Trygghet og tillit til de voksne nevner blant annet Tonsenhagen og NBT som viktige faktorer for både sosial og faglig utvikling blant deres medlemmer. Dette er også faktorer som nevnes i forskning knyttet til deltakelse i kulturlivet, hvor det fremkommer at voksenpersoners rolle i form av nærvær og tillit, ser ut til å være nøkkelfaktorer for et vellykket kulturtilbud (Hylland & Haugsevje, 2019, s. 164).

Videre ser vi at spesielt de amatørteatrene i det inklusive kretsløpet som jobber med ungdom, har et stort fokus på dialog med ungdommen. Gjennom dialog og ulik teaterlek skaper de aksept for hverandre i tillegg til at dagligdagse temaer blir diskutert internt og kan være med på å skape aksept overfor andre i samfunnet. I samarbeid med instruktørene, får ungdommene være med på å lage sine egne forestillinger som omhandler viktige og dagsaktuelle temaer for ungdommen. Spesielt tydelig ser vi dette i Tonsenhagen som de siste årene har hatt forestillinger som blant annet omhandler nettmobbing, men også hos OTS og NBT hvor store deler av undervisningen er formet som teaterlek/improvisasjon rundt utfordrende temaer. Dette arbeidet jobbes videre med til man former en forestilling om tema.

---

Tonsenhagen har mulighet til å tilpasse undervisningen utover det som allerede er nevnt, gjennom at de tilbyr *støtte* i form av en ekstra voksenperson i undervisningen for de som har behov for dette. Av intervjuobjektene i denne oppgaven er Tonsenhagen den eneste aktøren som tilbyr en slik støtteordning, og får til dette gjennom et sterkt engasjement fra styret og et godt samarbeid med foreldrene i teateret.

Amatørteatrene i det inklusive kretsløpet har stort fokus på å nå folk i sitt nærområde, særlig Tonsenhagen, NBT og OTS. Dette kan gjøre det lettere å trekke nye medlemmer, da man kanskje allerede kjenner noen som er med i teateret fra før eller man har sett en forestilling. Det antas altså å være lettere å vise interesse i noe som er kjent til en viss grad, enn å begi seg ut på noe som er helt nytt. I tillegg vil *tilgangen* på tilbudet føles lettere om aktivitetene skjer i ens eget nærområde da reisevei, ifølge undersøkelsen til Kleppe (2013), kan være en barriere for deltakelse. Ofte blir barna kjørt og hentet til undervisningen, og en lang reisevei kombinert med eventuelt mangel på egen bil, vil for noen være en stor begrensning (Kleppe, 2013, s. 25). Er det i tillegg en stor familie med flere barn, kan det bli utfordrende å følge opp hvert enkelt barn og dets fritidsaktiviteter (Kleppe, 2013).

Av aktørene i det inklusive kretsløpet er det kun Martemos teater som har aktiviteter i ulike deler av Oslo. Hun har noe kurstilbud på Sagene og i Gamlebyen. Dette gjør det enklere for flere å få tilgang på hennes tilbud. Det er viktig å påpeke at kulturelle forskjeller kan skape en barriere i rekrutteringsarbeidet av nye medlemmer, da man tidligere har sett at vestlige kulturuttrykk kan føles lite relevant for foreldre med innvandrerbakgrunn (Kleppe, 2013).

Et annet viktig moment med opplevd tilgang på aktiviteten som tilbys, er prisen. Av amatørteatrene i det inklusive kretsløpet er det Martemos teater som har høyest pris (se vedlegg 3). Dette kan svekke den opplevde følelsen av tilgjengelighet for aktiviteten hennes, da pris kan oppleves som en barriere for deltakelse i kulturlivet (Kleppe, 2013). Dette har de fleste aktørene i det inklusive kretsløpet stort fokus på. NBT sitt tilbud for ungdom er helt gratis nettopp for å

---

fjerne eventuelle barrierer for barn og unge i lavinntektsfamilier. Tonsenhagen har et tilbud som gir rabatterte priser til de som kanskje ikke har mulighet til å betale standard medlemskontingent, og OTS har et stort ønske om å opprette en lignende ordning med gratisplasser, og har i dag søskenrabatt.

For å fjerne den økonomiske barrieren, trenger imidlertid alle teatrene mer økonomiske *ressurser*. Enten gjennom støtteordninger fra det offentlige, gjennom private sponsorer eller ved å øke den generelle medlemskontingenten. Det finnes i dag ulike kommunale støtteordninger, blant annet hvor teatrene kan søke om støtte for medlemskontingent til deltakere som ikke kan betale lenger. Dette skjer i samråd med familien, men det er altså fritidsorganisasjonen som må søke på vegne av sitt medlem, og formen på støtteordningene kan variere mellom bydeler i Oslo (Oslo kommune, 2020). Dette kan fungere godt for noen, men man er avhengig av at foreldre, barn og unge får god og tydelig informasjon om tilbudet. Etersom flere av teatrene er foreldredrevet eller har en liten administrasjon har de begrenset med menneskelige ressurser. Dette betyr gjerne begrenset kapasitet i arbeidet med å informere potensielle nye medlemmer om støtteordninger, og skaffe nye sponsorer eller søke ulike offentlige støtteordninger. Det ender altså i en ond sirkel, hvor mangel på menneskelige ressurser gjør at amatørteatrene også mangler økonomiske ressurser som igjen kunne blitt brukt til å ansette flere for og lettere kunne utvikle tilbudene de allerede har.

Avslutningsvis kan man se at amatørteatrene i det inklusive kretsløpet har et stort fokus på integrering og inkludering, og gjennom sin tydelige visjon og klare lederskap har de fleste amatørteatrene allerede oppfylt flere av Mitchells faktorer. For å oppfylle Mitchells krav for ideell inkludering og integrering, mangler de likevel en vesentlig faktor; ressurser.

#### ***4.3.3 Det kommersielle kretsløpet - inkluderingsarbeid***

I det kommersielle kretsløpet finner vi to relativt ulike amatørteatre, som begge er definert innenfor det samme kretsløpet. Hos begge aktørene står det økonomiske i fokus, og ingen av dem innehar en *visjon* om å jobbe spesielt med integrering og inkludering av barn og unge. Likevel uttrykker begge viktigheten av å ha et godt og trygt miljø internt i gruppene. Dette kan henge sammen med *lederens* fokus for

---

begge amatørteatrene. I West End har lederen et stort fokus på at teateret skal fungere som et samlingspunkt og være et bra fagmiljø for instruktørene tilknyttet skolen. Leder for West End uttrykker også at det er begrenset med mulighet for dem som aktør å jobbe aktivt med integrering og inkludering da deres medlemmer kun er innom på kurs 1-2 ganger i uken. De mener derfor det vil være tidkrevende og kostbart å *tilrettelegge* for enkeltindivider i deres undervisning. For BBUT derimot, uttrykker leder et fokus på å opprettholde det gode miljøet de allerede har med stor *aksept* for medlemmene seg imellom. Siden de ikke har kapasitet til å utvide gruppen med flere medlemmer per dags dato har de ikke et fokus på rekruttering generelt, og dermed heller ikke på inkludering og integrering som sådan.

Begge amatørteatrene har lange ventelister og den opplevde *tilgangen* kan dermed virke som lav. West End jobber imidlertid stadig med å øke deres kurskapasitet for å møte etterspørselen i markedet. I tillegg til lange ventelister for å delta har West End som en privat aktør, høye priser for å delta på deres kurs. I følge Kleppe (2013) kan dette skape en barriere for å delta i kulturell aktivitet, og dermed minske den opplevde følelsen av tilgjengelighet. BBUT har derimot en mye lavere medlemskontingent, men de lange ventelistene i kombinasjon med at teateret ikke ønsker å utvide sitt nåværende tilbud, kan gi en følelse av lav tilgjengelighet. Medlemmer i West End kan selv søke seg inn på ulike kurs, avhengig av deres personlige ønske og ferdighetsnivå. Medlemmer her blir altså *plassert* i grupper basert på nivå og ferdigheter, mens det i BBUT er én gruppe for alle medlemmer. Verken West End eller BBUT tilbyr *støtte* i undervisningen for medlemmer som har behov for dette. *Tilpasset undervisning* hos BBUT skjer i form av at instruktøren må tilrettelegge for medlemmene da de kun har én gruppe. For West End ser vi at undervisningen tilpasses nivået til gruppen man er medlem i.

Amatørteatrene i det kommersielle kretsløpet er finansiert svært ulikt. West End er helt privat, og finansieres gjennom medlemskontingent, billettinntekter fra forestillinger i tillegg til noe utleie av lokaler. Selv med den høye medlemskontingenten mener de selv at de ikke har finansielle *ressurser* til å kunne tilrettelegge og fokusere mer på integrering og inkludering. BBUT er

---

derimot et foreldredrevet teater som har en lav medlemskontingent, utover dette finansieres de gjennom ulike støtteordninger både offentlig og privat.

I det kommersielle kretsløpet kan man se at aktørene mangler flere faktorer fra Mitchells formel for å oppnå ideell integrering og inkludering. Noen av de viktigste aspektene vil kanskje være lederskap og visjon da dette i stor grad vil legge grunnlaget for arbeidet med andre faktorer i formelen. Et annet aspekt er de finansielle ressursene som West End selv nevner at de mangler for å ha et større fokus på integrering og inkludering, samt at BBUT som er foreldredrevet mangler administrative og finansielle ressurser til å utvide sitt tilbud og fokusere på integrering og inkludering.

#### **4.4 Medlemsutvikling**

“Kulturorganisasjonene er til for publikum, det er publikum som er deres mål, deres eksistensberettigelse og publikum opprettholder offentlige institusjoners kulturpolitiske legitimitet” (Gran, 2010, s. 11). Vi kan se på medlemmene til amatørteatre på samme måte. Uten medlemmene er amatørteateret ingenting. De er avhengig av å ha et medlemstall for å kunne overleve. Medlemmene er også med på å opprettholde en kulturpolitisk legitimitet i den grad at formålet med de ulike tilbudene er for å nå ut til barn og unge i nærområdet og holde disse i aktivitet. Jo flere barn og unge som deltar i kulturelle aktiviteter, jo større fokus vil det være i kommunene på å tilrettelegge for tilbudene finansielt. Derfor skal vi nå se på hvordan amatørteatrene i de ulike kretsløpene jobber med sine allerede eksisterende medlemmer og potensielle nye medlemmer i henhold til Kawashimas fire strategier for publikumsutvikling.

##### ***4.4.1 Det eksklusive kretsløpet - medlemsutvikling***

Aktøren innenfor det eksklusive kretsløpet legger sjeldent ut annonser for å rekruttere nye medlemmer. Teateret mener de fleste av medlemmene begynner etter at de har sett forestillingene, og at det ofte er venner av eksisterende medlemmer som blir til nye medlemmer. Stabekk Teater markedsfører seg på den måten mest via Word of Mouth (heretter WoM), da forbrukere som regel er avhengig av uformelle kommunikasjonsskilder som venner, naboer og familie i sin

---

beslutning om kjøp. De uformelle kildene virker ofte mer troverdige da disse ikke tjener noe på det de anbefaler (Schiffman, Kanuk & Hansen, 2012). På den måten jobber ikke Stabekk Teater aktivt med *utvidet markedsføring*, da dette handler om å jobbe målrettet med å nå ut til alle potensielle medlemmer som i utgangspunktet har interesse for kunsten (Kawashima, 2006). Det Stabekk gjør vil ikke kategoriseres som målrettet arbeid da det å rekruttere via forestillinger og venner er en selvfølge for teateret.

Barna er lite involvert i det som skjer bak scenen, og er i stor grad bare involvert i det som skjer på scenen som skuespillere. Det hender de eldste hjelper til med sminken under en forestilling, men dette virker mer som av en nødvendighet enn en bevisst handling for å få de eldste barna interessert i andre ting ved teateret. Dermed kan vi konkludere med at Stabekk Teater har lite fokus på *smakskultivering*. Stabekk Teater jobber derimot med ulike forestillinger og sjangere, alt fra kjente musikaler til mindre kjente teaterforestillinger. På den måten er de med å *lære opp* medlemmene sine om teaterkunsten da medlemmene blir presentert for ulike sider ved teater og musikal. Ved å leie inn unge profesjonelle hovedrolleinnehavere vil medlemmene muligens lære mer om bransjen og hvordan profesjonelle jobber under en oppsetning. På den måten kan medlemmene få styrket forståelsen og kanskje gleden av teatret ved å tilegne seg ny kunnskap.

*Kulturell inkludering* handler om å oppsøke grupper ved å tilby kunst og kultur på deres premisser ved å fjerne de ulike barrierene for kulturell deltakelse (Kawashima, 2006). Stabekk Teater prøvde en periode å nå ut til flyktninger og barn fra minoritetsgrupper, ved å samarbeide med sosialkontoret for å skape plasser som var støttet av det offentlige. Stabekk har i arbeidet med integrering opplevd at språket skaper en stor barriere for å inkludere ulike minoritetsgrupper. Dette underbygges i forskningen til Kleppe hvor språk blir sett på som en barriere som kan gjøre det krevende for eksempel ved øving med manus (Kleppe, 2013). En annen barriere som blir beskrevet av Kleppe er de kulturelle forskjellene. Mye av kulturuttrykkene som blir formidlet er primært vestlige eller norske, som igjen kan medføre at det blir lite relevant blant foreldre med minoritetsbakgrunn (Kleppe, 2013). Dette er noe Stabekk Teater tydelig erfarer, og synes det er en stor utfordring å nå ut til potensielle nye medlemmer med minoritetsbakgrunn på

---

grunn av de kulturelle forskjellene. De mener også dette henger sammen med den geografiske beliggenheten da Bærum kommune har en lav andel ikke-europeiske innbyggere (Statistisk Sentralbyrå, 2019). Dermed kan vi si at Stabekk Teater ikke har noen klar strategi for kulturell inkludering per i dag.

#### **4.4.2 Det inklusive kretsløpet - medlemsutvikling**

Innenfor det inklusive kretsløpet ser vi noe ulike strategier for *utvidet markedsføring*. Tonsenhagen Musikkteater og NBT har begge tydelige planer for hvordan de kan nå ut til et nytt publikum og trekke flere medlemmer. Begge gruppene er relativt nystartet og har kapasitet til å ta imot nye medlemmer. Utover synlighet gjennom sosiale medier, og aktiv bruk av WoM har spesielt Tonsenhagen planer om å synliggjøre seg i nærområdet gjennom ulike stunts som flash mob og små opptredener på ulike samlingspunkter i bydelen. NBT er aktiv med å gjøre seg synlig på ulike samlingssteder for ungdom på Tøyen som K1 klubben og biblioteket. Dermed jobber både Tonsenhagen og NBT målrettet med å nå ut til potensielle målgrupper, som i utgangspunktet kan være interessert i teater (Kawashima, 2006).

De to siste aktørene i det inklusive kretsløpet er derimot ikke spesielt aktive med markedsføring. OTS er den av aktørene som har holdt på lengst. De er godt etablert med et solid omdømme og lange ventelister. De har derfor valgt å fokusere på andre deler av sitt arbeid enn å jobbe med utvidet markedsføring i sin hverdag. Likevel finnes det en likhet mellom Tonsenhagen, NBT og OTS; alle tre ønsker å rekruttere medlemmer fra sitt nærområde ved å øke andelen barn med minoritetsbakgrunn. Tidligere funn viser at det er utfordrende å knytte et nettverk på tvers av ulike minoriteter og kulturer sammen (Enjolras, 2012, s. 97 og 98). Dette opplever amatørteatrene som utfordrende særlig på grunn av kulturelle forskjeller og mangel på økonomiske ressurser.

Martemos teater er i likhet med Tonsenhagen og NBT aktiv på sosiale medier. En annen viktig markeds kanal for Martemos er ulike arrangement i regi av Deichmanske bibliotek. Utvidet markedsføring handler om å jobbe målrettet for å nå ut til potensielle medlemmer som i utgangspunktet er interessert i kunsten (Kawashima, 2006), og i så måte kan vi si at Martemos jobber aktivt med dette. I



---

2016 besøkte 46 prosent av Norges befolkning et folkebibliotek (Vaage, 2016). Det er barn og unge som benyttet tilbudet mest (Vaage, 2016). Promotering av forestillinger og workshop på bibliotek, er dermed en god plattform for å markedsføre tilbudet til Martemos teater.

*Smakskultivering* handler om å dyrke den allerede tilstedeværende kunstinteressen til medlemmene (Kawashima, 2000). For Martemos teater er det ikke et spesielt fokus på dette, da barna hun retter seg mot etter all sannsynlighet er for unge til å ha utviklet en bevisst interesse innen teater. OTS gir heller ikke uttrykk for at smakskultivering er noe de fokuserer på. Men for Tonsenhagen og NBT ser vi at det er et sterkt fokus på dette. Begge teatrene jobber aktivt med å presentere og inkludere medlemmene sine i ulike funksjoner ved teatrenes virksomhet som lydteknikk, scenografi og alt annet som skjer bak scenen. Medlemmer hos Tonsenhagen som ikke trives så godt i rampelyset, får muligheten til å være en del av det sosiale samholdet på teateret gjennom å ha ansvar for lys, lyd eller andre aspekter av det som skjer bak scenen.

De fleste av forestillingene til Tonsenhagen, NBT og OTS er utviklet og skrevet av deres medlemmer i samråd med instruktøren. NBT bruker en metode kalt «devising theatre», som i korte trekk handler om å bruke ulike teknikker for å skape en teaterforestilling (Andersen, 2012). Improvisasjon er en av disse, hvor de starter med tema og finner på forestillingen sammen. Gjennom arbeidet med å utvikle egne produksjoner *læres medlemmene opp* i ulike teknikker og virkemidler innen teaterbransjen. Dette gjelder også for OTS hvor medlemmene blir introdusert i forskjellige former for teaterkunst gjennom ulike forestillinger og skuespillerteknikker. Man kan si at Martemos teater driver med en form for opplæring av barna, da hun introduserer dem for teateret, noe som gir ny kunnskap og kanskje et første møte med teater.

*Kulturell inkludering* handler om å nå ut til nye grupper av potensielle medlemmer, som kanskje ikke har kjennskap og kunnskap om teater ifølge Kawashima (2006). Tonsenhagen har planer om å søke midler fra Bufdir til en sommercamp for å fange opp barn som ikke har noe å gjøre på sommeren. På den måten har teatret konkrete planer om å bruke kulturell inkludering for å nå ut til en bredere medlemsbase, og samtidig bli en viktig sosial ressurs for bydelen. NBT,

---

som er et gratistilbud, har siden starten hatt fokus på å være et flerkulturelt teater. Gjennom å fjerne den økonomiske barrieren (Kleppe, 2013) håper de at terskelen for å delta oppfattes som lav, også for ungdommer med minoritetsbakgrunn.

I forskningen til Hylland og Haugsevje (2019) fremkommer det at måten et tilbud er organisert på; formelt, administrativt og når det gjelder ulike samarbeidspartnere, kan være med å påvirke hvordan tilbudet fungerer (Hylland & Haugsevje, 2019). For eksempel er betaling som regel med på å gjøre tilbudet mindre aktuelt for noen. Ungdomsgruppen til NBT sin uformelle organisering, og samarbeid med mennesker med ulik minoritetsbakgrunn, kan dermed også være med på å styrke den kulturelle inkluderingen. Dette er også noe OTS har stort fokus på. De har et sterkt ønske om å opprette et gratistilbud for deltakere, slik at de lettere kan få inn flere fra lavinntektsfamilier og kanskje barn og unge med minoritetsbakgrunn. De finner det spesielt vanskelig å integrere jenter med ikke-vestlig bakgrunn. Dette har mest sannsynlig noe med de ulike barrierene Kleppe beskriver i sin forskning fra 2013, som for eksempel ulike kulturelle tradisjoner. OTS har dermed ikke kommet frem til en god løsning på hvordan de kan jobbe videre med integrering, og vi kan med det si at de per nå ikke jobber aktivt med kulturell inkluderingen.

#### ***4.4.3 Det kommersielle kretsløpet - medlemsutvikling***

I det kommersielle kretsløpet ser vi at begge intervjuobjektene har solide ventelister, og dermed ikke har noe særlig fokus på markedsføring. De er avhengig av WoM, og spesielt å opprettholde sine gode rykter for å tiltrekke seg nye søkere til ventelistene. Som tidligere nevnt, er forbrukere ofte opptatt av hva de uformelle kildene sier om produktet eller tjenesten, før de bestemmer seg. Dette er fordi de uformelle kildene kan virke mer troverdige fordi de ikke tjener noe på å markedsføre produktet eller tjenesten, slik de formelle kildene gjør (Schiffman et al., 2012). Dermed kan vi si at verken West End eller BBUT jobber aktivt med *utvidet markedsføring*. Medlemmene til West End kan velge kurs de ønsker å delta på, enten dette er musikalteater, dans eller sang. Medlemmene blir ikke involvert i andre ting, og på den måten kan vi si at det ikke foregår noe *smakskultivering* hos West End. Hos BBUT er det mye jobb for foreldrene og det eksisterer ulike foreldregrupper som tar seg av kostymer, PR, kafé, scenografi

---

også videre. Barna hjelper hverandre med sminken og det har vært tilfeller der tidligere deltakere har hjulpet til bak scenen, men dette er ikke et godt nok grunnlag til å konkludere med at BBUT driver aktivt med smakskultivering, da de ikke har et konkret fokus på disse aspektene.

Siden West End tilbyr ulike kurs og sjangere som medlemmene kan fordype seg i, kan man diskutere om dette er en form for *opplæring*. Men da medlemmene selv velger hva de ønsker å gå på, går ikke West End aktivt inn for å lære dem opp i andre aspekter ved bransjen utover de kursene elevene selv har valgt å melde seg på. BBUT setter opp ulike stykker, alt fra Peter Pan til en Midtsommernattsdrøm og vi kan på den måten si at det foregår noe opplæring av ulike sjangere innenfor teatret, men dette vil vi tro avhenger av hvem som er ansatt som instruktør og dermed tar de kunstneriske avgjørelsene.

Verken West End eller BBUT jobber aktivt med rekruttering, og ingen av dem går aktivt inn for å skape et større mangfold blant sine medlemmer. Begge er derimot påpasselig med å nevne at hvem som helst kan sette seg på venteliste, og dermed er ingen ekskludert. Begge aktørene nevner at de ikke har noen konkrete planer om å jobbe videre med inkludering og integrering. West End mener det er begrenset hva de kan bidra med i arbeidet med inkludering og integrering, men sier at det skal være et godt læringsmiljø hos dem. Det finnes altså ingen form for *kulturell inkludering* slik Kawashima (2006) beskriver det hos noen av aktørene i det kommersielle kretsløpet.

---

## 5.0 Konklusjon

I denne oppgaven stilte vi spørsmålet: *I hvilken grad jobber de ulike amatørteatrene i Oslo og omegn med inkludering og integrering av barn og unge?* Vi ønsket spesielt å se om det er noen forskjell på hvordan amatørteatrene i de ulike geografiske områdene jobber med inkludering og integrering.

Gjennom vårt arbeid med oppgaven har vi blant annet funnet ut at det er stor variasjon mellom amatørteatre og i hvilken grad de jobber med inkludering og integrering. Vesentlige faktorer som påvirker teatrenes arbeid er som følger:

- Geografisk beliggenhet
- Lederens engasjement og teaterets visjon
- Tilgang på økonomiske og menneskelige ressurser

Ved bruk av Solhjell og Øiens kretsløpsteori kan vi trekke linjer mellom de ulike teatrene og plassere de i forskjellige kretsløp. Vi ser at det er likhetstrekk mellom teatrene innad i kretsløpene mens det mellom de ulike kretsløpene er store forskjeller. Videre ser vi at teatre som har en geografisk beliggenhet i mer velstående områder, og som har høyere medlemskontingent, i praksis har mer ressurser til å jobbe med inkludering og integrering. Likevel velger de ikke å fokusere på dette. Det kan henge sammen med leders fokus og teaterets visjon, da vi ser at aktører innen det kommersielle og det eksklusive kretsløpet fokuserer mer på kunstnerisk kvalitet og økonomisk stabilitet.

Områder med ressurssterk befolkning har ofte en lavere andel av minoriteter, og dermed kan det virke som at arbeid med inkludering og integrering ikke oppleves som like vesentlig for teatre i disse områdene. For teatre i det inklusive kretsløpet derimot, ser vi at de holder til i områder med lavere velstand blant befolkningen. Selv om teatrene har et godt lederfokus og en tydelig visjon knyttet til inkludering og integrering, opplever de en rekke barrierer for å få til dette i praksis. Gode strategier for inkludering og integrering hemmes ofte av begrenset organisasjonskapasitet, særlig når det gjelder koblinger til nettverk i nærområdet, økonomiske ressurser og kompetanse (Enjolras et al., 2012, s. 97-98).

---

Amatørteatrene innen det kommersielle og eksklusive kretsløpet er ikke aktive i arbeidet med å oppsøke nye medlemmer. Aktørene innen det eksklusive kretsløpet har dog prøvd, uten å lykkes. Vi kan derfor anta at teatrene blir sterkt påvirket av sine nærområder, og at de dermed bør tilpasse seg eksisterende og potensielle medlemmer. Dette kan igjen kobles til de ulike kretsløpene. Man kan si at aktører innen både det eksklusive og det kommersielle kretsløpet verken blir utfordret av sine nærområder vedrørende integrering og inkludering, men heller ikke utfordrer sine medlemmer eller publikum gjennom sitt kunstuttrykk og virke. Dette kommer frem i amatørteatrene sine valg av forestillinger. Aktører i det inklusive kretsløpet inkluderer medlemmene sine for å skape aktuelle og samfunnskritiske forestillinger, mens aktører i det kommersielle og eksklusive kretsløpet i stor grad kun setter opp ferdige forestillinger av tradisjonell art.

I videre studier hadde det vært interessant å stille spørsmål ved hvorvidt det er amatørteatrenes rolle å utfordre og oppfordre til diskusjon i sitt nærområde, eller om det er nærområdene som skal stille krav til større variasjon hos teatrene. Disse spørsmålene gjelder det kunstneriske arbeidet så vel som arbeidet med integrering og inkludering.

---

## 6.0 Litteraturliste

- Andersen, J. (2012). deising. I Gyldendals Teaterleksikon. Hentet fra [http://denstoredanske.dk/Gyldendals\\_Teaterleksikon/Begreber/deising](http://denstoredanske.dk/Gyldendals_Teaterleksikon/Begreber/deising)
- Askheim, O. & Grenness, T. (2008). *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo: Universitetsforlaget
- Bakken, A. (2018). Ungdata. Nasjonale resultater 2018, NOVA rapport 8/18. Oslo: NOVA
- Brochmann, G. (2017). Integrering. I Store norske leksikon. Hentet fra <http://snl.no/integrering>
- Danielsen, K. (2010). Hva er publikumsutvikling. *Om publikumsutvikling, 1*. 7-8. Hentet fra <https://norskpublikumsutvikling.no/assets/insights/Om-publikumsutvikling.pdf>
- Enjolras, B., Steen-Johnsen, K. & Ødegård, G. (2012). *Deltagelse i frivillige organisasjoner: Forutsetninger og effekter*. (Rapport 2012:4). Hentet fra [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kud/samfunn\\_og\\_frivillighet/rapporter/deltagelse\\_i\\_frivillige\\_organisasjoner\\_forutsetninger\\_og\\_effekter\\_2012.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kud/samfunn_og_frivillighet/rapporter/deltagelse_i_frivillige_organisasjoner_forutsetninger_og_effekter_2012.pdf)
- Gran, A.B. (2010). Hva kan publikumsutvikling være? - En helhetlig tilnærming. *Om publikumsutvikling, 1*. 11-22. Hentet fra <https://norskpublikumsutvikling.no/assets/insights/Om-publikumsutvikling.pdf>
- Grund, J. (2008). *Kulturpolitikk er kunst*. Oslo: Universitetsforlaget
- Haugsevje, Å. D., Hylland, O. M. & Stavrum, H. (2016). Kultur for å delta - Når kulturpolitiske idealer skal realiseres i praktisk kulturarbeid. *Nordisk Kulturpolitisk Tidsskrift, 19*(1), 78-97. Hentet fra [https://www-idunn-no.ezproxy.library.bi.no/nkt/2016/01/kultur\\_for\\_aa\\_delta\\_-\\_naar\\_kulturpolitiske\\_ideal\\_skal\\_reali](https://www-idunn.no.ezproxy.library.bi.no/nkt/2016/01/kultur_for_aa_delta_-_naar_kulturpolitiske_ideal_skal_reali)
- Henningsen, E., Berkaak, O. A., Skålnes, S. (2010). *Mangfoldsåret - Muligheter og motsigelser i politikken for et flerkulturelt kulturliv*. (NIBR-rapport 2010:18). Hentet fra <http://www.hioa.no/extension/hioa/design/hioa/images/nibr/files/filer/2010-18.pdf>
- Hylland, O. M. & Haugsevje, Å. D. (2019). *Fritid, frihet og fellesskap: Kunnskap og løsninger i lokalt kulturarbeid blant barn og unge*. doi: <https://doi.org/10.23865/noasp.65>
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. (4. utg. ed.). Bergen: Fagbokforlaget

- 
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2016). Fra mottak til arbeidsliv- en effektiv integreringspolitikk (Meld. St. 30. (2015-2016)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-30-20152016/id2499847/>
- Kawashima, N. (2000). Beyond the Division of Attenders vs Non-attenders: a study into audience development in policy and practice. *Centre for Cultural Policy Studies*, 2000(6). Hentet fra [http://wrap.warwick.ac.uk/35926/1/WRAP\\_Kawashima\\_ccps\\_paper\\_6.pdf](http://wrap.warwick.ac.uk/35926/1/WRAP_Kawashima_ccps_paper_6.pdf)
- Kawashima, N. (2006). Audience development and social inclusion in Britain. *International Journal of Cultural Policy*, 12(1), 55-72. doi: 10.1080/10286630600613309.
- Kleppe, B. (2013). *Kultur møter kulturmøter. Kulturskolebruk blant innvandrere*. TF-rapport nr. 310. Bø: Telemarksforskning. Hentet fra <https://openarchive.usn.no/usn-xmllui/bitstream/handle/11250/2439527/2276.pdf?sequence=>
- Kulturrådet. (2020). *Inkluderende kulturliv i Norden*. (Rapport: 28.02.2020). Hentet fra <https://www.kulturradet.no/documents/10157/a19fd5b7-6f4a-4ab4-b4e5-84b9441c70f1>
- Mitchell, D. (2015). Inclusive Education is a Multi-Faceted Concept. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 5(1), 9-30. Hentet fra <https://www.cepsj.si/index.php/cepsj/article/view/151/79>
- Nilstun, C. (2018). Profesjonell. I Store norske leksikon. Hentet fra <https://snl.no/profesjonell>
- Nordic Black Theatre. (u.å.). Om Nordic Black Theatre. Hentet fra <https://nordicblacktheatre.no/nbt/>
- Oslo Kommune. (2019a). Statistikkbanken: *Gjennomsnittsinntekt etter delbydel og utdanningsnivå (D)* [Datasett]. Hentet fra <http://statistikkbanken.oslo.kommune.no/webview/index.jsp?catalog=http%3A%2F%2F192.168.101.44%3A80%2Fobj%2FfCatalog%2FCatalog79&submode=catalog&mode=documentation&top=yes>
- Oslo Kommune. (2019b). Statistikkbanken: *Befolkningen 16+ år etter alder, kjønn og utdanningsnivå (D)* [Datasett]. Hentet fra <http://statistikkbanken.oslo.kommune.no/webview/index.jsp?catalog=http%3A%2F%2F192.168.101.44%3A80%2Fobj%2FfCatalog%2FCatalog79&submode=catalog&mode=documentation&top=yes>
- Oslo Kommune. (2020). Tilskudd, legater, stipender. Hentet fra [https://www.oslo.kommune.no/tilskudd-legater-og-stipend/#!clf\\_topic\\_sports](https://www.oslo.kommune.no/tilskudd-legater-og-stipend/#!clf_topic_sports)
- Persvold, A. Z. (2020a). inklusiv. I Store norske leksikon. Hentet fra <https://snl.no/inklusiv>
-

- 
- Persvold, A. Z. (2020b). amatør. I Store norske leksikon. Hentet fra <http://snl.no/amatør>
- Schiffman, L. G., Kanuk, L. L., & Hansen, H. (2012). *Consumer behaviour: A European outlook* (2. utg.). Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Solhjell, D. & Øien, J. (2012). *Det norske kunstfeltet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Statistisk Sentralbyrå. (2019). Kommunefakta: Bærum (Viken) [Datasett]. Hentet fra <https://www.ssb.no/kommunefakta/baerum>
- Sæther, W. (2018). "Jeg våger mer nå" - teaterscenen som formidlingsarena for livserfaringer for mennesker med psykiske helseproblemer. *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 15(2-3), 191-201.
- Vaage, O. F. (2016). Norsk kulturbarometer 2016. Hentet fra [https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-ogpublikasjoner/\\_attachment/308555?\\_ts=15c118b8418](https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-ogpublikasjoner/_attachment/308555?_ts=15c118b8418)



## 7.0 Vedlegg

### 7.1 Vedlegg 1 – Intervjuguide

**Presentasjon og velkomst:** Hei! Vi er to jenter som jobber sammen på en bacheloroppgave i Creative Industries Management ved Handelshøyskolen BI i Oslo. Vi ønsker å foreta et intervju som går ut på deres arbeid med inkludering og integrering av barn og unge. Vi vil stille deg en rekke spørsmål der du kan svare på det du ønsker å svare på. Vi vil gjerne bruke lydopptak slik at vi ikke går glipp av viktig informasjon, om dette er i orden? Etter intervjuet og oppgaven er skrevet ferdig, vil lydopptaket bli slettet. Takk for at du stiller opp og hjelper oss på vei med vår bacheloroppgave.

#### Spørsmål om teateret:

1. Hvor lenge har dere vært en aktiv teatergruppe?
2. Hva er bakgrunnen for at dere startet opp? (mål, visjon/misjon)
3. Hvor mange medlemmer har dere?
4. Hvor mye koster det å være medlem hos dere?
5. Hvordan blir dere finansiert?
6. Hvilket aldersspenn er det på deres medlemmer?
7. Hvordan og hvor blir nye medlemmer rekruttert?
8. Hvor ofte rekrutteres nye medlemmer?
9. Har dere en form for opptaksprøve/krav for å bli medlem?
10. Hvordan foregår en produksjon hos dere? (hvor ofte, hvem gjør hva)
11. Hva er viktig for dere som leder/nestleder i arbeidet dere utfører? (prioriteringer, fokusområder)

#### Spørsmål om inkludering og integrering:

12. Hva betyr et inkluderende og integrert miljø for dere?
13. Hvilket fokus har dere på inkludering og integrering av barn og unge?
  - a. Ingen fokus: Hvorfor ikke?
  - b. Er det noe dere kunne tenke dere å begynne med?
14. Hvordan jobber dere med å skape et inkluderende miljø?
  - a. Har dere alltid hatt fokus på dette eller er dette noe dere har fokusert mer på i nyere tid?
15. Har dere noe strategi for inkludering og integrering i organisasjonen? (spesifikke tiltak)
  - a. Hvis ja: Hvordan fungerer disse tiltakene?
  - b. Hvis nei: Hvorfor ikke?
16. Hvordan kommuniserer dere disse tiltakene? (til medlemmer og potensielle medlemmer)
17. Hvordan føler dere disse tiltakene blir tatt imot av medlemmene og de ansatte?
18. I hvilken grad opplever dere at deres medlemmer er opptatt av inkludering og integrering?
19. Har dere merket noe forskjell hos medlemmene deres i etterkant av arbeidet med inkludering og integrering? (skifte i miljø, endring i medlemsantall eller kjennetegn hos medlemmer; kjønn, nasjonaliteter, alder)
20. Har dere planlagt å jobbe videre/starte å jobbe med dette senere?

#### Andre spørsmål/oppfølgingsspørsmål som kan dukke opp underveis:

21. Hva legger du i det?
22. Kan du utdype?
23. På hvilken måte?
24. Kan du forklare hva du mener med det?

**Avslutning:** Takk for at du tok deg tid til å stille opp for dette intervjuet og hjelpe oss på vei med vår bacheloroppgave.

## 7.2 Vedlegg 2 - Koding av funn

Stabekk teater	Funn	Kommentarer
<b>Fokus på inkludering og integrering</b>	Alle får lov til å delta, også de med psykiske og fysiske utfordringer	«Alltid hatt samme fokus, alle skal få være med» «Har barn med utfordringer, ingen problem så lenge foreldrene er åpne om det» «Vi har hatt barn med lettere funksjonshemninger» «Mestringslykke mye bedre enn mestringsfølelse. Det er jo egentlig det vi jobber med» «Vi har ikke den kompetansen. Vi har kompetanse på teater. Vi er ikke verken sykepleiere eller andre ting som eventuelt hadde vært nødvendig» «Alle skal få være med, også de med lettere funksjonshemninger» «Lærer mye av å være med selv om man ikke har en hovedrolle»
<b>Motivasjon for oppstart</b>	Skape en møteplass for unge og profesjonelle skuespillere	«Mannen min ønsket å starte på Frogner, men det var vanskelig å få lokaler» «Ønsket å skape en møteplass for teaterinteresserte barn og ungdommer og profesjonelle skuespillere»
<b>Strategi for inkludering og integrering</b>	Mål om kunstneriske gode forestillinger med kvalitet	«Jobber ikke spesielt med inkludering, men ja vi inkluderer» «Fokus på musikkteater og kvalitativt gode oppsetninger» «Bruker penger på å sette opp gode forestillinger»
<b>Rekrutteringsmetode</b>	Bruker WoM	«Legger ut en annonse av og til på aktiv Oslo» «De fleste som rekrutteres er barn som har sett forestillingene» «Medlemmer som er populære på skolen drar med andre»
<b>Tiltak for inkludering og integrering</b>	Ingen spesielle tiltak per i dag. Prøvd uten å lykkes	«Vi har nulltoleranse for mobbing» «At det er godt samarbeid mellom lærerne og oss i ledelsen» «Kommuniserer ikke så veldig, er en selvfølge at alle er med» «Har jobbet med flyktninger og har tilbudt gratisplasser, spesielt prøvd å få inn innvandrere i teateret» «Har hatt en plan uten å lykkes, men østre Bærum er det vanskelig å integrere» «Kan ikke tvinge folk. Spesielt jentene jeg er interessert i for de har det ikke alltid like greit»
<b>Omdømme</b>	Viktig med godt omdømme og et godt rykte	«Merkevarebygging er viktig, kvalitet er viktigst» «Mindre grupper setter opp i nærområdet, publikum ser ikke forskjell på disse og dette går utover omdømme til noen» «Ønsker å rendyrke merkevaren vår. Derfor vi spiller hovedforestillinger på Bærum kulturhus»
<b>Utfordringer med inkludering og integrering</b>	Kulturelle forskjeller. Språk kan også være en barriere	«Utfordringer med å integrere barn med minoritetsbakgrunn» «Utfordring her er at mange er hijabbrukere og at foreldre ikke vil at de skal stå på en scene» «Språk er en barriere, men teater kan fungere bra som språkopplæring» «Ikke bare på denne siden det er utfordringer med å få med innvandrere (ofte hindringer fra foreldrene ... )» «Åpenhet med foreldre om hvilke utfordringer barna har»
<b>Rollefordeling under produksjon</b>	Ikke alle barn får være med i hovedforestillingene. Unge skuespillere blir leid inn	«Alle kan være med, men ikke alle får være med på hovedforestillingene» «Barna er ikke så mye med på det som skjer bak scenen» «Proff scenografi og regi, leier mye av Det Norske Teatret» «Vi er en av få grupper som alltid har band på scenen» «Leier inn skuespillere til større roller» «Har danselærere, sanglærere og teaterpedagoger, for vi setter stort sett bare opp musikkteater» «Ungene er i liten grad del av det tekniske i teateret»
<b>Lederfokus</b>	Fokus på utvikling av barna og at de skal ha det gøy. Kvalitativt gode forestillinger	«Alle skal ha det gøy» «Utvikling hos barna er viktig, noen blomstrer etter hvert og det er det som gjør det verdt alt arbeidet» «Våre oppsetninger er kvalitativt innmari gode»
<b>Finansiering</b>	Finansiert mye av det offentlige. Har høy medlemskontingent og billettpriser	«Vi er ganske heldige. Får mye støtte fra kommune og fylke, litt her og der fra sponsorer» «Dyre utgifter for å leie lokaler til forestillinger, trenger god økonomi til å leie kulturhuset» «Lever greit, men synes det er synd siden ikke alle kan være med på grunn av at det blir for dyrt» «Hadde vi fått mer støtte hadde vi ikke trengt å dytte opp prisene våre» «Kunne tjent sinnsykt mye mer penger på dette her om vi hadde lagt oss på vanlig amatørnivå, men det gidder vi ikke» «Nå er jo dette kanskje den delen av Norge med størst andel velstående mennesker per kvadratcentimeter»
<b>Krav til medlemmer</b>	Ingen formelle krav. Men krav om å jobbe hardt	«Ingen opptaksprøve» «Hardt regime, litt frafall» «De som får større roller skal være superforberedt» «Kjører like knallhardt regime som på de profesjonelle teatrene i oppkjøring til forestillinger. Ikke alle det passer for»
<b>Medlemskarakteristikk</b>	Flest jenter. Færre gutter. Ingen med minoritetsbakgrunn	«Mangel på gutter, veldig mange jenter» «Alle barn er norske» «Som alle andre teatre sliter vi med ekstremt skjev kjønnsbalanse»

Tonsenhagen Musikkteater	Funn	Kommentarer/sitater
<b>Fokus på inkludering og integrering</b>	Viktig med inkludering og integrering. Også for å forebygge psykisk helse og få med barn med utfordringer	«Det står i vedtektene våre, dette med inkludering og raushet og at målet vårt er å kunne redusere den kontingenten men vi har ikke fått til dette enda» «Alle barn skal få delta uansett» «Viktig med det fellesskapet»
<b>Motivasjon for oppstart</b>	Tilby alternativ aktivitet til idretten	«Vi som sitter i styret vi har hatt barn på samme trinn og som har gått på teater på aks på skolen» «Da våre barn ble store, fordi aks er bare til og med fjerde trinn og fordi det ikke eksisterte noe teatertilbud for barn og unge i Bjerke bydel per da» «Så da var vi to tre foreldre som droddet litt og tenkte nei fader, skal vi starte noe på egen hånd» «Det å ha noe å tilby til de barna som ikke spiller håndball eller fotball»
<b>Strategi for inkludering og integrering</b>	Ønsker å jobbe med inkludering og integrering. Har planer for dette, men vanskelig i år på grunn av mangel på kapasitet. Ønsker å ha så lav pris som mulig	«Vi planlegger å ha noen stunts rundt omkring i bydelen på kjøpesentre og sånn hvor barna synger sanger, kanskje lage en flash mob og sånne type ting» «Har ikke hatt det årlige planleggingsmøte vårt, det tar vi nærmere sommeren og der legger vi liksom strategien for neste år» «Har planer om å utvide medlemstallet og mangfoldet i gruppa da» «Skrev faktisk en stor søknad som var til Bufdir som var inkluderingsmidler, men da må vi på en måte ha et prosjekt, da tenkte vi at vi kunne ha en sommercamp, nettopp for å kanskje fange opp barn som ikke har noe å gjøre i sommerferien og ha en type gratistilbud, men vi sendte ikke den søknaden nå da vi fant ut at ingen av oss har kapasitet, vi må vente et år til» «Nettopp for å rekruttere barn fra de litt mer belastede områdene i bydelen»
<b>Rekrutteringsmetode</b>	Via internett og WoM	«De blir rekruttert her i denne bydelen da» «Vi bruker Instagram og Facebook hovedsakelig» «Mest på folkemunne, sitter og lager flyers og deler ut her og der, mest fra munn til munn»
<b>Tiltak for inkludering og integrering</b>	Assistent til å støtte, lavere kostnader, rabatterte tilbud. Kjøreregler for å jobbe godt	«Vi har kjørerregler i gruppa, det er at man skal si hei til hverandre når man kommer, man skal ikke avbryte når noen andre snakker, det er taushetsplikt innad i gruppa og det er lov å si ting høyt uten at man skal bli ledd av» «Har jo sett at det at vi av og til har hatt ekstra behov for assistentstøtte inn, og da har vi måttet liksom; ja det må vi bare gjøre da det er viktig for dette barnet og foreldrene for at barnet kan fortsette, da må vi finne løsninger på det»
<b>Omdømme</b>	Ikke nevnt i dette intervjuet	
<b>Utfordringer med inkludering og integrering</b>	Utfordrende å få med flere gutter. Vanskelig å nå ut til de som kunne hatt godt av teater, samt minoriteter. Tiden.	«Tiden vår setter begrensningen, jeg har jo lyst til å jobbe med dette på fulltid» «Vi jobber med å rekruttere gutter, vi har en jobb å gjøre der, det er veldig vanskelig» «Vet ikke helt hvordan vi skal nå de som vi kanskje tenker hadde hatt veldig godt av det, men de må jo ha lyst»
<b>Rollefordeling under produksjon</b>	Alle er med i hele prosessen. Også med å skrive stykket	«Nå har vi en helt fantastisk instruktør og hun liker best å skrive sine egne forestillinger sammen med barna» «Den første forestillingen vi satt opp het Cyberspace og handler om nettvett og nettmobbing» «Satt opp ferdigproduserte forestillinger som vi søkte rettigheter på» «Det er barna som kommer inn med tema de har lyst til å spille» «Et barn som ikke tør å stå på scenen, men som da får lov til å være med å styre lys»
<b>Lederfokus</b>	Fokus på fellesskap og mestring	«Det er jo det å hele tiden ha fokus på det fellesskapet og at alle barna skal føle mestring» «Og inkludering, dette med å inkludere alle barn også de som kanskje har utfordringer og kanskje kan få lov til å finne noen andre ressurser i seg» «Jeg tenker at dette er veldig forebyggende for å forhindre utenforskap» «Mye ressurser i styret»
<b>Finansiering</b>	Ulike støtteordninger	«Fått ganske mye midler» «Vi har fått frivillighetsmidler fra bydel Bjerke to ganger» «Fått en stor sum fra Sparebankstiftelsen, totalrenoverte musikkrommet på Tonsenhagen skole til et splitter nytt black box teater» «Fått frifond gjennom frilynt» «Vi søker jo litt sånn i hist og pist da»
<b>Krav til medlemmer</b>	Ingen krav	«Ingen krav, det er lavterskel, alle kan delta, det er ikke det som er hovedmålet vårt» «Målet vårt er mestringsopplevelse og glede, å bli trygg, å få lov til å utvikle seg der man selv er da»
<b>Medlemskarakteristikk</b>	Flest jenter. Noen med minoritetsbakgrunn	«Definitivt flest jenter» «Det er også noen med minoritetsbakgrunn»



Nordic Black Theatre	Funn	Kommentarer/sitater
<b>Fokus på inkludering og integrering</b>	Stort fokus. Flerkulturelt teater. Handler om å inkludere	«Alle bare får lov til å møte opp og være seg selv» «At det ikke er noen spørsmål en gang, om noen som helst form for forskjeller eller sånne type ting, det er noe jeg prøver å kommunisere til ungdommene» «Ivareta den enkeltes unike uttrykk (som skuespiller)» «Jobbe for at ungdommene føler tilhørighet til hverandre, til gruppen og til teateret. At de føler de er en del av et hus. Det skal være deres hus, deres hjemmebane» «Hele greia med Nordic Black er jo at det er et flerkulturelt teater. Det i seg selv handler jo om inkludering»
<b>Motivasjon for oppstart</b>	Etterspørsel	«Bakgrunnen for at den ble startet opp i første omgang var etterspørsel. Nordic Black hadde barneteater en god stund, og jeg gikk i den og vi som gikk i den ble eldre og da ble det etterspørsel altså behov for en ungdomsgruppe, og da startet de det» «Når vi startet opp igjen nå så var det rett og slett jeg som er utdannet skuespiller, ferdigutdannet for to år siden, som ringte til sjefene i Nordic black og sa jeg var interessert i å starte en ungdomsgruppe og spurte om jeg kunne gjøre det hos dem, og da var de veldig interessert i det fordi de har kjent meg lenge. Jeg startet i Nordic black når jeg var 8 år gammel, så vi kjenner hverandre veldig godt»
<b>Strategi for inkludering og integrering</b>	Ingen klar strategi per i dag	«Kartlegge arbeidet over flere år. Skriftlig. Evaluerer dette med ledelsen hvert år»
<b>Rekrutteringsmetode</b>	SoMe og oppsøkende arbeid i nærområdet	«Det er gjennom Nordic black sine kanaler, Facebook-kanal og den annonsering som de driver med via deres nettsider» «Også primært i bydelen gjennom K1 klubben på Tøyen. Er jeg som går dit da og snakker med de som jobber der og snakker med ungdommene og legger igjen flyers og sånne ting med informasjon. Men primært snakker jeg med de som er der» «K1 klubben på Tøyen, ungdomsklubber i området, biblioteket på Tøyen, både biblioteket og biblio, barnebiblioteket»
<b>Tiltak for inkludering og integrering</b>	Gratis å være med	«Det er et gratistilbud og det har det alltid vært, noe av det aller viktigste for oss» «For de ungdommene som ikke har mulighet til å være med på andre aktiviteter. Men ikke noe krav på nedre inntektsgrense» «Det økonomiske skal ikke være et hinder» «De skal backe hverandre og heie på hverandre» «Etter øving går vi sammen rundt, for eksempel inn på kjøkkenet og får en bolle av kokken» «Ikke noe de ville gjort av seg selv, tar en liten high five med teknikeren og spiser bolle med kokken. Står og skravler i 15-20 min etter øving. En veldig liten ting men en veldig viktig ting, da føler de at de er en del av huset da»
<b>Omdømme</b>	Ikke nevnt i intervjuet	
<b>Utfordringer med inkludering og integrering</b>	Få medlemmer i gruppen hittil, tar tid å komme på banen igjen	«Tar tid å komme på banen igjen»
<b>Rollefordeling under produksjon</b>	Alle deltar aktivt i utforming av forestillinger	«Veldig forskjellig, i fjor jobbet vi med en metode som heter devising theatre, og det går ut på at man ikke har et ferdig manus med roller og tekst» «Finner på forestillingen sammen, har ungdommene mye mer med meg» «Får utfordret og utviklet tankene sine ved å snakke med andre mennesker» «At man er mer en utøvende kunstner i større grad, jeg ønsket å gi ungdommene muligheten til å jobbe på den måten, jeg tror det gir en enorm selvtilitt, at vi får virkelig eierskap til produktet og prosessen»
<b>Lederfokus</b>	At alle blir tatt på alvor. Føler seg inkludert og velkommen	«Det aller viktigste for meg er at de opplever å bli tatt på alvor. At jeg møter dem, ikke som voksne for de er ikke voksne. Men at jeg møter dem der de er da, skape plass og rom for å jobbe med hver enkelt. Alle har sin utvikling, sitt tempo, sin rytme og sin sjenanse og barriere som kanskje skal brukes. Man kan ikke dytte alle gjennom det samme løpet» «Viktig og at de føler tilhørighet. At det blir en god gruppedynamikk, at de gleder seg til å komme hver lørdag» «At de har en utvikling skuespillerteknikk. Er jo derfor de melder seg på»
<b>Finansiering</b>	Via teatersenteret NBT	«Nordic Black er jo et teater som har forestillinger, konserter og bar og får inntekt via det»
<b>Krav til medlemmer</b>	Samtale og workshop før opptak	«En workshop-audition hvor alle de som har tatt kontakt ønsker å være med, møter opp også har vi en øvelse sammen hvor vi gjør mye teaterlek, improvisasjon og skuespillerteknikk og bli kjent og sånn type ting. Vi kaller det en audition men ikke sånn skremmende hvor de møter og en og en og skal ha en monolog og sånt, det er en bli kjent dag» «Eneste kriteriet er at de tar tilbudet på alvor»
<b>Medlemskarakteristikk</b>	Flest jenter. Stor andel minoriteter	«Flest jenter. Ikke fordi at gutter ikke får lov å være med. Men er flest jenter som er interessert»

<b>Martemos teater</b>	<b>Funn</b>	<b>Kommentarer/sitater</b>
<b>Fokus på inkludering og integrering</b>	Stort fokus på dette, eneste måten å jobbe på	«Eneste måten å jobbe på er inkludering. Eneste måten å se livet og verden på. Tenke fellesskap og tenke at alle gjør sitt beste. Alle barn uansett alder, behov, ståsted skal føle seg inkludert» «Ikke noe jeg jobber for egentlig. Det ligger bare i meg. Alt jeg gjør er inkludering»
<b>Motivasjon for oppstart</b>	Drive eget teater	«Driver mitt eget teater. Er et enkeltmannsforetak» «Startet ulike prosjekter i barnehager og vært del av amatørteatre, tilbudt ulike kurs. Har på en måte bygd opp da og skapt ting til å bli mitt eget, Martemos teater»
<b>Strategi for inkludering og integrering</b>	Ingen klar strategi per i dag	«Eh ... hva skal jeg si. Må ha energi i det du driver med. Ha engasjement»
<b>Rekrutteringsmetode</b>	SoMe	«Facebook, webside, medlemmene finner meg der og ønsker å bli med på kurs. Jeg blir booket på Deichmanske en del. Ulike Deichmanske har booket meg» «Dess fler som kommer og liker det, prater videre også blir det flere og flere»
<b>Tiltak for inkludering og integrering</b>	Alle kan bli med. Skal føle seg sett	«At hvert fall barna og de som er med skal føle seg sett, hørt og verdsatt» «Alle skal føle seg verdifulle og føle at de har bidratt»
<b>Omdømme</b>	Ikke nevnt i dette intervjuet	
<b>Utfordringer med inkludering og integrering</b>	Samspill med foreldre	«Samspill med foreldre viktig» «Noen som det blir litt mye for både barn og voksen, noen som trekker seg. Noen barn som kanskje trenger noe annet. Det ble ikke riktig der og da. Men likevel ha en grei dialog liksom» «Når man driver på den måten må man forstå at det ikke er alle som det passer for»
<b>Rollefordeling under produksjon</b>	Kun én person. Barn deltar i forestillingen etter hvert. I workshop deltar barn fra start	«Kun meg. Inn og ut av roller. Skaper ulike universer med barna» «Barna er med på å skape historien. Forestillingen min har en ramme hvor publikum begynner med å se på. Men etterhvert har alle blitt med i løpet av forestillingen»
<b>Lederfokus</b>	Viktig at alle skal føle sitt innpass i gruppen og føle seg inkludert. Sammen skaper vi en historie	«Alle skal føle seg inkludert, føle sitt innpass i gruppen» «Martemos teater viser dere verden og sammen skaper vi vår historie»
<b>Finansiering</b>	Kursavgift og honorar	Kursavgift eller honorar (avhengig av egne arrangerte kurs eller om for eksempel Deichmanske leier henne inn)
<b>Krav til medlemmer</b>	Ingen krav	«Ta med de som er, inkludere de som ønsker å bli inkludert»
<b>Medlemskarakteristikk</b>	Ingen faste medlemmer	«Driver ut til barn og foreldre. Ingen faste medlemmer egentlig. Har faste kurs på Sagene hver søndag» «Noen kommer jevnt flere ganger, men ingen faste medlemmer utenom å drive ut mot barn da» «Veldig forskjellig, noen ganger flest jenter eller flest gutter. Varierer veldig»

Oslo teatersenter	Funn	Kommentarer /sitater
<b>Fokus på inkludering og integrering</b>	Samhold viktig. Prøve å nå ut, også til de som ikke har god råd	«Viktig å føle på det samholdet, at vi er en gjeng da på en måte. Jeg hører til her, en tilhørighet» «Det jobber jeg med faktisk» «I forhold til de familiene som har mindre, så er det ganske dyrt egentlig, er liksom ikke teater man bruker penger på»
<b>Motivasjon for oppstart</b>	Skape møteplass for amatørteatre	«Bakgrunnen var nok, altså amatørteatrene hadde det vanskelig for å samle seg, hvis ikke jeg sier helt feil nå, så het det vel amatørteater-senteret før, altså tidlig» «Fin møteplass»
<b>Strategi for inkludering og integrering</b>	Ingen klar strategi per i dag. Har som mål å opprette noen gratisplasser	«Jeg har tenkt at vi skal prøve å få til at vi kan søke om å få støtte eller få noen gratisplasser som noen kan få»
<b>Rekrutteringsmetode</b>	WoM	«Man setter seg på venteliste rett og slett» «Prøver å opprette nye grupper så de ikke står for lenge, de mister jo interessen om de står for lenge»
<b>Tiltak for inkludering og integrering</b>	Trygghet og åpenhet. Ingen konkurranse	«Vi har treff med instruktørene hvor vi tar opp ulike problemstillinger» «Mye vekt på det med trygghet i en gruppe, alle skal få bidra» «Prøver å gå bort ifra det at noen er flinkest og får store roller» «Ikke konkurranse i å være en god skuespiller» «Viktig å presentere gruppene for hverandre»
<b>Omdømme</b>	Godt rykte	«Selve senteret ble jo startet opp i 1975, faktisk, veldig forsiktig så har det jo utviklet seg» «Startet opp en teaterskole som nå er 20 år» «Vi har holdt på lenge altså» «Mange står jo ganske lenge på venteliste for å komme inn»
<b>Utfordringer med inkludering og integrering</b>	Opprette flere grupper på grunn av lokale. Nå ut til minoriteter. Økonomiske ressurser	«Mange står ganske lenge på venteliste før der kommer inn» «Vanskelig å opprette en gruppe for de som har en dårlig økonomisk bakgrunn, det blir sånn synlig om du skjønner» «Jobber med den problematikken, vi må jo ha med oss kommunen»
<b>Rollefordeling under produksjon</b>	Alle deltar i utviklingen av forestillinger	«Alle gruppene har vært med å utvikle en forestilling sammen med sin instruktør» «Bruker ulike teatermetoder også utvikler de sin egen forestilling»
<b>Lederfokus</b>	Tilrettelegge og skape et faglig miljø. Alle medlemmer skal føle at de er en del av noe større og være en del av miljøet.	«Jeg tenker jo, altså tilrettelegging» «Tilrettelegge det miljøet» «At barna føler at de ikke bare er en gruppe for seg selv, men at de er en del av noe større, vi er jo liksom 120 stykker»
<b>Finansiering</b>	Midler fra kommunen., utleie av lokaler og medlemsavgift	«Får driftsmidler fra Oslo kommune, både for senteret og festivalen, det må vi søke om hvert år» «Vi er egentlig i en god stilling vi da som kan få leie ut lokalene fra Kulturretaten å tjene penger på det, så vi har en god situasjon egentlig» «Vi har på en måte tre bein å stå på, utleie altså øvingslokaler, så har vi jo teaterskolen da, med deltakeravgift som vi drifter, også er det scenekunst pluss som vi egentlig ikke tjener på. Men vi skal jo være et ressursenter for de frie teater felter, vi skal jo ikke tjene masse penger egentlig» «Jeg søker jo frifond til den festivalen vi har for barn og unge» «Vi har søkt Sparebankstiftelsen til innkjøp av lysutstyr og lydutstyr» «Søkte rom for kunst, Kulturrådet»
<b>Krav til medlemmer</b>	Ingen krav	«Det er ikke opptaksprøve, man setter sett på venteliste rett og slett, det er ikke sånn at du må ha de og de kriteriene for å komme inn» «Ikke en talentskole hvor man skal dyrke frem toppene på en måte, men det blir stilt krav, men kanskje mer til gruppa sammen»
<b>Medlemskarakteristikk</b>	Flest jenter, noen grupper med mange gutter. Få med minoritetsbakgrunn	«Mest jenter» «Noen av gruppene har en del gutter, en gruppe er det nesten halvparten gutter» «Vi har noen med minoritetsbakgrunn, men veldig få»



West End Studios	Funn	Kommentarer/sitater
<b>Fokus på inkludering og integrering</b>	Begrenset hva de har kapasitet til	«Mange av de (medlemmene) er hos oss få ganger i uken, så er litt begrenset hva vi kan bidra med. Men er veldig nøye på at det skal være et godt læringsmiljø for alle som er hos oss» «Kan ikke ta samme ansvar som skoler eller barnehager for eksempel. Vi har ikke ressurser til det og ser ikke barna nok, kommer og går av seg selv» «Følger opp om de ikke møter opp. Er på en måte kundebehandling da»
<b>Motivasjon for oppstart</b>	For å skape sin egen arbeidsplass der innsatsen kom dem selv til gode	Startet opp på bakgrunn av «Å skape sin egen arbeidsplass» «Ønsket å ha en arbeidsplass hvor innsatsen vi la ned gagnet oss da og ikke noen andre»
<b>Strategi for inkludering og integrering</b>	Ingen klar strategi per i dag	Ingen strategi for dette per nå. Ingen spesifikk plan for integrering og integrering. «Fortsette med det arbeidet vi gjør. Har fungert bra foreløpig»
<b>Rekrutteringsmetode</b>	WoM	«Ikke noe reklamebudsjett, jobber med å ha et godt rykte og fornøyde kunder. Rekruttering har godt av seg selv via jungeltelegrafene»
<b>Tiltak for inkludering og integrering</b>	Lærer plasserer elever i grupper. God dialog med foreldre. Lagde eget guttenummer på forestilling	«Læreren bestemmer hvem som skal være sammen i grupper, gjør det sånn helt tilfeldig (...) ikke alltid elevene som skal velge hvem de skal være sammen med for da er det jo ofte de samme som ender opp uten noen å være sammen med» «Jobbe hverandre gode frem mot en forestilling» «Nøye overfor foreldre hvilke rammer det er rundt aktivitetene vi tilbyr» «Har god dialog med foreldre» «Prøver å separere barna om det er interne konflikter i en gruppe. Kan være småting som en liten kommentar når de går rundt i rommet» «Lagde eget guttenummer gjennom å samle gutter fra forskjellige partier for at de skal se at de er flere, selv om de kanskje føler seg litt ensomme i den gruppen er i»
<b>Omdømme</b>	Ønsker fornøyde kunder	«Jobber med å ha et godt rykte og fornøyde kunder» Har lange ventelister.
<b>Utfordringer med inkludering og integrering</b>	Lite medlemmer med minoritetsbakgrunn. Vanskelig med medlemmer med høyt fravær	«Minoritetsgrupper har vi jo veldig lite av. De søker seg jo ikke nødvendigvis til sånne typer aktiviteter. For dette er jo helt privat. Alle må ta initiativ selv for å melde seg på» «I noen grupper et problem at alle barna kommer for sent (...)Vanskelig å bli integrert i en gruppe om du aldri er der på oppropet så ingen vet hva du heter»
<b>Rollefordeling under produksjon</b>	Engasjerer manusforfatter, barna er kun med på scenen	«Engasjerer en manusforfatter ... skriver et helt nytt manus i samarbeid med manusforfatteren, men bruker musikalnummer som eksisterer fra før» «Ca. 400 barn på scenen under hovedproduksjonen. De minste barna gjør en av to forestillinger hver mens de eldre får være med på begge»
<b>Lederfokus</b>	Skape en arbeidsplass og godt miljø for de ansatte	«Ensom form for arbeid, ikke nødvendigvis kontakt med så mange kolleger» «Viktig å prøve og lage et slags miljø og fellesskap sånn at alle har lojalitet overfor oss som arbeidsgivere og West End som skole» «Viktig å ha lærere som er stabile over tid, og som ikke er for mye borte. Spesielt for de mindre elevene som knytter seg til læreren sin» «Arrangerer ting hvor de treffes da, de som jobber hos oss»
<b>Finansiering</b>	Medlemskontingent	«Ingen støtte fra noen»
<b>Krav til medlemmer</b>	Generelt ingen krav, opptaksprøve til noe ekstra tilbud	«Ikke hatt det foreløpig. Har jo lange ventelister på våre kurs. Vurderer en form for opptaksprøve, spesielt for de som er litt eldre» «Auditions til ekstra tilbud»
<b>Medlems-karakteristikk</b>	Flest jenter, men kommer flere og flere gutter til musikal partiene. Få eller ingen med minoritetsbakgrunn	«Ingen god balanse. Absolutt mest jenter. I musikalpartiene ser vi at det kommer fler og fler gutter til» «Minoritetsgrupper har vi jo veldig lite av»

Bjørndal barne-og ungdomsteater	Funn	Kommentarer/sitater
<b>Fokus på inkludering og integrering</b>	Lite fokus	«Veldig avgjørende at man skal trives i lag i gruppe for å få til et bra teater» «Alle som er der skal jo bli sett å være med og få vist det de kan» «Når det gjelder integrering har vi jo ikke noe fokus på det, har jo ikke noe der vi går ut og søker etter skuespillere, det står jo en notis på hjemmesiden vår»
<b>Motivasjon for oppstart</b>	Tilby annen aktivitet enn sport i området	«Det fantes jo bare fotball og håndball, det fantes ingen kunstnerisk aktivitet, så derfor startet de det opp» «To foreldre startet det opp»
<b>Strategi for inkludering og integrering</b>	Ingen klar strategi per i dag	Ingen planer om å jobbe videre med inkludering og integrering. «Som sagt har alle lov å sette seg på venteliste»
<b>Rekrutteringsmetode</b>	SoMe	«Vi har en notis på hjemmesiden vår, også har vi en Facebookgruppe» «Står i programmene; hvis du vil bli skuespiller, ta kontakt»
<b>Tiltak for inkludering og integrering</b>	Mye teaterlek. Sosialt både for medlemmer og foreldre. Har en guttekvote for å få fler gutter inn	«Mye teaterlek, også i starten av januar leier vi grendehuset også har vi tacokveld på fredag for skuespillerne, også har vi foreldrefest på lørdag. Foreldrene skal også bli så godt som mulig kjent» «Det har skjedd at vi har hatt overnatting og, men det er jo mer arbeid» «Vi har et fokus på å ha med gutter, så vi har en guttekvote» «På ventelisten hopper vi over alle jentene og går ned til guttene, vi ser det er bra for miljøet og bra for gutta»
<b>Omdømme</b>	Lange ventelister. Forespørsler hele året	«Har til stadighet ventelister på ti/tyve, det kommer mail tikkenes i løpet av hele året på folk som vil være med i teateret og vi må si dessverre vi har ikke plass»
<b>Utfordringer med inkludering og integrering</b>	Mangel på gutter	«Mister gjerne guttene til andre ting»
<b>Rollefordeling under produksjon</b>	Foreldre er aktive bak scenen, barn deltar der de kan/vil i sminken	«Alle er jo involvert, vi har jo forskjellige foreldregrupper på kjøkken, estetisk både kostyme og scene, også PR og reklame» «Vi har jo kafé før forestilling og i pausen, også noe vi tar penger for og alle foreldrene må bake» «De største tar jo seg av de mindre, og de blir lært opp til å ta vare på hverandre, også når det gjelder sminke» «Vi har en som sluttet i fjor som vil hjelpe til med for eksempel sminke»
<b>Lederfokus</b>	Få alt til å gå rundt	«Få det til å gå rundt»
<b>Finansiering</b>	Noe støtte fra frifond, grasrotandelen, stiftelser og organisasjoner	«Vi har støtteordninger av frifond, også har vi noen sponsorer, grasrotandelen, og i år har vi fått mye fra Obos. Ellers søker vi organisasjoner og stiftelser»
<b>Krav til medlemmer</b>	Ingen krav utover oppmøte	«Ingen opptaksprøve, men foreldrene får et brev med hva som forventes av ungen. At de må komme på øving da og da og at de må være med på øvingshelg og når vi kommer til intensivuka er det nulltoleranse for fravær»
<b>Medlemskarakteristikk</b>	Flest jenter og noen gutter. Mange norske, få eller ingen med minoritetsbakgrunn	«Det er flest jenter» «Det er veldig norsk ja»



### 7.3 Vedlegg 3 – Prisnivå på medlemskap

Amatørteatrene	Pris oppgitt i intervju	Pris per semester (ca. 15 – 20 uker)
West End Studios*	2925 i snitt for høst (15 uker) 3512,5 kr i snitt for vår (20 timer)	2925 kr for høst (15 uker) 3512,5 kr for vår (20 uker)
Stabekk Teater	5000 kr i året, 1000 for å være med på forestillinger	2500 kr, tillegg for deltakelse i forestillinger
Martemos teater**	Kurs: 1250 for 8 ganger Workshops: Drop in 150 kr	2500 kr
Tonsenhagen Musikkteater	1900 i semesteret (1000 kr per semester for familier med dårlig råd)	1900 kr (1000 kr)
Oslo teatersenter	1700 kr i semesteret (1400 per semester for søsken)	1700 kr (1400 kr)
Bjørndal barne-og ungdomsteater	1900 kr i året, og mye hardt arbeid	950 kr
Nordic Black Theatre	Gratis	Gratis

\*pris her er gjennomsnitt av ulike kurstilbud West End Studios tilbyr.

\*\*Martemos tilbyr kun kurs på 8 uker, ved å doble dette får vi tilsvarende tilbud som de andre aktørene per semester.