NTO

NORSK TEATER- OG ORKESTERFORENING

LIKESTILLING AV PERSONER MED FUNKSJONSNEDESETTELSER

BRANSJEVEILEDER FOR MUSIKK- OG SCENEKUNSTINSTITUSJONENE

INNHOLD

1. INNLEDNING
2. FRA INTENSJON TIL HANDLING – HVORDAN KOMME I GANG?
3. HVORDAN JOBBE MED FUNKSJONSMANGFOLD – EKSEMPLER PÅ TILTAK
4. STRUKTURELLE FORUTSETNINGER FOR VARIG ENDRING
5. RESSURSBANK

KAPITTEL 1. INNLEDNING

Norsk teater- og orkesterforening (NTO) tror på et mangfoldig, likestilt og sterkt kunst- og kulturliv. Vi ønsker å bidra til å senke barrierer som personer med funksjonsnedsettelser opplever i møte med musikk- og scenekunstinstitusjonene, slik at flere kan ta del i og oppleve levende musikk og scenekunst.

Foreningen har derfor utarbeidet et inspirasjonsdokument i form av en veileder til NTO-medlemmenes bruk. Målet er å fremme økt likestilling uavhengig av funksjonsevne i egen bransje, både på arbeidsplassen og blant publikum.

Bransjeveilederen som følger er ment å fungere som et felles rammeverk og mulig utgangspunkt for den enkelte virksomhets videre arbeid, og er utformet som et dynamisk dokument som kan oppdateres og justeres ved behov.

Dokumentet er utarbeidet av en ressursgruppe med representanter fra Arktisk Filharmoni, Dansens Hus, DansiT, Det Norske Teatret, Rosendal Teater og Unge Viken Teater, med NTO som sekretariat og med tilslutning fra NTOs styre.

KAPITTEL 2. FRA INTENSJON TIL HANDLING – HVORDAN KOMME I GANG?

Det finnes mange ulike former for funksjonsnedsettelser, både synlige og usynlige, og mange måter å jobbe med økt representasjon og funksjonsmangfold på – både når det gjelder å bygge ned funksjonshemmende barrierer, det være seg fysiske hindre eller manglende tilgjengelighet – men også når det gjelder sosiale barrierer i form av holdninger, manglende tilrettelegging og diskriminering.

For noen virksomheter vil det være hensiktsmessig å starte med tiltak knyttet til organisasjonen som sådan, med fokus på det fysiske arbeidsmiljøet og ulike rekrutterings- og arbeidsprosesser. Enkelte vil gjerne i første omgang rette blikket mot publikum og søke å tilrettelegge for barrierefrie forestillinger/konserter og universell kommunikasjon.

Andre vil snarere fokusere på selve kunsten og kunstnerne som jobber ved institusjonen og arbeide for økt bevissthet rundt kunstneriske prosesser og programmering.

Det viktigste er ikke å tilegne seg all kunnskap, eller å forsøke å løse alle utfordringer på én gang, men å komme i gang med konkrete oppgaver innenfor enkelte områder, så bygges kompetanse etter hvert.

Veilederen er bygget opp rundt fire kjerneområder:

- **Barrierefrie lokaler**
- **Likeverdige arbeidsprosesser**
- **Tilgjengelige forestillinger/konserter og kunstneriske prosesser**
- **Universelt utformet kommunikasjon**

Hver og en av disse følges av et sett eksempler på konkrete tiltak og eksterne ressurser som gir mer utfyllende og detaljert informasjon.

Deretter følger forslag til mer strukturelle og bakenforliggende rammer for et inkluderende arbeid:

- **Hvordan sikre forankring, eierskap og kontinuitet?**
- **Samarbeid og kunnskapsdeling**

Helt til slutt følger en mer generell ressursbank. Denne er tenkt å kunne bygges ut og justeres fortløpende.

KAPITTEL 3. HVORDAN JOBBE MED FUNKSJONSMANGFOLD – EKSEMPLER PÅ TILTAK

3.1. Barrierefrie lokaler

- **Universell utforming**
  Gjennomfør en grundig vurdering av lokale fasiliteter sammen med ansatte, tilknyttede kunstnere og publikum for å identifisere områder som trenger forbedringer med mål om å sikre tilgjengelighet for alle.

  Sørg for at ansatte har tilstrekkelig opplæring i hvordan man sikrer god tilgjengelighet.

- **Bruk eksisterende verktøy for å komme raskt i gang**
  Det fins mange gode sjekklister, verktøykasser og veiledere som lett kan tas i bruk. Disse gir tips til en rekke konkrete funksjoner, installasjoner o.l. som man bør undersøke ved egen virksomhet, f.eks. heiser, rullestolramper, dørstokker, tilgjengelige toaletter, lydforsterkning, belysning, punktskrift i heis, eller innendørs kommunikasjonsveier som ledelinjer og fysiske markeringer i gulvet.

- **Sjekk tilgjengeligheten når noe endres**
  Hvis en forestilling eller konsert innebærer bytte av inngang, publikumsflyt, informasjonsflyt e.l., er det viktig å sjekke at det fortsatt er god tilgang til aktiviteten for alle.

➢ **Universell utforming A-B-C** | BUFDIR

➢ **Inkluderende design** | Unge Viken Teater

➢ **Verktøy og ressurser** | Norske Kulturarrangører

➢ **Tilgjengelig arbeidsplass** | Balansekunst

➢ **Ressursbank** | Kulturdirektoratet

3.2. Likeverdige arbeidsprosesser

- **Ta vare på eksisterende mangfold**
  Gjennomfør individuelle samtaler med ansatte for å kartlegge behov for tilrettelegging, slik som fleksible arbeidstider, ergonomiske hjelpemidler eller fjerning av barrierer.

- **Løft hele laget – bygg kompetanse og bevissthet**
  Sett av tid til å søke nødvendig kunnskap og gi ansatte opplæring i universell utforming og tilrettelegging av arbeidsprosesser. Jobb aktivt med å øke bevisstheten om verdien av mangfold.

- **Utnevn ansvarlige og følg opp tiltak**
  Utpek en tilgangskoordinator eller tilgjengelighetsansvarlig med ansvar for å følge opp tiltakene. Sett opp jevnlige evalueringsmøter for å vurdere fremdrift.

- **Gi rom for fleksibel tidsbruk**
  Vær bevisst på at tidsbruk kan variere, og gi mulighet til forberedelser og tid til prosessering av informasjon.

- **Rekrutter inkluderende – nå bredere og tenk nytt**
  Sørg for at stillingsannonser er tilgjengelige og inkluderende. Sørg for at informasjonen også distribueres utenfor lukkede fora, og vær oppmerksom på at tradisjonelle distribusjonskanaler gjerne når begrensede målgrupper.

  Oppsøk gjerne nye miljøer aktivt. Tilby alternative intervjuformater, som videointervjuer eller tilrettelagte fysiske møter.

➢ **Ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse** | Likestillings- og diskrimineringsombudet

➢ **Tilgjengelighet** | DansiT

3.3. Tilgjengelige forestillinger/konserter og kunstneriske prosesser

- **Tilgjengeliggjør programmet**
  Tilby forestillinger, konserter og andre arrangement som er tilrettelagt for personer med ulike funksjonsnedsettelser, for eksempel gjennom synstolkning, teksting, hørselsstøtte, taktil kunst eller justert lyd- og lysbruk.

- **Bli et Relæxt eller Avslappa spillested**
  Utforsk etablerte formater for inkluderende arrangementer. Relæxt bygger f.eks. på fleksible rammer og bevisst tilrettelegging som kan gjøre det lettere for flere å delta på egne premisser.

- **Gi plass på scenen – og i hele organisasjonen**
  Jobb aktivt for å rekruttere mennesker med funksjonsnedsettelse, både på scenen som kunstnere, bak kulissene, på administrativt nivå og i ledende posisjoner.

  Samarbeid gjerne med kompanier som jobber med kunstnere med funksjonsnedsettelser. Sett f.eks. som mål å spørre etter tilgjengelighetsridere fra gjestende kunstnere. Læring fra disse kan videre implementeres i egen institusjon.

- **Tilgjengeliggjør egne produksjonsprosesser**
  Bruk metoder for likeverdige arbeidsprosesser også i produksjonsprosesser for barrierefri deltakelse.

  Vektlegg verdien av individuelle bidrag, tidsperspektiv, kartlegging av behov, timeplan etter fleksible behov, evaluering av prosess o.a.

- **Tilgjengelige arrangement** | Balansekunst
- **Tegnspråklig tilbud til døve** | Signo
- **Synstolking og teksting** | Universell utforming
- **Tilrettelagte kulturopplevelse**r | Relæxt
- **Tilgjengelighet** | Rosendal Teater
- **Artistreisen** | Kulturdirektoratet
- **Access rider** | Unlimited

3.4. Universelt utformet kommunikasjon

- **Gjør tilgjengelighet synlig – informer tydelig og bredt**
  Lag gjerne en egen seksjon på nettsiden med informasjon om tilgjengelighetstiltak, inkludert bilder og videoer som viser tilgjengelige fasiliteter.

  Sørg for at informasjon om tilgjengelighet og inkludering også er tydelig i annet informasjons- og markedsføringsmateriell.

- **Kommuniser inkluderende – og nå ut til flere**
  Bruk et inkluderende språk, både internt og eksternt.

  Sjekk at hjemmesiden innfrir minstekrav eller bedre for universell utforming. Sørg for at informasjon om tilrettelegging er tilgjengelig på flere språk og i ulike formater (tekst, lyd og video).

- **Ressursbank** | Balansekunst
- **Tilgjengelighet og tilrettelegging** | Dansens Hus
- **Solsikken** | Hidden Disabilities Sunflower
- **Om oss** | Unge funksjonshemmede
- **Ordliste for funksjonsmangfold** | NRK

KAPITTEL 4. STRUKTURELLE FORUTSETNINGER FOR VARIG ENDRING

For at arbeidet med økt tilgjengelighet og funksjonsmangfold skal gi varig effekt, er det viktig å sikre både organisatorisk forankring og gode samarbeid. I dette kapittelet finner dere forslag til hvordan virksomheten kan bygge interne strukturer, sette tydelige mål og hente inn ekstern kompetanse. Alt dette er ikke nødvendigvis første steg, men gjerne forutsetninger for at tiltakene skal kunne videreføres over tid.

4.1. Hvordan sikre forankring, eierskap og kontinuitet?

- **La ledelsen gå foran**
  Start med å sikre at ledelsen på alle nivåer er involvert i arbeidet. Dette kan f.eks. gjøres ved å inkludere funksjonsmangfold som en del av organisasjonens verdigrunnlag og strategiske mål.

- **Involver de ansatte**
  Husk å involvere de ansatte tidlig i prosessen for å identifisere behov og ta vare på ildsjeler.

  Etabler gjerne en arbeidsgruppe med representanter fra ulike avdelinger og ansatte med egen erfaring med funksjonsnedsettelser. Dette sikrer gjennomføringsansvar, tverrfaglig forankring og systematisk kompetansebygging. For eksempel kan arbeidsgruppen arrangere månedlige møter for å diskutere fremdrift og utfordringer.

- **Tydelige målsettinger**
  Vær tydelig på hvilket satsingsområde dere har valgt å jobbe med. Sett konkrete og målbare mål, som f.eks. å gjennomføre minst én tilrettelagt forestilling/konsert per sesong eller ansette et visst antall personer med funksjonsnedsettelser innen en gitt tidsramme.

- **Gi arbeidet ressurser**
  Sett av en egen post i budsjettet for arbeid med økt tilgjengelighet og funksjonsmangfold, slik at arbeidet kan forankres på lang sikt.

- **Søk støtte – få fart på arbeidet**
  Kartlegg støtteordninger og søk tilskudd for finansiering av tilgjengelighetstiltakene for å få fart på arbeidet.

- **Lær underveis – og tilpass etter behov**
  Evaluer effekten av tiltakene og tilpass tiltak etter behov, basert på tilbakemeldinger fra ansatte/frilansere, gjester og publikum.

  Vær en «lærende organisasjon» som verdsetter videre læring også etter at tiltak er igangsatt.

➢ **Balansepotten** | Balansekunst

➢ **Styrket medvirkning i kultur- og fritidsaktiviteter** | Kulturtanken

- **Støtte til inkluderende design og arkitektur** | DOGA
- **Aspirantordning** | Kulturdirektoratet
- **Tilrettelegging i arbeidslivet** | NAV

4.2. Samarbeid og kunnskapsdeling

- **Lytt til erfaring – involver de som vet mest**
  Inviter eksterne eksperter, for eksempel mennesker med funksjonsnedsettelser, funksjonshemmedes interesseorganisasjoner eller forskningsmiljøer, til å gi innspill på tiltak og evaluering av arbeidet som gjøres.

- **Søk lokale samarbeidspartnere**
  Samarbeid gjerne med andre kulturvirksomheter i samme by eller region for å dele ressurser og kunnskap, samt koordinere felles initiativ for økt tilgjengelighet og funksjonsmangfold. Snakk gjerne høyt om hva dere gjør for slik å tiltrekke dere flere samarbeidspartnere.

- **Inspirer andre i feltet**
  Del informasjon, erfaringer og beste praksis med relevante nettverk og virksomheter. Diskuter tiltak, utfordringer og løsninger som fungerer i praksis.

  Del gjerne i fora som handler om musikk- og scenekunstfeltet eller om kulturbransjen mer generelt, som f.eks. under Heddadagene, Kulturytring Drammen eller andre relevante konferanser og seminarer, og ikke bare ved spesifikke inkluderingsarrangement.

Tenk helhetlig!

Når dere har kommet i gang; la inkluderingsperspektivet bli en naturlig del av hverdagen.

KAPITTEL 5. RESSURSBANK

Kilder og faglige ressurser

Lenker som gir bakgrunnsinformasjon, statistikk og et bredere kunnskapsgrunnlag knyttet til funksjonsmangfold og tilgjengelighet:

- **Begreper og kunnskapsgrunnlag om funksjonsnedsettelse** | BUFDIR
- **Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon**
- **Unge funksjonshemmede**
- **Universell utforming**
- **ShareMusic & Performing Arts**
- **Disability Arts Online**
- **Unlimited**
- **Europe beyond access**

Relevante lover og regelverk

Oversikt over lovverk som er viktige i arbeidet med tilgjengelighet og likestilling:

- **FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)**
- **Likestillings- og diskrimineringsloven – §32 Universell utforming**
- **Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser mv. – §2-4 Tilrettelegging**

Dokument er utformet og godkjent av NTOs styre 20. mai 2025.
Det ble gjennomgått og oppdatert i november 2026.