

KUNST / KULTUR / FORMIDLING / PUBLIKUM / EUROPÆISKE PERSPEKTIVER

CONNECTING AUDIENCES

DANMARK

NÅR VI TÆNKER
NYT OM DET,
VI GØR

DIVERSITET OG
REPRÆSENTATION
I PRAKSIS

NUMMER 7
MAJ 2022

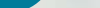


CKI Center for Kunst
og Interkultur

www.cki.dk

CONNECTING AUDIENCES

DANMARK  



eller på vores hjemmeside



LEDER

ET SUNDT DEMOKRATI

Astrid Aspegren

Redaktør

aa@cki.dk



Jeg vil være ærlig - det har været svært at sætte dette nummer af Connecting Audiences Danmark sammen. Det har det, fordi spørgsmål om diversitet og repræsentation er noget, som gør ondt på mange mennesker. Minoriteter og kvinder skal kæmpe meget mere for at få anerkendt deres rettigheder og bestemme over deres egne fortællinger og plads i samfundet, og derfor bliver samtaler om diversitet og eksklusion ofte konfliktfyldte og kan føles ubehagelige. Det er først og fremmest det, man skal være opmærksom på, når man arbejder med diversitet.

Diversitet er ikke noget, man kan 'gøre', diversitet er grundstenen. Verden er mangfoldig, der findes en masse forskellige mennesker, der bidrager med forskellige synspunkter, erfaringer og evner, og vi har brug for os allesammen for kunne leve i et sundt demokrati og et rigt samfund. Her har kulturinstitutioner et potentiale og et ansvar for at spejle verden, som den er, og lade flere forskellige stemmer komme til orde i trykke og åbne rum.

Mit håb er, at du i dette magasin vil møde nogen, du ikke normalt møder, at du vil læse noget, som resonerer med dine værdier, og at det vil inspirere dig i dit arbejde. Nummeret her er dedikeret til dem, der har prøvet at gå nye veje og fået nye resultater. Fahad Saeed er diversitetskonsulent, og han skubber os i gang med en artikel om hvordan organisationer kan arbejde med diversitet; Mercury Theatre i Colchester er blevet sted, hvor byens LGBTQ+ miljø mødes i trygge rammer og udfolder sig kunstnerisk sammen; New Nordic Voices opfylder en drøm om at blande kulturer og historier på scenen; Silje Eikemo Sande reflekterer over læringen fra projektet Inkluderende Kulturliv i Norden, som skulle sætte skub i mangfoldighedsarbejdet i alle nordiske lande; og jeg selv reflekterer over gamle vaner i udstillingspraksis.

I klummen, *From Strasbourg With Love* inviterer Meyeti Payet os med på en rejse til hendes hjemland - en fjerntliggende vulkanø - for at se, hvad den kan fortælle os om at fremme minoriteters kulturelle rettigheder. Og så kan du møde direktøren Julie Rokkjær Birch, til en snak om Museet for KØNs navneforandring. Hvorfor skulle det have et nyt navn, hvordan har publikum taget imod det, og hvordan har det set ud i organisationen? Det kan du både læse om og lytte til.

God fornøjelse ■

INDHOLD

6



DIVERSITET OG INKLUSION: ET UDGANGSPUNKT MEN IKKE EN AFSLUTNING

Fahad Saeed

18



DEL SCENEN OG SE FLERE KULTURER MED NEW NORDIC VOICES

Michael Omoke

32



GAMLE VANER DØR IKKE LET

Astrid Aspegren

42



MØD DIREKTØREN. MUSEET KAN IKKE VÆRE ET MONUMENT

Julie Rokkjær Birch

12



FEJL FREMAD - MERCURY TEATERS NYE VEJ

Dilek Latif & Rhianna Howard

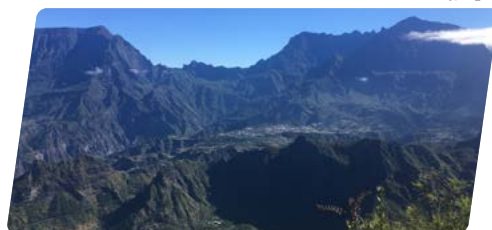
24



INKLUDERENDE KULTURLIV I NORDEN

Silje Eikemo Sande

37



FROM STRASBOURG WITH LOVE

Meyeti Payet

Ressourcer & referencer 53

CKI Team 57

Den internationale redaktion 58

DIVERSITET OG INKLUSION: ET UDGANGSPUNKT MEN IKKE EN AFSLUTNING



I denne artikel får du både argumenter og gode råd til dit arbejde med diversitet, lighed, inklusion og tilgængelighed. Fahad Saeed har mange års erfaring med diversitet, både gennem sit personlige liv, aktivisme og sit professionelle arbejde. Ifølge ham kan diversitet ikke stå alene, hvilket kan gøre processen svær og uoverskuelig for mange. Her får du en grundig gennemgang til intersektionelt arbejde.



Fahad Saeed
Diversity Manager

Vi befinder os i en tid, hvor vi mere end nogensinde er påvirket af en global samtale om ulighed og et historisk ansvar for retfærdighed. Med aktivistiske bevægelser, som bl.a. #MeToo - der tog rigtig fart i 2017 og dernæst *Black Lives Matter*-bevægelsen i sommeren 2020, har samtalen om lighed, ulighed, diskrimination og retfærdighed også ramt vores nordiske kontekst. Det er en udvikling, jeg har fulgt gennem de sidste 15 år både i det personlige, i det aktivistiske og ikke mindst i det professionelle D&I (Diversitet & Inklusion) arbejde.

Det viser sig bl.a. ved, at organisationer og virksomheder mere end nogensinde er optaget af et ønske om at arbejde mere strategisk med diversitet og inklusion og at tænke nye målgrupper og en større opmærksomhed på at afspejle verden, som den er. Men 'at tænke nyt' og vende 'business as usual' på hovedet og dermed 'gøre noget nyt', med henvisning til denne udgivelses overskrift, kan ofte vise sig at være en omfattende, kompliceret og potentielt ubehagelig proces.

Omfattende og kompliceret, fordi feltet virker enormt, og mange ikke ved hvilket parameter man skal starte med, som fokuspunkt for indsatsen. Køn, seksualitet, etnicitet, funktionsnedsættelse, noget helt andet eller det hele samtidigt? Ubehageligt fordi det kan være med til at belyse en ulighed i egen praksis. Er man først blevet bevidst om manglende diversitet, fx gennem en undersøgelse, står man også med en indsigt om, hvor man er kommet til kort i sin indsatser. Det er en indsigt, der forpligter. Det, oplever jeg, frustrerer enormt mange organisationer og afholder dem fra at igangsætte en vigtig proces.

Derfor giver det mening at starte en proces for diversitet og inklusion

Det er potentielt selvsamme frustration, der gør, at alt for mange organisationer og virksomheder ikke får sat gang i de vigtige processer om diversitet og inklusion. Her er det vigtigt at starte med at afklare sit udgangspunkt og få besvaret følgende spørgsmål; Hvorfor giver det overhovedet mening at starte en proces for diversitet og inklusion? Om end svaret er åbenlyst, for de af os, der har arbejdet i feltet i mange år, kan det redegøres for i tre generaliserede svar:

Det første svar er det pragmatiske. Det hænger sammen med krav fra både marked og målgrupper, der forventer, at organisationer og virksomheder agerer etisk og ikke genskaber ulighed, diskrimination og udelukkelse. McKinsey undersøgelser fra 2020 viser fx hvordan virksomheder med større ligestil-

OO EN SAMMENSAT GRUPPE AF KOLLEGAER, ANSATTE OG MEDARBEJDERE FORDRER HØJERE KREATIVITET OG FÆRRE DUMME FALDGROPPER OG BLINDE VINKLER. SAGT PÅ EN ANDEN MÅDE, SÅ ER DIVERSITET MED TIL AT SIKRE BEDRE "PRODUKTER" OG FREM FOR ALT FASTHOLDE DE BEDSTE TALENTER. OO

ling på tværs af køn har 25% større rentabilitet på bundlinjen. Samme tendenser viser sig på spørgsmål om etnicitet. Det betaler sig at gøre en indsats for diversitet og inklusion.

Det andet svar er ligeledes et pragmatisk svar, men det hænger i højere grad sammen med organisation og proces. En sammensat gruppe af kollegaer, ansatte og medarbejdere fordrer højere kreativitet og færre dumme faldgrupper og blinde vinkler. Sagt på en anden måde så er diversitet med til at sikre bedre "produkter" og frem for alt fastholde de bedste talenter. En manglende indsats medfører ikke alene manglende inklusion, men kan ligefrem være livsfarligt. Caroline Criado Perez har i sin bog, *'Invisible Women'*, beskrevet, hvordan vores verden fortsat er indrettet efter heteroseksuelle cis-kønnede hvide mænd, med det til følge at kvinder og minoriteter ikke blot er underprioriteret i udviklingen af medicin, biler og selv vores byer, men i alt for mange tilfælde simpelthen er blevet glemt som målgruppe i udviklingen. Diversitet i både medarbejder og målgruppeperspektiver kan forebygge denne blindhed, der viser sig i vores samfund.

Det sidste svar er det oplagt vigtigste i min optik. Det hænger sammen med vores etiske kompas. Kort sagt giver det mening for organisationer og virksomheder at kaste sig ud i diversitet og inklusion, fordi det er det rigtige at gøre. Der er ingen skam i at tilkendegive, at diversitet og inklusionsarbejdet giver mening, fordi det er det etisk rigtige at gøre. Med en pandemi som Covid-19 er det blevet tydeligere end nogensinde, hvordan og hvor meget vi er forbundet med begivenheder, der finder sted i verden. På samme måde bør vi i højere grad have en bevidsthed om at vores samtid er globalt, historisk og ikke mindst en politisk funderet. Vi er ikke afskåret fra resten af verden, hverken geografisk eller historisk. Ulighed i verden spejler sig i vores organisationer, virksomheder og projekter. Det har vi et ansvar for at gøre op med.

Hvordan arbejder man med diversitet?

Der er selvfølgelig langt flere grunde til begive sig ud i det strategiske diversitet- og inklusionsarbejde, end de ovenstående tre beskrevne grunde, men det kan være et udgangspunkt. Herefter starter den næste udfordring for mange organisationer og virksomheder, nemlig; hvordan bør man gribe det an?

Det bedste diversitet- og inklusionsarbejde er underbygget. Har man belæg i form af data og undersøgelser, kan man pege på både størrelse og omfang af problemet. I min optik er det vigtigste at betragte diversitet og

OO MED EN PANDEMI SOM COVID-19 ER DET BLEVET TYDELIGERE END NOGENSINDE, HVORDAN OG HVOR MEGET VI ER FORBUNDET MED BEGIVENHEDER, DER FINDER STED I VERDEN. PÅ SAMME MÅDE BØR VI I HØJERE GRAD HAVE EN BEVIDSTHED OM AT VORES SAMTID ER GLOBALT, HISTORISK OG IKKE MINDST EN POLITISK FUNDERET. OO



00 VI ER IKKE AFSKÅRET FRA RESTEN AF
VERDEN, HVERKEN GEOGRAFISK ELLER
HISTORISK. ULIGHED I VERDEN SPEJLER SIG
I VORES ORGANISATIONER,
VIRKSOMHEDER OG PROJEKTER. DET HAR
VI ET ANSVAR FOR AT GØRE OP MED. 00

inklusion som en proces af dele der hænger sammen. Sagt på en anden måde så kan man ikke have diversitet alene uden reel inklusion. Selve sproget for diversitet og inklusion er i konstant bevægelse, og derfor arbejder man også mange steder med akronymet DE&I eller DEIA; Diversity, Equity, Inclusion og Access. Lad os gennemgå de enkelte begreber én ad gangen:

Diversitet hænger tæt sammen med repræsentation. Dvs. hvem er til stede og hvem er synlige i organisationen. Diversitet er derfor også et spørgsmål om sammensætningen af medarbejdere og- eller målgruppen. 'Equity' oversat til dansk betyder ligebehandling. Det er et blik for, at samfundsstrukturer påvirker vores adgang, magt og dermed også de privilegier vi har eller ikke har. 'Inclusion' eller på dansk, inklusion, hænger i højere grad sammen med værdighed og anerkendelse. Det vil sige at diversitet ikke kan stå alene i form af repræsentation, hvis ikke det er bundet op på reel indflydelse og anerkendelse. Sidst vil jeg pege på 'Access', som ofte er en kæmpe blindhed i diversitets- og inklusionsarbejdet. Access peger på adgang, konkret som i overført forstand. Er der en rampe, således at personer med funktionsnedsættelse kan tilgå lokalet? Er der en døvetolk til personer der er hørehæmmede?

00 DET BEDSTE DIVERSITET- OG INKLUSIONSARBEJDE ER UNDERBYGGET. HAR MAN BELÆG I FORM AF DATA OG UNDERSØGELSER, KAN MAN PEGE PÅ BÅDE STØRRELSE OG OMFANG AF PROBLEMET. 00

Tilsammen skaber DEIA et samlet begreb, hvor ingen dele i akronymet kan eller bør stå alene. Ingen diversitet uden inklusion og ingen inklusion uden et blik for adgang.

Hvem er diversitetsarbejdet til for? Et intersektionelt perspektiv

Diversitetsarbejdet er i høj grad et skisma mellem majoritets- versus minoritetsperspektiver. Man skal konkret tage et kig på, hvem der ikke er med rundt om bordet, i overført forstand. Er ledelseslaget for homogent? Er medarbejdergruppen ikke repræsentativ? Eller er målgruppen ikke en afspejling af sammensætningen af minoriteter i vores samfund?

Som nævnt kan feltet være kompliceret at gå til, og for mange bliver diversitet- og inklusionsarbejdet en pragmatisk overvejelse, hvor man starter med ét parameter for inklusion ad gangen. Køn er et parameter som flere spillesteder har slået sig op på at gøre op med p.ga. den skæve kønsbalance mellem kvinder og mænd. Bl.a. Forbrændingen i Albertslund, med stor diskussion til følge.

Etnicitet er til gengæld et andet essentielt parameter, som få kulturinstitutioner lykkes med at få knækket koden på, på trods af at de både strategisk og politisk har det som en del af deres virke. I mit arbejde oplever jeg, at mange institutioner har svært at underbygge den manglende diversitet

i sammensætningen af publikums etnicitet, da etnicitet er et parameter man ikke lovligt må registrere. Præ-pandemiske tal på indvandrere og efterkommeres kulturforbrug viser fx, ikke overraskende, at minoritetsetniske danskere har et lavere kulturforbrug end etniske danskere. I 2018 så 19% af indvandrere/efterkommere scenekunst live, hvorimod tilsvarende andel for danskerne var 30%. Det er for mange institutioner samtidigt også en dybt forankret bevidsthed, som man ikke nødvendigvis behøver at have data for, førend man kan gå i gang med at ændre sin praksis.

Hvis diversitetsarbejdet virker uoverkommeligt og man ikke ved, hvilket parameter man skal starte med, er det oplagt at kigge intersektionelt på sin strategi. Kimberlee Crenshaw introducerede sine tanker om intersektionalitet for snart 30 år siden, og i store dele af D&I arbejdet er det efterhånden et mainstreambegreb. Intersektionalitet er tanken om, at vores identiteter kan være udgjort af flere lag, der tilsammen afgør, hvordan vi bliver behandlet og dermed oplever verdenen. Intersektionalitet stiller samtidigt krav til, at vi ikke blot betragter vores verden som enten sort eller hvid eller tænker i én kategori ad gangen, men at vi netop tænker i flere parametre på samme tid. For sådan er virkeligheden for mange mennesker.

Der skal ikke være nogen tvivl om, at diversitet kræver en investering, og det kan kræve, at man er nødt til at træffe svære beslutninger. Hvis diversitet skal hænge sammen med inklusion, vil et kritisk publikum ikke stille sig tilfreds med at diversitet kun er repræsentativt. Det skal være holistisk og også vise sig på ledelses- og produktionsniveau. Dermed sagt at det ikke er nok at have en lige fordeling på tværs af køn og etnicitet på forsiden af sin avis, det er mindst lige så vigtigt at avisen er skrevet af personer, der afspejler sammensætningen i samfundet.

Vi bliver ikke færdig med diversitet- og inklusionsarbejdet i morgen, og der er ikke en færdig formel på, hvordan man skal gøre tingene, der kan overføres til alle kontekster. Derfor er det vigtigt at betragte det som en samtale, vi fortsætter, og som vi løbende skal lære noget af. Det vigtigste er at sætte sig for at gøre det, gøre noget nyt og tænke anderledes. ▀

REFERENCER

[McKinsey & Company: "Diversity Wins: How Inclusion Matters" 2020](#)

[Heartbeats' artikel om Forbrændingen](#)

[Søndag Aften: "Deltagelse i samfundets kulturtilbud fordelt på oprindelse" 2019](#)

Fahad Saeed er Diversity Manager og arbejder professionelt med Diversitets og Inklusionsstrategier i mange forskellige brancher. Til dagligt arbejder han på Teater Mungo Park, som Diversity Manager og er deruder moderator på debatkonceptet Fahads Forsamlingshus - en del af FOF København.



FEJL FREMAID - MERCURY TEATERS NYE VEJ



Dilek Latif
Talentudvikling-
sproducer
MERCURY THEATRE



Rhianna Howard
Senior
marketingchef

Mercury Teater i Colchester, England, var med i ADESTE+ projektet om publikumsudvikling. I den periode har de haft stor succes med at inddrage flere forskellige publikummer, særligt i LGBTQ+ miljøet i byen, ved at skabe et trygt og åbent rum. Læs i denne artikel, hvordan de med konkrete værktøjer bar sig ad med det.

Et stort publikum, men ikke et varieret publikum

Colchester er en voksende by i rivende udvikling med en ung befolkning, et universitet og mange tilflyttere. På trods af at vi havde et stort, regelmæssigt og tilfreds publikum, var vi klar over, at dette ikke nødvendigvis 'matchede' befolkningen i området. Vores publikum var ældre og ikke så forskelligartet, som det kunne være. Vi ville gerne genoverveje, hvordan vi relaterede til befolkningen i Colchester, især med fokus på dem, der 'manglede' fra vores publikum. I løbet af projektperioden blev der oprettet et midlertidigt sted med 800 pladser i en park midt i Colchester, og en af hoveddelene af programmet på dette sted var vores pantomime - en populær britisk traditionel juleproduktion, som er en vigtig, indbringende, del af mange britiske teaterprogrammer. Som et separat og anderledes slags rum end vores teaterbygning repræsenterede det også noget af et tomt lærred, som kunne give mulighed for nogle eksperimenter. Mercury Teater åbnede i 1972 og har gennem de sidste 50 år haft succes med at tiltrække et stort publikum både lokalt på vores teater, til socialt arbejde og nationalt med turnerende produktioner. Selvom det var relativt moderne, blev det besluttet, at der var behov for ændringer i teaterbygningen for at forbedre faciliteterne for personalet og publikum. Vi lukkede derfor i 2019 for renovering for at genåbne i 2020, men pandemien betød, at lukningen var længere end oprindeligt planlagt, hvor vi til sidst genåbnede vores døre i 2021. Denne nedlukningsperiode faldt sammen med vores deltagelse i ADESTE+ publikumsudviklingsprogrammet, hvilket gav en ideel chance for at genoverveje flere elementer i den måde, vi inddrager vores publikum på.

OO VI VALGTE NETOP DISSE PERSONAER, FORDI VI IDENTIFICEREDE, AT REPRÆSENTATIONEN AF DISSE GRUPPER IKKE VAR FORHOLDSMÆSSIGT AFSPEJLET I VORES PUBLIKUM I FORHOLD TIL BEFOLKNINGSSTATISTIKKEN I BYEN. OO

Publikumscentreret oplevelsesdesign

Som en del af ADESTE+ programmet fulgte vi en 'Audience Centred Experience Design' (ACED) proces, faciliteret af The Audience Agency. Her deltog personale fra hele teatret, hvilket betød, at vi havde mulighed for at samle idéer og erfaringer fra mennesker med mange forskellige baggrunde på tværs af teatrets afdelinger og fagligheder. Hele holdet arbejdede sammen på en 'User Journey Mapping' for at undersøge hele den rute publikum tager, når de interagerer med organisationen. Derefter og på baggrund af det udviklede vi 'personaer' som vi var interesserede i at arbejde med. En persona er en typisk repræsentant for den gruppe af mennesker, som man ønsker at tiltrække. Vores personaer var:

1. Emma – En kvinde i slutningen af 20'erne/begyndelsen af 30'erne bosiddende på hærens kaserne i Colchester, som har børn og en ægtefælle/partner og ofte er væk på vagt.

2. Ayesha - en professionel sort kvinde i begyndelsen af 30'erne, travl, og tager normalt ind til London for kunst og underholdning.

Vi valgte netop disse personaer, fordi vi identificerede, at repræsentationen af disse grupper ikke var forholdsmæssigt afspejlet i vores publikum i forhold til befolkningsstatistikken i byen. Idéerne og prototyperne stammer direkte fra disse personaer. For Emma blev hendes behov forbundet med at tage hendes børn med i teatret såvel som at være ude af trit med information og nyheder i hendes samfund. For Ayesha havde det mere at gøre med en følelse af, at Mercury Teater "ikke var noget for hende", da den ikke programmerede shows og begivenheder, der var attraktive for hende. På grund af den programmering, der var tilgængelig på det tidspunkt, gav det mening for os at starte med at prototype en begivenhed for Emma i pantomimesæsonen. Prototypen bestod af aktiviteter før forestillingen for familier for at udvide brugeroplevelsen, når de besøger teatret, og gøre det muligt for dem at få kontakt til andre borgere i deres lokalsamfund for at få dem til at føle sig mere integreret. Oplevelsen af at levere en prototype til Emma-personaen gav os førstehåndserfaring med ACED-processen, hvilket gjorde det muligt for os at debriefe og forberede os på Ayesha.

Videre med Ayesha

Prototyperne til Ayesha tog os meget længere tid at udvikle, hvilket i høj grad skyldes udbruddet af Covid-19-pandemien, men det førte i sidste ende til et gennembrud i vores forståelse af, hvem Ayesha var i vores by, og hvad hun havde brug for. Ved at oprette et onlineprogram under pandemien kunne vi optrælle vores oprindelige antagelser om Ayesha - det viste sig, at hun var meget yngre, ønskede at engagere sig med os på en utraditionel måde og havde en kreativ baggrund.

En af de måder, vi begyndte at række ud til "Ayesha", var ved et månedligt online program, som vi kaldte 'Connects', hvor kreative typer i lokalområdet kunne møde vores ledelsesteam, stille spørgsmål, dele deres projekter, diskutere udfordringer og møde ligesindede. Den feedback, vi fik fra de begivenheder, fortalte os

OO FRA AT VÆRE VÆRT FOR DENNE
BEGIVENHED INDSÅ VI, AT SORTE
KUNSTNERE IKKE VAR SPECIELT GODT
FORBUNDET MED HINANDEN, OG DET
FØRTE TIL, AT VI VAR VÆRT FOR
BEGIVENHEDER, DER SPECIFIKT VAR
MÅLRETTET MOD FORSKELLIGE
KREATIVE SAMFUND. OO



OO COCKTAIL CABARET BLEV EN
MÅNEDLIG FEJRING AF LOKALE QUEER-
TALENTER, KURATERET OG HOSTET AF
DRAG ARTISTER FRA COLCHESTER. OO

noget om, hvad der skulle til, og det førte til, at vi kuraterede aftener som *'Black, Essex & Here'*, som var en mulighed for lokale sorte kunstnere til at komme i kontakt med hinanden og dele deres oplevelser af at være sort i det østlige England. Fra at være vært for denne begivenhed indså vi, at sorte kunstnere ikke var specielt godt forbundet med hinanden, og det førte til, at vi var vært for begivenheder, der specifikt var målrettet mod forskellige kreative samfund - for eksempel instruktører, producenter, kvinder og LGBTQ + miljøet. Ved at være vært for disse begivenheder indså vi vigtigheden af at skabe sikre rum for lokale befolkningsgrupper, hvor vi tager ansvar og kommunikerer ud fra deres behov. At indsamle deres feedback og handle på det var meget vigtigt og hjalp med at vise dem fra det miljø, at vi er en organisation, man kan stole på og som tør indrømme vores fejl.

Lates og introduktionen af cocktail cabaret

Da vi gjorde klar til at genåbne vores nyrenoverede bygning, vidste vi, at vi var nødt til at finde en måde at fortsætte med at engagere os i kunstnerfællesskaber samt skabe et sikkert rum for underrepræsenterede grupper, hvilket førte til en helt ny programrække med titlen *'Mercury Lates'*. Det skulle for det meste være gratis og ikke-billetterede arrangementer i vores cafébar, hvor alle over 18 år kunne deltage, blive underholdt og møde ligesindede. Begivenhederne gav betalte muligheder for lokale kunstnere til at fremvise deres talenter i en cabaret stil. Baseret på den feedback, vi modtog under vores *'Connects'*-møde med LGBTQ+ kunstnere, blev et af vores arrangementer *Cocktail Cabaret*. På trods af et stort queer-samfund i Colchester, havde vi nemlig opdaget, at ingen andre steder i byen var vært for underholdning og begivenheder specifikt for dem, og de følte ikke, at de havde et sikkert sted at hygge sig og møde andre som dem selv. *Cocktail Cabaret* blev en månedlig fejring af lokale queer-talenter, kurateret og hostet af drag artister fra Colchester. Det er kun gennem konstant kommunikation og at være modtagelig for feedback, at denne begivenhed er vokset i popularitet og nu er kendt i hele byen som en *must-attend* begivenhed for medlemmer af LGBTQ+ miljøet og andre.

OO AT INDSAMLE DERES FEEDBACK OG HANDLE PÅ DET VAR MEGET VIGTIGT OG HJALP MED AT VISE DEM FRA DET MILJØ, AT VI ER EN ORGANISATION, MAN KAN STOLE PÅ OG SOM TØR INDRØMME VORES FEJL. OO

Det er blevet beskrevet som en *'game changer'* for både lokale kunstnere og queer-miljøet at have en begivenhed lige uden for døren, der er sjov, gratis og sikker at deltage i. Derudover tiltrækker vi også vores Ayesha-persona til disse begivenheder. Vi engagerer os også med mere

forskelligartede kunstnere end nogensinde før og skaber præstationsmuligheder for dem hver måned. Vi har nu været vært for 8 begivenheder, der har tiltrukket 680 publikummer, engageret os med 26 lokale queer-kunstnere, og på de sidste to begivenheder har vores bar nået maksimal kapacitet. Publikum til disse arrangementer er meget loyale, og vi er begyndt at se dem engagere sig i nogle af vores andre programmer på tværs af bygningen, herunder drag events i teatret, ny LGBTQ+ skrivning i studiet og drag workshops i vores dansestudie. Vi er meget stolte af at kunne sige, at *Cocktail Cabaret* er blevet en katalysator i samfundet, hvor flere og flere spillesteder er begyndt at være vært for deres egne LGBTQ+ events. Det viser den sande arv, som ADESTE+-programmet har haft i Colchester, og hvor succesfuld man kan være, når man ikke er bange for at fejle fremadrettet. ▀

〰 DET ER BLEVET BESKREVET SOM EN 'GAME CHANGER' FOR BÅDE LOKALE KUNSTNERE OG QUEER-MILJØET AT HAVE EN BEGIVENHED LIGE UDEN FOR DØREN, DER ER SJOV, GRATIS OG SIKKER AT DELTAGE I. 〰

Rhianna Howard er Senior Marketingchef på Mercury Theatre. Hendes rolle omfatter styring af marketingkampagner for Mercury Productions, tilsyn med teatrets adgangsordning og ledelse af digitale projekter. Rhianna var en del af Adeste+ taskforceen for Mercury og leder markedsføringskampagnen for Cocktail Cabaret.

Dilek Latif er talentudviklingsproducent på Mercury Theatre. Sammen med den kreative direktør fører hun tilsyn med udviklingen af kunstnere i området samt programmering og produktion af in house-produktionerne. I Adeste+-projektet havde hun rollen som Change Maker på teatret.

DEL SCENEN OG SE FLERE KULTURER MED NEW NORDIC VOICES



Michael Omoke

Grundlægger og kunstnerisk leder
ACT: NEW NORDIC VOICES
www.thespians.dk

I denne artikel fortæller Michael Omoke, skuespiller og manden bag ACT/New Nordic Voices, om at lave nyfortolkninger af gamle klassiske teaterstykker på tværs af landegrænser, tid og rum. Med hans stykker afspejler han verden, som han kender den, som tilflytter i Danmark fra Kenya, og han undersøger de interkulturelle relationer mellem nord og syd.



Visionen var klar – jeg skulle starte et teaterkompagni i København. Hvorfor? Fordi det er det, jeg altid har gjort lige siden mine formative år i Kenya - jeg gik mine egne veje, og jeg ønskede ikke ændre kurs, bare fordi jeg valgte at bosætte mig i mit nye land Danmark. Det store spørgsmål, som jeg tumlede med i mit sind i årevis, længe før ACT-teaterkompagniets debutproduktion i 2016, var, hvordan i alverden jeg skulle bære mig ad med at starte sådan et. Motoren bag havde intet at gøre med begrebet ”mangfoldighed”, det var en drøm.

Forsøger du at være politisk?

Jeg havde ingen anelse om, hvorfor kulturlederen stillede mig det spørgsmål et par måneder før vores debut. Mine tanker dengang var: *”Ville det ikke være smukt at have en scene med skuespillere i alle mulige hudfarver, der sammen spillede et klassisk teaterstykke?”* Politisk? På det tidspunkt var jeg ikke engang sikker på, hvad det betød. *”Nej, jeg prøver ikke på at være politisk, men hvis det sker, så må det være sådan”*, svarede jeg. I mellemtiden havde jeg allerede opbygget et team på 21 kunstnere fra 14 forskellige lande, der alle var bosiddende i Danmark. Jeg mødte hver enkelt person på tomandshånd for at bruge noget kvalitetstid og dele mit hjertes drøm med dem, så det ville stå krystalklart i deres sind i håb om, at det ville resonere med deres egne hjertes ønsker. Politisk?

Hvorfor skal vi tillade dig at lave Shakespeare?

Han så mig lige ind i øjnene, denne magtfulde hvide gatekeeper, der ved et pennestrøg kunne frigive millioner af midler til det projekt, han følte sig kaldet til. Hjemme i Nairobi i begyndelsen af 2002 ansatte James Falkland (1937 – 2007), grundlæggeren af Afrikas eneste repertoireteater, der har samlet over 300 professionelle produktioner siden 1983, mig som assisterende scenechef for et Shakespeare-stykke, og her stod jeg nu mere end et årti senere med et ønske om at optræde som Shylock. Men den magtfulde beslutningstager gjorde det meget klart for mig, at han ikke ville ”tillade” mig at forfølge mine drømme ved at sørge for, at projektet ikke fik nogen finansiering. Og det gjorde det ikke. Jeg kunne dog ikke lade være med at mindes Langston Hughes digt ”Harlem”:

“What happens to a dream deferred? Does it dry up like a raisin in the sun? Or fester like a sore-- And then run? Does it stink like rotten meat? Or crust and sugar over-- like a syrupy sweet? Maybe it just sags like a heavy load. Or does it explode?”

Jeg smilede tilbage til ham, lettere stødt men ikke rystet. Tillade?

Nytænkning af klassikere

Den 25. august 2016 debuterede TEATERKOMPAGNIET ACT (Afro-Cosmopolite Thespians) med *Købmanden fra Venedig* af Wil-

00 NEW NORDIC VOICES ER ALLE DEM, DER
LEVER LIGE NU I NORDEN. VI ER DEM, DER LEVER
I DENNE ÆRA, OG VI ER DEM, DER SKAL BLANDE
VORES KREATIVITET, SOM DEN NÆSTE
GENERATION VIL BYGGE VIDERE PÅ 00



liam Shakespeare under ledelse af George Mungai med premiere på Baltoppen-Live Ballerup. I 2017 iscenesatte vi En folkeffende af den ikoniske norske dramatiker Henrik Ibsen baseret på 1950'ernes fortolkning af Arthur Miller. Derefter brugte jeg det meste af 2018 på at re-konceptualisere visionen om at indlede et bredere regionalt samarbejde, og således blev New Nordic Voices til.

OO VILLE DET IKKE VÆRE SMUKT AT HAVE EN SCENE MED SKUESPILLERE I ALLE MULIGE HUDFARVER, DER SAMMEN SPILLEDE ET KLASSISK TEATERSTYKKE? OO

I 2019 eksekverede ACT/New Nordic Voices den nordiske premiere på den berømte afroamerikanske dramatiker Ntozake Shanges klassiker fra 1970'erne *For Colored Girls Who've Considered Suicide/When the Rainbow is Enuf* på kvindernes internationale kampdag i Helsinki Finland, med efterfølgende forestillinger på Stockholms Fringe Festival og på Frederiksberg. Ubarmhjertigt gennem 2020 besluttede jeg mig for at skrive min egen dramatisering af Frøken Julie af den svenske dramatiker August Strindberg, der havde verdenspremiere på Folketeatret, København (26. august 2021) med en efterfølgende debut på Finlands University of Arts Helsinki (26. oktober 2021) og nu planlagt til at turnere i Nairobi, Kenya.

Bosætter eller indvandrer?

Jeg har allerede levet halvdelen af mit liv i Europa, og den første halvdel på det afrikanske kontinent. Kulturer, der er diametralt modsatte af hinanden, og som på flere måder har fordoblet mit perspektiv på livets virkelighed, som er en sammensmeltning af mine tvillingeverdener til en sammenhængende verden. Naturligvis skulle den hybrid afspejle sig i mine kunstneriske værker. Hvis flere kulturer skal dele scenen i New Nordic Voices, så må autenticiteten ligge i evnen til at kommunikere uden at ignorere nogen af delene, at finde mødestederne for dem begge, og til at præsentere det ufortalte - det som har været med fra begyndelsen af mine formative år.

Det er umuligt at kontrollere det, som du ikke kan definere

Diskussionerne om mangfoldighed i de nordiske lande var ikke så højlydte i 2016, hvor vi startede, som de blev i slutningen af 2019. At dette naturfænomen, der er iboende for ethvert menneske, planter, klipper og stjerner, ville føre til ekstremer hos både dem, der tror, at de har magten til at "tillade" os at forfølge vores drømme, og dem, der føler sig så fuldstændig umyndiggjorte at de bruger en så aggressiv retorik i deres stræben efter, hvad de tror, lighed er. Er det de kritiske eksperter, der skal repræsentere mig i magtens og midlernes korridorer? For at sige det subtilt, får vi nu at vide, at vi skal vælge side mellem hvid og sort. Sat i bås af elite eksperterne, som om vi var en identisk enhed, alt imens de presser den "amerikanske model" ned i halsen på os i vores nordiske kontekst. Virkelig?

Nye nordiske stemmer

Det 21. århundredes teater har brug for en nytænkning, eftersom det tydeligvis konfronteres med den kulturelle pluralismes tidsalder midt i en uigenkaldelig global migration, som gør vores samfund stadig mere mangfoldig. Forståelsen bør da være, at de, der spejler samfundet, følger trop, hvis de overhovedet skal forblive relevante. Ellers kommer vi til yndigt at afspejle en verden, der ikke længere eksisterer. Mangfoldighed når det er bedst, er altomfattende og ikke eksklusiv. Det omfatter mennesker i alle farver (ikke kun dem, der ligner dig), det omfatter mennesker med forskellig baggrund, den unge opvoksende generation er en del af de nye nordiske stemmer, den ældre generation er opmærksom på de nye virkeligheder, migranter i anden og tredje generation. New Nordic Voices er alle dem, der lever lige nu i Norden. Vi er dem, der lever i denne æra, og vi er dem, der skal blande vores kreativitet, som den næste generation vil bygge videre på.

OO MEN DEN MAGTFULDE
BESLUTNINGSTAGER GJORDE DET
MEGET KLART FOR MIG, AT HAN
IKKE VILLE "TILLADE" MIG AT
FORFØLGE MINE DRØMME VED AT
SØRGE FOR, AT PROJEKTET IKKE
FIK NOGEN FINANSIERING. OG DET
GJORDE DET IKKE. OO

Mit bidrag

I øjeblikket præsenterer ACT/New Nordic Voices en række pakkede klassiske teaterproduktioner, der udforsker ikoniske nordiske dramatikeres arbejde parallelt og sidestillet med afroamerikanske, afrikanske og caribiske dramatikere gennem en sammensat interkulturel blanding af scenekunstnere med forskellig etnisk baggrund med bopæl i de nordiske lande. De klassiske nordiske stykker vil blive tilpasset, samtidig med at deres klang og intention bevares intakt, mens stykkerne fra den sydlige halvkugle vil introducere nye skuespil, der hidtil har været uudforskede og ufortalte i Norden. Siden vores debutproduktion har vi involveret mere end 100 kunstnere på tværs af 46 forskellige nationaliteter bosiddende i Danmark, men også længere væk i Finland, Island, Sverige, Norge, Kenya, Sydafrika og USA. To af vores produktioner har turneret til både Finland og Sverige, vi har co-produceret en konference og oprettet to internationale seminarer. Vores vision forbliver intakt: "Flere kulturer deler scenen gennem New Nordic Voices".

Michael Omoke er en kenyansk/dansk skuespiller og manuskriptforfatter. Han grundlagde ACT/New Nordic Voices i 2015 i samarbejde med 30 kunstnere fra 21 forskellige nationaliteter. Siden deres debutproduktion i 2016 har de involveret mere end 100 kunstnere på tværs af 46 forskellige nationaliteter bosiddende i Danmark specifikt og længere væk i Finland, Island, Sverige, Norge, Kenya, Sydafrika og USA.

Et Blueprint til Audience Centred Experience Design

adeste+



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of European Union

Hvorfor ACED?

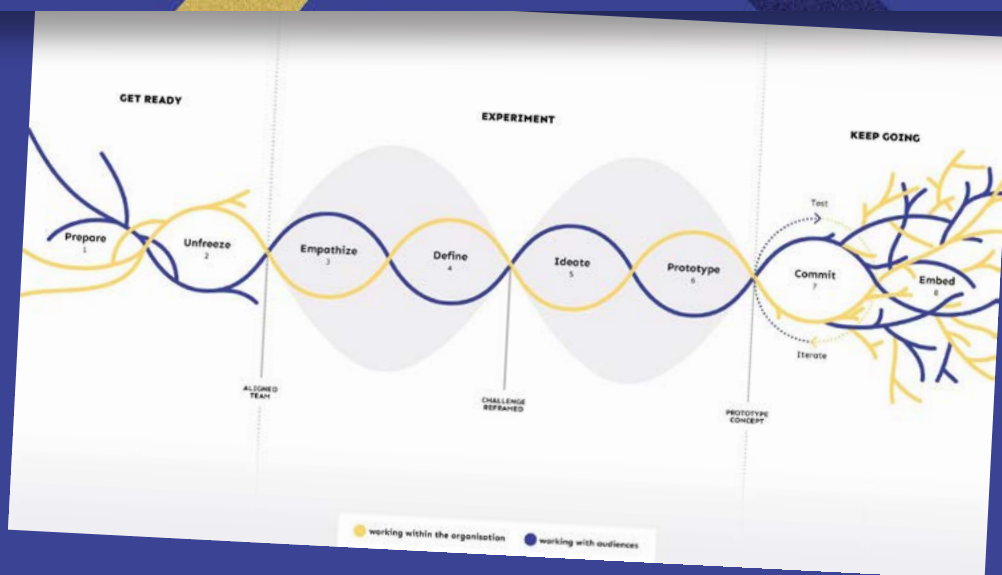
_ FOR AT FINDE NYE MÅDER
AT KOMME TÆTTERE PÅ
DIT PUBLIKUM OG DIN
OFFENTLIGHED

_ FOR AT FÅ DET MESTE
UD AF DIT TEAMS
KREATIVITET OG IDÉER

_ FOR AT STØTTE
ORGANISATIONSFORANDRING
MOD NY SOCIAL RELEVANS

ACED hjælper kulturelle organisationer med at skabe oplevelser med og for deres publikum, besøgende eller deltagere ved hjælp af en rammesat proces, der kan hjælpe dem med at foretage langvarige forandringer.

Det følger principperne for human-centered design og er tilpasset den måde, kulturelle organisationer arbejder på, idet det er blevet samskabt, afprøvet og testet med kulturorganisationer fra hele verden. Den anerkender, at for at være effektive skal vi være parate til at ændre os selv og vores organisationer.



ACED er også et svar på vores observation af, at reel, positiv forandring i sammensætningen af publikum og deres loyalitet, tillid og støtte er meget mere naturlig, når vi arbejder sammen med dem, lytter opmærksomt til deres behov og interesser og tager inspiration fra det, vi lærer.

Denne ændring sker, når en hel organisation arbejder sammen og bruger idéer og kreativitet fra en bred vifte af mennesker. Det kan understøtte vores succes som kreative, som agenter for social forandring eller som sociale iværksættere. Da mange af os i kultursektoren stræber efter at være alle tre, kan det hjælpe os med at løse spændingerne mellem disse roller.



INKLUDERENDE KULTURLIV I NORDEN

Stefano Attanasio



Dancer and choreographer Julienne Doko (Denmark) is one of the participants, through the Critical Friends network.

Projektet Inkluderende Kulturliv i Norden etablerede nordiske netværk for læring om inklusion og mangfoldighed i kulturlivet. Målet var, at flere institutioner skulle blive klogere på potentialet i at arbejde med mangfoldighed, og ikke mindst at kunne identificere, hvilken mangfoldighed der var relevant at arbejde med og på hvilken måde i deres egen institution. I denne artikel fortæller projektleder, Silje Eikemo Sande, om hvad vi lærte af det projekt.



Silje Eikemo Sande

Projektleder

FOR INKLUDERENDE
KULTURLIV I NORDEN
2017-2019

Mangfoldighed som centralt arbejdsområde

Inkluderende Kulturliv i Norden blev ledet af Norsk Kulturråd og havde været tilknyttet en arbejdsgruppe bestående af kulturministerierne på Island, Færøerne og Åland samt kunstrådene i Finland, Danmark og Sverige. Formålet med projektet var at sætte fokus på, hvordan Norden kunne bruges som læringsarena for mangfoldighed, og den nordiske dimension præsenterede sig som både en mulighed og en udfordring. Mangfoldighed blev defineret forskelligt i de nordiske lande, og udfordringerne i projektet var derfor meget forskellige. Samtidig gav det nordiske projekt mulighed for at samle kompetenceaktører og ikke mindst institutioner med lignende udfordringer, som kunne lære af hinanden og se deres egne udfordringer i et nyt lys.

Det vigtigste skridt i projektet Inkluderende Kulturliv i Norden var etableringen af gruppen *Critical Friends*. Gruppen fik afgørende indflydelse på projektets udvikling og resultater. Ved at facilitere et møde mellem *Critical Friends* og institutioner i kulturlivet etablerede projektet en ny samtale, en ny dialog. Flere institutioner fandt ud af, at de ikke var vant til at tale direkte med målgruppen, og de blev konfronteret med deres egne blinde vinkler. Derudover faciliterede projektet med etableringen af Nordisk Forum for Interkultur (NFI) en samling af centrale nordiske kompetenceaktører inden for mangfoldighed. Gruppen udarbejdede en oversigt over erfaringer og viden om mangfoldighed i de nordiske lande og fik desuden ansvaret for at udvikle læringsprocesser om mangfoldighed for institutioner i de nordiske lande. Gennem NFIs arbejde blev proces- og refleksionsarbejde en ny metode til kontekstualiseret mangfoldighedsarbejdet.

Fælles for alle de nordiske lande var de kulturpolitiske ambitioner om bred deltagelse og et mangfoldigt kulturliv, og samtidig var ligheden, at mangfoldighedsarbejdet var præget af kortsigtede projekter og tiltag. På den måde blev det en fælles nordisk ambition, at selve projektet skulle facilitere et mere langsigtet og struktureret mangfoldighedsarbejde. En anden vigtig faktor i opstarten af projektet var at sikre, at eksisterende viden og ekspertise ikke blev fortrængt. Projektet skulle kunne opretholde en balance mellem at se på innovative og nyskabende metoder til at arbejde med mangfoldighed, men også at sikre, at aktører, kompetencer og organisationer blev fremhævet. Projektet skulle derfor forankres af centrale aktører i mangfoldighedsarbejdet.

I 2017 var et centralt problem i mangfoldighed også, at repræsentationen af kunstneriske stemmer med et multikulturelt perspektiv i den bredere offentlighed var lav. Institutioner, der skulle arbejde med mangfoldighed, følte, at de ikke

FORMÅLET MED PROJEKTET VAR AT SÆTTE FOKUS PÅ, HVORDAN NORDEN KUNNE BRUGES SOM LÆRINGSARENA FOR MANGFOLDIGHED, OG DEN NORDISKE DIMENSION PRÆSENTEREDE SIG SOM BÅDE EN MULIGHED OG EN UDFORDRING.

kunne finde relevante samarbejdspartnere. Projektet havde derfor til formål at fremhæve potentialet hos stemmer og aktører på mangfoldighedsområdet.

Netværksdannelse på tværs af de nordiske lande

Med projektets mål om langsigtethed, kompetenceudvikling og sammenkædning af institutioner og ressourcepersoner blev etableringen af nordiske netværk valgt som vejen til at tilpasse projektet. Efter oplæg i den nordiske arbejdsgruppe blev der etableret tre læringsnetværk, 1) netværk for kulturskoler, 2) netværk for kunstmuseer og 3) netværk for biblioteker. De tre netværk bestod af aktører fra hele Norden. Blandt andet har Nationalmuseet (Norge), Oslo Museum - IKM (Norge), Moderna Museet Stockholm (Sverige), National Gallery of Iceland (Island), Statens Museum for Kunst (Danmark), Ålands Kunstmuseum (Åland) deltaget i museumsnetværket.

Intentionen med læringsnetværkene var, at institutionerne skulle arbejde procesbaseret i tre år for at identificere, hvilke udfordringer der var, og hvilke mulige løsninger de kunne se. Ved projektets afslutning skulle institutionerne ikke have løst mangfoldighedsudfordringen, men etableret en struktur i deres egen organisation for at kunne arbejde videre med mangfoldighed. For at sikre en god læringsproces anbefalede vi, at netværkene ledes af centrale nordiske kompetenceaktører med forstand på mangfoldighed. I de nordiske lande eksisterede der allerede centrale aktører, som i lang tid havde opbygget ekspertise inden for mangfoldighed og inklusion. Det drejer sig om Transcultural Art Production (TrAP) (Norge), Center for Kunst og Interkultur (Danmark), InterCult (Sverige), Culture for All (Finland), Interkultur Drammen (Norge) og Reykjavik Kommunebibliotek (Island). Sammen udgjorde de den nordiske kompetence-hub Nordisk Forum for Interkultur (NFI).

OO VED AT FACILITERE ET MØDE MELLEM CRITICAL FRIENDS OG INSTITUTIONER I KULTURLIVET ETABLEREDE PROJEKTET EN NY SAMTALE, EN NY DIALOG. FLERE INSTITUTIONER FANDT UD AF, AT DE IKKE VAR VANT TIL AT TALE DIREKTE MED MÅLGRUPPEN, OG DE BLEV KONFRONTERET MED DERES EGNE BLINDE VINKLER. OO

Critical Friends gav os projektets vigtigste læring

Critical Friends er ikke et begreb, der er opfundet i dette projekt, men det kommer fra kritisk pædagogik og bruges ofte i projektarbejde på andre områder, herunder uddannelse. En *Critical Friend* kommer med input til, hvilke blinde vinkler projektet kan have og komme med kritik på idéer, måder at tænke på og projektets retning. *Critical Friends* i dette projekt bestod af personer, der havde stor ekspertise, de var kunstnere, havde multikulturel baggrund og viden om kultursektoren

00 FLERE INSTITUTIONER HAR TAGET
DEN CENTRALE ERKENDELSE TIL SIG, AT
ARBEJDET MED MANGFOLDIGHED
KOMMER MED FRIKTION, BEHOV FOR
FORANDRING OG UDFORDRING AF
EKSISTERENDE MAGTHIERARKIER. 00



i deres respektive lande. Gruppen blev ledet af Thomas Talawa Prestø, som også var primusmotoren til at identificere de øvrige nordiske deltagere i gruppen. Gruppen omfattede Jeannette Ehlers, Julianne Doko, Sandra Mujinga, Alexander Montgomery-Anderson og Ninos Josef. Alle kunstnere, der har markeret sig i deres respektive lande, såsom førende kunstnere og ressourcer inden for kulturfeltet. Critical Friends havde baggrund og ekspertise inden for intersektionalitet, kritiske teorier og procesledelse, og de havde modtaget både nationale og nordiske midler.

Critical Friends er en stærk idé, skriver MacBeth;

The Critical Friend is a powerful idea, perhaps because it contains an inherent tension. Friends bring a high degree of unconditional positive regard. Critics are, at first sight at least, conditional, negative and intolerant of failure. Perhaps the critical friend comes closest to what might be regarded as 'true friendship' – a successful marrying of unconditional support and unconditional critique

Projektets måske vigtigste læring kom med erfaringerne fra *Critical Friends*. Som citatet påpeger, indeholder selve udtrykket en modsigelse eller spænding mellem det kritiske og det venlige. Sådan var *Critical Friends'* rolle i det nordiske projekt. De udfordrede institutioner, magtpersoner og individuelle aktører til at konfrontere deres egne forestillinger om mangfoldighed. Måske er den vigtigste forestilling af dem alle, at arbejdet med mangfoldighed er friktionsfrit velgørehedsarbejde.

Ubehaget i kulturen

Kultursektoren søgte at skabe forbindelse med kunstnere og kulturarbejdere med mangfoldighedskendskab, og kunstnere selv efterspurgte rum til at kunne ytre sig om deres oplevelser. Undervejs blev det gensidige ønske om dialog en rød tråd i Inkluderende Kulturliv i Norden. Den sidste konference for projektet var *Nordic Dialogues*. Navnet er et ekko af målet om at etablere netværk til udveksling af erfaringer samt en beskrivelse af, hvad der var mest nødvendigt; dialog i netværk, dialog med kompetencer og dialog med *Critical Friends*. Dialog bruges som metode både i internationalt diplomati, i forsoningsprocesser og i nationale strategier for at arbejde med racisme, antisemitisme og i interkulturelt arbejde. I nogle sammenhænge har kunst og kultur fået en plads i dialogarbejdet. Dialogen betyder, at forskellige perspektiver kommer til orde. Tidligere erfaringer viser et slående mønster af parallelle "sandheder", der opstår, når man indgår i dialog. Nogle gange er sandhederne også ubehagelige og skaber friktion. På *Nordic Dialogues*

00 MÅSKE ER DEN VIGTIGSTE FORESTILLING AF DEM ALLE, AT ARBEJDET MED MANGFOLDIGHED ER FRIKTIONSFRIT VELGØRENHEDSARBEJDE. 00

blev minoritetsperspektiver centrale, og en række kunstnere med minoritetsbaggrund bidrog med deres perspektiver, både i form af kunstneriske udtryk og i den centrale publikationsantologi *"Actualise Utopia"*.

Her blev der taget fat på historisk 'udenforskab' og oplevelser af diskrimination og stereotypisering, barrierer, som mange mennesker møder og skal navigere i. Det kan være meget ubehageligt at tale om, både at påpege og høre.

"Vi er nødt til at bære ubehaget sammen," siger Camara Lundestad Joof fra Nordic Dialogues, - "Efter mange år i kulturbranchen har jeg fået nok ubehagelige episoder, som jeg kan præsentere som anekdoter, og det skaber ofte en anspændt stemning, et ubehag."

Nordic Dialogues gav plads til et generøst raseri fra dem, der historisk har været marginaliserede. Både institutioner og enkelte aktører i kulturlivet var temmelig uforberedte på det samlede pres fra anekdoter og ubehagelighederne i dem. Hvordan det placerede dem i en ny rolle, som ansvarlige for 'udenforskab' eller eksklusion. Denne erfaring er flere institutioner vokset af, og det er en, som de tager med sig videre i deres arbejde. Flere institutioner har taget den centrale erkendelse til sig, at arbejdet med mangfoldighed kommer med friktion, behov for forandring og udfordring af eksisterende magthierarkier.

Ved projektets afslutning præsenterede *Critical Friends* en liste over anbefalinger til de nordiske lande, for hvordan institutioner kan arbejde med mangfoldighed, og hvilke betingelser og rammevilkår der skal være på plads i kulturledelsen for at nå målene om inklusion og mangfoldighed. At facilitere og være med i dialogen var en særdeles vigtig anbefaling. Projektet Inkluderende Kulturliv Norden ønskede at skabe et rum, hvor ytringer mødtes, og forskellige sandheder blev fremhævet. Projektet kom langt, men ikke langt nok. Der er fortsat behov for at facilitere dialog og videreudvikle viden om, hvordan kultur kan skabe rum, og rum for forskellige opfattelser og stemmer. Hvordan dialogen fungerer og kan få en plads i kulturens arbejde med mangfoldighed.

OO TIDLIGERE ERFARINGER VISER ET SLÅENDE MØNSTER AF PARALLELLE "SANDHEDER", DER OPSTÅR, NÅR MAN INDGÅR I DIALOG. NOGLE GANGE ER SANDHEDERNE OGSÅ UBEHAGELIGE OG SKABER FRIKTION. OO

Hvad nu?

Nogle frø blev sået på vejen. Som et konkret resultat af projektet fik Kunstrådet Norge rollen som mangfoldighedskordinator. Begrebet koordinator sneg sig også ind i flere institutioners arbejde på området. Sentralen i Oslo har blandt andet ansat en mangfoldighedskordinator.



00 PROJEKTET KOM LANGT, MEN IKKE
LANGT NOK. DER ER FORTSAT BEHOV FOR
AT FACILITERE DIALOG OG VIDEREUDVIKLE
VIDEN OM, HVORDAN KULTUR KAN SKABE
RUM, OG RUM FOR FORSKELLIGE
OPFATTELSESR OG STEMME. 00

At arbejdet med mangfoldighed er gået fra en projektorienteret indsats til langtidsansættelse, og at disse funktioner er besat af aktører, der har erfaring, er en vigtig præstation af en anbefalet ændring fra projektet.

Kulturskolenetværket blev et fokus for udviklingen af kulturskolen som en inkluderende kraft i lokalsamfundet. I samarbejde mellem kulturskoleorganisationer i Norge, Danmark og Sverige fremhævede projektet de muligheder, som kulturskolen har som en Inkluderende Kraft i Lokalsamfundet (KIL). Ifølge rapporten fra 2021 er initiativet stadig i gang efter projektperiodens afslutning under ledelse af Kunstscolerådet Norge.

I marts genetablerede det nordiske biblioteksnetværk sig som Nordisk Biblioteksnetværk, ledet af Ahmad Joumaa med visionen "*Literature as a gateway to building communities*". Netværket skal bidrage til at løfte viden om biblioteker, inklusion og mangfoldighed.

Den kritiske vennegruppe arbejder sammen og hver for sig for at give input til institutioner og aktører, der har brug for erfaringsbaseret viden om arbejdet med mangfoldighed, og metoden bruges på forskellig vis i flere sammenhænge. 

REFERENCER

[Plads-i-kulturen-betragtninger-fra-et-mangfoldigt-kunst-og-kulturliv-i-Norden.pdf \(tornado-node.net\)](#)

MacBeath J, Jardine S. *I didn't know he was ill – the role and value of the critical friend*. Improving Schools. 1998;1(1):41-47. doi:10.1177/136548029803010118

Se alle aktørene som deltok her:

www.kulturradet.no/mangfold/vis/-/aktiviteter-og-initiativ-i-inkluderende-kulturliv-i-norden-prosjektet

[Internasjonale relasjoner - Dialog som metode \(google.com\)](#)

[Actualise utopia - Publikasjoner - kulturradet.no](#)

[Camara-Joof-ubehagelige-samtaler - vis-artikkel - kulturradet.no](#)

[Critical Friends recommendations - Publikasjoner - kulturradet.no](#)

[De ønsket mer mangfold og opprettet en egen stilling: – Må ikke bli symbolpolitikk \(aftenposten.no\)](#)

Barne og ungdomskulturmeldinga Meld. St. 18 (2020–2021) *Oppleve, skape, dele — Kunst og kultur for, med og av barn og unge*

Silje Eikemo Sande er seniorrådgiver i Kultur- og Ligestillingsministeriet. Hun har arbejdet med kultur og inklusion i flere stillinger, både i Kulturtanken, Norges Kunstråd og Akershus Amtsråd. Hun er uddannet fra Roskilde Universitets Center i Historie og Sprog og Kulturmødestudier. Hun har også modtaget en kandidatgrad i kultur og ledelse fra universitetet i sydøstnorge.

REFLEKSION

GAMLE VANER

DØR IKKE LET



Guerrilla Girls On Tour, 1985, Art by Women Collection, Gift of Linda Lee Alter.



Astrid Aspegren
CENTER FOR KUNST OG
INTERKULTUR
OG CONNECTING
AUDIENCES DANMARK

I denne artikel reflekterer Astrid Aspegren over tiden, der er gået, fra at kvinder fik lige adgang til Kunstakademiet, og tiden efter hendes speciale om repræsentation af kvindelige kunstnere. Hvilken udvikling er der sket, og hvorfor skulle der gå så lang tid, før der skete noget særligt? Og hvad sker der egentlig, når vi arbejder bevidst og strategisk med diversitet og repræsentation?

Nogle gange sker store forandringer meget hurtigt, og andre gange kan der gå hundrede år, uden nævneværdig udvikling. Forandring er mange ting; forandring er altid svært, nogle gange smertefuldt, og så er der nogle gange, hvor forandring bare er nødvendigt. Hvis coronanedlukninger har lært os én ting, så er det, at hvis vi vil, så kan vi virkelig ændre vores vaner og perspektiver drastisk og på kort tid, selvom det er hårdt. Anderledes langsomt går udviklingen af vores repræsentation af og historiefortælling om kvinder og minoriteter på vores allesammens skattefinansierede kulturinstitutioner. Bevares, der sker mange ting for tiden; et museum skifter navn, love vedtages, nye kulturtilbud produceres, og vores vokabularium udvides med nye termer, som viser, at vores bevidsthed og erkendelse rykker en hel del for tiden. Men glem ikke, at tilbage i 1908 fik kvinder samme adgang til kunstakademiet, som mænd havde, i 1971 spurgte Linda Nochlin, hvorfor der ikke fandtes nogle store kvindelige kunstnere, op igennem 80'erne og 90'erne har der været nogle virkelig interessante ændringer i opfattelsen af både kvinder og kunst, og alligevel sagde daværende kulturminister Brian Mikkelsen i 2005 som argument imod kvindekvoter på kunstmuseer at *“det vil blive en del af vores historie, at der kom ligestilling også på dette område. Ikke fordi staten befalede sine museer at købe kvinde-kunst. Men fordi kvindelige kunstnere viste sig at være fuldt ud på højde med de mandlige, da de fik samme udviklingsmuligheder.”* Tja, 100 års adgang til Kunstakademiet og en kvinderegtighedsbevægelse havde på dette tidspunkt ikke haft den helt store effekt på ligestilling i kunsten, så måske havde Brian Mikkelsen ikke helt ret i den antagelse. Ellers tak for tiltroen.

OO VI ER ALLESAMMEN BEGYNDT AT TALE OG HANDLE SOM OM, DIVERSITET FAKTISK ER KVALITET, OG VI SNAKKER IKKE KUN OM KVINDelige KUNSTNERE, VI SNAKKER OM ALLE KØN UNDER SOLEN, VI SNAKKER SEKSUALITET OG IDENTITET PÅ EN MÅDE, SOM VI IKKE GJORDE FØR. OO

I løbet af 00'erne blev der skrevet mangt og meget om køn, kunst og kvalitet, og særligt køn og kvalitet blev næsten stillet op som hinandens modsætninger. *“Vi køber ikke ind efter statistik. Det er den kunstneriske kvalitet, der afgør det”* sagde Christian Gether i Information i 2014 (underforstået: hvis kvinder bare var dygtigere, så ville vi også udstille dem...eller hvad?). Så, i 2016, da jeg var inde at se Charlottenborgs Forårsudstilling, begyndte jeg at tælle. Jeg talte antallet af kunstnere, der var udstillet, jeg talte, hvor mange af dem, der var henholdsvis kvinder og mænd, og så talte jeg det samme fra alle de foregående udstillinger, der lå tilgængelige på Charlottenborgs hjemmeside. Nu er jeg klassisk sproglig student, og tal har aldrig været min stærke side, men jeg mener bestemt, jeg så, at der på Char-



00 I LØBET AF 00'ERNE
BLEV DER SKREVET
MANGT OG MEGET OM
KØN, KUNST OG
KVALITET, OG SÆRLIGT
KØN OG KVALITET BLEV
NÆSTEN STILLET OP
SOM HINANDENS
MODSÆTNINGER. 00

lottenborgs Forårsudstilling - altså den udstilling der præsenterer det bedste af det nyeste - altid bliver udstillet lige mange mænd og kvinder, uden undtagelse, i hvert fald i det 21. århundrede. Det var jo ret interessant, taget den offentlige diskussion i betragtning: Skal vi vælge, hvad vi udstiller baseret på køn eller på kvalitet? På Charlottenborg lykkes det tilsyneladende at gøre begge dele! Det lavede jeg en analyse ud af og præsenterede til en eksamen i faget Udstillingsanalyse på Københavns Universitet i sommeren 2016. Jeg fik ikke en vildt god karakter, for jeg havde åbenbart misforstået opgaven, men både underviser og censor var helt oppe og ringe, de sagde, jeg sad på et guldæg, og at den analyse skulle jeg gå videre med. Så derfor skrev jeg speciale om det.

Hvorfor fortæller jeg dig denne historie? Det gør jeg, fordi siden jeg afleverede speciale om repræsentation af kvinder på danske kunstmuseer i sommeren 2019, så er der faktisk sket rigtig meget i det danske museums- og kulturlandskab - og det på trods af pandemien. Vi er allesammen begyndt at tale og handle som

OO VI ER BLEVET BEDRE TIL AT SE
INDAD OG ERKENDE VORES EGNE
BLINDE VINKLER, OG SÅDAN HAR VI
KUNNET IDENTIFICERE ALLE DE
BARRIERER, DER HAR VÆRET (OG FOR
SÅ VIDT STADIG ER) FOR EN MERE
FAIR OG LIGE VERDEN. OO

om, diversitet faktisk *er* kvalitet, og vi snakker ikke kun om kvindelige kunstnere, vi snakker om alle køn under solen, vi snakker seksualitet og identitet på en måde, som vi ikke gjorde før. Tallene fra mit speciale er allerede forældet, fordi museerne faktisk nu gør en hel masse for også at fortælle historier om alle os andre, og fordi den binære kønsopfattelse er passé. Så langt så godt. (I øvrigt kan jeg lige indskyde, at en af grundene til, at der blev plads til flere slags mennesker i kunsthistorien er, at idéen om 'greatness', og det mytiske kunstnergeni ikke rigtig findes længere, men lad nu det ligge.) Hvordan kan det være, at der er sket en så imponerende og opsigtsvækkende forandring på så kort tid, når det tog kulturbranchen over 100 år bare at udstille lige så meget kunst lavet af kvinder som af mænd? Jeg ved det jo ikke, men jeg tror, det er fordi vi er blevet bedre til at have svære samtaler. Vi er blevet bedre til at se indad og erkende vores egne blinde vinkler, og sådan har vi kunnet identificere alle de barrierer, der har været (og for så vidt stadig er) for en mere fair og lige verden. For at nævne et par stykker, så fandt jeg i mit speciale frem til, at ting som stærkt indgroede vaner, et ældgammelt billede af det mytiske kunstnergeni og hans muse, en uvilje til at skrive om kvindelige kunstnere, så de blev glemt af historien samt et økosystem, der også tæller private gallerier og medierne, alle har været barrierer for repræsentation af kunstnere, som er kvinder.

Vi er blevet bedre til at eksperimentere og få nye idéer til kuratering, indkøb, kulturformidling og brugerinddragelse. Måske er det ikke alle idéer, der er lige gode, måske lyder nogle ord lidt fjollet, måske er kønskvoter en lidt træls måde at komme frem i verden, men ikke desto mindre kan vi se, at det virker. Det virker, når vi lytter til hinanden og tør prøve noget nyt, tør eksperimentere og tør fejle. Når vi ser os selv i øjnene, og når vi gør ting på nye måder. Er det let? Nej, det er mega svært. Vi ved jo ikke, hvordan vores påfund bliver taget imod, og et museum, teater, koncertsted osv. mister jo magt ved at lægge mere vægt på publikums interesser og invitere "de andre" med helt ind i maskinrummet. For hvis man ikke er kunst- og kultureksperten, hvem er man så? Hvis James Bond kan spilles af en sort skuespiller, er han så overhovedet James Bond? Behøver der virkelig hedde en 'forperson'? Hvis jeg skal gøre plads til alle, er der så overhovedet plads til mig? Bare rolig, kære læser, diversitet er ikke noget, man skal 'gøre', diversitet og mangfoldighed er et grundvilkår. Verden er fuld af mennesker, der ikke ligner hinanden, og derfor skal vores kultur- og kunstinstitutioner afspejle lige præcis det. Det er da klart. Fordi det er en anden måde at tænke på, og fordi det medfører store forandringer i vores måder at snakke og arbejde på, så er det lidt svært og følsomt, fordi al forandring er svær, men jeg synes, at når vi kigger på, hvad der sker, når vi faktisk tør gå nye veje, så ser det slet ikke så uhyggeligt ud. Så ser det faktisk rigtig smukt ud. Det er ikke et spørgsmål om at vælge mellem diversitet eller kvalitet, for diversitet er kvalitet. Vi skal bare lige lære det. ■

00 DIVERSITET ER IKKE NOGET, MAN SKAL 'GØRE', DIVERSITET OG MANGFOLDIGHED ER ET GRUNDVILKÅR. 00

Astrid Aspegren har læst informationsvidenskab og kulturformidling, museologi og visuel kultur på Københavns Universitet. Hun skrev speciale om repræsentation af kvindelige kunstnere i 2019. Siden 2015 har hun arbejdet med forskellige former for kulturformidling på Distortion, Skagens Museum, SMK og Center for Kunst og Interkultur, hvor hun bl.a. er redaktør for nærværende magasin.

FROM STRASBOURG WITH LOVE

VI SKAL FREMMIE MINORITETERS KULTURELLE RETTIGHEDER I HELE EUROPA



Meyeti Payet

I denne klummeserie inviterer vi udenlandske kulturaktører til at reflektere over vores emner. Her er det Meyeti Payet, opvokset på Reunion Island og bosiddende i Strasbourg, der skriver om EU's arbejde med at fremme minoriteters kulturelle rettigheder. Diversitet er nemlig ikke kun et spørgsmål om god praksis, men om menneskerettigheder og et sundt demokrati.



Kære venner

Før jeg går ind til kernen af hvad det vil sige at fremme minoriteters kulturelle rettigheder i Europa, vil jeg invitere jer til at gå ombord på en tur med mig til den fjerntliggende ø, hvor jeg er vokset op.

For at opleve den kulturelle rigdom på Reunion Island, en fransk vulkanø i Det Indiske Ocean, ville du have været nødt til at spænde sikkerhedsselen for en 11-timers flyvetur fra Paris til Saint-Denis de la Réunion. Der ville du have efterladt din bagage på dit hotel med udsigt over de blå nuancer i Det Indiske Ocean, de hvide fine sandstrande og i baggrunden den dybgrønne tropiske skov, der dækker de svimlende skråninger af vores bjerge. Og når du endelig nipper til det sukkersøde vand fra en kokosnød og lader øjnene hvile over solnedgangen, ville du i baggrunden kunne høre Muezzinens kald til aftenbønnen, alt imens kirkeklokker ringer for katolikkerne for at fejre vesper og svage lyde af traditionelle trommer, der spiller i de kinesiske eller tamilske templer. Paradis.

Ja, paradis og et multikulturelt paradis, hvor forskellige kulturer lever sammen, kender hinandens tro, og hvor synkretisme aldrig er længere væk. Det er resultatet af, at forskellige kulturgrupper blev sendt til Réunion Island for at arbejde i sukkerrørsmarkerne under det franske kolonialistiske styre fra 1642. I dag hvor vi hører under Frankrig, bliver vores livsstil fremhævet som en model for samvær og tolerance. Men som du måske kan gætte fra den idylliske introduktion, ulmer der en storm i horisonten. Stormen bærer navnet "universalisme". Meget forenklet sagt kan den franske opfattelse af, hvad en nation er, kun kapere ét folk. Mangfoldighed, især af grupper, der bor i periferien, overses meget let og forbliver ukendte selv for dem selv. Lærte jeg, da jeg gik i skole, om min øs historie? Nej, den nationale læseplan giver os kun mulighed for at lære historien om store mænd og blodige krige på det europæiske kontinent ... 10.000 km væk. Museerne på øen gør deres bedste for at kuratere udstillinger med fokus på lokale personligheder, legender og kolonihistorie. Imidlertid forbliver det meste af vores viden, kultur, sprog og historie i hænderne på de få, der går på det regionale kunstsenter (Conservatoire à Rayonnement Régional de la Réunion) eller universitetet. Omend deres arbejde er vigtigt og nødvendigt, er der stadig en følelse af, at "almindelige mennesker" kun har meget lidt indflydelse på, hvordan deres kultur og kulturarv udstilles og bevares. Udfordringen for kulturinstitutionerne på La Réunion er at bygge bro mellem dem selv og deres publikum, dvs. at inddrage udstillingens emne som led i processen med at fremme deres egen kultur.

UU UDFORDRINGEN FOR
KULTURINSTITUTIONERNE PÅ LA
RÉUNION ER AT BYGGE BRO MELLEM
DEM SELV OG DERES PUBLIKUM, DVS.
AT INDDRAGE UDSTILLINGENS EMNE
SOM LED I PROCESSEN MED AT
FREMME DERES EGEN KULTUR. UU

00 JEG KAN KUN OPFORDRE TIL,
AT KULTURINSTITUTIONERNE
OGSÅ TAGER SIG TID TIL AT
REFLEKTERE OVER HVORDAN
MINORITETER, OG SÆRLIGT
MINORITETSKVINDER OG -UNGE,
ER REPRÆSENTERET OG
STØTTET I KULTURLIVET I DERES
ORGANISATIONER OG LANDE. 00



Derfor blev jeg glad, da jeg kom til at læse mere indgående om beskyttelsen af kulturelle rettigheder og kulturarv i International Lovgivning. FNs Verdenserklæring om Menneskerettighederne fastslår alles ret til at få adgang til, deltage i og nyde godt af kultur, kulturarv og en menneskecentreret tilgang til beskyttelse og fremme af disse rettigheder¹. På det europæiske kontinent er Europarådet den organisation, der fokuserer på at fremme menneskerettighederne gennem retsstatsprincippet og demokratiet. Inden for dette system har 39 stater ratificeret rammekonventionen om beskyttelse af nationale mindretal, en traktat, der stadfæster et sæt kulturelle, socioøkonomiske og politiske rettigheder for anerkendte nationale mindretal. Jeg var dog lidt mindre begejstret for at høre, at Frankrig ikke har ratificeret rammekonventionen, især bestemmelserne i dens artikel 5 taget i betragtning. Det hedder, at parterne "forpligter sig til at fremme de betingelser, der er nødvendige for, at personer, der tilhører nationale mindretal, kan bevare og udvikle deres kultur og bevare de væsentlige elementer i deres identitet, nemlig deres religion, sprog, traditioner og kulturarv."²

Hvis du kommer fra en marginaliseret gruppe, er det så meget desto vigtigere at have indflydelse på, hvordan din kultur bliver repræsenteret, udstillet og mainstreamet, da der ofte er behov for at udfordre -negative- stereotyper. Som sådan opfordrer denne traktat myndighederne, herunder kulturinstitutioner, til at støtte minoritetskulturorganisationer, museer, festivaler, kulturelle begivenheder, publikationer og medier til at involvere dem i samtalen og gennem hele processen, når der skal træffes beslutninger. For eksempel skal udstillinger med minoritetsartefakter, der har at gøre med kulturelle traditioner og historie, sikre inddragelse af de berørte grupper gennem hele processen. Det kan enten opnås gennem økonomisk støtte til kulturorganisationer, der ønsker at skabe den form for udstillinger og at give dem deres egne museer og inddrage dem i eventplanlægning, så de har mulighed for at have kontrol over fortællingen ved at bruge deres egne ord - og sprog. Støtte til og bevarelse af minoriteters kulturarv handler om at bygge bro over kløften mellem marginaliserede grupper og "flertallet" og at fremme viden og interkulturel dialog med et langsigtet mål, nemlig at sikre at mindretal ikke længere betragtes som "andenrangsborgere".

OO HVIS DU KOMMER FRA EN MARGINALISERET GRUPPE, ER DET SÅ MEGET DESTO VIGTIGERE AT HAVE INDFLYDELSE PÅ, HVORDAN DIN KULTUR BLIVER REPRÆSENTERET, UDSLILLET OG MAINSTREAMET, DA DER OFTE ER BEHOV FOR AT UDFORDRE -NEGATIVE- STEREOTYPER. OO

1. Universal Declaration of Human rights, Article 27,
<https://en.unesco.org/human-rights/cultural-life>.

2. Article 5, Framework Convention for the Protection of National Minorities, Council of Europe, 1994,
<https://rm.coe.int/16800c10cf>

Det Rådgivende Udvalgs arbejde, som overvåger gennemførelsen af rammekonventionen om beskyttelse af nationale mindretal, har siden 1998 været at dokumentere og forbedre støtten til nationale mindretals kulturelle rettigheder i Europa ved at formulere bindende henstillinger til medlemslandene. I overensstemmelse med tiden har den også lagt særlig vægt på kvinders og unges rettigheder inden for minoritetsgrupper og sikret, at de mest sårbare grupper også har mulighed for at komme til orde. For at gøre dette er høringer fra kulturelle organisationer, der arbejder for og med eller oprettet af minoritetsrepræsentanter, kernen i det Rådgivende Udvalgs mandat, der hvert femte år mødes med personer, der tilhører nationale mindretal under deres monitoreringsbesøg. Jeg kan kun opfordre til, at kulturinstitutionerne også tager sig tid til at reflektere over hvordan minoriteter, og særligt minoritetskvinder og -unge, er repræsenteret og støttet i kulturlivet i deres organisationer og lande. I den forbindelse er det første skridt at deltage i monitoreringsprocessen i det Rådgivende Udvalg ved at indsende rapporter om aktivitet og repræsentation af minoriteter – Danmarks 6. monitoreringsbesøg er i øvrigt lige rundt om hjørnet.

Repræsentation er vigtig, fordi det har afgørende betydning for narrativer og adgang til et komplet sæt af rettigheder, der fremmer mere åbne, multikulturelle samfund og blomstrende demokratier. Som en ung kvinde fra Réunion-øen i et land, hvor kulturelle rettigheder for regionerne i den yderste periferi, og minoriteter som helhed, er en konstant kamp, betyder det at være repræsenteret på museer at kunne være en del af debatten og allerede have en plads i samfundet.

With Love From Strasbourg,

Meyeti Payet

De synspunkter, der kommer til udtryk i denne artikel, er udelukkende mine egne som enkeltperson, og de involverer eller repræsenterer ikke Europarådet, Det Rådgivende Udvalg for Rammekonventionen til Beskyttelse af Nationale Mindretal eller nogen af dets tilknyttede selskaber eller ansatte.

00 PÅ DET EUROPÆISKE KONTINENT
ER EUROPARÅDET DEN
ORGANISATION, DER FOKUSERER PÅ
AT FREMME MENNESKERETTIGHEDERNE
GJENNEM RETSSTATSPRINCIPPET OG
DEMOKRATIET. 00



Læs mere om
Monitoringsbesøg
i Danmark



Læs mere om
NGO'ers rolle i EU



Læs: The
Framework
Convention

Meyeti Payet er fra øen La Réunion, som hører under Frankrig. Hun flyttede til det franske fastland for at tage sin kandidatgrad i Europæiske og Internationale Anliggender ved Sciences Po Rennes. Efter eksamen i 2020 blev hun ansat i Europarådet, der arbejder på at fremme minoriteters rettigheder. Hendes interesse for minoritetsrettigheder og menneskerettigheder har ført til, at hun har haft forskellige stillinger i Canada, Italien og Frankrig.

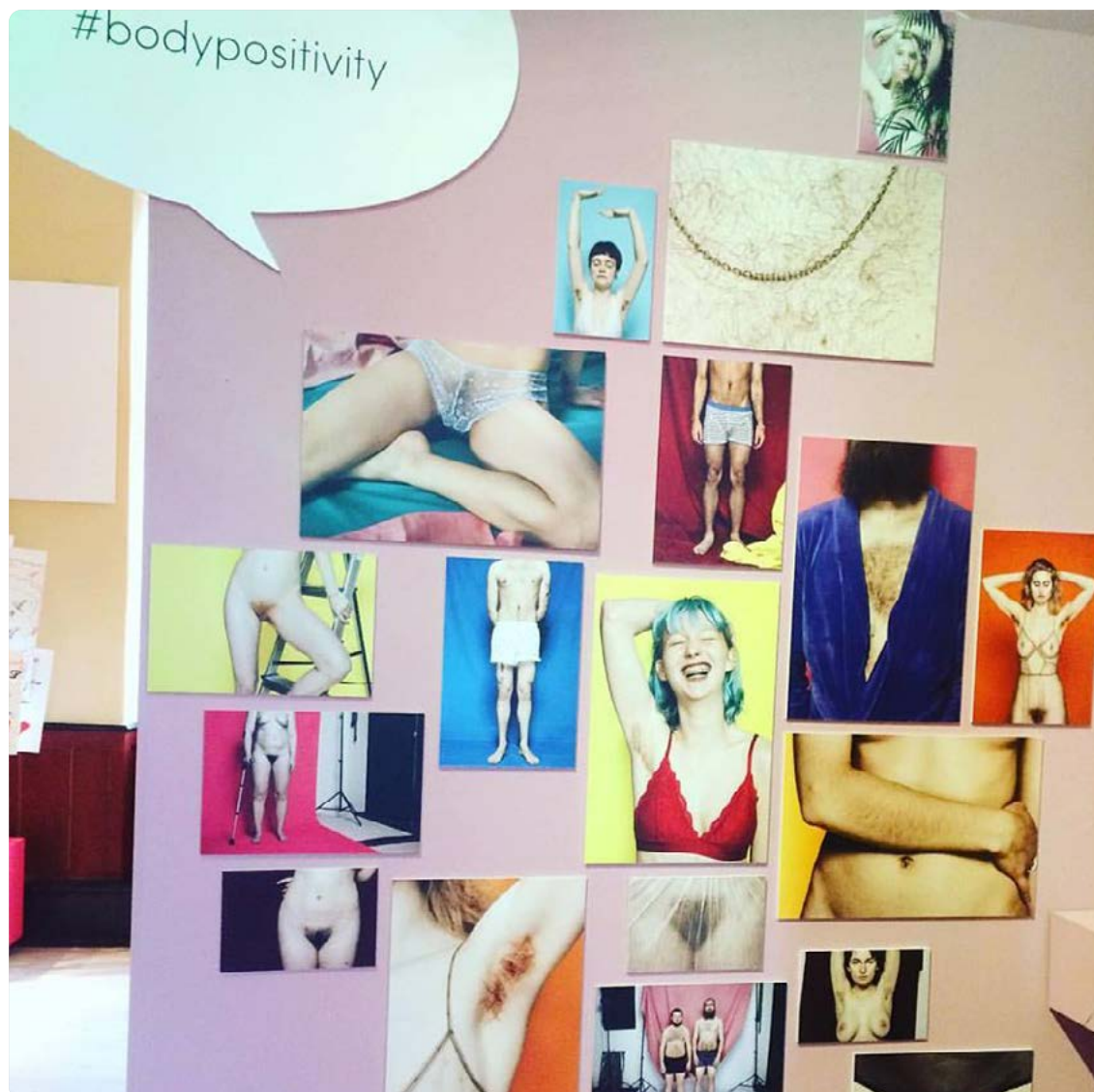
MØD DIREKTØREN

JULIE ROKKJÆR BIRCH: MUSEET KAN IKKE VÆRE ET MONUMENT



Julie Rokkjær Birch
Direktør
MUSEET FOR KØN

Mød direktøren på Museet for KØN, Julie Rokkjær Birch, som har styret slaget omkring museets navneskifte. Hvad ligger der bag beslutningen om at skifte navn, og hvordan tackler man som direktør at håndtere den interne organisationsforandring, samtidig med, at man er til stede i den offentlige kønsdebat? Og hvordan skaber man en platform hvor ældre og yngre generationer kan møde hinanden i en respektfuld dialog om emner, der er så følsomme som køn, identitet og rettigheder?



KØN: Disko dusken

Astrid: Museet for KØN plejede at hedde Kvindemuseet, så selvom det er et gammelt og traditionsrigt museum, kan det også virke lidt som et nyt museum. Kan du ikke fortælle lidt om, hvad det er for et sted?

Julie: Der er sådan set ikke sket den store forandring her på museet, bare fordi vi har skiftet navn. Man kan sige, at museet er blevet større, og det er det siden 2016, hvor vi fik et udvidet ansvarsområde. Vi gik fra at have ansvar for kvinders liv og historie til at have ansvar for det bredere kønsforskningsfelt. Fordi vi nu hedder KØN og beskæftiger os med det brede kønshistoriske område, så betyder det ikke, at kvindehistorien er trådt i baggrunden. Tværtimod, kvinder er et køn, og kvindemuseet og kvindehistorien bor stadig her på museet på Domkirkepladsen i Aarhus. Det er grundlaget for det hele, og det er kvindebevægelsens fortjeneste, at vi overhovedet kan tale om køn på den måde, som vi gør i dag. Jeg er fuld af beundring over for de iværksætterkvinder, der med stor grad af aktivisme bankede det her museum op fra bunden. Der var en vilje og en insisteren på at fortælle kulturhistorien om kvinder, der ellers ikke var så synlige på museerne eller i historiebøgerne. Det har været et arbejde, som har dannet præcedens på andre museer i forhold til at huske kvinder i formidlingen af vores fælles historie. På den måde har museet her været modelmuseum og en inspiration og været dem, der har gået forrest. Den progressivitet holder vi fast i, og den aktivisme prøver jeg at dyrke i endnu højere grad den dag i dag. Jeg vil drive et museum, der hele tiden har et systemkritisk fokus og som kigger på de usynligheder eller gamle mønstre, som stadigvæk er på museerne, i historiebøgerne, i formidling af køn i medierne osv.

OO JEG PLEJER AT SIGE, AT ET MUSEUM ER IKKE ET MONUMENT, OG DERFOR SKULLE VI IKKE STÅ SOM EN MINDESTEN FOR KVINDEBEVÆGELSEN, MEN SÆTTE HISTORIEN OM DEN I SPIL. OO

Astrid: Hvad er det i vores tid, som gør det relevant at lave et navneskifte og et udvidet fokus?

Julie: Det udvidede ansvarsområde er sket som en helt naturlig konsekvens af, at fagfeltet har udvidet sig. Engang hed det på universitetet kvindestudier, i dag hedder det kønsstudier. Man favner bredere, man ser, at tingene hænger sammen, man ser, at vi er nødt til at tale om kønsroller, og hvad kønsroller betyder for os allesammen. Vi er nødt til også at tale om maskulinitet og manderoller, queer og andre kønsidentiteter, fordi tingene hænger sammen. Ligestilling er ikke kun en kvindesag - køn skaber forventninger og begrænsninger for os alle. Museer er heller ikke stillestående størrelser. Jeg plejer at sige, at et museum er ikke et monument, og derfor skulle vi ikke stå som en mindesten for kvindebevægelsen, men sætte historien om den i spil. Det her museum skal blive ved med at være relevant og blive ved med at tage diskussioner

op med et historisk perspektiv. Relevansen står i fuld flor i de her år, hvor vi har #MeToo og ungdomsbevægelser, der går i front med en kæmpe stor grad af aktivisme, som jeg i hvert fald ikke kender fra min ungdom tilbage i start 00'erne. Vi lever i en bølgegang lige nu i forhold til køn og ligestilling, hvor der bliver lavet lovgivning, hvor der er en revolution med #MeToo og samtykkeopfattelser, som gør, at der er trukket en streg i sandet. Vores tid minder lidt om 70'ernes ungdoms-og kvindebevægelser, hvor der også blev talt klima, magt og ligestilling. Det er interessant at være en del af, og det er vigtigt, at museet her stadig er dem, der følger med de dagsordner med det faglige og historiske perspektiv i ryggen - og i øvrigt får det dokumenteret til eftertiden.

00 GENERATION Y OG Z ER OPTAGEDE AF DET MENINGSFULDE, DE ER OPTAGET AF IDENTITET, DE ER ENORMT POLITISK ENGAGEREDE, SÅ DE ER OPSØGENDE OMkring EN PLATFORM SOM DENNE HER. 00

Astrid: Hvis vi taler om jeres publikum og jeres offentlighed, hvem er de så? Hvem taler I til? Hvem var jeres publikum, og hvem er nu jeres publikum?

Julie: Vi anskuer os selv som en platform. Vi arbejder on-location her i bygningen, og vi arbejder off-location ude i byen, når vi laver pop-up udstillinger og bevæger os ud i byrum her i landet. Derudover arbejder vi også online. Vi har således tre snitflader, hvor vi formidler kønnenes kulturhistorie. Hvis vi taler in-house publikum, kan vi se, at vi har haft et markant stigende yngre publikum. Efter det bredere fokusområde er trådt til, er 63% af vores publikum nu mellem 14 og 29 år, og det er altså eksklusiv skoleklasser. Jeg tror nok, gennemsnittet på de danske museer er 17% i den aldersgruppe. Derudover så ved vi, at 73% af vores gæster kommer, fordi de er videbegærlige. Det er en helt særlig niche, som vi kommer til at dyrke rigtig meget. Det er også mere kønsdiverst efterhånden. Vi har mange flere mænd blandt publikum og nærmere os gennemsnittet på danske museer, når det handler om kønsrepræsentation. Når vi bevæger os ud i byrummet kan vi nå alle dem, der ikke normalt kommer på et museum, og det er også vigtigt, for man skal huske, at bare ordet 'museum' kan være en barriere, fordi man måske føler, man skal være særligt klædt på eller indviet, og når det så handler om ligestilling, så kan det være en endnu større barriere. Det at gå ud og tage temperaturen på kønsdebatten gør, at vi får nogle input fra og interagerer med et publikum, som vi slet ikke ville have oplevet in-house. Det tredje ben er online-området. Vi ved allesammen godt, at Facebook ikke er folkedybet - det er Facebook - men der er stadig nogle interessante dialoger, og vi er på de fleste sociale medier, har vores egen blog og deltager i den øvrige offentlige mediedebat. Det er vigtigt for os at differentiere mellem de forskellige interaktioner og hele tiden være nysgerrig på, hvad der sker i hver fraktion.

GIRLS
JUST WANNA HAVE
FUN
FUNDAMENTAL
RIGHTS

00 DET ER KVINDEBEVÆGELSENS FORTJENESTE, AT VI OVERHOVEDET KAN TALE OM KØN OG OM MASKULINITET PÅ DEN MÅDE, SOM VI GØR I DAG. 00

LOVE
not h
MAK
AME
GR

Vi taler bredt og vi taler til alle, og vi er et museum, der gerne vil bygge bro. Vi vil være et mødested for dialogen om køn, og vi kan kvalificere debatten med historiske perspektiver. Vi er ret heldige, at vi har sådan en platform i Danmark. Det er et sjældent syn på verdensplan. Det finder jeg personligt meget mening i at arbejde for. Spørgsmål om køn og identitet ligger folk på sinde, det fylder, og det er svært. Derfor søger man viden, man søger et holdepunkt, man søger et fundament for at kunne tale om de her ting. Det er noget, især de yngre generationer er optagede af, og det tror jeg, vil fortsætte. Generation Y og Z er optagede af det meningsfulde, de er optaget af identitet, menneskerettigheder, de er enormt politisk engagerede, så de er opsøgende omkring en platform som denne her. Det er også derfor, vi rent strategisk opererer med museet som en 'social hub'. Vi vil gerne være et sted, hvor man føler, at man kan komme og hænge ud, at der er en tryk base og en tyngde i forhold til at kunne tage diskussionerne og være nysgerrige og afsøgende med hinanden. Nysgerrighed er et vigtigt ord, når det handler om køn. At være nysgerrig på hinanden og være nysgerrig på, at vi kan have forskellige holdninger. Det er også vigtigt for os at sige, at vi behøver ikke være enige, det er dialogen, der er det vigtige.

Astrid: Kan I se en forskel i publikumssammensætningen efter navneskiftet?

Julie: Det er helt klart, at den synlighed, museet fik under navneskiftet, har givet et boost, men vi kunne se tendensen med unge længe før. Det er kommet med, at vi har skiftet ansvarsområde i 2016, og at vi har ændret vores tone of voice, altså vores markedsføring og offentlige stemme. Vores tilstedeværelse på sociale medier har desuden været skarp i flere år. Det er dog klart, at navneskiftet gjorde, at vi kom på kortet, og vores kendskabsrate i fx København er blevet meget høj i forhold til tidligere. Vi kan se, at trods corona, så ser det rigtig pænt ud med besøgstallene. Vi havde publikumsrekord både i efteråret inden vi lukkede ned i december, og her i marts. Man skal dog huske at sige, at opbakningen til et museum er andet end publikumstal. Det kan også være den opbakning og det ambassadørskab, der kan være blandt ikke-gæster rundt omkring. Vi får mange henvendelser og forespørgsler om samarbejder og folk, der gerne vil blive klogere. Vi kan slet ikke imødekomme alt det, vi får ind, og det siger noget om vores relevans og den goodwill der er omkring det her sted, så jeg er enormt tilfreds og glad for beslutningen om navneskiftet som konsekvens af udvidelsen af forskningsfeltet. Det var et vigtigt signal.

OO NYSGERRIGHED ER ET VIGTIGT ORD, NÅR DET HANDLER OM KØN. AT VÆRE NYSGERRIG PÅ HINANDEN OG VÆRE NYSGERRIG PÅ, AT VI KAN HAVE FORSKELLIGE HOLDNINGER. DET ER OGSÅ VIGTIGT FOR OS AT SIGE, AT VI BEHØVER IKKE VÆRE ENIGE, DET ER DIALOGEN, DER ER DET VIGTIGE. OO

Astrid: Der har været meget opmærksomhed på Facebook, også nogle kritiske røster, men som du selv siger, så er Facebook ikke nødvendigvis det samme som folkemassen. Hvordan oplever I, at jeres publikum egentlig har taget imod den forandring?

Julie: De allerfleste har taget rigtig godt imod det. Der har været noget kritik, og jeg må sige det rent ud: Det har også været en generations-ting, og det kan jeg godt forstå. Den lidt ældre generation af kvinder, som var med i 70'ernes kvindebevægelse, har helt sikkert haft svært ved det, og det kan jeg virkelig godt forstå. Jeg har haft masser af samtaler med forskellige brugergrupper her på museet, og jeg forstår og anerkender de følelser, der er dukket op undervejs. Det smukke er, at mange af kritikerne stadigvæk kommer. Vi havde en nytårskur med vores KLUB-medlemmer, og der var et par stykker med, som virkelig opponerede under navneskiftet, men de kom til nytårskuren, og sagde, at de stadigvæk var uenige. Det var fedt, for så fik vi en snak om det. Der er så meget respekt og forståelse. Samtidig med at de er uenige og synes, det er ærgerligt, så kan de godt forstå bevæggrundene og synes jo, vi gør det godt. Det allervigtigste er, at vi holder fast i samtalen og respekten for hinanden og holder fast i mødet. Det er det, museer kan, og jeg tror museer bliver meget vigtige i fremtiden i denne her verden. Vi har brug for de her rum, de her fælles hjem, det her fælles erkendelsesmateriale, som museer er.

OO DEN LIDT ÆLDRE GENERATION AF KVINDER, SOM VAR MED I 70'ERNES KVINDEBEVÆGELSE, HAR HELT SIKKERT HAFT SVÆRT VED DET, OG DET KAN JEG VIRKELIG GODT FORSTÅ. OO

Astrid: Hvorfor tror du, der er den uenighed fra den generation? Er det fordi de føler, at der er noget, der bliver taget fra dem? Hvad er det der ligger i det, som kan gøre ondt?

Julie: Man skal huske på, at de kampe som blev kæmpet i 70'erne, det var store kampe om fri abort, barselsorlov, ligeløn, retten til at hedde sit eget navn, når man blev gift. Det var nogle meget grundlæggende ting. Der har også været en generationskløft i forhold til #MeToo, fordi kampen omkring #MeToo er en anderledes kamp. Det betyder ikke, den ikke er vigtig, men hvis man begynder at sammenligne med tidligere kampe, så ser den måske ikke så vigtig ud. Man skal huske i de yngre generationer, at vi havde ikke kunnet begynde på en MeToo-diskussion, hvis ikke vi stod på skuldrene af tidligere generationers kampe. Museet og navnet har stået som et symbol på en kvindebevægelse, men jeg har holdt fast i min overbevisning om, at et museum ikke kan være et monument. Vi skal være en levende størrelse - en aktør i samfundet. Og så skal der bare helt grundlæggende være overensstemmelse mellem navn og ansvarsområde. Det betyder jo ikke, at vi ikke fortæller kvindehistorien og kvinders sejre. Det kan jeg love dig for, vi gør.

TEGN DIT KØN

Tegn eller beskriv dit køn. Vær Kreativ! Hæng din tegning op i loftet
Draw or describe your gender. Be creative. Hang in the ceiling when done

DENMARK IS AWESOME!
This sort of discussing
exhibit would never
(never?) be shown
in the USA!

Kig på plakaten og lad dig inspirere.
Færdiggør kønstegnet så det passer
til dig

Look at the poster and be inspired.
Complete the gender symbol to suit you



En anden ting der har været svært i det generationelle, det er forståelsen af ord. De yngre generationer taler fuldstændig frit om kønsidentitet og kønsroller, og de har et sprog for det som en naturlighed, og de er ikke bange for det. De taler med en helt anden implicit forståelse af, hvad køn er for noget - at det berører alle. Det jeg oplevede hos ældre generationer var, at når de tænker på ordet 'køn' så tænker de ikke på 'kvinde'. Det var en overraskelse, for når jeg siger 'køn' så tænker jeg helt automatisk især 'kvinde' og 'ligestilling', men det som mange i den ældre generation hører er kun 'LGBTQ+' og identitetspolitik. Det var en øjenåbner for mig. Derfor blev modstanden, at de troede, at det nu blev til et LGBTQ+ museum eller til et minoritetsmuseum. Men nej: vi er ikke et minoritetsmuseum, vores opgave er tværtimod at have det brede blik på, hvad køn betyder for os allesammen og at formidle kvinders sejre, men også, at maskuliniteten også ligger under for nogle fastlåste kønsroller, og at alle de her ting ofte påvirker hinanden uhensigtsmæssigt, når det handler om lige muligheder.

Astrid: I en artikel i Berlingske skriver du, at 'i 2015 blev Kvindemuseet kvalitetsvurderet. Her fandt Slots- og kulturstyrelsen, at museets formålsbeskrivelse var ude af trit med museets vision'. Kan du tage os med tilbage til 2015 - hvad skete der da?

Julie: I 2015 sad der en anden ledelse på museet. Jeg var ansat, så jeg var med i processen. Der var kvalitetsvurdering, og det var helt tydeligt, at der var brug for det bredere perspektiv på køn, fordi forskningsfeltet havde udviklet sig, og der er nogle ting, der er blevet mere synlige. Museets vision om at anskueliggøre hvad køn betyder i samfundet harmonerede lidt ringe med et ord, som kun havde 'kvinde' i sig og et ansvarsområde som også kun beskrev kvindekønnet. I virkeligheden var det det store skifte for museet, at ansvarsområder blev ændret fra kvindehistorie til kønshistorie, og det skete altså allerede under den daværende ledelse i 2016. Det er hele museets grundlov, der blev lavet om, men det var først da vi under min ledelse gerne ville have navnet til at passe med det, at hele diskussionen kom. Det siger nok i virkeligheden mest om, at navne tit er noget, der vækker følelser. I virkeligheden skal man være taknemmelig, for det betyder, at der er nogen, der har en relation til stedet, og at museet betyder en hel masse for folk.

Astrid: Hvordan har processen været indadtil?

Julie: Der er sket en intern organisering simultant med de forandringer, museet har undergået udadtil. Museet efterstræber at tage form

00 MAN SKAL HUSKE PÅ, AT DE KAMPE
SOM BLEV KÆMPET I 70'ERNE, DET VAR
STORE KAMPE OM FRI ABORT,
BARSELSORLOV, LIGELØN, RETTEN TIL
AT HEDDE SIT EGET NAVN, NÅR MAN
BLEV GIFT. DET VAR NOGLE MEGET
GRUNDLÆGGENDE TING. 00

som en organisme. Vi opererer mere smidigt, fordi der er en meget flad struktur, som er dybt inspireret af museets begyndelse, hvor det var en kollektiv måde, museet opererede på. Vi kører en enormt høj grad af selvstyring, en stor grad af teamsamarbejde. Min rolle er at sætte retningen og være museets stemme. Jeg kan kun beskrive det her hus som et varmt, omsorgsfuldt (og travlt!) sted med stor grad af sammenhold og vilje. Alle der er ansat her tager ansvar og har en meget stor vilje til at styrke viljen til ligestilling og gøre noget med mening. Det er det, der driver os.

Astrid: Så der har slet ikke været noget konflikt eller kontrovers omkring den forandring inde i organisationen? Har der været total enighed?

Julie: Nej slet ikke! Det ville også være skidt. For at være helt ærlig, så har jeg da heller ikke bare været helt skråsikker og cool. Jeg har også ladet mig selv tvivle. Vi har haft mange diskussioner her i huset, og det skal man. Vi har haft rigtig mange gode snakke, og der har været nogle, der var totalt med, nogle der var tvivlende, nogle der var bekymrede, og så var der en enkelt der var stik imod. Det var vigtigt for mig, at alt har været åbent. Alt har været noget, vi har talt om. Da vi begyndte at nærme os afslutningen, så var vi netop landet, fordi vi har haft en lang proces. Det er det, der er godt ved dialog, uenighed og friktion. Man får vendt hver eneste sten, og man får styrket sin argumentation. Jeg ønsker, at museet generelt kan være en platform for den fine, åbne lytten til hinanden. Det mangler tit i kønsdebatten. Det er svært nogle gange at sige sin mening, fordi den ikke bliver taget godt imod. Kønsdebatten er et hårdt sted at være, skulle jeg hilse og sige, man får nogle tæsk nogle gange, men det er vigtigt, at man får alle holdninger i spil.

OO FOR AT VÆRE HELT ÆRLIG, SÅ HAR JEG HELLER IKKE BARE VÆRET HELT SKRÅSIKKER OG COOL. JEG HAR OGSÅ LADET MIG SELV TVIVLE. OO

Astrid: Hvad kræver det af dig at være leder på sådan en organisation?

Julie: Det kræver en høj grad af nærvær. Jeg føler mig allermest utilstrækkelig, når jeg ikke kan være så meget i huset og se folk i øjnene. Det kræver også, at man ikke er kontrollfreak, at man ikke føler, man skal vide alt eller være med i alle beslutninger. Det kræver, at man stoler på sine medarbejdere, og det kræver, at de stoler på en. De skal kunne have tillid til, at hvis de kommer med noget, som er svært at snakke om, eller en kritik af ledelsen, så bliver det lyttet til. Det er vigtigt for alle ledere ikke at blive magtfuldkomne og tro, at man hele tiden ved bedre, for det gør man ikke. Friktion er for mig rigtig vigtig, og det er fedt, når folk kommer med noget kritik. Det er ikke sikkert, jeg følger det eller er enig, men på en eller anden måde får det mig lige til at vende alle mine egne sten en gang til.

00 DET ALLERVIGTIGSTE ER, AT VI HOLDER
FAST I SAMTALEN OG RESPEKTEN FOR
HINANDEN OG HOLDER FAST I MØDET. DET
ER DET, MUSEER KAN, OG JEG TROR
MUSEER BLIVER MEGET VIGTIGE I FREMTIDEN
I DENNE HER VERDEN. VI HAR BRUG FOR DE
HER RUM, DE HER FÆLLES HJEM, DET HER
FÆLLES ERKENDELSESMATERIALE, SOM
MUSEER ER. 00



Astrid: Hvis du kigger fremad, hvad er så det næste, og hvad er publikumstrategien?

Julie: Publikumstrategien er at fortsætte ambitionen om at være public service og at være et levende hus.

Strategien er fortsat, at vi skal være en del af kønsdebatten i Danmark, og vi skal være en platform for den kønsdebat. In-house vil vi have rigtig meget fokus på service og events. Ordet liv er måske det mest dækkende. Det skal være levende, det skal være et hus, der følger med. Hvis der sker et eller andet i kønsdebatten eller i samfundet, så er vi der, også til at sikre en eventuel indsamling, sådan at vi får dokumenteret den historie der skete i går til morgendagen.

Astrid: Hvad ser du som den største udfordring for at forblive relevant for nye og eksisterende brugergrupper sådan som verden ser ud lige nu?

Julie: Udfordringen er kampen for at følge med som en meget økonomisk sårbar institution. Det er en evig udfordring og bekymring, som er vigtig at formulere kulturpolitisk. Et museum er meget andet end lige det publikumsrettede. Grunden til at vi kan lave det substantielt fede til publikum er, at der er en vidensbank og et materiale, der bliver holdt ved lige. Vi har omkring 30.000 genstande i vores samling, der skal registreres og konserveres, vi har et magasin, vi skal holde styr på, vi skal bedrive forskning og vi er under opsyn. Det er ikke umiddelbart synligt for publikum, men det er en vigtig forankring i diverse udstillinger. Hvis vi ikke dyrkede det nørdede, der gør museer til museer, så ville vi heller ikke kunne have publikumstilbud, der er særegne. Den dybe faglige forankring bliver desværre ofte glemt i hele snakken om tilskud og vigtigheden af institutioner, men måske skal vi til at dyrke det støvede lidt mere. ■

OO KØNSDEBATTEN ER ET HÅRDT STED AT VÆRE, SKULLE JEG HILSE OG SIGE, MAN FÅR NOGLE TÆSK NOGLE GANGE, MEN DET ER VIGTIGT, AT MAN FÅR ALLE HOLDNINGER I SPIL. OO

Julie Rokkjær Birch er uddannet inden for Nordisk sprog og litteratur og kunsthistorie fra Aarhus Universitet. Hun har stor museumserfaring fra ARoS, Skagens Museum, Skovgaard Museet og Kvindemuseet, nu Museet for KØN, hvor hun har været direktør siden 2019.

RESSOURCER & REFERENCER



Argumentationsguiden for ligestilling og mangfoldighed i kulturlivet

Publikation

Oversat til dansk og udgivet af Kunst og Kultur i Balance Danmark, 2022

Den norske organisation Balancekunst har skrevet denne argumentationsguide for ligestilling i kulturlivet. Den er oversat og udgivet på dansk og kan downloades gratis via linket. Guiden giver nogle konkrete modargumenter mod nogle typiske påstande, samtidig med en kort introduktion til gode argumentationsteknikker.



Privilege walk

Øvelse, PDF

Stammer fra Peggy McIntosh's teori om White Privilege

Dette er en øvelse, hvor alle deltagere står på en lige række og facilitatoren læser nogle spørgsmål højt. Øvelsen er inddelt således, at hvis du svarer ja på spørgsmålene, må du gå et skridt frem, hvorimod hvis du svarer nej, skal du gå et skridt tilbage. Således får man en meget visuel og kropslig oplevelse af at have forskellige privilegier i tilværelsen.



The importance of using inclusive language

Ted Talk

Fahad Saeed, Danmark 2019

Fahads TED talk

I denne TED Talk adresserer diversitetskonsulent og aktivist Fahad Saeed (som også har bidraget til denne publikation) myten om, at inkluderende sprog og akronymer skaber flere barrierer, end de nedbryder. Han deler sine egne erfaringer som homoseksuel muslimsk mand født af indvandrerforældre og forklarer, hvordan man ved at redefinere konstruktionerne omkring personlig identitet kan skabe positiv udvikling i marginaliserede samfund.



Art Beyond Sight

Platform

På denne platform findes en række ressourcer, baggrundviden, research og værktøjer til at arbejde med kultur- og kunstformidling med blinde og svagtsende. Der er meget stof til eftertanke og inspiration.



Verbal Description Tour

Værktøj

Dette værktøj kommer fra ovennævnte platform, og den hjælper til hvordan, man kan tale om kunstværker og beskrive dem for mennesker med nedsat syn.





Persona Building Exercise

Værktøj

ACED hjemmesiden, 2022

Denne øvelse er en del af Audience Centred Experience Design (ACED). ACED er et omfattende procesværktøj til publikumsudvikling, og lige præcis denne øvelse går på at styrke medarbejderes evne til at anvende empati til at sætte sig i publikums sted. Den hjælper til at forstå publikum som komplekse individer i stedet for generelle segmenter.



Human centred design in the cultural sector

Blogindlæg på ACED hjemmesiden

ACED hjemmesiden, 2022

I dette blogindlæg fortæller folkene bag ACED, hvordan man kan anvende tanker og idéer fra Human Centred Design til at udvikle kulturtilbud på en mere diversificeret og inkluderende måde. De argumenterer for, at ved at arbejde med design thinking kan man løse problemer med adgang eller mangel på samme.



Integration er, når mennesker mødes

Rapport

CULINN, Cultural Innovation and Citizenship
København 2018

CULINN var et projekt om integration og medborgerskab på museer. Denne rapport, som er en blandt mange, fortæller om erfaringerne med at arbejde med museer som mødesteder for nytilkomne borgere. Projektet, som er et samarbejde mellem bl.a. Nationalmuseet, Arbejdermuseet, Center for Kunst og Interkultur og Det Syriske Kulturinstitut i Danmark, udforsker kulturhistoriske museers potentiale at bidrage til aktivt medborgerskab og integration af nye borgere i det danske samfund.



Personal identity wheel

Værktøj

Det personlige identitetshjul giver en indsigt i forskellige identitetsmarkører, som alle mennesker på den ene eller den anden måde kan karakteriseres ud fra. På denne hjemmeside er beskrevet, hvordan man kan bruge hjulet som samtalestarter og til bedre at forstå begrebet diversitet.



Social identity wheel

Værktøj

LSA Inclusive Teaching
University of Michigan, 2021

Social Identity Wheel-regnearket er en aktivitet, der opfordrer til at identificere sociale identiteter og reflektere over de forskellige måder, hvorpå disse identiteter bliver synlige eller mere stærkt følt på forskellige tidspunkter, og hvordan disse identiteter påvirker de måder, andre opfatter eller behandler dem på.





Representation of Women in Art Museums

Artikel

Astrid Aspegren

ENCATC Journal of Cultural Management and Policy,
Volume 11 issue 1, 2021

Denne artikel er baseret på en undersøgelse af repræsentation af kvindelige kunstnere på danske kunstmuseer. I artiklen skildres en række barrierer for kvinder, som er kunstnere, samt muligheder for at skabe udvikling på området. Artiklen er baseret på analyser foretaget på Charlottenborgs Forårsudstilling, Louisiana, Arken og ARoS.



The hidden histories of queer art

YouTube video

National Galleries Scotland
Scotland, 2022

“Udforsk LGBTQ+-kunstnere med os, når vi dykker ned i arkiver og samlinger for at fejre queer-kunst. Disse kunstnere har altid eksisteret, men kunsthistorier er overvejende blevet fortalt fra et perspektiv, der ofte undertrykte deres identitet. Denne film undersøger værker og liv for kunstnere, herunder Duncan Grant, Claude Cahun, Joan Eardley, Anne Lister og George Platt Lynes, blandt andre.”

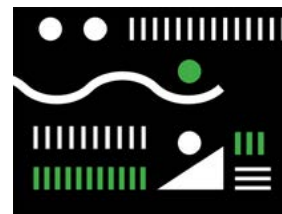


Nordic Dialogues publikationer

Rapporter og publikationer

Kulturrådet i Norge
Norge, Sverige og Danmark 2019

Her finder du rapporter og anbefalinger fra det treårige projekt An Inclusive Cultural Sector in the Nordics. De blev lanceret under konferencen Nordic Dialogues.



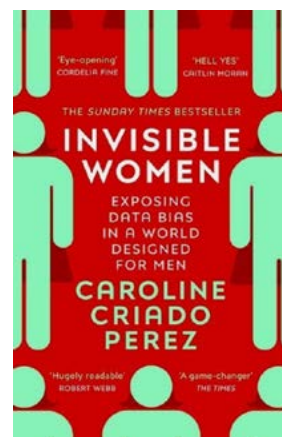
Invisible Women: Exposing data bias in a world designed for men

Book

Datos

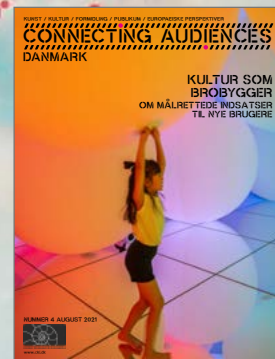
Caroline Criado Perez
Engelsk, 2020

“Invisible Women” afslører journalist og aktivist Caroline Criado Perez hvordan verden er indrettet af og til mænd, og hvor stor skade det kan have, når vi ignorerer halvdelen af verdens befolkning og deres behov. Caroline Criado Perez sætter fokus på problemet gennem adskillige casestudier, personlige beretninger og ny global forskning, der viser hvordan kvinder bliver glemt, og hvordan det påvirker hele befolkningen.



Øvrige numre af Connecting Audiences

CONNECTING AUDIENCES DANMARK



CONNECTING AUDIENCES INTERNATIONAL



Vil du have mere Connecting Audiences Danmark?

Fra vores hjemmeside kan du downloade vores tidligere udgivelser, og du kan skrive dig op til at modtage magasinet i din indbakke - helt gratis

CKI TEAM



NIELS RIGHOLT er chef for CKI og arbejder med konsulentopgaver og projektudvikling. Niels er vice-president for Culture Action Europe i Bruxelles, formand for bestyrelsen for CommunityKulturCentrum i Malmö og medlem af bestyrelserne i bl.a. Teatergrad i København, Voksenåsen i Oslo og Audience Europe Network.



PETER HOLTEN er uddannet i samfundsvidenskab, historie, filosofi og socialvidenskab, men har også en musikalsk baggrund både som musiker og som projektmaker. I CKI har han sit fokus på kunsternes vilkår og har til opgave at iværksætte initiativer, der kan støtte kunstnerne i deres arbejde.



ASTRID ASPEGREN har gennem forskellige europæiske projekter en forståelse af brugerperspektiver og interkulturelle møder samt kuratoriske spørgsmål i et globalt samfund. Hun er redaktør for nærværende magasin samt projektmedarbejder i europæiske projekter.



ANNE BOUKRIS er tilknyttet CKI som underviser og projektudvikler. Hendes hovedkompetencer er strategisk kulturel innovation, facilitering og læringsdesign. Hun tilbyder stor erfaring inden for netværksledelse og partcipatoriske metoder.

KULTURELT DEMOKRATI betyder retten til at blive hørt, deltage i og udtrykke sig gennem kunst og kultur som individ eller sammen med andre. Dét arbejder CKI for i Danmark, Norden og Europa.

Ydelser

Inden for publikumsudvikling designer vi udviklingsprocesser i tæt samarbejde med kulturinstitutioner, freelancere, policy makers og forskere fra hele Europa. Vi arbejder for at forankre brugerperspektivet i kulturelle organisationer. Læs mere om vores ydelser og kontakt os via vores hjemmeside.

www.cki.dk



Modtag vores nyhedsbrev

Skriv dig op til CKI Nyt, så du hver måned kan blive opdateret på vores aktiviteter. Måske bliver du inspireret til, hvordan vi eventuelt kan bruge hinanden.

Du kan skrive
dig op her



DEN INTERNATIONALE REDAKTION

Vi fremmer, deler, provokerer, tiltrækker, og undersøger gode idéer og erfaringer med publikumsudvikling og cultural management i Europa og Sydamerika

Connecting Audiences International er en tænketank med speciale i cultural management og publikumsudvikling, som blev skabt i 2020 af en gruppe professionelle kulturaktører fra Europa og Sydamerika, der alle arbejder for den samme mission:

“At samarbejde og facilitere en formidling af viden og adgang til de bedste artikler, erfaringer, case studier, referencer og internationale ressourcer om forholdet mellem kulturorganisationer, offentligheden og miljøet for Europa og Sydamerika”.

Conectando Audiencias International er grundlagt af:

CENTER FOR KUNST OG INTERCULTURE

Danmark



**Astrid
Aspegren**



**Niels
Righolt**

MAPA DAS IDEIAS

Portugal



**Ilidio
Louro**



**Inês
Câmara**

MELTING PRO

Italien



**Ludovica
de Angelis**



**Patrizia
Braga**



**Giulia
Fiaccarini**

KRITIKER OG KULTURCHEF

Chile



**Javier
Ibacache**

NU FOUNDATION ADAM MICKIEWICZ UNIVERSITY

Polen



**Agata
Wittchen-
Barełkowska**



**Marcin
Poprawski**



**Mikołaj
Maciejewski**



**Piotr
Firyeh**

ASIMÉTRICA

Spanien



**Raúl
Ramos**



**Robert
Muro**



**Pedro
Pérez**



**Clara
Ajenjo**

ITALIEN



Melting Pro

MELTING PRO LEARNING

meltingPro | PROFESSIONE
CULTURA

Melting Pro (MEP) er en italiensk kulturel virksomhed, der ser former for kunst og kreativitet som potentiale til at forandre samfundet. En gruppe på syv kolleger, der tror på værdierne empati, respekt, social og miljømæssig retfærdighed og samarbejde.

POLEN



Adam
Mickiewicz
University
(AMU)

ADAM MICKIEWICZ UNIVERSITY

Adam Mickiewicz University (AMU) i Poznan er en af de største akademiske centre i Polen, rangeret som den tredjebedste universitet i Polen. AMU er grundlagt i 1919, og har 15 fakulteter og 50 uddannelsesprogrammer. Ud af disse er to fakulteter repræsenteret i dette partnerskab:

- **AMU Cultural Studies Institute**
- **ROK AMU Cultural Observatory**



NU
Foundation

NU FOUNDATION



NU Foundation er en non-profit organisation baseret Poznań, hvis hovedformål er at støtte udviklingen af professionelle, der arbejder i den kulturelle sektor og fremme relationer mellem forretning og kultur.

SPANIEN



Asimétrica

ASIMETRICA



Asimétrica blev stiftet i Madrid i 2010 med det formål at tilføre værdi til forholdet mellem kunstnere, organisationer og kulturelle & offentlige institutioner. Siden da har de ydet rådgivning, forskning, undervisning og praktisk rådgivning om kulturforvaltning, kulturel markedsføring og offentlig udvikling.



Mapa das
Ideias

PORTUGAL

MAPA DAS IDEIAS



Mapa das Ideias er en kulturel organisation grundlagt i Lissabon i 1999 dedikeret til forholdet mellem museer, offentligheden og samfundet. Med alt fra publikumsledelse og kommunikationsstrategier til undervisning og udstillingsdesign har Mapa das Ideias skabt en række løsninger til kulturelle organisationer.

SYDAMERIKA

JAVIER IBACACHE

Javier Ibacache er en kunst- og underholdningskritiker, programmør og kulturleder med speciale i publikumsudvikling. Han promoverede. I øjeblikket er han leder af afdelingen for kunstnerisk programmering og publikumsudvikling på Ministeriet for Kultur, Kunst og Kulturarv i Chile.



Center for
Kunst og
Interculture
(CKI)

DANMARK

CENTER FOR KUNST OG INTERKULTUR



Center for Kunst og Interculture (CKI) har base i København og arbejder for at fremme viden, undervisning, kulturel diversitet og forskning i deltagelse, samskabelse og udvikling i kunst- og kulturlivet.



Næste nummer af Connecting Audiences Danmark udkommer til august og kommer til at fokusere på historier fra rundt omkring i Europa.

Som altid er du mere end velkommen til at skrive til os med feedback eller gode idéer.

Du kan skrive til os på aa@cki.dk

**Vil du modtage næste nummer af Connecting Audiences Danmark direkte i din indbakke?
Så kan du skrive dig op på [vores hjemmeside](#)**

