

Syv anbefalinger til en mere mangfoldig musikbranche



DANSK
—LIVE

Syv anbefalinger til en mere mangfoldig musikbranche

Hvordan kan man arbejde med mangfoldighed i sin organisation, på sit spillested, festival eller i sin virksomhed? Det giver vi med de syv anbefalinger et konkret bud på.

Livemusikbranchen er under konstant udvikling, og et vigtigt aspekt af denne udvikling er at kunne rekruttere og fastholde talenter fra den bredest mulige talentmasse.

En god og konstruktiv indsats bør have fokus på alsidighed i hele organisationen – fra ledelse til frivillige, blandt arrangører og artister og i forskellige funktioner. Musikbranchens output ved at arbejde med mangfoldighed fra gulv til loft er at få forskellige perspektiver og alsidigt potentiale i spil, for på den måde at sikre, at branchen spejler samfundet og at de bedste kræfter kommer til.

Derfor har Dansk Live, som en del af diversitets- og talentudviklingsarbejdet, formuleret syv anbefalinger til, hvordan man kan arbejde med mangfoldighed i musikbranchen. Det er et sæt konkrete redskaber, i hvilke man kan finde inspiration til at implementere mangfoldighedsstrategier i sin organisation.

1.

Gør mangfoldighed til en topprioritet

Hav opmærksomhed på at skabe mangfoldighed i hele organisationen. Fra ledelse til bestyrelse, booking, teknik, frivillige – på og bag scenen og blandt publikum. Prioritér at udarbejde en mangfoldighedsstrategi for jeres arbejdsplads. Lav evt. årlige strategier, som kan evalueres og forbedres løbende.

En mangfoldighedsstrategi kan inkludere forskellige led i organisationen. Det kan for eksempel være en strategi for at få en ligelig fordeling af køn i bestyrelsen, eller det kan være et mål om at præsentere et alsidigt musikprogram. Det kan også være en strategi for at nå et diversst og/eller ungt publikum eller få flere kvindelige lydteknikere.

2.

Ledelsen skal bakke op

Reelle forandringer i en organisation sker kun, hvis ledelsen bakker op. Initiativ kan komme fra alle steder i organisationen, men kulturændringer tager tid, og kan møde udfordringer og modstand undervejs. Derfor er det afgørende at ledelsen bakker op. Opsæt skalérbare mål og delmål, fejlr successer og vær ikke bange for at sige, vi prøvede, men det lykkedes ikke, og hvordan kan vi gøre det bedre næste gang.

Ledelsen skal involveres i at arbejde med målsætninger og organisere arbejdet. Og være forberedt på udfordringer og eventuel modstand. Et delmål kan være, at man ønsker at have 10 % flere med anden etnisk baggrund end dansk bag scenen, det kan flere kvinder på scenen eller det kan være en mere alsidig fordeling af alder og geografi i bestyrelsen næste år.

3.

Tænk mangfoldighed ind i talentudvikling

Mangfoldighed skal tænkes ind i den tidlige fase af rekruttering af fremtidens medarbejdere og frivillige. Vær særligt opmærksom på fordomme og forventninger i sproget og kommunikér direkte, at I vil sammensætte en mangfoldig arbejdsplads. Gør plads i organisationen til at bakke forskelligartede talenter og nye musikmiljøer op.

Lav særskilte talentindsatser, som støtter og bakker op om forskellige unge og nye initiativer. Vær tydelige om, at I går ind for at være en mangfoldig arbejdsplads i rekruttering af nye medarbejdere. Skriv for eksempel i et stillingsopslag: "Vi ønsker at afspejle samfundet, og vil have en retvisende repræsentation af køn, alder, geografi og etnicitet i vores organisation. Vi opfordrer alle til at ansøge og ansætter derefter".

4.

Vær opsøgende i jeres musikprogram

Reflektér over jeres musikprogram og registrér fx ved at se tilbage på, hvilke artister I har booket det seneste år. Hvordan så fordelingen ud i forhold til køn, alder, etnicitet og geografi? Registrer og sæt nye mål. Konkrete målsætninger er et godt værktøj til at skabe forandring. Tving også jer selv til at tænke anderledes og til at have et nysgerrigt perspektiv på bookinger.

Vær opsøgende i forhold til jeres musikprogram og spørg evt. kolleger eller agenter til råds, hvis I ønsker at tilføje jeres program nyt, men ikke har kendskab eller ressourcer til at finde ny musik. Vær nysgerrige og søg også inspiration internationalt. Lav samarbejder på tværs med f.eks. udenlandske spillesteder og festivaler.

5.

Eksperimentér og debatér

Forandringer være vanskelige og nye tilgange skal modnes i organisationen: Hvordan skal vi foretage den kulturforandring – hvad passer til vores organisation? Debatér og diskutér og fortæl gerne hinanden og andre, hvordan I arbejder med udviklingen for mere mangfoldighed på jeres sted. I kan også lave interne workshops og debat i jeres organisation. Her kan man invitere folk udefra til at give input.

Eksperimentér med musikprogram eller blandt medarbejdere – prøv ting af og fortæl de gode historier (-og de dårlige) til gensidig inspiration. Det kan fx være ved at lave aftaler med flere spillesteder i regionen om at booke og promovere artister sammen. På den måde kan det være lettere at få mindre kendte artister på turné og præsentere et alsidigt musikprogram.

6.

Gør formidling inkluderende

Det er afgørende med god kommunikation i en forandringsproces. Skab derfor en åben og gennemsigtig kultur og reflektér over om jeres kommunikation er inkluderende, både sprogligt og visuelt. Vis, at jeres sted er (eller gerne vil være) mangfoldigt – det kan fx være ved at medtænke inkluderende sprogbrug i formidling om hele organisationen, i tekster på hjemmesider, til frivillige mm. Det kan også være ved at invitere unge ind i programlægning, kuratering, teknik mm.

Hav billeder på jeres hjemmeside, sociale medier mv. som viser forskellige køn, alder og etniciteter. Det vil virke appellerende for flere og sende et signal om en åben kultur, hvor også nye segmenter kan opleve sig inviteret ind i huset.

7.

Kast jer ud i det, der er frihed i tilgangen

Der findes ikke en facitliste til at arbejde med diversitet og mangfoldighed. Ethvert spillested, festival, organisation eller virksomhed må derfor tage initiativer på den måde, der passer dem bedst. At have bevidsthed om egen praksis og udfordringer samt konkrete målsætninger om at skabe forandring til en mere mangfoldig organisation vil flytte meget. Rom blev ikke bygget på én dag.

Mangfoldighed handler ikke om ensliggørelse – tværtimod handler det om at skabe plads til forskellighed. Det handler heller ikke om rigide handleplaner, men om motiverende mangfoldighedsstrategier, der hjælper til at tænke anderledes og understøtte, at hele den mangfoldige talentmasse kommer til.