

KUNSTEN AT SKIFTE SCENE



MANGFOLDIGHED, KUNST OG INTERKULTUR I ET INTERNATIONALT PERSPEKTIV

.....

PÅ KONFERENCEN 'KUNSTEN AT SKIFTE SCENE' MØDTES 70 OPLÆGSHOLDERE OG 200 DELTAGERE OVER TRE DAGE I FILMHUSET I KØBENHAVN FOR AT DISKUTERE OG UDVEKSLER ERFARINGER OM KULTUREL MANGFOLDIGHED OG INKLUSION I KUNST- OG KULTURLIVET, MED SÆRLIG FOKUS PÅ SCENEKUNSTEN OG FILMENS VERDEN I ET NORDISK PERSPEKTIV.

.....

Center for Kunst & Interkultur er et nationalt videns-, kompetence- og formidlingscenter for interkultur og kulturel mangfoldighed. Centret arbejder med udvikling af et kulturelt mangfoldigt kulturliv. Med det formål at udvikle og styrke de interkulturelle kompetencer i kunst- og kulturlivet formidler centret viden og erfaringer mellem landets kunstnere, kulturforvaltninger og kunstinstitutioner.

Reporter: Maj Carboni

Transskribering og korrektur: Rui Hassenkam Serzedelo og Ginka Rinkova

Fotografier: Sasa Mackic og CKI

Videointerviews: Rui Monteiro

Videoredigering: Rasmus Olsvig og Sasa Mackic

Redaktør: Mik Aidt (ansv.)

Grafisk design: Izabela Geisler · IZABELAGEISLER.DK

ISBN 978-87-993435-2-2

Interviewene er udtryk for den interviewedes egne synspunkter, der ikke nødvendigvis deles af Center for Kunst & Interkultur. Ophavsretten til denne publikation tilhører Center for Kunst & Interkultur. Teksterne må imidlertid frit gengives med behørig kildeangivelse. Dog må teksterne ikke gøres til genstand for selvstændig kommerciel udnyttelse.

Tak til Det Danske Filminstitut, som lagde fine lokaler til og bakkede op om konferencen.

.....

**KONFERENCEN OG
DENNE PUBLIKATION
HAR MODTAGET
ØKONOMISK STØTTE FRA:**

Nordisk Kulturfond

Statens Kunstråds Scenekunststudvalg

Dansk Skuespillerforbund

Nordisk Film & TV Fond

Europa-Kommissionens Grundtvig-program

Bikubenfonden

British Council Danmark



INDHOLDSFORTEGNELSE

6	• ANSVARLIGHED ER COOL BUSINESS
8	• CHARTER FOR MANGFOLDIGHED I DANSK KULTURLIV
9	• HOWARD ROSS: VI MÅ FINDE EN TREDJE VEJ
12	• REKRUTTERINGSARBEJDET STARTER MED OS SELV
16	• ALLAN HJORTH: I KAN IKKE SE JERES EGNE SORTE HULLER – ANSÆT NOGLE, DER KAN
17	• FRANÇOIS MATARASSO: DET HANDLER OM RESSOURCER, MAGT OG RETTIGHEDER
18	• SHARON JENSEN: DET KRÆVER ENGAGEMENT OG FORPLIGTELSE
20	• DA MANGFOLDIGHED BLEV EN TV-SUCCES
22	• OONA KING: DER SKAL MERE TIL
24	• PUBLIC SERVICE MAN KAN SPEJLE SIG I
30	• KHALED RAMADAN: MISFORSTÅET HENSYN
34	• SPØRGSMÅL: SKAL DEN INTERKULTURELLE FORANDRING KOMME FRA OVEN ELLER FRA NEDEN?
35	• KATJA HOLM: KUNSTNERISK FRIHED 'SWIPER' ALT
36	• "ER DET VIRKELIG HAM, DER HAR SKREVET BOGEN?"
40	• KLAUS BONDAM: DANSK TEATER ER FOR SELVOPTAGET OG EKSKLUDERENDE
44	• HVORDAN MAN TILTRÆKKER NYE I SIT PUBLIKUM
46	• TEATER FEJRER KULTUREL IDENTITET
50	• LANCERING AF ET EUROPÆISK PROJEKT OM PUBLIKUMSUDVIKLING
51	• SAMARBEJDE OG NETVÆRK OM KUNST OG PUBLIKUM I NORGE
52	• TRE FONDE OM DERES STRATEGIER FOR MANGFOLDIGHED
54	• FRA VÆKST TIL ALTRUISME
56	• FRANÇOIS MATARASSO: MENS VI VENTER PÅ BARBARERNE
62	• EFTER KUNSTEN AT SKIFTE SCENE

“Selvfølgelig er mange enkeltpersoner i kulturlivet lidenskabeligt engageret i, at der sker en retfærdig fordeling af de offentlige, kulturelle ressourcer, tid og opmærksomhed. Men når det kommer til grupper, institutioner eller organisering af ressourcer og magt, synes det at gøre sig gældende, at folk ønsker ønsket om forandring i højere grad, end de ønsker at foretage en forandring.”

François Matarasso

Britisk kulturkonsulent, forsker og forfatter

FORORD >

I tæt samarbejde med nordiske kulturproducenter, kunstnerforbund og udøvende kunstnere etablerede Center for Kunst & Interkultur i januar 2011 rammerne for tre konferencedage om forandring og udvikling i kulturlivet.

Det handlede om kunstens rolle i forhold til inklusion af den fulde talentmasse i Norden - og om konsekvenserne af den tøven eller uvilje, som mange kulturinstitutioner udviser i forhold til at åbne op for nutidens kulturelle mangfoldighed i såvel program og publikum som i medarbejderstab og ledelse.

Med den hastighed hvormed den globale udvikling forandrer verden, har ledere i det private erhvervsliv forlængst fået øjnene op for, at hvis virksomhedens medarbejderstab fortsat præges af homogenitet, risikerer forretningen at blive 'tabt af dansen' i den globale konkurrencesituation. Både forskning og praktisk erfaring fortæller, at hvor mangfoldighed prioriteres, skabes der både højere kvalitet, bedre løsninger og høj grad af innovation. Erhvervslivet fortæller os kort sagt, at der er penge i at tænke i kulturel mangfoldighed.

I hvor vid udstrækning gælder dette også i kulturbranchen? Er faktum i et moderne samfund, at det koster at være en kulturforretning, der ikke tænker i kulturel mangfoldighed?

Målet med konferencen var at undersøge dette spørgsmål. Udveksle erfaringer, viden og resultater. Programmet afspejlede, at CKI arbejder med en intensiveret nordisk-interkulturelt vidensud-

veksling, og at en stor del af inspirationen til CKIs virke og projekter kommer fra lande uden for Norden - fra USA, Storbritannien, Holland og en række centrale aktører i EU.

Både dybe frustrationer og nye visioner kom frem i lyset og blev debatteret på konferencen. Et konkret resultat af idéudviklingen var fødslen af et nyt charter til kulturlivet, som har til formål at skabe øget interkulturel kompetence og kulturel mangfoldighed i de kommunale, statslige og private kultursektorer.

Hvor ville det have været fantastisk, hvis vi bare havde kunnet skrive alle talerne og debatterne ud, for oplægsholdere og deltagere bød på en rigdom af indsigt og viden om sceneskiftets kunst. Men det rækker CKIs ressourcer desværre ikke til - heller ikke med den flotte opbakning, konferencen ellers fik fra Nordisk Kulturfond, Statens Kunstråd, Dansk Skuespillerforbund, Nordisk Film & TV Fond, Bikubenfonden og British Council Danmark.

Hele konferencen blev til gengæld optaget på lyd og billede, og mange af talerne kan ses, høres og læses på www.cki.dk/kunstenatskiftescene

På de følgende sider præsenterer vi et udvalg af budskaber og synspunkter, som kom frem på konferencen omkring emnerne inklusion og repræsentation - og som vi med denne tryksag hermed gerne vil bringe videre til især det danske kunst- og kulturliv.

Mik Aidt, centerleder



HENRIK GOLDSCHMIDT
FOTO: SASA MACKIC

ANSVARLIGHED ER COOL BUSINESS

AF MAJ CARBONI

SOCIAL ANSVARLIGHED VAR TIDLIGERE ET SPØRGSMÅL OM AT GØRE NOGET GODT FOR SAMFUNDET. NU HANDLER DET OM COOL CASH, SIGER CSR-FORSKER. TILSYNELADENDE ER DE DANSKE KULTUR-INSTITUTIONER DE ENESTE, DER IKKE HAR FUNDET UD AF, AT MANGFOLDIGHED ER NØDVENDIG FOR AT SKABE INNOVATION, NY VIDEN OG OVERSKUD PÅ BUNDLINJEN, LYDER DET FRA ET KRITISK PANEL.

➤ Det var en strategi om at lave bedre film og dermed tjene flere penge, der fik Peter Aalbæk til at flytte sit filmselskab væk fra de pæne cafe latte-kvarterer, hvor alle ligner hinanden.

“På Østerbro kunne man gå en tur uden at blive ophidset over noget som helst. Man kunne handle ind i de samme butikker som alle andre og kigge på pæne møbler til pæne mennesker. Jeg kunne godt se, hvilken vej det ville gå,” fortæller Peter Aalbæk om Zentropas tid i Ryesgade i København.

Han besluttede sig for at flytte hele sit filmselskab derhen, hvor folk havde mindst lyst til at være: Avedøre Stationsby. Men det var først da samtlige medarbejdere sagde op kollektivt, at filmproducenten følte sig helt sikker på, at det var den rigtige beslutning.

Aalbæk placerede dermed en gruppe mennesker fra den kreative overklasse midt i et område, hvor hver tredje borger er på overførselsindkomst. Og da han samtidig sørgede for, at Zentropas demografi afspejlede verden omkring dem, kom producenter, instruktører og manuskriptforfatterne pludselig i kontakt med helt andre mennesker, end de var vant til. Nogle af dem var ‘og-

ginokkker’, som Aalbæk kalder dem, der blev ansat som praktiske hjælpere.

“Jeg har en idé om, at man skriver en anden historie, hvis den person, der har skænket kaffe for én, kommer fra en helt anden virkelighed end én selv. Om det var dét, der gjorde, at vores film blev anderledes, ved jeg ikke,” siger han. Om ogginokkerne var inspiration til Lars von Triers ‘Idioterne’ lader han stå usagt hen. I hvert tilfælde blev nærmiljøet scene for en prisbelønnet film, da instruktøren Per Fly tog kameraet med sig 500 meter væk fra de nye kontorlokaler og lavede en film om en bænk.

FRA SAMFUNDSANSVAR TIL KASSETÆNKNING

Historien om Peter Aalbæk og Zentropa er et udtryk for en tendens i det danske erhvervsliv, mener lektor Steen Valentin, der underviser i virksomheders sociale ansvarlighed på Copenhagen Business School:

“I løbet af de seneste ti år er der i de private virksomheder kommet mere fokus på en strategisk tilgang til social ansvarlighed. Nu handler det ikke om, hvordan et firma kan være med til at løfte en bestemt samfundsopgave. I stedet for at kigge udad, kigger man indad for at se, hvordan social ansvarlighed kan optimere forretningen,” siger han.

Og der er ingen tvivl om, at det kan svare sig økonomisk at tænke i at skabe lige muligheder for alle og mangfoldighed blandt de ansatte, mener Sune Skadegaard Thorsen, der er leder af konsulentfirmaet Global CSR:

“Størstedelen af den viden, man har, kommer fra de mennesker, som man sparrer med. Hvis folk på en arbejdsplads kommer fra det samme sted, bor i de samme kvarterer, har læst de samme steder og kender de samme mennesker, så får man ikke særlig meget ny viden. Det viser sig, at man kan vinde 50 procent ny viden ved at have mangfoldighed blandt medarbejderne. Det har de efterhånden fundet ud af er vigtigt i bioteknologiske virksomheder, men det er mindst lige så vigtigt for kulturinstitutionerne, der skal leve af innovation.”

PINLIGT FOR DANSKE KULTURINSTITUTIONER

På det punkt er Danmark langt bagud i forhold til vores nabolande, mener Sune Skadegaard:

“Det er dybt pinligt, at vi stadig har store, hvide kulturinstitutioner i Danmark,” siger han.

I år 2000 lancerede FN konceptet Global Compact, der er ti principper, som FN-landene er blevet enige om, at deres virksomheder skal fremskyndes til at leve op til. Et af principperne er, at man skal undgå diskrimination i ansættelser og på arbejdspladser. Når status i FN-landene bliver undersøgt, bliver Danmark ofte kritiseret på netop dette punkt.

“Det internationale samfund fortæller hver gang Danmark, at vi har et problem, når det handler om at give alle mennesker uanset etnisk baggrund lige muligheder. Men vi nægter at tro på det. Det er slående, at de projekter, vi sætter gang i, handler om, hvordan vi kan opdrage de etniske minoriteter til at blive ligesom majoriteten. I andre lande som for eksempel Sverige griber de det an helt omvendt. De har indset, at de har et problem og arbejder derfor med at komme det til livs. Der ser de for eksempel på, hvad det er for en praksis i en virksomhed, der gør, at ansøgere til et job ikke har lige muligheder,” fortæller Sune Skadegaard. ●



COLONEL
FOTO: SASA MACKIC

“Når man ser på beslutningstagerne på kulturinstitutionerne bor de alle sammen fem kilometer fra hinanden – og det er ikke på Vestegnen. Det er interessant, at vi gennem de få hoveder skal have film, teater og kunst ud til alt fra portører, postbude og dem, der sidder på Rådhuset.”

Peter Aalbæk, filmkøbmand

“Det gælder om at vise, at det er god business. Kunstnere og homoseksuelle er gode for økonomien. Hvis nogle skrev en bog om, at immigranter også er gode for økonomien, så ville der ske noget. Vi burde åbne en skole for os, så vi kan blive de bedste immigranter i verden.”

Colonel, videokunstner

CHARTER FOR MANGFOLDIGHED I DANSK KULTURLIV

PÅ KONFERENCEN BLEV EN IDÉ OM AT ETABLERE ET 'SVANEMÆRKE' OG ET CHARTER FOR ØGET MANGFOLDIGHED I KULTURLIVET DISKUTERET OG UDVIKLET.

➤ Blandt andet holdt Oona King, som er Creative Diversity Executive for Channel 4 i Storbritannien, en spontan tale ved midt dagen for konferencedeltagerne på konferencens anden dag, hvor hun fortalte om sine erfaringer med et britisk charter, hun havde været med til at etablere. De største tv-kanaler i Storbritannien blev i 2006 enige om at underskrive charteret, 'The Pledge', med det formål at fremme mangfoldigheden og repræsentationen af forskellige minoriteter på skærmen såvel som i medarbejderstab og ledelse.

Spørgsmålet, som blev debatteret var, om et nyt charter for mangfoldighed i dansk kulturliv ville skubbe til udviklingen, fordi det kunne give offentlige og private kulturinstitutioner, kulturorganisationer og kulturvirksomheder mulighed for at synliggøre såvel internt i organisationen som eksternt over for kunder og publikum, at de ønsker at forholde sig strategisk til kulturel mangfoldighed. Både fordi mangfoldighed betaler sig i den enkelte institution, og fordi det betaler sig for samfundet at bruge alle resourcer. ●

På WWW.CKI.DK/KUNSTENATSKIFTESCENE kan ses flere videoklip fra processen.

Som et direkte resultat af ideerne og diskussionerne på konferencen lancerede Center for Kunst & Interkultur den 1. april 2011 et 'Charter for mangfoldighed i dansk kulturliv'.

Mere information om dette kan findes på WWW.CKI.DK/CHARTER

Charteret kan læses, downloades og printes fra WWW.CKI.DK/CHARTERFORMANGFOLDIGHED

LOGO FOR CHARTERET



LOGO FOR WINDMADE



STATSKONTROLLERET ØKOLOGISK

HOWARD ROSS:

VI MÅ FINDE EN TREDJE VEJ

AF MAJ CARBONI

BLANDINGEN AF KULTURER ER ET HISTORISK FÆNOMEN, SOM VI IKKE KAN KOMME UDENOM. DET ER ET MENNESKELIGT TRÆK AT OPDELE VERDEN I 'OS' OG 'DEM'. SPØRGSMÅLET ER, OM VI SKAL REAGERE PÅ VORES NATURLIGE FRYGT OG TRÆKKE OS TILBAGE I SKJOLDET SOM SKILDPADDER – ELLER OM VI SKAL SE OS SELV OG MANGFOLDIGHEDEN I ØJNENE OG LÆRE AT PROFITERE AF DEN?

➤ Den amerikanske mangfoldighedskonsulent Howard Ross sætter gang i et slideshow, der gennemgår nutidens store folkevandringer. Andelen af indvandrere i Sverige er steget fra fire til 15 procent, kan man se. En oversigt over de 60 største byer i verden viser, at kun seks af dem ligger i Europa eller USA. *'Shift Happens'* står der på det sidste slide.

“Det er massive ændringer i demografien, der har fundet sted i de senere år - og af et omfang, som ikke har nogen forlignelse i historien. Folk fra andre kulturer kommer til de vestlige lande, og gennem rejsemuligheder og nye teknologier bliver vi påvirket af hinandens kulturer. Vi har tidligere set folkevandringer og kulturmøder, men slet ikke i denne størrelsesorden. Vi har ingen modeller, vi kan følge. Vi lever i et socialt eksperiment. Samtidig skal vi i Vesten til at vænne os til, at vi ikke længere er verdens centrum,” siger Howard Ross.

Som han ser det, har vi som mennesker et valg mellem to veje:

“Vi kan enten reagere ved at se dem, der er anderledes end os selv, som farlige. Eller vi kan se, at når forskellige mennesker samarbejder, så opnår vi mere: Mere kreativitet, mere innovation.”

DEN TREDJE POSITION

Problemet er, at det er en automatisk menneskelig reaktion at opdele folk i 'os' og 'dem', hvor 'vi' selvfølgelig er de gode og 'de' er de onde.

For at komme derhen, hvor vi kan udnytte fordelene i den nye verdensorden, bliver vi nødt til alle sammen at øve os i ikke at dele verden op i 'os/dem' og 'gode/onde', forklarer Howard Ross:

“Vi skal træne os selv i at undersøge, hvorfor vi ser tingene, som vi gør. Vi skal være konstruktivt usikre og sætte spørgsmålstegn ved vore egne måder at se tingene på. Vi må gerne have holdninger, men være opmærksomme på at sige 'det er min holdning' i stedet for 'sådan er sandheden'. Samtidig skal vi forsøge at forstå de andres holdninger og syn på verden og fokusere på at bygge bro i stedet for at se de andre som fjenden. Måske er de andre ikke onde, men bange.

Oftentimes er folk uenige med andre, før de taler, fordi de tilhører 'den anden del'. Kun når vi kan nedbryde dualismen, begynder vi at kunne rykke os,” siger Ross. “Vi må indtage en tredje position.”

Han mener også, at vi skal opbygge dialogen mellem kulturer omkring fremtiden i stedet for fortiden. “I dag er vi stadig fastlåste i fortiden og på at finde løsninger på den. Det bider sig selv i halen, for der er hele tiden nye fejl, der skal rettes op på. Vi skal have en fælles vision for verden, der kan føre til en konstruktiv dialog omkring vores forskelle med det formål at finde fælles veje hen imod denne vision,” mener Howard Ross. “En person, der kunne det, var Nelson Mandela,” fortsætter han:

“Mandela brugte 27 år af sit liv i fængsel. Da han kom ud, fokuserede han ikke på at hævne fængselsopholdet, men på hvordan to befolkningsgrupper sammen kunne få det til at fungere. Han siger selv, at det, som han kunne, var at se det fra begge sider.”

VI OPDELER FOLK

“Som mennesker er vi styret af indre programmer, og vi kører ofte på autopilot. Vi iklæder de andre vores projektioner eller følelser, og vi bedømmer eller misbilliger dem ud fra noget, der ikke har noget med dem at gøre, men snarere kommer fra vores egne indre forestillinger. Når vi kigger efter problemer, så finder vi problemer. Når vi er overbeviste om, at det kun er os selv, der har ret, kommer der modstand,” siger Ross. Konsekvensen er, at vi bliver indadvendte og trækker os ind i vores skildpaddeskjold for at beskytte os selv. Og på den måde går vi glip af de positive muligheder, som den menneskelige mangfoldighed giver, mener han.

FEM LØSNINGER I STEDET FOR ÉN

Den nyeste forskning viser, at når man sætter folk med forskellige baggrunde sammen, så genererer det mere innovation og fører til bedre samarbejde, hvilket i sidste ende giver bedre tal på virksomhedernes bundlinjer.

Howard Ross fortæller, at han ofte møder folk, der er bekymrede for, at det tager lang tid at sætte folk til at samarbejde på tværs af kulturelle forskelle. “Jo, det tager længere tid, men hvis man ikke gør det, får man kun én løsning. Hvis man er fem forskellige medarbejdere, får man fem løsninger i stedet. Når man kan vælge den bedste løsning ud af fem mulige, vil kvaliteten automatisk blive bedre. Måske er det værd at tage sig tid til at få den rigtige løsning i stedet for at skynde sig,” foreslår Ross. ●

HVAD ER DIT BUDSKAB TIL DANMARK?

“Hold fast i jeres iboende medmenneskelighed og imødekommenhed. Mangfoldighed og integrationsproblematikkerne er forholdsvis nye i det danske samfund og kan skabe forvirring og utålmodighed over for tilsyneladende truende fænomener. Men hold fast i jeres værdier som lighed og retfærdighed, at behandle hinanden med rummelighed og anerkendelse. Så når I højst sandsynligt målet. Historiens uafvendelige strøm har ført til større frihed og lighed. Lige siden Magna Carta blev affattet i 1215, har tingene bevæget sig i den rigtige retning, og Danmark er allerede langt fremme på området.”

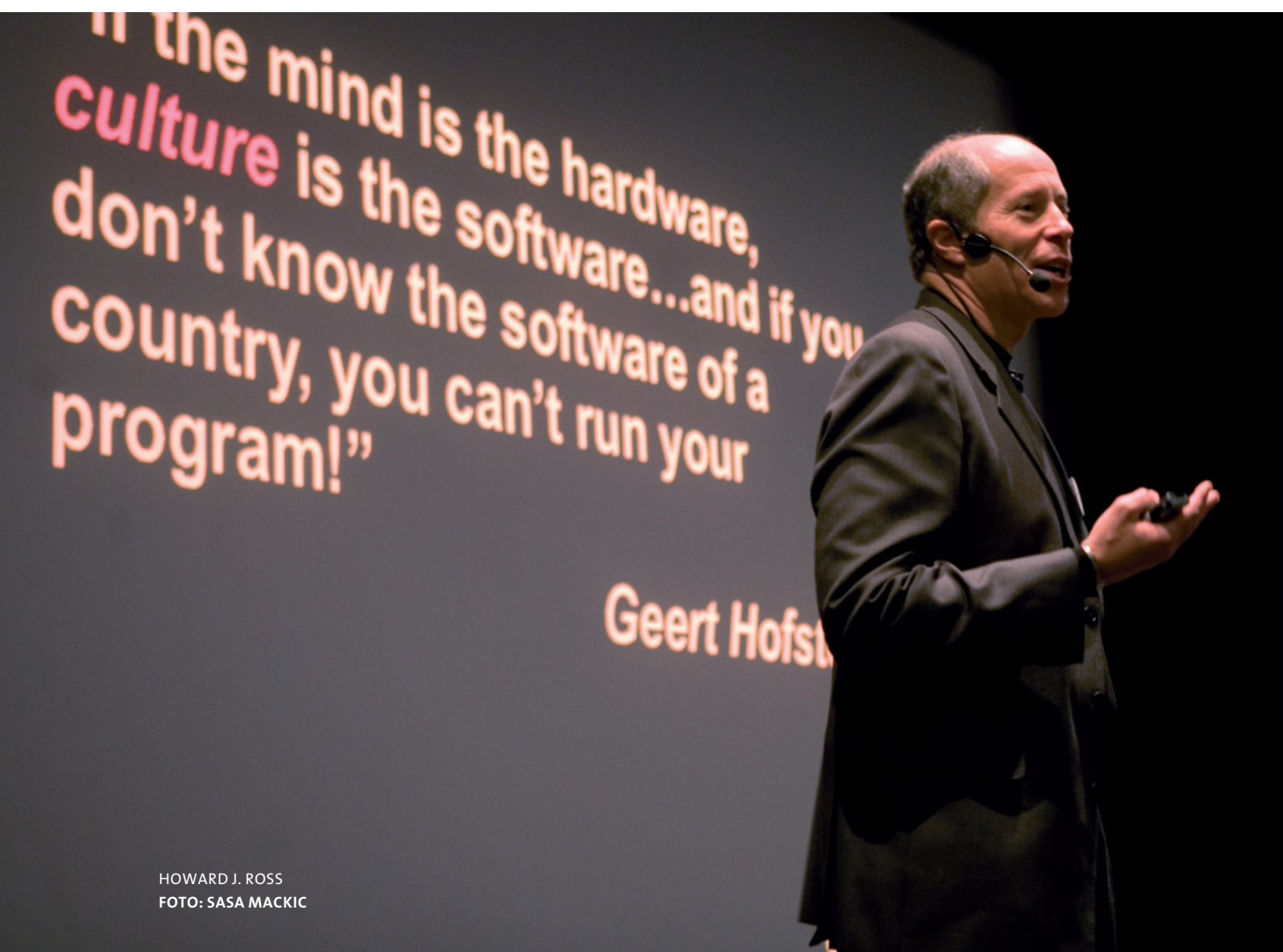
Sådan siger Howard Ross i et videointerview, som Rui Monteiro og Rasmus Olsvig fra Indvandrer TV i Århus optog under konferencen, og som du kan se på www.cki.dk/kunstenatskiftescene

Her fortæller Howard Ross, hvordan mangfoldighed kan adresseres og håndteres i forretningsøjemed, og hvordan interkulturelle kompetencer kan implementeres i en organisation. Han fortæller også om kvinders betydning for den globale samfundsudvikling, om en kulturel dialog baseret på fælles fremtidsvisioner, om psykologien i mødet med den anden og tilknyttede ubevidste faldgrupper, og om det værdifulde menneskelige grundlag, som det danske samfund bygger på, og som vi skal trække videre på i hele denne proces.

www.cookross.com

GODE RÅD FRA HOWARD ROSS:

- Brug statistik som redskab for at se dine egne blinde vinkler. Hvis man for eksempel kan se, at halvdel af dem, der har været til en casting, tilhører en minoritet, men kun få procent af dem, som man har ansat, gør det, kan man spørge sig selv, om man har ubevidste præferencer eller fordomme.
- Vær åben for kritik. Hvis man skaber en kultur på arbejdspladsen, hvor folk føler sig velkomne til at kritisere, kan man bruge andre til at se, hvad ens blinde vinkler eller ubevidste præferencer er.
- Prøv altid at se tingene fra de andres synsvinkel og sæt spørgsmålstegn ved din egen måde at se tingene på.
- Få dine medarbejdere og kolleger til at være bevidste om, hvilken betydning kulturelle baggrunde har for, hvordan man ser på andre mennesker og handler i forhold til dem.
- Udvid din omgangskreds og hæng ud med andre. Når vi kender folk, nedbryder det vores fordomme.



HOWARD J. ROSS
FOTO: SASA MACKIC

“Debatten om mangfoldighed er for polariseret og bygger som regel på en modsætning mellem ‘vi’ og ‘de’. Vi må indtage en tredje position. Det fører til større forståelse end først antaget.”

Howard Ross

En af USAs førende mangfoldighedskonsulenter

“Spørgsmålet er, hvor forskellige vi i virkeligheden er fra robotter. Hvilke reelle valg har vi, hvis ikke vi er opmærksomme på, hvorfor vi træffer de valg, vi gør.”

“Dialogen om mangfoldighed har ændret sig fra at handle om bestemte grupper af mennesker på bestemte steder til at handle om vore erhvervs-, uddannelses- og statsinstitutioners overlevelse i det hele taget.”

HOWARD ROSS: REKRUTTERINGSARBEJDET STARTER MED OS SELV

AF MAJ CARBONI

VI KAN FØRST GIVE ALLE EN FAIR CHANCE, NÅR VI HAR RETTET SØGELYSET MOD VORES UNDERBEVIDSTHED OG SET VORE EGNE FORDOMME I ØJNENE. FØRST NÅR VI HAR INDSET, AT VI UBEVIDST VÆLGER NOGLE FREM FOR ANDRE, FORDI DE LIGNER OS SELV – OG IKKE PÅ GRUND AF DERES KVALIFIKATIONER – KAN VI ARBEJDE MED AT ÆNDRE DET. GEVINSTEN ER EN MANGFOLDIGHED, DER BETALER SIG: MERE KREATIVITET OG BEDRE LØSNINGER.

➤ “Lad os se, hvordan hjernen virker,” siger Howard Ross. Han sætter en video på storskærmen og beder konferencedeltagerne tælle, hvor mange gange personer med de hvide trøjer kaster bolden til personer med de blå trøjer. Der er koncentration i salen, selvom opgaven er enkel. Folk tæller stille for sig selv eller bevæger læberne uden lyd.

“16 gange”, svarer en deltager stolt, da filmen er slut.

“Hvor mange af jer så gorillaen?” spørger Ross.

Et par stykker rækker hånden i vejret, mens resten kigger rådvildt på hinanden.

Howard Ross spiller filmen igen.

Denne gang kan man tydeligt se, hvordan en mand i gorilla-dragt langsomt kommer ind i billedet, drejer et par omgange og går ud igen. Der smiles og lyder forundring i salen: Hvordan kan man dog have undgået at se en gorilla gå rundt mellem boldspillerne, når man sad og kiggede helt fokuseret på filmen?

“Man ser kun det, som man kigger efter,” konstaterer Howard Ross. “Vores bevidste sind registrerer kun en lille brøkdel af det, der sker rundt om os. Hvert sekund kommer der 11 millioner bits af information ind i vores nervesystem, men vores bevidste sind kan kun holde styr på omkring 50 bits information af gangen. Det er forsvindende lidt man husker i forhold til den enorme mængde af information, det ubevidste jonglerer med,” forklarer han.

DET UBEVIDSTE GIVER ULIGE MULIGHEDER

Det lille forsøg skal vise, at alt afhænger af måden, vi ser tingene på.

Hvis vi fokuserer på noget, overser vi noget andet. Hvis to forskellige personer skal have lige muligheder til en jobsamtale, kræver det, at man bliver mere bevidst om, hvad man kigger efter, og dermed også, hvad man overser.

Det er dog sin sag at blive bevidst om sin egen underbevidsthed.

“Freud sagde, at menneskets bevidsthed kun er toppen af isbjerget i forhold til det ubevidste. Den nyeste forskning tyder på, at vores bevidsthed mere er en snebold på toppen af isbjerget,” siger Ross.

For eksempel er det bevist, at mennesker ubevidst går efter andre, der ligner dem selv. Der har været foretaget videnskabelige forsøg, hvor en audition til et orkester er foregået bag en skærm, så dommerne ikke kunne se ansøgerne. Det viste sig, at når de hvide dommere så musikerne fysisk under audition, valgte de stort set kun hvide musikere. Når ansøgerne spillede bag en skærm, blev langt flere sorte musikere valgt. Det skete selvom dommerpanelerne var overbeviste om, at de kun havde valgt folk ud fra deres musikalske kvalifikationer.

KULTUREN ER DET VIGTIGSTE FILTER

Selvom vi altså tror, at vi er åbne over for alle mennesker, er der en stor risiko for, at vores egen underbevidsthed fravælger store talenter, fordi de ikke ligner os selv.

“Vi har alle sammen indre filtre, der lader os se noget og overser noget andet. Det vigtigste filter er vores kultur,” siger Howard Ross.

Med kultur mener han blandt andet vores forhold til tid, religion, personlige grænser, forhold til økonomi og fysisk kontakt. Derudover har vi alle sammen fordomme, fortæller den interkulturelle konsulent:

.....

“Det er ikke fordi, vi er dårlige mennesker. Vi er bare mennesker, og alle mennesker har fordomme. Det er helt nødvendigt for at overleve. Vi rører ikke tændte ovne, fordi vi har en forforståelse for, at de er varme. Men vi ved jo reelt ikke, om alle tændte ovne er varme, hvis ikke vi har rørt ved dem. De fleste af os vil også flygte, hvis vi møder en mand med en fremstrakt kniv en mørk aften. Vi vil nok have en fordom om, at han vil stikke os ned. Selvom vi reelt ikke ved, om det passer, giver det i sådanne situationer god mening, at vi reagerer automatisk på vores fordomme.”

IKKE ALLE FÅR EN EKSTRA CHANCE

Det er også en række ubevidste faktorer, der afgør, om vi føler os tilpas i andre menneskers selskab, og det har indflydelse på, hvordan vi reagerer over for folk.

Vi kender alle sammen til, at vi inden for få sekunder efter et møde med en person har en idé om, hvorvidt vi kan lide vedkommende eller ej. Til en ansættelsessamtale kan de umærkelige små signaler have en afgørende betydning, mener Ross:

“Forestil dig en jobsamtale, hvor der kommer en ung fyr ind, som man umiddelbart får sympati for. Han er tydeligt nervøs og begynder at vrøvl i sin introduktion af sig selv. Så er mange tilbøjelige til at give ham en ekstra chance for at starte forfra igen. Den unge mand mærker sympatien, slapper mere af og klarer resten af samtalen fint. Hvis der derimod kommer en person ind, som man umiddelbart ikke føler, man svinger med, er man måske ikke lige så tilbøjelig til at give vedkommende den ekstra lille chance. Tværtimod skæver man måske lidt til sit ur under samtalen. Vi tillægger det ikke umiddelbart værdi, men det gør en forskel. Personen bliver sandsynligvis endnu mere nervøs, hvilket påvirker hans præstation. Det kan være ganske små ting, som man ikke selv bemærker, der kan være afgørende for, om personer med de samme kvalifikationer får et job eller ej,” siger han.

VÆR OPMÆRKSOM PÅ DINE EGNE PRÆFERENCER

Når Howard Ross selv skal ansætte nye folk til sit konsulentfirma, prøver han at være opmærksom på, hvilke filtre og fordomme han har.

“Jeg ved for eksempel, at jeg som regel umiddelbart bedst kan lide udadvendte mennesker, fordi jeg selv er udadvendt. Derfor prøver jeg at give indadvendte ansøgere en ekstra chance til en jobsamtale,” fortæller han.

Han har desuden forsøgt at fremelske en kultur i firmaet, hvor folk lægger mærke til hinandens præferencer og nævner dem over for hinanden. Howard Ross fortæller om en samtale med en ansat, hvor en anden medarbejder trækker ham til side og siger, at han synes, Ross gav vedkommende en lidt for hård medfart.

“Da jeg fik det at vide, blev jeg pludselig bevidst om, at vedkommende mindede mig om min søster, og at det var dét, som fik mig til nærmest automatisk at blive irriteret,” siger han.

BEVIDSTE STRATEGIER GØR EN FORSKEL

Når Howard Ross eller en af hans konsulenter rådgiver firmaer om, hvordan de får en mere mangfoldig medarbejderskare, sætter han dem inden jobsamtalen til at tænke over deres egne fordomme og præferencer over for mennesker.

“Det er ikke mit job at fortælle dem, hvem de skal hyre, men

de skal være opmærksomme på, hvad de gør. Hvis man for eksempel ikke vil have folk med piercinger, er det ok, men så må man være bevidst om, at man måske lader den bedste person gå. De fleste beslutninger, som vi tager, kommer ikke ud af bevidsthed, men af frygt,” siger han. Derfor er det som firma eller institution godt at have nogle fastlagte strategier - eksempelvis for ansættelsessamtaler.

“Det er lidt ligesom mit forhold til mad. Hvis jeg ikke er opmærksom på, hvad jeg spiser, så tager jeg på. Vi skal forstå, hvor robot-agtige vi mennesker er. De fleste mener ikke, at man fravælger folk til et job, fordi de har en bestemt farve hår eller højde. Alligevel er det ofte det, der sker, fordi menneskets automatiske reaktioner overtrumfer den måde, som vi gerne vil behandle folk på. Selvom vi gerne vil, behandler vi ikke folk ens,” siger Howard Ross.

Han er nu begyndt at undersøge den konkrete effekt af, hvad der sker, når ledere bliver mere bevidste om deres egne filtre og fordomme. Det viser sig, at der faktisk sker en ændring i, hvordan folk bliver evalueret og hvem, der bliver hyret. ●

FORSØG 1: UBEVIDST DISKRIMINATION BLANDT BILHANDLERE

Ian Ayers, der er professor i jura på Yale University, foretog i 1990'erne en undersøgelse af bilkøb i Chicago. Han ansatte fire hold skuespillere, som lignede hinanden mest muligt med hensyn til alder, kropsbygning og påklædning. Han gav dem et manuskript at læse op, mens de var ude at købe den samme bilmodel, med det samme udstyr, hos den samme sælger hos den samme forhandler. Alt var ens undtagen to faktorer: Grupperne var hvide mænd, hvide kvinder, sorte mænd og sorte kvinder. Altså deres race og køn var forskellige.

Resultaterne var bemærkelsesværdige. Hvide mænd blev tilbudt bilen til 4.500 kroner over fakturaprisen. Hvide kvinder til 5.500 kroner over - cirka 30 procent mere for den samme bil.

Sorte kvinder blev tilbudt den samme bil til 7.200 kroner over fakturaprisen - næsten 65 procent mere end hvide mænd. Sorte mænd blev tilbudt den samme bil af den samme bilforhandler til 10.200 kroner over prisen tilbudt hvide mænd.

Da bilforhandlerne blev interviewet ved anvendelse af sofistiskerede psykologiske metoder, blev forskerne overbevist om, at bilforhandlerne ingen idé havde om, at de diskriminerede på grund af race eller køn.

FORSØG 2: HVIDE HÆNDER SÆLGER BEDRE END SORTE

Harvard University School of Psychology stod for nogle år tilbage bag et forsøg, hvor der blev solgt baseballkort på den populære eBay auktionshjemmeside. Eksperimentet gik ud på, at der var en hånd, der holdt et kort, som folk skulle byde ind på. Der var dog to forskellige billeder på websiden: en med et kort holdt af en hvid hånd og en med et kort holdt af en sort hånd. Uden andre forskelle end hudfarven solgte kortet holdt af en hvid hånd til en pris 40 procent over det kort, som blev holdt af den afro-amerikanske hånd. Da køberne blev spurgt om deres valg, kunne de i de fleste tilfælde ikke engang huske, hvilken farve hånden havde haft.



ANNA MEE ALLERSLEV
FOTO: SASA MACKIC

“Som en mangfoldig by skal vi værdsætte det mangfoldige. Vi skal blande os og hybridisere, men ikke kun dét. Vi skal engagere os i hinanden. Jeg tror på, at mangfoldighed og inklusion er løsningen på nogle af de udfordringer, vi står overfor i samfundet. Derfor ligger det mig meget på sinde at gøre inklusionspolitikken levende. I er gode eksempler på, hvordan det kan gøres.”

Anna Mee Allerslev

Beskæftigelses- og integrationsborgmester i
Københavns Kommune (R) til konferencedeltagerne

ALLAN HJORTH:

I KAN IKKE SE JERES EGNE SORTE HULLER – ANSÆT NOGLE, DER KAN

AF MAJ CARBONI

DANSKE KULTURINSTITUTIONER BØR MÅLES PÅ, OM DE SKABER LIGE RETTIGHEDER OG LIGE MULIGHEDER FOR ALLE SAMFUNDSGRUPPER, FORDI DEN MANGLENDE REPRÆSENTATION AF ETNISKE MINORITETER ER EN TRUSSEL FOR SAMMENHÆNGSKRAFTEN I SAMFUNDET. KULTURINSTITUTIONERNE KAN IKKE KLARE OPGAVER SELV, MEN MÅ HENTE HJÆLP FRA PROFESSIONELLE, MENER KONSULENT ALLAN HJORTH. HVIS IKKE DER SKER NOGET, HAR NU FAKTISK MULIGHED FOR AT FYRE KULTURINSTITUTIONERNES LEDERE, FORTÆLLER HAN. HER ER HANS ARGUMENTER.



OM LIGE MULIGHEDER:

“Hvis man skal have et stærkt medborgerskab og undgå opsplitelse af samfundet, skal alle have lige rettigheder og lige muligheder. I Danmark tror vi, at alle har lige rettigheder, men det har vi ikke. Nogle af Regeringens nye forslag har for eksempel reduceret rettighederne for nogle indvandrere. Hvis ikke der er ens rettigheder, kommer vi aldrig videre til næste niveau, som er lige muligheder.

Selvom folk har de samme rettigheder, har de ikke nødvendigvis de samme muligheder. Det er dog meget sværere at se. Én ting er, at folk har ret til at være forskellige, men hvis man gør det samme for alle grupper, passer det ikke til alle. Mange institutioner har den logik, at hvis man behandler folk ens, har alle de samme muligheder. I virkeligheden kan det give forskellige grupper forskellige muligheder, hvis man behandler alle ens. Hvis man for eksempel som interkulturel kunstner ikke ved, hvor man kan søge penge eller ikke kan udfylde en fondsansøgning på dansk, har man ikke de samme muligheder, som de ansøgere, der kender fondene og kan formulere sig

på akademisk dansk. Det er den usynlige del af ulighed.”

OM FORMALISEREDE VÆRKTØJER:

“I EU arbejder man i øjeblikket på at udvikle redskaber til at finde ud af, hvordan og hvor uligheden skabes. Et af værktøjerne er audits, hvor man for eksempel går ind i kulturinstitutioner og ser, hvad der sker strukturelt: Hvor er det, at de ikke giver lige muligheder for kunstnere, publikum, de ansatte, og så videre?

En måde at gribe det an på kunne være, at man ved hvert nyt tiltag ser på, hvilken betydning tiltaget har for etniske minoriteter, på samme måde som man undersøger, hvilken betydning nye tiltag har for miljøet. Det gør man i England, og det anbefales af EU. Det burde være noget, som alle institutioner, der får offentlig støtte, skal gøre.

Når vi stiller spørgsmålet, bliver vi opmærksomme på ting, som vi ikke vidste, vi ikke vidste. Men der skal være nogen, der stiller spørgsmålet. Vi prøver at løse et spørgsmål om kultur, men det handler også om demokrati, medborgerskab og antidiskrimination. Hvis vi bringer eksperter,

som ved noget om det, ind i kulturlivet, kan de måske være med til at stille de rigtige spørgsmål. Hvis man kun definerer det som et kulturproblem, så finder I ikke en løsning på det. I kan ikke bare gå tilbage til jeres institutioner og tro, at I kan se jeres egne sorte huller. Det kan I ikke selv, for I ser det på samme måde. I bliver nødt til at involvere andre grupper og bruge formaliserede værktøjer til at skabe mangfoldighed - ellers bliver handlingerne for upræcise og målet bliver for vagt.”

OM POSITIVE ACTION:

EU har et begreb, der hedder Positive Action. Det betyder, at man med magt kan fremme lige rettigheder og lige muligheder. Hvis dem, der betaler for kulturinstitutionerne vurderer, at uligheden i repræsentationen af borgerne kan blive en trussel mod samfundets sammenhængskraft, kan man gå ind og udskifte de folk i ledende positioner, der ikke vil ændre sig. Det er der mulighed for i EU-lovgivningen. Hvis vi mødes her igen om fem år, og der ikke er sket andet end snak, så vil jeg sige, at det er tid til positive action.” ●

FRANÇOIS MATARASSO: DET HANDLER OM RESSOURCER, MAGT OG RETTIGHEDER

AF RUI MONTEIRO

MED UDGANGSPUNKT I DEMOKRATISKE PRINCIPPER OG MEDBORGERSKAB TEGNER FRANÇOIS MATARASSO ET ANDERLEDES BILLEDE AF KULTUREL MANGFOLDIGHED OG INKLUSION AF MINORITETER. KULTURELLE POLARISERINGER DÆKKER OFTE OVER ANDRE FORMER FOR EKSKLUSION, SOM KRÆVER POLITISK OG MORALSK HANDLING, MENER HAN. MEN DET ER VIGTIGT AT SE DEN FLERKULTURELLE VIRKELIGHED I ØJNENE I STEDET FOR AT HOLDE FAST I EN IDEALISERET KULTUREL ENHED. LIGELEDES ER DEMOKRATIER EFTER MATARASSOS MENING FORANDERLIGE STØRRELSER, SOM TILPASSER SIG TID OG STED OG SKABER DE BEDSTE VILKÅR TIL AT HÅNDTERE FORSKELLIGHED PÅ.

HVORDAN KAN KULTUREL MANGFOLDIGHED VÆRE EN GOD FORRETNING?

Kulturaktører må tage højde for alle segmenter i det omgivende samfund. Minoriteter er også forbrugere med penge til rådighed. Derfor er det en nødvendighed at gå dem i møde. Men jeg er utryk ved præmissen omkring at det nødvendigvis skal være en god forretning. Vi lever i et samfund, som sætter profit over alt andet som den eneste legitime, menneskelige drift. Sådan har det ikke altid været - og sådan kan det heller ikke fortsætte med at være, hvis vi ønsker os et bæredygtigt samfund i fremtiden.

MANGFOLDIGHED ANSKUES OFTE SOM ET PROBLEM. HVAD SYNES DU?

De fleste samfund i verden er multikulturelle og flersprogede. Det er virkeligheden. Monokulturelle samfund er i undertal, og langt størsteparten af verdens lande har ingen statslig religion. Storbritannien er eksempelvis et resultat af en lang række indvandring, som hver især har præget det britiske samfund. Udgangspunktet må være at acceptere tingenes tilstand, i stedet for at hænge fast i en idealiseret verden af ensformighed og harmoni, som aldrig har eksisteret.

SKAL INTERKULTURALITET INDDRAGES I DEN POLITISKE DAGSORDEN?

Demokratier må behandle alle deres borgere på lige fod. Medborgerskab forudsætter lighed. Men fordi vi lever i en ufuldkommen verden, er der en del borgere, som ikke har adgang til alle rettigheder og goder, og som ikke er deltagende. Dette er en politisk, etisk og moralsk udfordring, ikke en kulturel problematik. Det handler om, hvordan vi kan leve op til de idealer, vi har tilsluttet os.

MENER DU, AT DE POLITISKE SYSTEMER ER OPDATEREDE I FORHOLD TIL UDVIKLINGEN?

Demokrati er en skiftende størrelse, som ændrer og udvikler sig, forbedrer eller forværrer sig med lokale og historiske særpræg.

Opbygningen af demokratiske samfund er besværlige og frustrerende processer, som afstedkommer spændinger og fjendtlighed, men også det bedste system, mennesket har skabt, fordi det frembringer løsninger på udfordringer og problemer gennem dialog, debat og forhandlinger - og det er den eneste rimelige og retfærdige måde at håndtere forskellighed på.

Demokratier er betinget af tid og sted. Vi behøver blot skue tilbage på ændringerne i vores del af verden inden for de sidste 100 år, som til enhver tid har afspejlet tidsånden og sociale strømninger.

HVORFOR ER DET SÅ SVÆRT AT IMPLEMENTERE MANGFOLDIGHED MED ALLE DE ERKLÆRINGER OG CHARTERS VI HAR – SÅSOM FNS KONVENTIONER?

Finder du det svært at snakke med mig, selvom vi har forskellige baggrunde og lever og agerer i forskellige samfund? Det tror jeg ikke. Jeg har ikke svært ved at arbejde med folk på tværs af kulturelle skel, og jeg finder det sværere at tale med folk, som har helt andre politiske eller etiske værdier. Problemer og konfliktflader, som vi tror beror i kulturel mangfoldighed, er i virkeligheden gældende for alle demokratiske samfund: Det handler om fordelingen af og adgangen til ressourcer, magt og rettigheder. Men det er nemmere at pege på iøjnefaldende kulturelle forskelle. ●

Dette interview kan ses på video på
WWW.CKI.DK/KUNSTENATSKIFTESCENE

SHARON JENSEN:

DET KRÆVER ENGAGEMENT OG FORPLIGTELSE

AF RUI MONTEIRO

MED UDGANGSPUNKT I SINE ERFARINGER FRA USA FORTÆLLER SHARON JENSEN FRA ALLIANCE FOR INCLUSION IN THE ARTS OM DEN VIGTIGE INDDRAGELSE AF MINORITETS-GRUPPER I DE INSTITUTIONELLE OG KUNSTNERISKE PROCESSER. INKLUSION ER IKKE ET ENGANGSPROJEKT – DET ER EN VEDVARENDE PROCES, OG DEN KRÆVER KLARE MÅL OG SAMARBEJDE MED BESLUTNINGSTAGERE, MENER HUN.

HVORDAN KAN KULTUREL MANGFOLDIGHED VÆRE EN GOD FORRETNING I FREMTIDEN?

Verdenssamfundet er et stort uudnyttet publikumspotentiale, som kan komme kulturlivet til gavn. Det kræver et nyt engagement sammen med de eksisterende minoriteter, og det kan hjælpe kulturinstitutionen med ikke bare at overleve, men at genvinde dynamikken og blive beriget rent kunstnerisk.

SKAL KULTURLIVET OG KUNSTSCENEN AFSPEJLE DET MULTIKULTURELLE SAMFUND?

Ja. I USA har vi eksempelvis stadig en fejlagtig og mangelfuld repræsentation af det omgivende samfund.

ER INKLUSION EN VEDVARENDE PROCES?

Ja. I Alliance for Inclusion in the Arts prøver vi eksempelvis at fokusere på en række specifikke initiativer og målsætninger inden for de næste to-tre år i et samarbejde med vigtige beslutningstagere rundt omkring i kulturlivet, som en måde at indføre ændringer på. Vi vil også gerne være flagskib og omdrejningspunkt for mangfoldighedsledelse i vores land.

SKAL MANGFOLDIGHEDSLEDELSE VÆRE TOPSTYRET ELLER KOMME NEDEFRA?

Det skal komme fra alle retninger! Der skal arbejdes på mange fronter, så man kan imødekomme alle med deres forskellige forudsætninger og selvforståelser.

HVORDAN KOMMER VI VIDERE EFTER DENNE KONFERENCE?

Det kræver engagement og forpligtelse - med kortsigtede målsætninger, som man indbyrdes er villig til at stå til ansvar for. Man er afhængig af en fælles indsats på en bred front, og CKI kan muligvis være tovholder på denne proces. Der skal dog også være politisk vilje og finansiering til sådanne initiativer ●

Sharon Jensen er direktør for The Alliance for Inclusion in the Arts i USA. WWW.INCLUSIONINTHEARTS.ORG

Dette interview kan ses på video:
WWW.CKI.DK/KUNSTENATSKIFTESCENE



SHARON JENSEN
FOTO: SASA MACKIC

DA MANGFOLDIGHED BLEV EN TV-SUCCES

AF MAJ CARBONI

TO HOLLANDSKE DRENGE MED MAROKKANSK BAGGRUND PÅ ROADTRIP PÅ EN KNALLERT, ET LATE NIGHT SHOW MED EN KOMIKER FRA SURINAM ELLER FIRE KVINDelige INDSATTE MED ANSVAR FOR EN TV-SERIE. HELT UNIKKE PROGRAMMER OPSTOD, DA DE NATIONALE TV-STATIONER I HOLLAND OG ENGLAND INVITEREDE EN NY TYPE MENNESKER IND OG GAV DEM ET KAMERAHOLD TIL RÅDIGHED. PROGRAMMERNE ER NU STORE PUBLIKUMSUCCESER MED MILLIONER AF SEERE.

➤ To hollandske drenge med marokkansk baggrund, kasketter og baggy pants, der oven i købet er ortodokse muslimer. Tidligere så man ikke mange af deres slags på den hollandske public service-kanal NTR, med mindre der var et indslag om terror eller kriminalitet i nyhederne. Men det hollandske svar på DR dristede sig til at give de to entusiastiske drenge et tv-hold og frie hænder til at lave, hvad de ville. Eneste begrænsning var, at de ikke måtte fornærme folk eller lave propaganda for Taleban. De tog rundt i landet på en knallert og lavede satire om forholdet mellem hvide hollændere og muslimer. Det blev en publikumssucces med mere end en million seere, der blev set af 77 procent af den marokkanske befolkning i Holland. Nu laver de deres egne tv-programmer og shows, der er populære blandt både muslimske og kristne hollændere.

“Det handler om at kunne lave et tv-program, der kan appellere til en masse mennesker. Når vi ansætter medarbejdere med forskellige baggrunde, giver det en ny kreativitet og et nyt publikum. Samtidig får seerne et helt andet billede af den muslimske befolkning,” fortæller Frans Jennekens, der er leder af NTRs mangfoldighedsdivision. Da han blev spurgt om han ville lede det nye initiativ til at styrke mangfoldigheden på tv-stationen krævede han at blive en del af ledelsen og HR-afdelingen, samt at få fem medarbejdere med sig. Det fik han. Til sin egen overraskelse.

MEDARBEJDERNE KOMMER AF SIG SELV

Mangfoldighedsdivisionens nye kreative programmer har vundet flere priser og siden er afdelingen vokset i størrelse og mangfoldighed. I modsætning til kulturinstitutioner i Danmark har NTR ingen problemer med at finde kvalificerede og interesserede

nye ansatte med minoritetsbaggrund.

“Når man laver programmer med etniske minoriteter, kommer de nye ansatte af sig selv. Man får det, man viser,” siger Jennekens. Og de mange forskellige medarbejdere er uundværlige, for det er dem og deres forskelligheder, der giver inspiration til programmerne. Mangfoldighedsdivisionen har nu seks tv-programmer. Et af dem er et late night show med en komiker fra Surinam, der bliver set af 1,2 million hollændere.

“Humor er et meget vigtigt værktøj. Hvis man kan le af hinanden, er det et af de første skridt mod at acceptere, at man er forskellig,” siger han.

Han arbejder dog også på at få andre stemmer ind i den mere alvorlige nyhedsdækning. Nogle af de unge nye ansatte i divisionen fandt på debatprogrammet ‘Bimboer og Burkaer’, der fik mere end en million seere. På kanalen har de også ansat fire studerende, der rejser rundt i landet for at interviewe forskellige folk for at finde nye eksperter på alle mulige områder, så journalister, researchere og tv-værter har flere at vælge imellem, når eksperter skal i studiet. Der er nu 600 nye eksperter i databasen, som bliver flittigt brugt af alle. Hver måned kommer der 30 nye navne til, for kanalen har indført den regel, at når man bruger en ekspert, skal man selv finde en ny.

CHARTER GAV UVENTET MULIGHED

I England har den britiske public service broadcaster Channel 4 sammen med BBC og Sky underskrevet et charter om at fremme mangfoldighed på deres kanaler. Det første som lederen af projektet på Channel 4, Oona King, gjorde, var at udføre en undersøgelse af, hvordan det egentlig så ud med mangfoldigheden i deres egne programmer.

“Hvis man vil fremme mangfoldigheden er det nødvendigt først at måle, hvor mange tv-programmer, der er lavet af etniske minoriteter, hvor mange, der handler om etniske minoriteter og hvor mange der bliver set af etniske minoriteter.

Man må også se på, hvordan og i hvilke sammenhænge de etniske minoriteter bliver portrætteret. Hvis alle de sorte mænd, der vises i fjernsynet, er narkohandlere og kriminelle, er det jo heller ikke repræsentativt. Det er fascinerende at måle ting. Selvom man tror, man klarer det godt, ser det anderledes ud, når man måler det. Derfor er det afgørende at have hårde fakta, som man arbejder ud fra,” siger Oona King, der har titel af Creative Diversity Executive.

Effekten af charteret kom allerede dagen efter den officielle lancering. Da blev en af tv-kanalens producere kontaktet af en kvinde, der sad i fængsel, og kun kunne komme ud, hvis hun havde et arbejde.



DEBATPROGRAMMET 'BIMBOER OG BURKAER' BLEV SET AF OVER EN MILLION HOLLÆNDERE
FOTO: NTR

"Da vi jo lige havde underskrevet charteret om inklusion besluttede produceren at give det en chance. Efter seks uger var han virkelig imponeret over hendes arbejde, der åbnede helt nye muligheder for at komme i kontakt med en gruppe mennesker, som man ellers ikke ser eller hører meget til i offentligheden," fortæller Oona King.

Historien stoppede ikke der. Kvinden fortalte, at hun havde tre veninder i fængslet, som også var interesserede i at få arbejde på Channel 4. Det fik de. Med deres hjælp lavede tv-kanalen en serie om indsatte i fængslerne, som kun kunne lade sig gøre på grund af de fire damers relationer til folk inden for murene. Det endte med at blive en bragende tv-succes. ●

THE DIVERSITY PLEDGE

I 2006 lancerede Cultural Diversity Network en 'Diversity Pledge', som britiske medievirksomheder kan tilmelde sig - og dermed forpligtige sig til at arbejde mod øget mangfoldighed på tv-skærmen og

filmlærredet. Målet er at skabe forandring. Det er et tilsagn fra uafhængige produktionsselskaber og in-house-producenter om at tage målbare skridt til at fremme mangfoldigheden i branchen.

The Diversity Pledge er opdelt i fire sektioner, der dækker forskellige aspekter af mangfoldighed med praktiske forslag til, hvordan man kan forbedre repræsentationen:

1. Rekrutter så bredt som muligt for derved at få fat i et flertal af baggrunde
2. Tilskynd mangfoldighed som et produktionsudtryk
3. Tilskynd mangfoldighed på de højere beslutningsniveauer i organisationen
4. Deltag i eller arranger events, som fremmer mangfoldigheden

Læs mere om det britiske charter for mangfoldighed ved at søge på 'værktøjskasser' i søgefeltet på WWW.CKI.DK

OONA KING: DER SKAL MERE TIL

**“DER SKAL USTANDESELIGT LÆGGES PRES PÅ ALLE AKTØRER, FOR DET HANDLER OM FUNDAMENTALE MENNESKERETTIGHEDER OG DEMOKRATI I PRAKSIS,”
MENER OONA KING FRA CHANNEL 4 I STORBRITANNIEN.**

➤ “Den europæiske kultursektor står over for en stor udfordring. Lovgivning, erklæringer eller retningslinjer kan ikke gøre det alene, selvom de udgør en vigtig forudsætning. Der skal meget mere til. Der skal ustandseligt lægges pres på alle aktører, for det handler om fundamentale menneskerettigheder og demokrati i praksis. Men det handler også om den forretningsmæssige nødvendighed, som vedrører kulturinstitutionernes bundlinjer.

Det er vigtigt at kunne måle udviklingen og fremgangen. Man skal vide, hvor mange minoritetsgrupper og repræsentanter fra disse kulturer, man har at gøre med. Inden for tv-mediet skal man eksempelvis have styr på, hvor mange programmer, der dels produceres, dels spilles eller inddrager og

dels ses af etniske minoriteter. Som public service station er man forpligtet til både at afspejle og at være med til at forme samfundet. Og det gælder om at inkludere alle underrepræsenterede grupper - ikke kun de mest kendte eller synlige minoriteter. Processen skal også omfatte kriterier som alder, indkomst, seksuelle præferencer og religiøse tilhørsforhold. Det handler om adgang for alle.

I England har alle de store tv-broadcastere givet hinanden hånd på, at de nu fokuserer på (1) rekruttering, (2) portrætter, som tegner autentiske og nuancerede billeder af underrepræsenterede grupper, (3) beslutningsprocesser, som kan viderebringe budskabet til andre områder, og (4) events - som ‘Kunsten at skifte scene’ - som er med til at mobilisere og henlede opmærksomhed på sagen.” ●



OONA KING OG FRANS JENNEKENS
FOTO: SASA MACKIC

“ De fleste tænker ikke over det, men en stor del af det, der motiverer folk til at gå i teatret eller se et tv-program er, om man ser noget af sig selv eller sit liv blive afspejlet. ”

Oona King
Creative Diversity Executive for Channel 4, Storbritannien
WWW.CHANNEL4.COM/DIVERSITY

PUBLIC SERVICE MAN KAN SPEJLE SIG I

AF RUI HASSENKAM SERZEDELO

SKAL DER I EN PUBLIC SERVICE ORGANISATION VÆRE EN KULTUREL MANGFOLDIGHED OG EN REPRÆSENTATIVITET, DER AFSPEJLER BEFOLKNINGEN?, LYDER SPØRGSMÅLET TIL REPRÆSENTANTER FOR SR, DR OG NRK – SKANDINAVIENS TRE PUBLIC SERVICE BROADCASTERE. "JA, DET SKAL DER," SVARER DE ALLE TRE. HVOR SR OG NRK ALLEREDE I ÅREVIS HAR ARBEJDET MÅLRETTET MED INITIATIVER, DER SKAL SKABE FORANDRING I ORGANISATION OG UDSENDELSER, MENER DRS BESTYRELSESFORMAND, AT DET ER EN UDVIKLING, SOM SKAL SKE OVER TID.

➤ "DR må tænke diversitet ind i en helhed og beskytte både helheden og diversiteten. Vi skal afspejle og repræsentere alle dele af det danske samfund, dels på deres egne præmisser og dels indføjet i helhedens præmisser," siger DRs bestyrelsesformand Michael Christiansen, da han den 24. januar 2011 er mødt op i Filmhuset for at fortælle om, hvordan han mener DR skal agere i forhold til kulturel mangfoldighed.

Han indleder sin tale med at understrege, at han ikke har indflydelse på den daglige drift i DR, men et medansvar for den overordnede politik i medieorganisationen, som ofte kaldes "Danmarks største kulturinstitution", fordi den har over 3.000 medarbejdere og i 2009 modtog over 3.300 millioner kroner i licensmidler.

Filmkonsulent Steen Bille, som er moderator i sessionen om public service og kulturel mangfoldighed, fortæller, at han i 24 år har været ansat i DR, og "når jeg dér mødte nogen med en anden farve end den 'leverpostejsfarvede', så var de enten meteorologer eller rengøringspersonale. Det var de to steder, hvor man kunne møde nogen, der ikke var hvide. Hvordan kan det være?"

Michael Christiansen svarer:

"Ja, det er såmænd nok ikke forkert. Alle de arbejdspladser, jeg har været på, har det været sådan. Det har sådan set ikke været forskelligt fra DR. Problemet er det, at DR er jo også en stor, dansk arbejdsplads, som måske har været mindre opmærksom på, at man som offentlig arbejdsplads må gå foran i denne her proces. Alle de steder, jeg har været, har man ikke været god til det. Jeg skal jo ikke gøre mig til dommer over, hvad der foregik på DR før min tid, det er to år siden, men jeg kan godt genkende det - og jeg kan stadigvæk genkende det i svingdørene. Og det er klart, at der må gøres noget særskilt for at bryde nogle af de fordomme, der måtte ligge bag dette. Men hvis du spørger mig,

om der skal indføres kvoter, eller om man hellere skal gøre noget aktivt i den forbindelse, så har jeg altid - ligesom med kvindeproblemer [indførelse af kvoter for at øge andelen af kvindelige ansatte eller bestyrelsesmedlemmer, red.] - været modstander af dem, fordi jeg synes, at de bedste resultater altid er blevet opnået ved dialog og mere dialog, pres og mere pres. I virkeligheden kommer meget fra det allerøverste ledelsesslag. Jeg tror ikke på, at sådan noget skal komme fra bunden og opefter. Jeg er af den opfattelse, at det skal komme fra toppen. Hvis man har en aktiv og visionær ledelse, som kan indpode - og som også efterlever - nye værdier og holdninger ned igennem organisationen, så kommer det af sig selv."

SAMMENHÆNGSKRAFT

Yildiz Akdogan, Socialdemokraternes medieordfører i Folketinget, efterlyser nogle konkrete bud på, hvordan DR kan imødekomme diversiteten.

Yildiz Akdogan mener, at man som borger fra den ene udkant af samfundet til den anden skal kunne finde noget, som er genkendeligt i DR. Både i programfladen og i personerne.

"Hvis DR ikke helt vil miste de 10 procent af befolkningen, som har en flerkulturel baggrund, må organisationen påtage sig public service opgaven og forstå, at anerkendelse og mangfoldighed ikke kun handler om nationens sammenhængskraft, men samtidig også er økonomiske faktorer i enhver moderne virksomhed. Der er potentiale for kunder i butikken: lyttere og seere. Det er også vigtigt at tænke i det her ud fra et økonomisk aspekt. For der er god økonomi i mangfoldighed."

"Hvad betyder mangfoldighed i Danmark anno 2011? Hvorfor er det så vigtigt? Demokratisk deltagelse handler om, at der er en motiverende faktor for den enkelte borger, som gerne vil føle, at han eller hun er en del af samfundet, uanset om

man hedder Hans eller Hassan. Den faktor har en indvirkning på integrationen, men især på nationens sammenhængskraft,” erklærer hun.

“Men der mangler anerkendelse af diversiteten og forståelse for problematikken både i DR og i Folketinget, og i den offentlige debat er der heller ikke nogen, der mener, at der er plads til dette emne. Uden anerkendelse af området, kan der ikke igangsættes en politisk proces. Så længe mangfoldighed er fraværende i debatten, vil man heller ikke kunne komme videre med hverken DRs public service kontrakt eller personalepolitik,” mener Yildiz Akdogan.

“Debatten er præget af misvisende terminologier, og det skyldes - igen - den manglende anerkendelse i det danske samfund af, at mangfoldighed er et vigtigt område at beskæftige sig med.”

EKSEMPLER PÅ MANGFOLDIGHED I DR

Michael Christiansen svarer, at han gerne vil fastholde sit fokus på de generelle principper for ikke at fortabe sig i enkeltheder og detaljer. Fordi der i detaljerne ofte skjuler sig store røgskyer, som han siger. Men han er generelt enig i Yildiz Akdogans betragtninger og mener, at en af DRs fornemmeste opgaver er at tage højde for og værne om diversiteten. For at konkretisere det, opridser han et nogle eksempler på denne praksis:

- ‘To sprog - én udfordring’ er en stor satsning for DR med en række initiativer, hvor 130 skoler har været tilknyttet et DR-program på flere kanaler og på Facebook omkring spørgsmålet, hvad det betyder at være tosproget. Udgangspunktet er, at store dele af de to-sprogede elever ikke er ordentligt alfabetiseret, når de forlader grundskolen.
- ‘Stemmer fra Vollsmose’, som sigter mod at skabe et “tredje” miljø bestående af både majoritets- og minoritetsdanskere, og hvor man i bestemte programmer mødes omkring det at synge og dermed skabe integration i en kunstnerisk sammenhæng. Det har været en stor succes og i modsætning til andre nicheprogrammer er det blevet set af en million danskere. Anderledes end X-factor, hvor man bare spejler sig i sig selv.
- ‘Perlevenner’, som er et satireprogram om arabiske teenagedrenge i en verden af dansk kultur, og som også handler om at skabe et nyt miljø.
- Hvad angår DRs dramaserier, har man arbejdet målrettet med mangfoldigheden eksempelvis i ‘Livvagterne’ og ‘Absalons hemmelighed’, således at dramaserierne kunne afspejle befolkningens etniske sammensætning.

Der afsættes mange midler til alle disse produktioner. I tråd med BBC satses der på, at repræsentativiteten i medierne skal afspejle befolknings sammensætningen. Selvom der arbejdes målrettet på sagen, ved Michael Christiansen dog ikke, hvor langt man er nået med resultaterne.

Yildiz Akdogans kommentar dertil er, at ‘Perlevenner’ først blev taget op af DR efter successen på YouTube og ikke som et selvstændigt DR initiativ, som man havde valgt at satse på.

Generelt opfatter hun de eksempler, Michael Christiansen har nævnt, som værende “integrationsprojekter” uden langsigtede mål, og hun tilføjer, at på DRs nyheder er der stadig kun én enkelt oplæser med indvandrerbaggrund. Det gælder generelt for DRs tv-programmer, at man ikke når ud over rampen, når det gælder mangfoldighed, mener hun.

“DR burde påtage sig et ansvar og skabe en genkendelighedsfaktor. Man skal kunne føle, at Danmarks Radio er også min Danmarks Radio. Men dér er vi ikke,” siger hun.

OVER TID

Moderator Steen Bille refererer til situationen i de andre nordiske lande, hvor man har erkendt, at der en opgave, der skal løses med hensyn til diversitet - især hvad angår nye publikumsgrupper og medarbejdere.

“Kunne man forestille sig, at man hos DR begyndte bare at overveje tanken om en strategi på området?”, spørger han Michael Christiansen.

“Der er en strategi omkring de her ting,” svarer den 66-årige bestyrelsesformand og fortsætter: “Men der er en forskel mellem de nordiske lande på dette område. I Sverige og Norge har man en langt større tradition end i Danmark for kvoter og håndfaste regler, og det kan både være en fordel og en ulempe. En ulempe er det, hvis det bliver en sovepude, der gør, at man iøvrigt intet foretager sig. Norske virksomheder skal redegøre for antallet af kvinder, der er ansat i hver enkelt afdeling. Der er ingen kvoter - man skal skrive en redegørelse. Det er langt mere effektivt end en kvote. Man hader jo at skulle skrive en redegørelse om, at man har dårlige resultater. Dét er den måde, jeg mener, at man skal gøre de her ting på.”

Michael Christiansen mener overordnet, at debatten er nødvendig, og at Yildiz Akdogans kritik i forhold til DRs forpligtelser er nødvendig.

“Vi skal have sådan nogle som dig, Yildiz, som hele tiden pirker til den sorte samvittighed,” siger han. “Det værdiskred, som skal ske på dette område, skal jo ske igennem en kontinuerlig påvirkning. Og Yildiz, du har fuldstændig ret i, at Danmarks Radio har en særlig forpligtelse på dette punkt. Jeg

kan forsikre dig for, at jeg i hvert tilfælde personligt deler mange af dine holdninger. Men det er der jo andre, der ikke gør. Det ved du lige så godt som jeg. Og så må man flytte sig så godt, som man nu kan på dette område. Min opfattelse er, at idealet ville være - ligesom med kvinder i bestyrelser og top-jobs, hvor man siger, at fordelingen skal være 40/60 - og ikke 50/50, fordi det er noget pjat - på samme måde ville idealet være, at der i danske dramaserier og også i andre udsendelser og i Danmarks Radio som helhed på et eller andet tidspunkt er en repræsentativitet, som nogenlunde er numerisk korrekt og afspejler befolkningen. Men udviklingen bør ske over tid, for indvandringen har jo været eksponentielt stigende i en forholdsvis kort årrække. Vi må se på disse bevægelser i befolkningssammensætningen over tid, før vi begynder at handle ud fra dem. For mig handler det om, at man i den rekrutteringspolitik, man har over de kommende år, har dette her mål for øje - og at man så når frem til en rimelig balance."

"På programsiden i Sveriges Radio er vi 50/50 mænd og kvinder. Og det er vi, fordi vi har holdt et godt øje til området. Ikke fordi vi har lavet kvoter. På tekniksiden er forholdet 10/90, og dér har vi ikke holdt øje med spørgsmålet," indskyder Erica Hedin, der har mangfoldighed som ansvarsområde i SRs HR-afdeling.

DET STORE OG DE SMÅ FÆLLESSKABER

Michael Christiansens bud på, hvordan medieverdenen vil tage sig ud i 2021 er, at afhængigt af hvilke politiske strømninger, der kommer til magten, vil udviklingen bringe mere støj, men også en modbølge af mere ro.

"Den nuværende flodbølge af 'støj', 'reality' og kvælende amatørisme udløser i disse år stærke modbevægelser af øget professionalisme. Vi går ind i en verden af bestandig voksende iscenesættelse, men det vil også generere en bestandig søgen efter ægthed. Det betyder, at der fremover vil være et øget behov for public service og en større interesse end nogensinde før for at finde nye veje til hvad public service betyder."

I fremtiden vil der være mange flere platforme og nicher - og et voksende problem med at finde fælles oplevelser. For Michael Christiansen handler public service om at finde det smalle i det brede, og det brede i det smalle. Om at finde ned og belyse den enkelte celle fra alle sider, forholde sig til den, løfte den op og gøre den til noget, som hele fællesskabet har brug for.

"DRs rolle i fremtiden vil være at samle befolkningen i både store og små fællesskaber, med indhold og oplevelser, og fælles begivenheder, på tværs af geografi, værdier og sociale skel."

Michael Christiansen mener ikke, at 'det store fællesskab' består af summen af de små fællesskaber, men af noget andet, der skal dyrkes, findes og uddybes. Overdreven beskyttelse af de små fællesskaber fører ifølge Michael Christiansen til en slags fodboldklub-syndrom - alles kamp mod alle. Det er nemt at finde en kanal eller nogen, vi er enige med, og som siger det, vi selv mener. At få bekræftet vores fordomme, holdninger eller lyster. Og det udgør en trussel mod 'det store fællesskab'.

Men det ændrer ikke ved, at Michael Christiansen er tilhænger af DRs målsætning om at beskytte og værne om de små fællesskaber, som samfundet består af, og at få dem til at glitre. DR har i Christiansens øjne en forpligtelse over for de særligt trængte dele af de små fællesskaber. Ligesom når aviser holder op med at dække kulturstoffet og DR må ind og fylde hullerne, der opstår. De trængte fællesskaber spiller derfor en særlig rolle for DR, mener han.

"Vi må ikke i kampen for det store fællesskab marginalisere de små. Jeg er helt opmærksom på, at der i disse år i Danmark tales mere om det store fællesskab og værdien af de fælles værdier, end om de små fællesskaber. Det skal man være forsigtig med, det kan meget vel udgøre en trussel. Men det modsatte er måske en større trussel endda. Derfor er DRs opgave at oversætte det lille fællesskab til det store fællesskab. Det vigtige er, at vi bringer de små fællesskaber ud i den store mangfoldighed," forklarer han.

Michael Christiansen mener således ikke, at DRs svar på mangfoldighed skal være 60 forskellige nichekanaler, men blot et mindre antal nichekanaler, som hver især er bærere af fælles holdninger, kombineret med store, fælles kanaler, der prøver at samle op omkring dem.

I paneldebatten undrer Yildiz Akdogan sig over Michael Christiansens sprogbrug og advarer mod hele tiden at tale abstrakt om 'store og små fællesskaber' og om, hvorvidt det ene ikke må dominere det andet. Hvorfor ikke bare tale om det, som det handler om - 'nydanskere' eller 'danskere med flerkulturel baggrund'?, spørger hun i sin kommentar til Christiansens indlæg. ●

På www.cki.dk/kunstenatskiftescene kan du se en video af den beskrevne debat, og du kan høre de øvrige paneldeltagernes oplæg og diskussioner, heriblandt Bjørn Skrattegård, som er Head of Diversity i NRK i Norge og Erica Hedin, som er Head of Diversity i SR i Sverige, samt kommunikationskonsulent Knud Lindholm Lau.



MICHAEL CHRISTIANSEN,
BJØRN SKRATTEGÅRD,
ERICA HEDIN, YILDIZ AKDOGAN
OG KNUD LINDHOLM LAU
FOTO: SASA MACKIC

“ Hvis DR ikke helt vil miste de 10 procent af befolkningen, som har en flerkulturel baggrund, må organisationen påtage sig public service opgaven og forstå, at anerkendelse og mangfoldighed ikke kun handler om nationens sammenhængskraft, men samtidig også er økonomiske faktorer i enhver moderne virksomhed. Der er potentiale for kunder i butikken: lyttere og seere. Det er også vigtigt at tænke det her ud fra et økonomisk aspekt. For der er god økonomi i mangfoldighed. ”

Yildiz Akdogan,
Socialdemokraternes medieordfører i Folketinget

.....

“ Alt godt skal komme fra det private. Der er ikke noget mere racistisk og endimensionelt end statslige organisationer. De er jo de eneste, som ikke har gjort noget som helst for at brede samfundet ud. Det er jo fordi, de ikke har den økonomiske interesse i det. Hvis man ser ud over samtlige ansatte i Danmarks Radio, så ligner det jo kraft’edme DNSAPs nationalkongres i 1931. Det er jo en ren arisk forsamling. Det er interessant, for det er en statsinstitution, som får tre milliarder kroner ind på en palle om året at lave massekommunikation for, og så afspejler den kun én slags etnisk virkelighed. Så alt godt skal komme fra det private, fordi vi er drevet af pengene til at søge nye veje. ”

Peter Aalbæk

filmkøbmand og producer, Zentropa



FRA VENSTRE: DITTE MARIA BJERG, PETER AALBÆK, UFFE ANDREASEN, KHALED RAMADAN, RANI KASAPI OG SUNE SKADEGAARD THORSEN. FOTO: MIK AIDT

KHALED RAMADAN: MISFORSTÅET HENSYN

AF MAJ CARBONI

KONSULENT OG KUNSTNER KHALED RAMADAN MENER, AT KUNSTNERE MED MINORITETSBAGGRUND OFTE BLIVER PUTTET IND I EN KATEGORI SOM 'INDVANDRERE, DER HAR BRUG FOR HJÆLP': "DE SIDSTE 20 ÅR HAR VI I DANMARK BEHANDLET INTERKULTUREL KUNST SOM NOGET EKSOTISK. VI HAR IKKE VÆRET GODE TIL AT LØFTE DET TIL DET NIVEAU, DER HEDDER FINKULTUR."

➤ "Det er en stor misforståelse at se kunstnere med minoritetsbaggrund som nogle stakkels immigranter, der skal hjælpes, i stedet for at se for-delen i at være interkulturel. Vi skal ikke behandle kultur som statisk, men som elastisk. Hvis vi gør det, kan vi komme meget længere," siger video-kunstner og kurator Khaled Ramadan.

At synet på etniske minoriteter i Danmark er præget af en manglende forståelse af, hvorfor det skulle være en fordel at være interkulturel, har han ofte oplevet på egen krop, fortæller han. Han blev for eksempel ringet op af en kommunalt ansat, der spurgte, om han ville hjælpe med at organisere en udstilling med indvandrer-kunstnere.

"Kvaliteten af kunsten var ligegyldig for ham. Det vigtige var, at det skulle være en interkulturel event," fortæller Khaled Ramadan.

Siden august 2009 har Khaled Ramadan været ansat i Statens Kunstråd på en to-årig kontrakt, der har til formål at fremme mulighederne for interkulturelle kunstnere, der bor i Danmark, for at få en professionel kunstnerisk karriere.

"For første gang i mange år har Statens Kunstråd sat et seriøst initiativ i gang på det interkulturelle område. Den slags har vi ikke set mange af i Danmark. De bedste løsninger mener jeg er konkrete projekter, som for eksempel oplyser interkulturelle kunstnere om muligheder for støtte, uddannelse, fagforeninger, og så videre. Men der er også brug for oplysning den anden vej rundt. Kunst- og kulturinstitutionerne har brug for at vide, at den danske kunsts scene er meget kompleks. Det er vigtigt for os at lave initiativer, hvor institutionerne får en form for mentor, der kommer forbi og forklarer, hvor det interkulturelle miljø findes, og hvad de laver." siger han. ●

Khaled Ramadans to-årige ansættelse som interkulturel konsulent i Statens Kunstråd er sidenhen blevet forlænget med yderligere fire måneder - til november 2011 - for at give det nye kunstråd, der tiltrådte i april 2011, tid til at overveje, hvilken strategi Statens Kunstråd skal have for området i den nye fire-årige periode, som rådet er valgt for.

Mere om Statens Kunstråds interkulturelle rådgivningsprojekt på www.cki.dk/statenskunstraad



KHALED RAMADAN
FOTO: MIK AIDT

VIVIAN PAULISEN: KUNSTNERE PUTTES I ETNISKE KASSER

“Vi misser fuldstændig pointen, hvis man tænker interkulturel kunst som en samling af kunstproduktioner fra et bestemt land eller specielt for minoriteter. Problemet er, når individuelle kunstværker eller kunstnere bliver presset ned i en kasse. For eksempel var der en stor offentligt finansieret kinesisk festival i Amsterdam. Men de kunstnere, der var inviteret følte sig ikke komfortable med konceptet. Det var svært for dem, fordi de ikke nødvendigvis følte sig som kinesere eller af politiske årsager ikke ville sættes i sammenhæng med den kinesiske regering. Ligesom med temaudstillinger som ‘The Other’ eller en arabisk filmfestival har det været svært for arrangørerne at finde kunstnere, fordi de ikke identificerer sig med rammen og måske ikke føler anerkendelse for deres individuelle arbejde, fordi det bliver presset ned i et større tema. Vi lever i en hybrid verden, hvor vores identiteter er multikulturelle, så man kan ikke umiddelbart sætte folk eller ting i bås som repræsentanter for hverken kinesisk, tyrkisk eller mellemøstlig kultur. Det har man overset det sidste årti.”

JESPER LARSSON, TEATERCHEF, MALMØ STADSTEATER: STIL SPØRGSMÅLET HVORFOR

“Projekter med det formål at invitere andre kulturer ind, lykkes ikke særligt ofte. Man tænker, at man gør noget politisk korrekt, og tror, at folk kommer og ser det og bliver mere interesserede. Vi er kommet langt i at forstå, at sådan er det ikke. Hvis det skal være interessant for andre end en lille gruppe, skal man spørge sig selv: Hvilken interesse har jeg i at se en irakisk forestilling med en fortælletradition, som jeg ikke kender? Man skal begynde med at finde drivkræfterne for, hvorfor man vil fortælle de historier.”

SVERIGES RIKSTEATERN: KUNST SOM ET REDSKAB TIL KULTURMØDER

Det svenske nationalteater Riksteatern har - ud over det professionelt producerende teater i Stockholm - oprettet et turnerende teater. Det er opbygget som en medlemsorganisation af 230 lokale foreninger, der arrangerer mellem 60 og 80 produktioner om året. Det har de gjort ud fra en vision om øget demokrati. De så, at stort set alle de statslige kulturpenge gik til en begrænset gruppe af etniske svenskere. For at ændre det var Riksteaterns strategi at få gæstespil fra den del af verden, som landet har indvandrere fra. Derfor er der blevet prioriteret gæstespil fra den arabiske verden og dele af Afrika i stedet for eksempelvis Canada. Det er medlemsforeningerne som den iranske og tyrkiske kulturforening, der bestemmer, hvad ressourcerne skal gå til og hvordan repertoiret skal være.

“Vi forsøger ikke at skabe én rigtig vej, men i stedet at lave mange forskellige veje og strategier. Før så vi ikke, at det vi laver hver dag, faktisk udelukker folk. Eftersom de etniske mindretal har været med til at betale skat, skal vi også have gæstespil fra deres lande. Samtidig skal man lave nye historier og interkulturelle ting, som berører os alle. Det er vigtigt, at vi skal tænke parallelle spor på samme tid. Når der kun er én leder, kommer det til at handle om én persons smag,” siger Rani Kasapi, der er chef for den internationale afdeling af Riksteatern.



ACHIM MÜLLER – LEDER AF ZENTRUM FÜR AUDIENCE DEVELOPMENT I BERLIN
FOTO: MIK AIDT

SPØRGSMÅL: “SKAL DEN INTER-KULTURELLE FORANDRING KOMME FRA OVEN ELLER FRA NEDEN?”

RANI KASAPI, CHEF FOR DEN INTERNATIONALE AFDELING I RIKSTEATERN, SVERIGE:

“I Sverige havde vi det statslige initiativ ‘Mangfoldsåret’, der skabte mange interkulturelle projekter. Det betød, at aktørerne på kulturscenen fik andre kontakter og lærte nye skuespillere at kende. Nogle af de relationer fortsætter, og det har givet en vis forandring. Det er dog typisk de institutioner, der har en leder, som tror på det interkulturelle, der er lykkedes med det. Hvis ikke lederen tror på det, lykkes det ikke.”

UFFE ANDREASEN, AMBASSADØR, UNESCO'S EXECUTIVE BOARD I PARIS:

“Jeg mener, at det skal komme fra bunden. Min erfaring er, at når de høje herrer mødes, er de ofte bare enige. Jeg tror, at det der flytter noget i forhold til at skabe dialog er, når folk fra forskellige kulturer møder hinanden. Hvis man for eksempel laver samarbejder mellem kunstarbejdere fra forskellige lande eller med forskellige baggrunde. Det er også de erfaringer, som DANIDA og Dialogcentret i Cairo har gjort sig.”

STEEN VALENTIN, SPECIALIST I CSR OG LEKTOR FRA CBS:

“Det giver mening, at Staten skal med, fordi pengene kommer fra Staten, men det skal ikke være fraskrivning af ansvar for kulturinstitutioner og kunstnere. Vi skal tænke det på en anden måde end begrænsninger og sure pligter, men se det som en økonomisk og kunstnerisk mulighed.”

KAREN BUE, DIREKTØR I NORDISK KULTURFOND:

“Det skal komme fra bunden, fra oven og fra siden. Alle må starte med sig selv. Dem, der har magt og indflydelse må bruge den til at fremme det interkulturelle fokus. Det er en generel holdning i den offentlige sektor, at vi ikke rigtig kan gøre noget. Folk kan finde på at sige, at de jo bare modtager ansøgninger og deler pengene ud efter dem, men jeg mener, at vi har mulighed for at dele penge ud demokratisk.”

ELLEN NYMANN, SKUESPILLER OG BILLEDKUNSTNER:

“Jeg mener, at der er rigtig meget at gøre oppefra og ned. Min erfaring er, at der er rigtig mange, der gerne vil, men som ikke ser det, selvom det er lige foran deres øjne. Man er nødt til at kunne se det for at kunne gribe fat i det. Det er en opdragelsesproces, der handler om at se potentialet i det, man ikke ser. Repræsentation, indsatser og prioriteringer kan være med til at huske os på det.”

LISE ØRSKOV,

UDVIKLINGSCHEF PÅ OPGANG2 TURNÉTEATER:

“Jeg forstår ikke, hvad der er problemet i, at det danske kulturministerium inddrager det interkulturelle som et parameter, som kulturinstitutioner måles på. Det kan være, at de skal formulere nogle målsætninger for at få en større mangfoldighed i repertoire, blandt publikum, og så videre. Det ville være med til at fastholde fokus på det.”

SUNE SKADEGAARD THORSEN, LEDER AF KONSULENTFIRMAET FRA GLOBAL CSR:

“Jeg har aldrig arbejdet med en virksomhed, der har arbejdet med et interkulturelt fokus, hvor det ikke har været stærkt forankret i topledelsen. Ellers sker det ikke. Vi har arbejdet med brune græsroder, men der er ikke sket en snus. Det er godt med et kald fra neden, men før vi får ledelsen i politik og de store kulturinstitutioner med, sker der ikke noget. Der skal blandt andet penge til at lave undersøgelser af, hvad det er for nogle udelukkelsesmekanismer, der er i institutionerne, der gør, at der er så mange som vi ikke arbejder med. Hvis ikke vi starter med det, så går der 50 og ikke 25 år med at få ændret situationen.”

YILDIZ AKDOGAN, FOLKETINGSPOLITIKER (S)

“Danskhed er et snævert defineret begreb. Jeg mener, at det er et spørgsmål om at påberåbe sig ret til definitionen. Jeg har selv påberåbt mig at have ordførerskabet for kulturel mangfoldighed i Socialdemokraternes folketingsgruppe. Der bliver spurgt, hvor forandringen skal starte fra: Fra oven eller fra bunden... Jeg vil gerne påtage mig den rolle at sørge for, at diskussionen kører på Christiansborg, men alle skal hver især påberåbe sig, definere og provokere danskheden. Det er blandt andet kunstnernes opgave at provokere danskheden - og gøre det til en kommerciel ting. Når der er kroner og ører i det, skal det nok få politikerne til at lytte.”

OONA KING, CREATIVE DIVERSITY EXECUTIVE, CHANNEL 4:

“Den kulturelle mangfoldighed skal implementeres af personer, som er placeret højt i hierarkierne.”

MICHAEL CHRISTIANSEN, DRS BESTYRELSESFORMAND:

“Jeg tror ikke på, at sådan noget skal komme fra bunden og oppefra. Jeg er af den opfattelse, at det skal komme fra toppen. Hvis man har en aktiv og visionær ledelse, som kan indpode - og som også efterlever - nye værdier og holdninger ned igennem organisationen, så kommer det af sig selv.” ●

KATJA HOLM SKUESPILLERNES FORBUNDSFORMAND: KUNSTNERISK FRIHED 'SWIPER' ALT

"DANMARK ER HÅBLØST BAGUD PÅ RIGTIG MANGE PUNKTER," SAGDE KATJA HOLM, FORMAND FOR DANSK SKUESPILLERFORBUND, DA HUN TALTE PÅ KONFERENCEN 'KUNSTEN AT SKIFTE SCENE'. HUN MENTE, AT BESKYTTELSEN AF DEN KUNSTNERISKE FRIHED SKABER OFTE EN MUR, DER STOPPER ALT STRATEGISK ARBEJDE FOR LIGEBEHANDLING.

➤ I et oplæg på konferencen 'Kunsten at skifte scene' fortalte Katja Holm, formand for Dansk Skuespillerforbund, om de overordnede politiske overvejelser, hun og hendes fagforbund har gjort sig på feltet omkring kulturel mangfoldighed:

"Skal jeg være meddriver inden for ligebehandling - og efter at have lyttet til et oplæg fra én som Ulla Svedin [som er ordfører for projektet Trappan i Sverige] - må jeg erkende, at vi i Danmark er håbløst bagud på rigtig mange punkter.

Det skyldes selvfølgelig en lovgivning, men det er altid nemt at skyde opad, så der påhviler også et stort ansvar inden for vores branche, altså teaterbranchen og filmbranchen. Men der er en hel del udfordringer, blandt andet er en af de største udfordringer, som jeg som formand har mødt, er den kunstneriske frihed. Den kunstneriske frihed 'swiper' alt. Den kan man ikke argumentere mod. Man kan ikke pådutte en instruktør, en producent, en teaterleder at bruge ligebehandling, at skæve til ligebehandling. Det er hele tiden den mur, vi har ramt i Skuespillerforbundet som den primære årsag til ikke at ville ligebehandlingen.

Og jeg mener jo selvfølgelig det er noget sludder, fordi vi alle sammen er en del af en ramme, et budget, en scenografi, et rum. Så selvfølgelig kan man møde nogle begrænsninger - det mener jeg på ingen måde det er - men det er i virkeligheden sådan, at vi godt kan leve inden for en ramme. Det er dér, jeg mener, at vi som samlet branche -film- og teaterbranchen i særdeleshed - er meget bagud."

BRING FAKLEN VIDERE

"Da der for lidt siden skulle skiftes lokaler - i forhold til, hvem der skulle op i de forskellige konference-rum - var det betegnende for mig at se, at de få pengemænd, der sad her, og de få teatermænd, der sad her, de er nu fortrukket til lokalet ovenpå for at høre om fundraising. Og det er for mig ganske kendetegnende for, hvad vi vil i det danske samfund: Vi vil ikke ret meget! Og vi tror, at det hele nok skal gå. Derfor skal der selvfølgelig være nogen, der skal tage faklen og bringe den videre." ●

Katja Holm var panelist i en session med titlen 'Equal opportunities, how?', som blev holdt mellem kl 10 og 11 den 25. januar 2011. Hun er formand for Dansk Skuespillerforbund siden 2009. Uddannet skuespiller fra skuespillerskolen ved Århus Teater 1997.

MALMØ STADSTEATER: DE, SOM HAR MAGT, MÅ TAGE DET FØRSTE SKRIDT

På Malmø Stadsteater har de indledt et projekt, der bygger på ideen om, at den part, der har magt og tryghed, skal være den første til at række hånden frem og hilse. I den ånd byder teatret foreninger og arbejdspladser på besøg til en kop kaffe i teatret.

"Det er ikke fordi, at vi skal lave en teaterforestilling om den kurdiske kvindeorganisation eller roma-gruppen i nabolaget, men vi skal lære hinanden at kende. Nogle gange kan der komme et kunstnerisk produkt ud af vores møder, eller vi kan måske få et nyt publikum, men det er en lang proces, der ikke skal forceres. Det starter med en nysgerrighed for hinanden. Og da det er os, der har den største magt og tryghed, er det os, der byder dem indenfor først. Hvis vi er heldige bliver vi måske senere inviteret af dem. Hvis man ikke tager ansvar for det første skridt, er der ikke noget, der flytter sig," siger teaterchef Jesper Larsson.

“ER DET VIRKELIG HAM, DER HAR SKREVET BOGEN?”

AF MAJ CARBONI

HVIS IKKE DANSKERE MED INDVANDRERBAGGRUND OPLEVER AT BLIVE REPRÆSENTERET I DET OFFENTLIGE RUM, VIL DE I STIGENDE GRAD FØLE SIG FREMMEDGJORTE. KUNST- OG KULTURLIVET MÅ TAGE DEN VIGTIGE OPGAVE PÅ SIG. DE SKAL IKKE KUN AFSPEJLE VERDEN, MEN VÆRE MED TIL AT FORANDRE DEN, MENER DE TO FOLKETINGSPOLITIKERE MANU SAREEN OG KAMAL QURESHI.



- Åh nej, den lys er væk, sukkede Osamas far, da der pludselig blev helt mørkt i kiosken. Osamas bedstemor sad som altid i baglokalet og så arabisk tv, da Amir hev stikket ud.

- Hvad kræftihelvede! råbte hun.

- Her er sort som i en kamelrøv!

Folketingspolitiker, integrationskonsulent og prisbelønnet børnebogsforfatter Manu Sareen er ude på en skole for at læse op af sin nyeste bog ‘Hvad fætter gør er altid det rigtige’. Eleverne i klassen sidder helt stille og lader sig opsluge af historien om Iqbal på Nørrebro. Da Manu er færdig rækker en af dem hånden op.

“Kan man stole på, at det er ham, der har skrevet bogen,” spørger eleven sin lærer. Det er ikke første gang, at det sker.

“Ofte tror børnene ikke på, at ‘sådan én som mig’ kan være forfatter. Jeg må vise dem mit billede på omslaget før de bliver overbevist. I deres verden kan ‘sådan nogle’ bage pizza eller køre taxa - ikke skrive en bog,” fortæller Manu Sareen. Som forfatter prøver han at bringe andre stemmer ind i børnelitteraturen. Det samme burde ske generelt på den danske kunst- og kulturscene, mener han.

“Det er virkelig vigtigt, at man som barn og ung kan se og høre om sig selv i en dansk kontekst - og her taler jeg ikke om en fortælling om Ali, der vogter geder på den Anatolske Højslette, som det ofte er tilfældet i dag. Jeg kan godt forstå, at der er mange unge mennesker og børn, der føler sig fremmedgjorte, for der er ikke noget i det offentlige rum, der afspejler deres liv,” siger han.

Første skridt er at tage mangfoldighed og inklusion seriøst, i stedet for at latterliggøre det, som der har været en tendens til, mener Sareen. For eksempel har folk grint af mangfoldighedspædagogikken, der blandt andet taler for, at der skal være dukker i forskellige farver i børnehaverne. Manu Sareen mener dog, at der er al mulig grund til at tage det alvorligt.

“Hvis vi skal løse nogle af de udfordringer på integrationsområdet, som vi står overfor i dag, så bliver vi nødt til at starte med bunden af lagkagen. Så længe vi ikke anerkender, at vi i Danmark har en mangfoldighed af forskellige mennesker, kommer vi ikke videre,” siger han. Her kan kunst og kultur spille en vigtig rolle - det har børnebogsforfatteren selv oplevet. For eksempel, da han var til premieren på det teaterstykke, der er blevet lavet over hans bøger om nørrebrodrengen Iqbal Farooq.

“For første gang så jeg, at der var både var sorte, brune og hvide blandt publikum. Det er det, som kulturen kan. Vi kan være fælles om noget, der er helt ufarligt. Det tror jeg er vejen frem,” siger han.

HVAD LAVER HAN DERNEDE?

Folketingspolitikeren Kamal Qureshi (SF) kan dele ud af samme typer oplevelser som sin kollega. Han fortæller om en dag, hvor en fjerdeklasse var på besøg i Folketinget. Læreren fortalte ham senere, at en af minoritetsdrengene stirrede ned i salen, pegede på Kamal og spurgte: “Hvad laver han dernede?” Da drengen indså, at man også kan blive politiker, selvom ens familie ikke har rødder, der går tilbage til den danske oldtid, fik han en ny drøm for sin fremtid: Han ville også være politiker.

“Det er ikke engang ti år siden, at der ikke var nogen politikere med indvandrerbaggrund i Folketinget. Folk tror, at det er fordi, at vi er demokratiske analfabeter, men i virkeligheden er der mange mennesker, der netop er kommet til Danmark, fordi de har fået tæsk i kampen for demokrati i deres hjemlande. Deriblandt mine egne forældre,” siger Kamal Qureshi, der sammen med Naser Khader var de første med flygtninge- eller indvandrerbaggrund, der blev valgt ind i Folketinget.

Han mener, at det er vigtigt, at kulturlivet begynder at tage sit ansvar alvorligt for at vise folk med forskellige baggrunde. I USA arbejder man bevidst med at repræsentere forskellige etniciteter i film. Den kloge computernørd i ‘Terminator’ er

KATRINE NYLAND SØRENSEN, UFFE ANDREASEN, KAMAL QURESHI,
PETER WESTPHEL, MANU SAREEN OG JESPER LARSSON
FOTO: SASA MACKIC



“ Hvis vi skal løse nogle af de udfordringer på integrationsområdet, som vi står overfor i dag, så bliver vi nødt til at starte med bunden af lagkagen. Så længe vi ikke anerkender, at vi i Danmark har en mangfoldighed af forskellige mennesker, kommer vi ikke videre...”

Manu Sareen
børnebogsforfatter, MF

sort, og der bliver lavet film, hvor præsidenten er en kvinde, er sort eller har latinamerikansk baggrund.

“Der er dem, der mener, at Obama aldrig var blevet præsident, hvis ikke amerikanerne først havde set en sort præsident for sig i en Hollywood-film. Kulturverdenen skal tage deres ansvar alvorligt som nogle, der vil ændre holdninger og være med til at forandre verden i stedet for kun at afspejle den. I Danmark bliver skuespillere med minoritetsbaggrund som regel kun brugt, hvis der er en rolle, hvor de skal bære tørklæde eller burka, og kun meget sjældent i roller, hvor etniciteten ikke er en del af historien,” siger han. Det kan være med til at skabe en fremmedgørelse for de unge, som Kamal mærker i sin egen familie. For eksempel betegner hans nevøer sig ikke som danskere på trods af, at de er født og opvokset i Danmark og ikke har noget andet hjemland.

Kamal Qureshis andre nevøer, der bor i USA, betegner til gengæld sig selv som amerikanere.

“Jeg synes, at det er bekymrende, at unge mennesker, der er født og opvokset i Danmark, ikke ser sig selv som danskere,” siger han.

SÆRBEHANDLING ER NØDVENDIG

Hvis det skal lykkes for alvor at få indvandrere og efterkommere repræsenteret i det danske kunst- og

kulturliv kræver det særlige tiltag, mener begge de to folketingspolitikere.

Manu Sareen har selv startet et forfatterakademi for minoritetsunge for at være med til at opdyrke forfattertalenter, så den næste danske litteraturkanon kan blive mere mangfoldig, som han selv siger.

“Nogle har spurgt, om det ikke er forskelsbehandling. Og jo, det er det. Men hvad er alternativet, hvis ikke vi gør noget? Oprindeligt var jeg imod at reservere penge til en bestemt gruppe mennesker, fordi de har minoritetsbaggrund. Men nu synes jeg, at vi er kommet derud, hvor man er nødt til at give interkulturen et lille skub bagi. Konsekvenserne, hvis vi ikke gør noget, er alt for alvorlige,” siger han.

Kamal Qureshi er enig: “Vi bliver nødt til at erkende, at der er et magtforhold i Danmark, hvor minoriteter ikke har den samme adgang til at komme til. Derfor er der behov for at lave særlige indsatsområder. Men det betyder ikke, at man skal gå på kompromis med kvaliteten. ‘Terminator’ blev ikke en dårligere film af, at computergeniet var en sort mand, eller tv-serien 24 timer af, at præsidenten var sort. Alle os, der har mulighed for at gøre noget, skal være med til at rykke grænser,” siger han. ●

Lyt til Manu Sareens og Kamal Qureshis taler på www.cki.dk/kunstenatskiftescene



PETER WESTPHAEL
FOTO: SASA MACKIC

“ Problemet er, at der er blevet dannet et fjendebillede af etniske minoriteter. Det er lettere at skabe ligestilling for kvinder, for de er jo ikke fjender. Det er en forpligtelse for kunst- og kulturlivet at få det fjendebillede væk. ”

Peter Westphael
Leder af Randers Egnsteater

KLAUS BONDAM:

DANSK TEATER ER FOR SELVOPTAGET OG EKSKLUDERENDE

KULTURINSTITUTLEDER KLAUS BONDAM KRITISERER DANSK TEATER FOR AT SPILDE SIN TID MED LIGEGYLDIGHEDER: "VI HAR ET SAMFUND, HVOR VORES VELFÆRD ER UNDER ET ENORMT PRES, OG HVOR VÆRDIPOLITIK ER CENTRAL, OG DER STILLES KONSTANT SPØRGSMÅLSTEGN VED DEN NATIONALE IDENTITET. MEN DET ER SÅ GODT SOM UMULIGT FOR MIG AT FÅ ØJE PÅ DETTE, NÅR JEG GÅR I TEATRET."

➤ Flyvende ind fra Bruxelles kom Klaus Bondam, Københavns tidligere integrationsborgmester, og gav sit besyv med til konferencen 'Kunsten at skifte scene' i januar 2011. Klaus Bondam startede i begyndelsen af januar 2011 et nyt job som institutleder ved Det Danske Kulturinstitut i Bruxelles, og i sin keynote-tale jonglerede han med sine mange kasketter og erfaringer fra det danske kunst- og kulturliv, hvor Bondam blandt andet har arbejdet som skuespiller og teaterchef, samt som politiker og borgmester.

I sin tale bragte Klaus Bondam mange af disse vinkler i spil. Han pegede på, hvordan vi alle har et ansvar for at skabe større mangfoldighed og inklusion:

KULTURBRANCHENS MANGEL PÅ TYNGDE OG DYBDE

"I min tid som skuespiller og teaterchef gik jeg troligt i teatret en gang om ugen. Så var der en lang periode, hvor rådhuset slugte de fleste af mine aftener. Men de sidste par år har jeg forsøgt - og jeg siger med vilje 'forsøgt' - at tage teatergængeriet op igen, og jeg indrømmer, at det ikke er blevet til meget mere end et par gange i måneden.

Vel vidende at jeg generaliserer og med frygt for, at jeg ikke slipper levende ud af landet igen, så må jeg indrømme, at jeg alt for mange gange har været vidne til en række sjuskede, skabagtige ligegyldigheder. Dansk teater, og for den sags skyld også meget film og meget tv, er selvoptaget, ekskluderende, uvedkommende og pinagtig med en grusom mangel på en større eftertænkksomhed, tyngde og dybde.

Noget af det, skal jeg skynde mig at sige, er vanvittigt underholdende, og jeg erkender blankt for åbent tæppe her i dag, at jeg både som skuespiller og som teaterdirektør har været en del af alt dette. Jeg har sprunget over, hvor gærdet har været lavest. Men jeg sprang også længere væk, for jeg kunne ikke holde det ud længere, hvis jeg skal være helt ærlig.

Jeg siger ikke alene, at det her er skuespillernes skyld - eller teaterchefernes eller kulturpolitikernes skyld. Den danske presse bærer også en del af skylden - såvel som anmeldere, der gør sig bemærkede med små dumsarte, bitchy bemærkninger - og i øvrigt med ulideligt banal petit-journalistik.

Ligeledes må skylden også bæres af kulturredaktører, der med en præcision, så man kan stille sit ur efter det, hvert halve år laver store portrætinterviews med dette halve års unge gennembrud.

Jeg bliver nødt til at sige: De er ikke et hak bedre selv. De gentager stort set hinanden, som om 'store portrætinterviews' er et fag, de har haft på teaterskolen: *"Jeg har virkelig arbejdet hårdt med denne her rolle. Det er en drøm for mig at få lov til at lave det her, og jeg har virkelig brugt mange erfaringer fra min opvækst. Jeg synes, det er enormt svært for mig lige pludselig at blive genkendt i Netto..."*

Jamen, hvad havde du regnet med?! Alt for mange, der får taletid i det offentlige rum, misbruger den - og det gælder sikkert for øvrigt også mig selv, og det gælder for øvrigt også en stor del af de danske politikere.

HVAD DER RØRER MIG

Jeg er træt af at gå i teatret og sidde og tælle lamperne. Jeg er træt af at skjule øjnene med håndfladen, så min sidemand ikke kan se, at jeg sidder og blunder. Jeg gider ikke mere at stå høfligt og løgnagtigt og sige: "Tak for i aften, spændende forestilling, flotte kostumer" efter en forestilling, når jeg ikke mener det. Jeg ved godt, at jeg sætter sagen på spidsen her, og at jeg også er unødvendig grov og sarkastisk. Men jeg tænker: "Hvad pokker, jeg har ikke en borgmesters ansvar længere, og jeg skal med en flyver til Bruxelles i aften klokken 19."

Når jeg tænker på teateroplevelser, hvor jeg virkelig er blevet rørt, og hvor jeg har følt, at det hele har skælvet, og hvor nærværet på alle planer var til stede - ja, så er det, når jeg har set nogle af C:NTACTS forestillinger - eller jeg har besøgt 'Dans

KLAUS BONDAM
FOTO: SASA MACKIC



“ Alle – og i særdeleshed kunsten og kulturens verden – har et ansvar for at sikre et samfund, hvor medborgerskab og inklusion er afgørende værdier. ”

Klaus Bondam

Leder af Det Danske Kulturinstitut i Bruxelles

i Nordvest' - eller har hørt de unge fra 'Ghetto-gourmet'.

Her begynder det hele pludselig at betyde noget for alvor. Både for de unge mennesker og amatører på scenen og for mig. Både som ganske almindelig tilskuer, og som skuespiller, som jeg dengang var det, og som politiker i dag. Her blev det væsentligt. Her blev det vedkommende. Her blev der holdt et spejl op foran naturen - som i den Shakespear'ske teatertradition.

UMULIGT AT FÅ ØJE PÅ TEATRETS KRITIK

Vi har i dagens Danmark et samfund, ligesom i resten af Europa, der står foran et kulturelt, menneskeligt og økonomisk vadedsted. Vi har et samfund, hvor vores velfærd er under et enormt pres, og hvor værdipolitik er central, og der stilles konstant spørgsmålstejn ved den nationale identitet. Vi har et samfund, hvor flere og flere unge har psykiske problemer, hvor nye livsmønstre opstår, og hvor der er kæmpe udfordringer, når det gælder mangelen på uddannet, innovativ arbejdskraft. Vi har et samfund, hvor stærkt højrenationale kræfter har sat en afgørende politisk dagsorden. Det er ikke bare i Danmark men også i Holland og Belgien, hvor jeg bor nu. Der oplever man det samme.

Men det er så godt som umuligt for mig at få øje på dette, når jeg går i teatret. I mine øjne har film og tv været bedre til at fange disse afgørende dagsordener. Men ro på, kære teaterfolk, for der er såmænd også en del politikere både i rød og blå blok, der heller ikke har fanget denne dagsorden. Og jeg er selv skyldig. Jeg har været begge steder - både som skuespiller og senest som politiker. Og guderne skal vide, at meget tid er gået begge steder med ligegyldigheder af dimensioner.

KUNST OG POLITIK I SAMARBEJDE KAN SKABE INKLUSION

Når jeg så relativt kort tid efter, at jeg er trådt tilbage som borgmester, ser tilbage på mit eget virke, ja så er der to initiativer, som jeg er stolt af at have gennemført her i København, og som indeholder alle muligheder for at skabe forandringer - både mentale og fysiske dønninger.

Politikkens opgaver er ikke som skuespillets opgave at holde et spejl op foran naturen - i dag ville Shakespeare nok have sagt samfundet - men derimod er det politikens rolle at skabe rammen om samfundet.

Én af de ting, jeg er stolt af, er bylivspolitikken 'Metropol for mennesker', der blandt mange andre ting også indeholder mulighed for at sikre byrum,

hvor der er plads til mangfoldighed og kreativitet. Inklusiv i dette er der også en helt konkret demokratisering af adgangen til at bruge rummet aktivt til koncerter, teater, performance med mere.

Den anden ting, som jeg overordnet er stolt af, er medborgerskabs- og inklusionspolitikken 'Bland dig i byen', der blev vedtaget sidste år som del af mit sidste borgerrepræsentationsmøde i december. Her slås det fast, at man i København ikke længere taler om integration, men i stedet inklusion. Politikken slår fast, at inklusion betyder følelsen af at høre til. Politikken bygger på tre præmisser:

1. Forskellighed er en styrke
2. Alle skal have en mulighed for at være med
3. Medborgerskab kommer alle ved

Alle - og i særdeleshed kunsten og kulturens verden - har et ansvar for at sikre et samfund, hvor medborgerskab og inklusion er afgørende værdier. I 'Bland dig i byen' nævnes, udover en lang række konkrete temaer og mål, et bud på hvordan den enkelte kan bidrage - herunder også den enkelte kunstner:

1. Bland dig med mennesker, der ikke ligner dig selv
2. Bland dig i lokale beslutninger og initiativer
3. Husk altid respekt og tolerance
4. Gør en indsats for at blive en del af et fællesskab og åbn dine fællesskaber for andre.

Så lad dette være min opfordring til dansk kunst og kulturliv. Lad dette være prologen til det sceneskift, som er livsnødvendigt for dansk scenekunst i de fleste af dens former - og så drop alt det der med, at 'Det er altså mærkeligt at blive genkendt i Netto...'

Jeg ønsker jer en rigtig god konference, og jeg glæder mig til at læse om udfaldet." ●

Dette er et uddrag af Klaus Bondams keynote-tale, som han holdt kl. 10:10 den 24. januar 2011 ved åbningen af konferencen 'Kunsten at skifte scene' På www.cki.dk/kunstenatskiftescene er et videoklip med uddrag af talen, samt en lydoptagelse af talen i sin fulde længde.

Klaus Bondam forlod stillingen som Beskæftigelses- og Integrationsborgmester i Københavns Kommune og trådte ud af Borgerrepræsentationen efter ni år i københavnsk politik for den 1. januar 2011 at tiltræde stillingen som kulturinstituteder med ansvar for Belgien, Holland og Luxembourg. Det Danske Kulturinstitut er en selvejende institution under Kulturministeriet. Institutet har afdelinger i 11 lande. www.dankultur.dk.



FOTO: C:NTACT

“ Når jeg tænker på teateroplevelser, hvor jeg virkelig er blevet rørt, og hvor jeg har følt, at det hele har skælvet, og hvor nærværet på alle planer var til stede – ja, så er det, når jeg har set nogle af C:NTACTs forestillinger... ”

Klaus Bondam

Leder af Det Danske Kulturinstitut i Bruxelles

HVORDAN MAN TILTRÆKKER NYE I SIT PUBLIKUM

AF GINKA RINKOVA

NÅR DET HANDLER OM AT TILTRÆKKE NYE PUBLIKUMSGRUPPER, SKAL DER KOMMUNIKERES, INKLUDERES OG SKABES IDENTIFIKATION, FASTSLÅR ET PANEL AF EKSPERTER I PUBLIKUMSUDVIKLING VED KONFERENCEN 'KUNSTEN AF SKIFTE SCENE' I KØBENHAVN I JANUAR 2011. DET BLIVER TIL EN TIMES DEBAT OM PUBLIKUM, SOM GIVER ANLEDNING TIL NYE OG INSPIRERENDE PERSPEKTIVER.

➤ "Publikumsengagement er en langsigtet proces. Der findes ingen hurtige løsninger." Sådan siger Harm-Christian Tolden fra Norsk Publikumsudvikling i Bergen.

Begrebet 'publikumsudvikling' - som i flæng også omtales som 'markedsføring af kulturprodukter' eller 'inddragelse af nye brugergrupper' - henviser til, hvordan kulturinstitutioner forstår, interagerer, involverer, engagerer og skaber deltagelse sammen med deres publikum.

Direktør Harm-Christian Tolden deltager i en paneldebat sammen med Doro Siepel, direktør for Zuidplein Theatre i Rotterdam, og englænderen Rich Hadley, der er koordinator for Audiences Europe Network - et europæisk netværk af professionelle eksperter inden for publikumsudvikling.

FOKUS PÅ EKSISTERENDE BRUGERE

"Der er en stor forskel mellem det at udvikle og udvide et eksisterende publikum - det vil sige at få en smule mere ud af de mennesker, som er inden for rækkevidde og på bølgelængde og som blot har brug for et ekstra incitament - på den ene side, og det at tiltrække et helt nyt publikum på den anden side. Og de respektive mål forudsætter vidt forskellige metoder," fastslår Harm-Christian Tolden.

Til at begynde med er det at tiltrække nye publikumsgrupper afhængigt af de følelsesmæssige relationer og intellektuelle kompetencer, der findes hos det allerede eksisterende publikum, forklarer Rich Hadley, og han går sig til talsmand for, at publikumsudviklerens første skridt overhovedet ikke handler om tiltrækning af nye brugergrupper, men om en 'opgradering' af de allerede eksisterende kunder i butikken.

"Vi må undersøge, hvem der bruger kunstinstitutionen lige her og nu, og hvordan vi kan få disse mennesker til at komme noget oftere og være mere åbne over for samtidskunsten. Hvad vi ved er, at et publikum næsten altid er ret konservativt i sin smag. Så hvordan får vi dem til at være mindre konservative, mere åbentsindede og villige til at

tage chancer i uvante omgivelser og i et udforsket landskab? Og hvad så med helt nye publikumsgrupper, for hvem kunst og kultur slet ikke er særlig vedkommende? Hvordan tiltrækker vi dem?," spørger Hadley panelet.

"Det er en kendsgerning, at mange mennesker går i teatret, til koncerter eller besøger gallerier en første gang, men så vender de ikke tilbage. Besøgsfrekvensen er derfor meget uregelmæssig. Selv det såkaldte kernepublikum kommer kun sporadisk tilbage i ny og næ. En finansiell strategi - en overlevelsesstrategi for alle kulturinstitutioner i dag - er at fokusere på de eksisterende brugere og få dem til at vende tilbage noget hyppigere," foreslår Rich Hadley: "Og dette kunne være en prioriteret indsats - en kunstens forretningsstrategi - i stedet for hele tiden at forsøge sig med at gå ud og finde nye kunder."

GLÆDE, INSPIRERE OG GENNEMTRÆNGE

En af de ting, som kulturinstitutioner, der vil i kontakt med nye publikumsgrupper, bør gøre, påpeger Hadley, er at nedbryde barrierer:

"Folk undlader at gå i teatret, eller besøge gallerier, fordi de møder en mur, som forhindrer dem i at trænge ind. Disse forhindringer skal nedrives. Det tomme rum skal udfyldes, og det kræver, at man vækker folks interesse. Med andre ord så opfatter alle disse mennesker et teater eller et kunstgalleri som værende irrelevant for dem; de er ikke specielt fjendtligt indstillet, de er bare ikke interesseret i det. Et af de centrale aspekter ved publikumsudvikling er at tage initiativ til ting, som kan glæde, inspirere, gennemtrænge og pleje særinteresser. Sørg for at være vedkommende, identificér dig med dit publikum. Så vil publikum komme."

IDENTIFIKATION ER VIGTIG

Zuidplein Teater i Rotterdam fremhæves som en 'case study'. Teatrets kunstneriske direktør Doro Siepel understreger betydningen af mangfoldighed og integration som en regulær overlevelsesstrategi

IB JENSEN, RICH HADLEY OG
HARM-CHRISTIAN TOLDEN
FOTO: MIK AIDT



for hendes kulturinstitution:

“Inddragelse og især inddragelse af folk med en lavere uddannelse - det er mit marked. Og jeg er glad for at sige, at det ikke er svært at få dem i teateret. Det vil tage nogen tid, og du skal være parat til at give slip på din gamle måde at arbejde på, men det bedste, du kan gøre, er at opsøge folk og kommunikere med dem,” fortæller hun.

At være passioneret og at lytte til publikums behov er centralt. Det er vejen til succes ifølge Doro Siepel. Publikumsudvikling handler også om at lave god PR og markedsføring, men god PR og markedsføring starter med programtilrettelæggelse - gode overvejelser omkring det produkt, du tilbyder, for at se, hvem du kan tilbyde det til, og derefter finde de rigtige distributionskanaler for invitationerne.

“Du er nødt til at se på de problemstillinger, der rører sig i samfundet i øjeblikket, og spørge dig selv, om der er dele af teatrets repertoire, som relaterer til disse emner. Hvis ja, så vil folk komme,

forudsat at den rette markedsføring er på plads,” lover Doro Siepel.

“Identifikation er meget, meget vigtigt,” siger hun: “Publikum skal kunne identificere sig med, hvad der foregår på scenen. Så begynder billetsalget at vokse, og nye folk strømmer til. Det er det vigtigste, vi skal lære: identifikationsprocessen.”

“De vellykkede strategier for kulturinstitutioner og deres forretninger har flere lag. Der er ingen enkle, magiske løsninger”, tilføjer Rich Hadley.

Men én måde at gøre det på er ifølge Doro Siepel at “tage dit publikum med ind i maskinrummet, inddrage dem i processen, når de besøger din institution, og dermed tilpasse din institution til din målgruppe. Det er grundlaget for en bæredygtig måde at nå ud til både eksisterende og nye publikummer på.” ●

Panelets moderator var den danske PR- og marketingskonsulent Ib Jensen.

TEATER FEJRRER FOLKS KULTURELLE IDENTITETER

AF GINKA RINKOVA

TEATERDIREKTØR DORO SIEPELS HISTORIE OM ZUIDPLEIN TEATER VISER, HVORDAN ENGAGEMENT OG INDLEVELSE KAN GIVE POSITIVE RESULTATER. HUN UDDELER GERNE OPSKRIFTEN PÅ TEATRETS REJSE MOD SUCCES, OG HUN HOLDER SIN FORTÆLLING INDEN FOR EN RAMME AF KULTUREL MANGFOLDIGHED, AKTIV OPSØGEN OG RÆKKEN UD, IDENTIFIKATION OG SAMARBEJDE.

➤ “Her er et eksempel på en kunstnerisk leder, der omfavner forandring og forstår, hvad der skal til for at engagere sig i sit publikum,” udtaler Rich Hadley, koordinator for Audiences Europe Network i sin introduktion til Doros Siepels præsentation i København:

“Folk kommer jo til konferencer for at få noget inspiration, for at høre historier, der berører dem og kan få dem til at øjne nye muligheder, hvilket tilskynder dem til at lave tingene om i deres organisationer. De ønsker ikke at blive belært med tørre fakta og statistikker, men er interesseret i at få inspiration til forandring. Doro Siepel er et eksempel på en person, der med sin historie kan ændre vores perspektiv.”

“Vores organisation er vokset fra en gruppe nørder til en faglig organisation med noget på hjerte,” indleder Doro Siepel med at fortælle, da hun skal forklare til deltagerne på konferencen, hvordan hendes teater, Zuidplein Theatre i Rotterdam i Holland, har formået at tiltrække et nyt publikum inden for de seneste fem år.

Den hollandske teaterdirektør deler herefter ud af sine erfaringer med, hvordan kulturel mangfoldighed kan bruges som et markedsføringsredskab og med publikumsudvikling som mål, og hun serverer

en energisk og inspirerende tale med fokus på forandring. Her følger et uddrag:

BEGYNDELSEN

“Da jeg startede ved teatret for fire år siden, sagde vi: Vi er nødt til at skifte vores programprofil. Men jeg havde ingen idé om, hvem der var populær blandt tyrkere eller blandt saudiarabere i Rotterdam. Så vi gik hen til den lokale slagter - den tyrkiske - og vi spurgte ham om hjælp. ‘Hej, kan du hjælpe os, vi er fra bygningen derovre - og vi har brug for input.’

Vi gjorde det også med en marokkansk butik, vi besøgte et fiskemarked og en kinesisk restaurant med en masse kinesiske stamgæster. Vi bad alle disse folk om hjælp, fordi vi ikke magtede opgaven selv. Og de hjalp os med at tage kontakt til folk, der er nøglepersoner inden for disse samfundsgrupper, fordi vi havde fundet ud af, at det er afgørende, at du kender de mænd eller kvinder, der træffer beslutningerne.

Da vi havde fundet dem, sagde de: ‘Det kunne være spændende, hvis du kunne få fat i...’ - og de kom med kunstnernavne, jeg slet ikke kan udtale. De kunne hjælpe med at få disse mennesker til Holland for en lav pris, og det var rart, for mit publikum

DORO SIEPEL
FOTO: MIK AIDT



er ikke blandt byens mest velstillede. De kan ikke betale en høj billetpris. Det var rart, for da disse indflydelsesrige personer havde gjort deres, strømmede publikum til og markedsføringsproblemet løste sig selv.”

AT OPSØGE PUBLIKUM

“Vi var nødt til at se i øjnene, at opsøgende arbejde er meget vigtigt i dag. Uden at være opsøgende, når du ikke ud til nye kunder, fordi disse kunder ikke læser de blade, du plejer at reklamere i. Folk, som ikke umiddelbart er interesseret i teater, tænker ikke på teatret. Du er virkelig nødt til at række ud og sige, ‘Hej, hvad hedder du? Måske har jeg noget, der interesserer dig! Det drejer sig om dette eller hint emne, og hvis du synes om det, er du velkommen. Du behøver ikke at betale noget, og dine venner skal kun betale to euro.’ Nogle er med på ideen og spørger så, ‘Kan jeg tage nogle flere venner med, og skal de betale?’ ‘Ja, to euro, sagde jeg.’ Og det virkede.

De efterfølgende gange de kom, satte vi gradvist prisen op, og efterhånden blev de vant til at betale en smule mere. Nu ligger vores billetpriser på mellem 4,50 og 20 euro. Og det er mange penge for vores målgruppe.”

IDENTIFIKATION

“Programtilrettelæggelse er yderst centralt, fordi folk skal kunne identificere sig med det, der foregår på scenen. Men det vigtigste er næsten, at personalet afspejler de samfundsgrupper, du ønsker at få i. Så... Jeg havde jo en masse mennesker, der arbejdede på teatret, men jeg tror 99 procent af dem var etniske hollændere. Og hvis du ønsker at inddrage nye målgrupper, og disse kommer fra Tyrkiet eller Marokko, så har de hollandske kolleger ikke det nødvendige netværk til at finde frem til disse mennesker.

DEN LÆRENDE OG ARBEJDEnde ORGANISATION

“Vi konstaterede, at Rotterdam er en by fuld af unge mennesker, og som iværksætter følte jeg et ansvar over for uddannelsen af dem. Så hvorfor ikke omdanne vores teater til en lærende og arbejdende virksomhed - med masser af praktikanter i egne rækker. Alle disse praktikanter kunne have forskellige kulturelle baggrunde, og de har alle familier, venner og netværk. Som et markedsføringsredskab var dette meget interessant, fordi vi sagde til vores praktikanter, at de skulle sælge billetter til deres familier, venner og netværk. Og de gjorde det, fordi det jo var en opgave. Alle disse nye mennesker

mødte rent faktisk op, og de kunne virkelig lide det, de så og oplevede. Vi bad dem selvfølgelig om deres navne og adresser, og så indbød vi dem igen nogle måneder senere. De kom ikke første gang, men når vores praktikant-kolleger kontaktede dem, så dukkede de op.

Alt dette har lært os, at opsøgende arbejde, netværket, og en følelse af tryk i vores teater, er vigtige faktorer. Men den 'personlige, lærende og arbejdende organisation' er nok noget af det vigtigste, jeg kan fortælle jer om."

SPØRG!

"Spørg folk, hvad du gør rigtigt og forkert, fordi det, du gør rigtigt, holder det hele kørende. Jeg ved, at det lyder simpelt. Men det er det også! Og du er nødt til bare at kaste dig ud i det."

UDVID DIT NETVÆRK

"Hvad angår sponsorater, så havde vi et tilskud fra vores byråd. Og vi havde nogle vikarer i garderoben og ved billetsalget. Vi besluttede at indsætte nogle frivillige istedet, for det ville spare os nogle penge og skabe nye relationer. Du er nødt til at udvide dit netværk, selvom det kan være en langsigtet investering. Hvis det opsøgende arbejde lykkes, og du er i dialog dit netværk, og ikke kun bruger det efter behov, men ligefrem investerer i det - så vil de også bede dig om din hjælp og tjenester. Det er en levende og gensidigt forhold."

SAMARBEJDE MED ERHVERVSLIVET

"Vores teater var så upopulært for fire år siden, at erhvervsfolk ganske enkelt grinte ad os, da vi var rundt og søge om penge. 'Hvorfor skal vi sponsorere jer?' spurgte de, 'I har jo ingen medvind.' Så besluttede vi, at vi først ville søge nye sponsorater, når vi havde opnået succes. Og inden for de sidste fire år er vores publikumstal steget med 27 procent, og det er meget. Nu står jeg her i Danmark og fortæller om det - og den slags tæller også for mit byråd. Vores organisation har altså udviklet sig fra en gruppe nørder til professionelle - folk, der har noget at skulle have sagt. Nu føler vi godt, at vi kan tillade os at bede erhvervslivet om penge.

Sidste uge holdt jeg en 'elevatortale' for 100 erhvervsfolk. Jeg havde et minut til det, og jeg fortalte dem, at jeg ikke behøvede deres penge, men jeg ville samarbejde om et projekt, hvor unge mennesker bliver undervist i, hvordan de får et job. Og 18 erhvervsfolk sagde med det samme, at de var med på at deltage i projektet. Hvis det bliver en succes, vil jeg om et år sige til dem: 'Det lykkedes! Nu vil jeg gerne have jeres penge til vores teater!' Det er vores strategi på vej mod en ny organisationsøkonomi."

PRODUKTIONERNE

"Vi producerer ikke egne forestillinger, men beder kunstnere og instruktører udefra gæste os. Og der er tale om forskellige mennesker: amatører, professionelle inden for forskellige genrer - musicals, koncerter, drama, komedier. En kunstner med rødder i de hollandske Antiller, som bor i Holland, er helt anderledes end en kunstner med tyrkisk afstamning, fordi de behandler de samme emner eller samfundsspørgsmål ud fra forskellige kulturelle vinkler. Men de har også en masse til fælles.

Det er svært at forklare, men det har noget at gøre med kulturelle standarder inden for de respektive samfundsgrupper. Publikum eller kunstnere med monokulturel, hollandsk baggrund anser en god skuespiller for at være én, der mens han optræder ikke lader det skinne igennem, at han optræder. Men jeg har lært nu, at for indere eller hinduer er en god skuespiller den, der udtrykkeligt viser, at han eller hun optræder. Hvis du ikke kan se, at han optræder, er han en dårlig skuespiller. Så det er meget svært at bestemme, hvad 'kunstnerisk kvalitet' er for en størrelse. Det kommer an på ens baggrund eller rødder. Enhver kultur har sit bud på, hvad der er kvalitet, hvad der er godt, og hvad er dårligt. Det er det interessante ved vores teater."

VELLYKKEDE PRODUKTIONER

"Teatrets succes beror ikke på, at der er kommet nye eller andre emner i forestillingerne, for emnerne har ikke ændret sig," fremhæver Doro Siepel. "Succesen beror snarere på, hvordan emner af samfundsmæssig karakter bliver behandlet i stykket."

KULTURELT DEMOKRATI

Under afslutningen af sit oplæg bliver Doro Siepel spurgt, om hun selv anskuer sit arbejde som en måde at praktisere et kulturelt og kunstnerisk demokrati på.

"Jeg ser ikke sådan på det. Det glæder mig, at Rotterdams beboere kan fejre deres kulturelle identitet. Jeg synes, at det er så vigtigt, at man kan fremhæve eller give udtryk for, hvem man er - især i Holland, hvor diskussionen om islam og fremmed ophav er meget politiseret for tiden. Det glæder mig, at vores gæster i teatret kan fejre deres kulturelle identitet. Jeg tror, at hvis vi fortsætter på den måde, så vil alle disse mennesker selv begynde at kæmpe for deres rettigheder. En dag vil de være stærke nok til at sige, 'jeg har ikke brug for dig længere. Jeg ved, hvordan man laver teater, og jeg kan spille selv. Jeg har mit eget netværk, og alt hvad jeg har brug for. Jeg har både dannelse og er vigtig for samfundet.' "



PUBLIKUMSUDVIKLER NANNA ROHWEDER TOG 30 AF KONFERENCEDELTAGERNE PÅ EN KORT STUDIETUR TIL TAASTRUP TEATER, SOM HAR SKABT GENNEMGRIBENDE FORANDRINGER FOR AT ØGE MANGFOLDIGHEDEN I BÅDE PUBLIKUM OG PERSONALE.
SE EN VIDEO FRA TUREN PÅ
WWW.CKI.DK/KUNSTENATSKIFTESCENE
FOTO: MIK AIDT

LANCERING AF EUROPÆISK PROJEKT OM PUBLIKUMSUDVIKLING

AF GINKA RINKOVA

‘EXTENDING THE MARGINS’ – ET EUROPÆISK VIDENSDDELING PROJEKT OM, HVORDAN MAN KAN TILTRÆKKE NYE MÅLGRUPPER – BLEV SØSAT PÅ KONFERENCEN ‘KUNSTEN AT SKIFTE SCENE’ I KØBENHAVN DEN 26. JANUAR 2011.

➤ Audiences Europe Network er et europæisk netværk for læring og vidensdeling, bestående af p.t. otte organisationer i syv forskellige lande, som forpligter sig i partnerskaber for dialog, inspiration og ideer. Netværket har eksisteret i ti år.

Audiences Europe Network startede som en løs sammenslutning af ligesindede, som var interesseret i at mødes omkring arbejdet med publikumsgrupper og spørgsmål vedrørende processerne i det at tiltrække og fastholde nye målgrupper, samt at lave undersøgelser og dokumentation af de erfaringer, man havde gjort sig. Efter en række arrangementer afholdt af de forskellige partnere rundt omkring i Europa, søsætter Audiences Europe Network nu projektet ‘Extending the Margins’.

Projektet handler om vidensdeling for kultur- og kunstinstitutioner - herunder teatre, udstillingscentre og museer - omkring hvordan man kan tiltrække nye målgrupper.

‘Extending the Margins’ promoveres og understøttes af EUs Grundtvig-program for livslang læring, og rulles først og fremmest ud som en række seminarer og arrangementer, der finder sted i seks af de europæiske partnerlande med fokus på, hvorledes det utraditionelle kunst- og kulturpublikum kan engageres og inkluderes. Samarbejdet skal udmunde i en ‘Værktøjskasse for Kultur’ (Tool Kit for Culture) og en rapport i oktober 2012.

SAMARBEJDE OG NETVÆRKETS MULIGHEDER

Den britiske koordinator for Audiences Europe Network, Richard Hadley, siger:

“For os handler det om partnerskaber, møder og idéudveksling mennesker imellem, som alle deler fælles interesser, men som har forskellige baggrunde og erfaringer. ‘Extending the Margins’ fokuserer på det store billede og de bredere filosofiske, politiske og strategiske spørgsmål, som publikumsrelaterede spørgsmål er en del af. Hvordan kunst passer ind i det omgivende samfund og påvirker

mennesker. Hvad er kulturforbrug? Hvad rummer fremtiden for os? Hvordan skal vi tilpasse os, så vi kan klare tidens samfundsmæssige forandringer og udfordringer? Vores fokus er på strategisk topledelse og på kunstproducenter og institutionsledere rundt i Europa.”

‘Extending the Margins’ har til formål at udforske samarbejds- og netværksmuligheder, forklarer Hadley:

“Vi har denne grundtanke, at beslutningstagere i kulturlivet, kulturelle arkitekter, strateger i bred forstand - ledere og projektlejere i kulturinstitutioner og kunstvirksomheder på alle niveauer og inden for alle brancher kunne nyde godt af dette initiativ. Du kan være tilknyttet en organisation eller være freelancer, en tænker eller idémager, som er interesseret i det her, og så vil vi gerne tale med dig og have dig som en aktiv deltager i netværket.

Netværkets fokus er på møderne, dialogerne og samtalerne. Det handler om seminarer, konferencer. Mere end noget andet handler det om mennesker: vi opfordrer vores oplægsholdere til at fortælle en historie med passion og ideer til deling. Hvis du ikke er enig med de vinkler eller tanker, der bliver lagt for dagen - så meget desto bedre, fordi det er i det øjeblik, kreativiteten sætter ind. Så det handler om at komme i dialog,” mener Richard Hadley. ●

Kommende seminarer og konferencer i ‘Extending the Margins’ programmet

- Bergen i maj-juni 2011
- Birmingham i efteråret 2011
- Bruxelles i foråret 2012
- Rotterdam i sommeren 2012
- Barcelona i efteråret 2012

For mere information se WWW.AUDIENCESEUROPE.NET

SAMARBEJDE OG NETVÆRK OM KUNST OG PUBLIKUM I NORGE

AF GINKA RINKOVA

PÅ KONFERENCEN TALTE DIREKTØR FOR NORSK PUBLIKUMSUTVIKLING HARM-CHRISTIAN TOLDEN LIDENSKABELIGT OM UDVIKLINGEN AF ET NYT KULTURELT NETVÆRK I NORGE. HAN AFSLØREDE DE NUVÆRENDE MULIGHEDER OG FREMTIDIGE VISIONER FOR SIT PUBLIKUMS-AGENTUR, HERIBLANDT DET OVERORDNEDE TEMA FOR EN KOMMENDE KONFERENCE OM KUNST OG PUBLIKUM I BERGEN.

Midt i 1990'erne i Bergen fandt en gruppe kunstnere sammen, drevet af nødvendighed. De ville opbygge et bæredygtigt netværk for samarbejde, idéudvikling og fælles markedsføring. Et forslag med ideer til, hvordan man kan skabe innovation i kulturlivet blev præsenteret for byens politikere, og nogle år senere, i 2000, blev Bergen udpeget til at skulle være Europæisk Kulturhovedstad. Forskel- ligartede projekter blev inddraget i den fælles mar- kedsføring, og hele landets kulturliv samarbejdede på tværs af organisatoriske skel og af forskellige kunstneriske genregrænser.

En gruppe af byens politikere, kunstnere og embedsmænd tog da initiativ til at besøge Storbri- tannien for at besøge publikumsudviklings-organi- sationer, som har fungeret dér i mere end 30 år. Og derefter blev et nationalt netværk for publikumsud- vikling så oprettet i Bergen, 'Norsk Publikumsutvik- ling', hvilket viste sig at være god timing, fordi det også hurtigt blev en integreret del af Kulturministe- riets nationale kulturpolitik.

Bureauet er kun et år gammelt nu og stadig i sin vorden, men allerede et aktivt og engageret med- lem af Audiences Europe Network.

Norsk Publikumsudvikling har en særlig fokus på mangfoldighed og viden om publikumsgrupper med minoritetsbaggrund. Organisationen er baseret på den overbevisning, at kunst og kultur er grundlæg- gende for at forstå vores identitet og vores plads i udviklingen af samfundet som helhed. Kunst og kultur bør være tilgængelig for alle for at skabe et åbent, tolerant og mere indsigtsfuldt samfund.

Medlemmerne af Norsk Publikumsudvikling er professionelle kultur- og projektmedarbejdere, der kommer fra et bredt udsnit af kulturinstitutioner og -organisationer.

Som deltager i netværkets projekt 'Extending the Margins' er Norsk Publikumsudvikling vært for en konference i Bergen i begyndelsen af juni 2011. (Mere information om konferencen, som CKI del- tager i planlægningen af, samt om det europæiske projekt kan læses på www.cki.dk - under Aktivite- ter: Konference om publikumsrelationer mandag 30. maj til onsdag 1. juni 2011).

Konferencen i Bergen fokuserer på organisatori- ske ændringer - og især de organisatoriske ændrin- ger i toppen, røbede Harm-Christian Tolden:

"Lederskab i kulturinstitutioner bliver det over- ordnede og gennemgående tema. Vi vil også under- søge, hvordan samarbejder mellem billedkunst og moderne musik, kan udvikles."

Norsk Publikumsudvikling er desuden medinitia- tivtager til en serie af tre nordiske konferencer om emnet 'publikum', hvor konferencen i juni er den første i rækken, og de to næste holdes i 2012 og 2013 i Sverige og Finland.

Nordisk Kulturfond støtter etableringen af et nordisk publikumsudvikler-netværk, som kan give nye muligheder for konferencer og drøftelser og idéudvikling i de nordiske lande. ●

WWW.ARTSANDAUDIENCES.COM

WWW.NORSKPUBLIKUMSUTVIKLING.NO

TRE FONDE OM DERES STRATEGIER FOR MANGFOLDIGHED

NORDISK KULTURFOND DIREKTØR KAREN BUE

“Da jeg starter som direktør for fire år siden, havde alle ansøgere nordiske navne. Det måtte jo betyde, at der var andre, der ikke stak hatten frem, selvom de jo også betaler til det nordiske samarbejde gennem de nordiske regeringer. Med et budget på 33 millioner danske kroner årligt syntes jeg, at vi havde en forpligtigelse til at give penge til en mere mangfoldig gruppe. Spørgsmålet var, hvordan vi skulle komme i kontakt med dem. Man kan jo ikke sætte annonce i avisen om, at vi gerne vil have en mere broget ansøgerkreds. Derfor samlede vi en rådgivningsgruppe, der kunne give os nogle friske øjne på nordisk samarbejde, som bestod af to fra hvert land - en ny og en gammel nordboer. De skulle både hjælpe os med at tænke nye tanker, men også agere ambassadører. Vi startede desuden et kunstnernetværk, hvor vi tog fem kunstnere fra hvert land - tre nye nordboere og to gamle - inden for forskellige kunstgenrer, der kunne danne nye netværk. Det har været mega sjovt, og det har kastet ting af sig. Vi er gået fra at få 0 ansøgninger fra etniske minoriteter til at få 51 ansøgninger i år. Jeg tror, at det er vigtigt, at man bliver bevidst om sammensætningen i et udvalg. Selvom man synes man er åben, vælger man ofte ubevidst dem, der ligner en selv, fordi man så føler sig bedre tilpas eller har svært ved at forstå de andre. Derfor har vi tænkt over, at vi skal have lige mange kvinder og mænd, ligesom der skal være sagkyndige folkemusik, rhythmisk, klassisk og folk der forstår sig på verdensmusik. Tidligere var der kun hvide mænd”

BIKUBENFONDEN DIREKTØR MICHAEL METZ MØRK

“I Bikubenfonden har vi fravalgt at have strategier i kulturpolitiske formuleringer. Vores grundholdning er, at vi gerne vil gøre noget godt, men vi siger ikke så meget om det. Jeg tror, man skal passe på ikke at blande sig i den kreative proces. Hvis vi skriver et formål ned, så ved jeg, at ansøgningerne bliver skrevet efter det og præcis de samme ord bliver brugt, som man tror kan føre til de tre citroner i fonds-spilleautomaten. Ansøgerne skal være ærlige og ikke vride fondens måde at skrive teksten på ned over et kreativt projekt.

Vi blev bygget på småsparernes penge i en tradition, der bygger på sparekassebevægelsens etik. Det betyder, at overskuddet i fonden skulle bruges til at betale tilbage til sociale og uddannelsesmæssige formål. Vi har nogle formål fra gamle dage, der siger noget om, at det skal være til gavn for almenlystige formål. Det har vi oversat til engagement, nytænkning, ansvarlighed, respekt og åbenhed. Vi har fokus på det kulturelle og sociale, som for eksempel satsning på udsatte børn og unge med interkulturel baggrund. Vi føler specielt for de 20 procent af en børnegeneration, som vi taber på jorden. Det synes jeg personligt ikke, at vi kan tillade os i det her land. På den måde ryger styrken i et samfund, hvor alle får fulde udfoldelsesmuligheder. Det er det, som vi går efter at ændre - uden at det står formuleret nogen steder.

Vi forærer 100 millioner væk og ser mellem 6.000-7.000 ansøgninger om året. Nogle af ansøgningerne er vi med til at kvalificere i forhold til for eksempel metodeudvikling. Vi giver penge til projekter, der har en samfundsmæssig indvirkning og udvikling for en mangfoldighed af mennesker og projekter, der støtter glæden ved at leve i det multikulturelle samfund. Vi vil også gerne stimulere udviklingen af ny scenekunst, der rækker længere ud end til Politiken Plus-målgruppen. Det gør vi for eksempel gennem C:ntact på Betty Nansen, Op-gang2, Taastrup Teater og TV-Glad.

Vi støtter også gerne projekter, der går ind i gråzonerne og for eksempel bruger sport som et kulturelt virkemiddel, eller andre projekter på biblioteker eller museer, der kan være med til at skabe et nyt livsindhold for en gruppe eller menneskeligt samvær på tværs af kulturer.”

INTERREG – DEN EUROPÆISKE STRUKTURFOND SEKRETARIATSLEDER FOR INTERREG IV A I KØBENHAVN, LOUISE KJÆR

“Formålet med fonden er at fremme vækst og konkurrencekraft. Min opgave er derfor først og fremmest at sikre masser af arbejdspladser og sørge for, at landene er gode steder at bo i, så vi kan tiltrække investeringer. Selvom mit udgangspunkt er anderledes, arbejder jeg til daglig med at skabe rumlig sameksistens. Vi har tre styreværktøjer: bæredygtig vækst, institutionelt samarbejde og fremme af hverdagsintegration. Hverdagsintegration handler ikke om etnicitet eller scenekunst, men om at udnytte det potentiale, som man mener ligger i at arbejde på tværs af lande og byer som København og de store byer i det omkringliggende landskab som Skåne, Sverige og Norge. Vi er for eksempel blevet gjort opmærksomme på, at der findes arbejdskraft i Sverige, som vi kunne have gavn af i København, så spørgsmålet er, hvordan vi kan blande os, så vi udnytter kompetencerne bedre. Vi giver derfor støtte til offentlige institutioner, som ønsker at udnytte det potentiale, der kan ligge i sport, kultur og arbejdspladser på tværs af grænserne.

Vi uddeler 800 millioner kroner, men pengene kan kun blive uddelt, hvis man selv rejser halvdelen af budgettet. Vi støtter samarbejdsprojekter med fokus på uddannelse, kultur og sport som integrationsfaktor, og lægger vægt på udvikling af nye metoder eller erfaringsudveksler mellem nogle aktører. Det kan for eksempel være skoler, der går sammen om at udvikle nogle metoder, men vi har også støttet danseprojekter og filmfestivaler, som skaber muligheder for at mennesker mødes. Vi kigger ikke på ‘de nye nordboere’ som et specifikt emne, men når vi vurderer ansøgningerne, har vi i henhold til EU forpligtet os til at se på, om vi overholder krav om ligestilling og fleretnicitet, ligesom det ligger i vores formål om at fremme sameksistens og udnytte regionens ressourcer.”

FRA VÆKST TIL ALTRUISME

– DE TRE FONDS DIREKTØRER OM ET PARADIGMESKIFTE I TIDEN

AFSPEJLING FOR AT HAVE BERETTIGELSE

**KAREN BUE,
NORDISK KULTURFOND:**

“Vi er gået mod en større grad af altruisme, end vi har været tidligere. Det er en form for modreaktion på kravene om evig vækst. Vi har en aktiv bestyrelse, som vil noget på det her område. Det er også for at have berettigelse som fond. Hvis vi ikke afspejler de nordiske befolkninger, har vi ikke nogen berettigelse.”

GENOPDAG DET MEDMENNESKELIGE

**MICHAEL METZ MØRK,
BIKUBENFONDEN:**

“Personligt mener jeg, at det er en ret så primitiv social darwinisme, som har præget samfund og nationer i det første årti af det her århundrede. Men det virker ikke, har vi set. Tværtimod har det været med til at skabe den krise, som vi står i. Derfor tror jeg, at vi er i en tid, hvor vi vil se et paradigmeskift. Det bliver en tid, hvor vi har brug for at tale anderledes til hinanden og genopdage det medmenneskelige. Det bliver en ny blanding mellem altruisme og det individuelle. Som Obama har sagt, er menneskets grunddrift ikke, at den stærkeste skal vinde, men et ønske om at samarbejde. Hvis vi skal videre end den vækstideologi, som har været med til at ødelægge en hel del, så skal vi hen til et mere empatisk syn. Det er også det, som vi som fond skal ind i.”

FREMME INKLUSION OG INNOVATION

LOUISE KJAER, INTERREG:

“Vi mærker også et paradigmeskift i forbindelse med den økonomiske krise. Det, som engang var vækstlokomotiv, har ændret sig til en bevidsthed om at arbejdspladser flytter væk fra vores region, og mange repræsentanter fra kommunerne kæmper med ungdomsarbejdsløshed og mangel på penge. Derfor er der sket et skift i fokus til, hvordan vi skal arbejde sammen for at klare os godt i fremtiden. Der er fokus på børn og unge, inklusion og innovation. Vi skal være mere hittepåsomme, hvis vi skal få hverdagen til at fungere. Derfor støtter vi for eksempel en teaterfestival for børn, fordi de der møder børn fra andre steder og udveksler erfaringer. Det er en måde at fremme innovation på, når man allerede tidligt bliver opmærksom på, at andre kan være anderledes end en selv.”



KAREN BUE
FOTO: CKI

FRANÇOIS MATARASSO: MENS VI VENTER PÅ BARBARERNE

“HVORFOR GØRE I DAG, HVAD DU KAN SNAKKE OM TIL I MORGEN?,” SPURGT DEN BRITISKE KULTURKONSULENT FRANÇOIS MATARASSO I ET FORSØG PÅ AT FORKLARE, HVORFOR KUNST- OG KULTURLIVET FORTSAT UNDLADER AT SKABE FORANDRINGER, DER SPEJLER OG FORHOLDER SIG TIL DE NYE LANDSKABER, SOM INDVANDRING OG GLOBALISERING FORÅRSAGER.

Hvad venter vi på, samlet her i dette forum?
Barbarerne forventes at komme her i dag.
Hvorfor foregår der intet i senatet?
Hvorfor sidder senatorerne dér uden at lovgive?
Fordi barbarerne kommer i dag.
Hvilken mening skulle der være i, at senatorerne laver love nu?
Når barbarerne er her, vil de sørge for lovgivningen.

C. P. Cavafy ('Waiting for the Barbarians') [i]



Jeg er ved at blive utålmodig, efterhånden som jeg bliver ældre, af tanken om, at kulturel mangfoldighed er noget vanskeligt.

Kulturel mangfoldighed er normen for menneskelig erfaring. Ud af de 192 lande, der er medlem af De Forenede Nationer, har kun 42 af landene en statsreligion; det betyder, at 150 af dem anerkender trosretningernes mangfoldighed inden for deres grænser.

Folk, der kun taler ét sprog, er et mindretal af verdens befolkning. De fleste mennesker i verden taler mindst to sprog, og mange taler mere end to sprog. Sprog indeholder og udtrykker måder at anskue verden på: hvert et sprog er et unikt værdisystem. Størstedelen af mennesker er mennesker, der taler mere end et eller to sprog, og derfor er den kulturelle mangfoldighed indlejret i deres hjerner. Dette er ikke noget problematisk, noget udenfor eller noget eksternt.

Grækerne gav os ordet »barbar«. Helt simpelt betegnede det én, som ikke var civiliseret, én som ikke var kultiveret, og én som var 'den anden'. Eller endnu kortere: 'en som ikke var græker' [ii]. Blandt de skatte, vi har arvet fra det klassiske Grækenland, har vi også fået nogle mere tvetydige gaver. Tanken om, at dem der ikke kan lide os, er barbarer - den er sejlivet og svær at undslippe.

Indtil Første Verdenskrig var Europa et yderst forskelligartet kontinent. I det Østrig-ungarske kejserrige eksempelvis levede ungare, tyskere, rumæner, serbere og mange andre nationaliteter side om side. Kristne af hver sekt levede side om

side med jøder, muslimer og folk af ubestemmelig tro. Kulturel, religiøs og etnisk mangfoldighed var tydelig i små og store byer på tværs af kontinentet. Den frygtelige sandhed om Europas 20. århundrede er, at europæerne brugte det meste af tiden på at dræbe hinanden i forsøget på at skabe 'rene' territorier rensset for etnicitet.

Det er ikke så mærkeligt, at den britiske historiker Mark Mazower gav historien om det forrige århundredes Europa titlen: 'Det mørke kontinent' [iii]

Vanviddet lykkedes os til den grad, at vi i 1950'erne havde fået skabt os et fiktivt Europa, der så så homogent og kulturelt forenet ud, at man kunne foregive, at folk i stor stil havde et tilhørsforhold til dér, hvor de boede. Nationalstaterne i den tidlige kolde krig havde tilskrevet sig ideen om, at den nationale identitet var synonym med kulturel og etnisk identitet - og dette på trods af deres sene oplevelser. Eller måske netop på grund af dem. Fordi prisen havde været så høj, var det umuligt at acceptere, at det hele havde været fuldstændig meningsløst.

Hvad der er sket siden 1950'erne, tror jeg, er, at Europa har genetableret den globale norm om, at forskellige folkeslag kan leve side om side med hinanden på tværs af forskellige kulturer, sprog og trosretninger. I dag konfronteres vi med den simple sandhed, at mennesker ikke er ens og aldrig vil blive det - gudskelov. Det er på høje tid, at vi er modne nok til at acceptere denne virkelighed som et fundament for menneskelige erfaringer og herfra begynder at lære at forhandle om, hvordan man kan leve



FOTO: MIK AIDT

sammen: det handler ikke om det fysiske rum og om geografisk placering, men om at skabe rum for at sameksistere under optimale levevilkår.

Nationalt sammenhold, der er betalt med folkemord og etnisk udrensning som pris, er en uoverstigelig omkostning. I den forstand er jeg lettet over, at europæerne langsomt er ved at genvinde den kropsligt indlejrede viden om mangfoldighed.

Og det er ikke så svært. Oftest finder mennesker det ikke så svært at leve med hinanden og interagere, tolerere og endog acceptere hinandens forskelle.

Som individer vil der være nogle mennesker, vi kan lide og andre ikke, men dette handler i høj grad

om karakter, personlighed og fysisk sanselighed, som en del af vores uundgåelige dyriske natur. Om vi kan lide vores naboer eller ej på baggrund af deres værdier, ideer eller politik, så accepterer vi dette som et vilkår, der er en uundgåelig del af livet - et vilkår, som eksisterer selv inden for familiens ubestridelige homogenitet.

Tingene bliver meget mere vanskelige, når folk insisterer på at opdele grupper i groft karikerede definitioner på grundlag af ydre tegn såsom hudfarve, påklædning, accent, sprog eller - som det er meget relevant for os i dag - på baggrund af kulturel smag. Tingene bliver komplicerede, og folk begynder at finde det sværere at komme overens med hinanden, når de opdeler sig selv som 'grækere' og 'barbarer'.

Selv om disse let identificerbare ydre tegn kan give folk en følelse af at høre til den ene eller den anden sociale gruppe samt en følelse af at have en specifik og uforanderlig identitet inden for den stat, hvor de bor, så maskerer de sig samtidigt mod andre virkeligheder, der opdeler samfundet. Hvordan kan hudfarve have betydning for nogen sat i forhold til spørgsmål om fordeling af magt, penge og andre ressourcer? De alvorlige opdelinger inden for de europæiske samfund - som ofte er sløret af argumenter om religiøse tørklæder og skolegang - handler om politik, retfærdighed, demokrati og menneskerettigheder. Divisionerne handler om, hvem der er marginaliseret og hvem der ikke er, hvem der får lov at tale og hvem der kun bliver talt om. Hvis værdier, der antages for legitime og hvis, der forkastes. Desuden handler opdelingerne om, hvem der får lov at bestemme alle disse ting.

Fra dette perspektiv er kultur ikke et problem, men en løsning, fordi det er sådan, vi skaber mening i vores liv. Kultur er, hvordan jeg forstår dét at være mig i verden i dag, hvad min erfaring er og betyder; altså hvad der er værdifuldt for mig og hvad der giver mening for mig. Og på den måde giver det mig mulighed for at forstå, hvad der giver mening for dig, og hvor der findes et fælles grundlag for min fornuft og din.

Det er, hvad kultur gør. Den giver folk mulighed for at eksternalisere deres følelse af, hvad der er vigtigt for dem, og hvem de er, og derefter for at opdage de samme ting om andre folk, som i lighed forsøger at finde et fælles fodslag i en fælles menneskelig erfaring.

Kultur gør dog ikke altid dette: den bliver ofte misbrugt af den magtfulde, hvor den forvandles til et grundlag for at sondre mellem forskellige grupper som dækker over og beskytter uretfærdige interesser. Men det er netop fordi, at kultur som værdi kan misbruges, at vi må sikre os mod denne risiko og i stedet opbygge kulturen som en kapacitet, der kan hjælpe os til at forstå hinanden, have empati for hinanden og endda glæde os over de forskelle der eksisterer mellem os.

Nogle gange, når jeg lytter til diskursen om kulturel mangfoldighed i og omkring kulturelle institutioner og i politik, mindes jeg en passage i en af Tolstojs senere bøger, hvor han beskriver sig selv som en meget fed mand på skuldrene af en meget tynd mand, og derpå siger »Jeg føler virkelig for dig. Din byrde er forfærdelig. Fortæl mig, hvad jeg kan gøre for at lindre din lidelse - men bed mig ikke om at hoppe ned fra dine skuldre.«

Selvfølgelig er mange enkeltpersoner i kulturlivet lidenskabeligt engageret i, at der sker en retfærdig fordeling af de offentlige, kulturelle ressourcer, tid og opmærksomhed. Men når det kommer til grupper, institutioner eller organisering af ressourcer og magt, synes det at gøre sig gældende, at folk ønsker ønsket om forandring i højere grad, end de ønsker at foretage en forandring. Ligesom Tolstoj ønsker de at føle, at de er af den slags institutioner, som ønsker retfærdighed. Men i virkeligheden er dét det sværeste - når du har budgetter, når du har bygninger, når du har magten, når du har publikum, når du har myndighed, når du har folk, der skriver pæne ting om dig på pressens kulturelle sider - at sige: »Okay, jeg kunne dele noget af denne magt, nogle af disse midler, noget af min myndighed, og jeg kunne faktisk tale mindre og lytte mere«.

Således opererer en del kulturpolitiske diskurser i Europa i dag med, hvordan man tager sig ud, så det ser ud til, at man står for en mere retfærdig fordeling af adgangen til kulturelle ressourcer end man gør, men dette uden at ændre på noget, der kan føles som ubekvemt for dem, der gavner af de største fordele ved det eksisterende system. Som det ser ud nu, stopper vi gerne med at bruge ordet 'barbar' og vi lærer gerne at være høflige over for andre kulturer, men det er omtrent så langt, vi vil gå.

I kultursektoren er diskurser om integration og retfærdighed blevet en idealiseret vision for samfundet - et samfund, der vil være inkluderende og retfærdigt, hvor alle sociale grupper repræsenteres ligeligt, og hvor der ikke eksisterer racisme og udøves diskrimination mod handicappede eller nogen, der kan kategoriseres som anderledes og fremmede. Personligt tror jeg ikke på det ideelle samfund: alle menneskelige samfund har til alle tider været ulige og uretfærdige. Forskellen mellem dem - og det er en afgørende forskel - har været i graden af uretfærdighed og den uretfærdighed, som samfundet har været villig til at tolerere.

Der er flere problemer med at have en idealiseret vision af samfundet. For det første kan det undskylde folk for at vælge den begrænsede og ufuldkomne handling, der om ikke andet er til rådighed: på den måde bliver det perfekte en fjende af det gode. At klage højlydt over ufuldkommenhed er nemmere end at udføre gradvise, men opnåelige forbedringer. For det andet så tilskynder visionerne om byen på toppen til følelsesmæssige reaktioner. Fornemmelsen af at verden er uretfærdig gør os vrede, fortørnede, ydmygede eller fremkalder en hel række af andre følelsesmæssige reaktioner. Selvom disse følelser kan være berettigede, så er de også



FRANÇOIS MATARASSO
FOTO: SASA MACKIC

François Matarasso er kulturkonsulent, forsker og forfatter. Han har 30 års erfaring fra kultursektoren i mere end 30 forskellige lande og har forsket i kunstens sociale betydning. I dag er han bosat i Nottingham i Storbritannien og er æresprofessor på Gray's School of Art ved Robert Gordon Universitetet i Skotland. Siden 2005 har han været formand for East Midlands Regional Council under Arts Council England.

François Matarasso holdt denne tale kl. 11:00 den 26. januar 2011 på konferencen 'Kunsten at skifte scene'. Den er oversat til dansk af Maja Spangsberg Jakobsen. På WWW.CKI.DK/KUNSTENATSKIFTESCENE kan du se et videoklip med et uddrag af talen.

François Matarasso har en hjemmeside på webadressen: WEB.ME.COM/MATARASSO

blindgyder, da de sjældent udgør et godt grundlag for velovervejet indsats.

At drømme og at tale om social inklusion eller social retfærdighed rykker ikke noget særligt ved denne diskurs, fordi disse ideelle betingelser ikke er mulige at definere. Hvad er social inklusion? Hvor meget social inklusion er nok? Jeg kan ikke svare på det - og jeg formoder, at alle tilstede vil besvare disse spørgsmål forskelligt.

Jeg er mere interesseret i social udstødelse og social uretfærdighed, fordi jeg kan identificere dem. Jeg kan definere dem, og jeg kan foreslå metoder til at reducere dem. Vi kan se kulturel udstødelse, og vi kan se processer, der holder folk udenfor. Og vi både kan og skal gøre noget ved det.

Udgangspunktet og slutpunktet er, at vi lever i demokratier. De er ufuldkomne, fordi folk er ufuldkomne, men den store styrke ved demokratiet som et socialt styringssystem er, at det indeholder midler til sin egen forbedring. Borgerne kan arbejde sammen, de kan organisere og handle for til at skabe forbedringer på områder, der berører dem mest. Så vi må udfordre vores samfund til at leve op til deres egne love og forpligtigelser.

Det ligger i det europæiske demokratis natur, at alle borgere er lige, og at alle mennesker skal være i stand til at deltage fuldt ud og på lige fod i samfundslivet. Dette gælder også i det kulturelle liv, som fastslået i Artikel 27 i *Verdenserklæringen om menneskerettigheder*, der er et banebrydende skriftligt dokument med formål at forhindre verden i at gentage folkemord og etnisk udrensning.

Fuld, fri og lige deltagelse betyder, at alle skal have mulighed for at repræsentere sig selv kulturelt, såvel som for at have adgang til at lytte og engagere sig i andres kulturelle repræsentationer. Alle skal kunne udøve retten til at sige på scenen, i bøger, i medierne og på gallerivægge:

»Dette er, hvad der giver mening for mig. Dette er, hvad jeg værdsætter. Det er, hvem jeg er og hvad jeg anskuer, at eksistensen og menneskeheden handler om - og jeg accepterer, at du ikke deler denne opfattelse, men det gør den ikke ugyldig.«

Retten til at repræsentere sig selv, og ikke kun at blive repræsenteret af andre med status og muligheder, er en hjørnesteen og en garant for alle andre rettigheder. Tavshed er den første form for udelukkelse.

Det er udfordringen for alle demokratiske og offentlige kulturelle institutioner i dag, og det er ikke så svært. Det handler om at opbygge relationer, om at lære at lytte - ordentligt. Det er ikke så svært at invitere folk fra marginaliserede eller ekskluderede grupper til at tage del i kurateringen af dine programmer - og du vil måske endda finde ud af, at det har en forvandlende indvirkning på, hvad der sker i din bygning, og hvem der er interesseret i, hvad der sker.

Det er ikke så svært at begynde at skabe forbindelser og åbne op for dialog med dem, der ikke er til stede, og især med dem, der udefra kan synes at være en smule skræmmende, en smule som barbarer. Men som jeg tidligere nævnte, så er kulturel mangfoldighed en kendsgerning i vores liv. Hvis vi accepterer det, kan vi begynde at se bedre alternativer til de uretfærdigheder, der eksisterer i vores kulturliv og ligeledes se, hvad der skal gøres ved dem.

Lad Cavafy, en græker, som boede i Alexandria og som vidste noget om kulturel mangfoldighed og marginalisering, få de sidste ord med de afsluttende linjer af digtet, jeg brugte i min tales indledning:

Hvorfor denne pludselige forvildelse, denne forvirring?
(Hvor alvorlige folks ansigter er blevet.)
Hvorfor er det, at gader og pladser tømmes så hurtigt, alle går hjem, fortabte i deres tanker?

Fordi natten er faldet, og barbarerne er ikke kommet, og nogle af vores mænd, lige ankommet fra grænsen, siger:

»Der er ikke barbarer længere.«

Så hvad nu? Hvad kommer der til at ske med os uden barbarer?

Disse mennesker havde været en slags løsning. ●



FOTO: SASA MACKIC

EFTER 'KUNSTEN AT SKIFTE SCENE'

AF NIELS RIGHOLT

EFTER KONFERENCEN HAR EN RÆKKE INITIATIVER OG PROJEKTER SET DAGENS LYS, OG FLERE ER PÅ VEJ.

Konferencens tydelige fokus på publikum og betydningen af, at publikum kan genkende sig i institutionernes repertoire, kunstnerbemanding og personale har efterfølgende ledt til en række forskellige initiativer. Konkrete projekter er allerede ved at blive formuleret. Det gælder eksempelvis:

💡 Etablering af et egentligt agentur for publikumsarbejde i Danmark under titlen *Audiences Denmark* i regi af Center for Kunst & Interkultur. Agenturet arbejder tæt sammen med det europæiske publikumsnetværk *Audiences Europe Network*, som følger op på konferencen i København med en konference i Bergen i Norge i maj-juni 2011 og hvor CKI sidder med i planlægningsgruppen.

Koblingen mellem de nordiske erfaringer og de europæiske er særligt relevant omkring metodeudvikling og begreber som identitet og inklusion i kulturlivet. De hænger nøje sammen med over 10 år gamle UNESCO-dokument *'In from the Margins'*.

💡 Som en meget konkret opfølgning på konferencen arbejdes der på at etablere et samarbejde i Øresundsregionen mellem Musik i Syd (S) og Center for Kunst & Interkultur (DK) omkring et Øresunds-regionalt tværfagligt netværk for institutioner og arrangører med fokus på publikumsarbejde, rekruttering og interkulturelle kompetencer.

Region Skåne behandler for nærværende en bevillingsansøgning omkring dette, og en række institutioner på begge sider af Sundet har tilkendegivet interesse i at være med. Det gælder blandt andre Malmö Stadsteater (S), Moderna Museet Malmö (S), Skånes Dansteater (S), Moriska Paviljongen (S), Dansescenen (DK), Copenhagen Jazzhouse (DK), Kunstindustrimuseet (DK) med flere. Kredsen udvikles hele tiden.

💡 Et samarbejde mellem teatergrupperne Dansk (DK), Nordic Black Theatre (N) og det svenske Riksteatern omkring produktion af en turnéforestill-

ing, som efterfølgende skal rundt i Skandinavien og muligvis videre ud i Norden.

💡 Trans National Art Production (TrAP) i Norge har indledt dialog med British Council i Norge om en norsk opfølgning på konferencen i København, som i højere grad sætter fokus på metoder og konkrete initiativer til at komme videre. Center for Kunst & Interkultur og de danske og svenske British Council-kontorer vil blive involveret, da metoderne i vid udstrækning tager afsæt i British Council programmer som *'Intercultural navigators'* og *'Future City Game'*.

💡 Den 1. april 2011 lancerede CKI det charter, som er et direkte resultat af ideer og diskussioner under konferencen. Det er udarbejdet i samarbejde med CBS og en række offentlige og private kulturinstitutioner. Københavns Musikteater underskrev som de første charteret allerede ugen efter og har dermed forpligtet sig til at gøre en konkret indsats for at styrke den kulturelle mangfoldighed i kunst- og kulturlivet, herunder at udarbejde en strategi eller en række målsætninger for kulturel mangfoldighed.

CKI er i dialog med aktører i Sverige og Norge om perspektiverne i og mulighederne for, at charteret oversættes til svensk, norsk, finsk og islandsk og lanceres som et nordisk charter for kulturlivet.

💡 På institutionelt niveau er der skabt en del kontakter omkring forskellige tiltag, men det er 10 uger efter konferencen endnu for tidligt at sige noget om projekternes bæredygtighed.

Flere resultater af konferencen er beskrevet på WWW.CKI.DK/KUNSTENATSKIFTESCENE

Har du kendskab til andre initiativer og samarbejder, som er et resultat af konferencen, så lad CKI vide om det ved at sende en email til KONFERENCE@DCAI.DK



NIELS RIGHOLT
FOTO: MIK AIDT

.....

VI FREMMER MANGFOLDIGHEDEN



**LYT TIL LYDOPTAGELSER, SE VIDEOINTERVIEWS OG VIDEOKLIP FRA TALERNE PÅ
WWW.CKI.DK/KUNSTENATSKIFTESCENE**

**TILMELD DIG CKIS NYHEDSBREV, SÅ DU HOLDER DIG
ORIENTERET PÅ OMRÅDET OG HØRER NYT OM
KOMMENDE CKI-KONFERENCER PÅ
WWW.CKI.DK/KONTAKT**

WWW.CKI.DK