

CULTURE

KICKS
BACK

Idékatalog
2022

Villa
K
kultur

Indhold

6	3 gennemgående pointer fra festivalens workshops
9	TEMA:1 Hvordan samler og styrker vi kulturens selvstændige?
15	TEMA:2 Hvordan sikrer vi mental trivsel i kulturlivet?
21	TEMA:3 Hvordan skaber vi større inklusion i vækstlaget?
27	TEMA:4 Hvordan åbner vi byen for unge kulturskabere?
33	TEMA:5 How do we open our cultural scene to Internationals?
40	TAK til

- til politikere & beslutningstagere
- til fonde & støtteejere
- til brancheorganisationer & netværk

Det hele starter med en samtale.

Den 19.-20. maj 2022 var Villa Kultur vært for anden udgave af festivalen Culture Kicks Back - et spirende forum for kulturens udøvende kræfter. Her samlede 50 aktører, iværksættere og selvstændige fra kulturlivet for at italesætte branchens mest presserende udfordringer - og udvikle nye idéer til, hvordan vi løser dem. Det katalog, du netop har slået op i, præsenterer de vigtigste pointer og problemstillinger fra festivalen.

I løbet af to dages sammenhængende workshop- og debatprogram kastede deltagerne sig over en række aktuelle tematikker i kunst- og kultursektoren. I år satte festivalen fokus på emner som mental trivsel i kultursektoren, inklusion og diversitet i kulturens vækstlag, rammevilkår for kulturens selvstændige, unge kulturaktørers adgang til byrummet samt nye muligheder for internationale kunst- og kulturskabere.

Det hele resulterede i en sand guldåre af tanker og overvejelser, argumenter og indskydelser, plancher og post-its. I dette katalog har vi kondenseret deltagerne store arbejde ned til 43 overskuelige sider, som samler op på festivalens mange samtaler: fra skarpt formulerede idéer og flyvefærdige løsningsforslag til alle de vigtige nuancer og refleksioner, som omgiver dem.

Kataloget er sorteret tematisk efter festivalens i alt fem workshops spor. Indenfor hvert enkelt tema har vi desuden udvalgt væsentlige pointer med specifikke modtagere for øje: politikere & beslutningstagere, fonde & støtteejere samt brancheorganisationer & netværk. Det er vores håb og ambition, at kataloget på denne måde kan fungere som oplæg til en fortsat dialog om vilkårene i den kulturelle og kreative sektor.

God læselyst - vi glæder os til at fortsætte samtalen.

Villa Kultur



3

gennemgående pointer fra festivalens workshops

1 Vi skal definere de kulturelle vækstlag

Kulturlivets alsidighed er en kreativ styrke, men fører samtidig til en uhensigtsmæssig sammenblanding af forskellige behov og ønsker. Mange steder – også indenfor kulturens egne rækker – benytter man ord som »vækstlag« og »talentmasse« uden at gøre sig bevidst om de ofte sammensatte persongrupper, som termerne dækker over. Tager vi ikke højde for de forskelle i erfaring, alder, uddannelse og grad af professionalisering, som eksisterer indenfor kulturens discipliner, ender ellers velmenende tiltag som skønne, spildte kræfter. Vi skal være sikre på, hvem vi adresserer, når vi taler om kulturens talenter – for sådan at blive klogere på, hvordan vi bedst muligt fremmer deres kreative virke.

2 Vi skal fordele branchens kollektive viden

Hvis vi ønsker at skabe en levende og dynamisk kultursektor, hvor alle kan omsætte deres kreative talent til en professionel karriere, er vi nødt til at skabe bedre muligheder for vidensdeling på tværs af branchen. Det gælder både horisontalt mellem forskellige genrer og discipliner såvel som vertikalt mellem nystartede og etablerede kulturaktører. Sparring, rådgivning og mentorforløb udgør en uvurderlig hjælp, når man som uprøvet kunstkurator eller koncertarrangør kaster sig ud i en branche fuld af ubekendte faktorer – og samtidig kan talenternes nytænkning og vildskab føre til nye samarbejdsformer og forretningsidéer for kulturlivets garvede spillesteder, festivaler og venues.

3 Vi skal prioritere fysiske rammer

For at kulturen skal kunne vokse vildt, må den også have et sted at gro. Fysiske rammer, hvor forfattere, filmskabere og festivalarbejdere kan mødes for at dele inspiration og udveksle erfaringer, er derfor helt afgørende for branchens fremtid. Ikke mindst i en hastigt accelererende byudvikling, som efterlader stadig mindre plads til små og nystartede kulturaktører. Der er brug for både arbejdsfællesskaber med mulighed for samarbejde og netværk, værksteder med plads til støj og eksperimenter samt *event spaces*, hvor kulturen kan møde sit publikum på egne præmisser. Lykkedes vi ikke med at sikre solide rammer for de udøvende kræfter, forsvinder kulturen i sidste ende.



Hvordan samler og styrker vi kulturens selvstændige?

Til denne workshop tegnede vi skitserne til et nyt, fremtidigt fællesskab for kulturens selvstændige. Hvordan kan vi styrke kulturelle iværksættere ved at opbygge en fælles platform? Hvilke ønsker og behov skal en ny platform tilgodese? Og hvad skal platformen arbejde for: Skal platformen skabe bedre vilkår for finansiering af kultur? Indrette tilpassede støttesystemer? Eller sidestille kulturøkonomiske virksomheder med socialøkonomiske virksomheder?

TEMA:1

MELLEMRIGNINGERNE

- udvalgte diskussioner fra workshoppen

Som nyudklækket selvstændig i kunst- og kultursektoren skal man være forberedt på at møde modstand: begrænset adgang til kapital og netværk, ugenomsigtige skatteregler og et højt arbejdspress er kun et udpluk af de mange udfordringer, man skal tackle undervejs i karrieren. Det kræver både vilje og ihærdighed at udføre i en branche, som er notorisk kendt for sine knappe ressourcer og manglende gennemslagskraft i den brede offentlighed.

Kulturens selvstændige er typisk faldet mellem to stole. Mange i kulturbranchen lever en tilværelse som både projektansatte, freelancere og iværksættere. Man er på én gang arbejdstager for andre virksomheder, medlem af diverse kollektiver og selvstændig projektmager med eget CVR-nummer. Som iværksætter i kulturlivet er det således vanskeligt at finde balancen mellem eksterne opgaver og egne ambitioner om at skabe en levedygtig virksomhed.

For at sikre bedre vilkår for kulturens selvstændige er vi derfor nødt til først at gøre op med det kunstige skel mellem at skabe kultur og at genere profit. At have en solid økonomi er en forudsætning for at kunne levere kultur af høj kvalitet – ligesom et katalog af ambitiøse, kunstneriske projekter kun gør én mere attraktiv for kommercielle partnere. Og i sidste ende får samfundet gavn af både gennemførte kulturoplevelser og veldrevne virksomheder.

Det hele starter med den måde, hvorpå vi italesætter kulturen – og ikke mindst kulturens værdi. Hvis vi ønsker at tage et opgør med lave lønninger og skæve arbejdsvilkår, må vi samtidig udbrede forståelsen af, at kultur koster penge – men også besidder potentialet til at genere både omsætning og arbejdspladser. Respekten for arbejdet afgør prisen, uanset om det gælder fonde, forbrugere eller offentlig forvaltning. Kultur er profit – i dobbelt forstand.

UDVALGTE POINTER

- til politikere & beslutningstagere

Direkte dialog til det politiske system

Vi skal facilitere mere direkte dialog mellem samfundets folkevalgte og kulturens selvstændige. Som gruppe er kulturlivets selvstændige fortsat en løst organiseret størrelse, som sjældent kommer til orde i den offentlige debat. Der er således brug for større politisk bevågenhed omkring de selvstændiges vilkår og arbejdsliv. Det kunne eksempelvis faciliteres igennem en fremtidig version af denne festival – et Culture Kicks Back 3.0 – hvor lokale beslutningstagere inviteres til at deltage i workshops om fremtidens kulturliv.

Kultur er også folkeoplysning

Vi bør modernisere folkeoplysningstanken, så den i højere grad imødekommer det aktuelle kulturliv. Mange små, uafhængige kulturaktører bidrager allerede til at realisere visionerne for den danske folkeoplysning ved at fremme æstetik, engagement, fællesskab og dannelse. Til gengæld foregår det sjældent i folkeoplysningsregi, som typisk er for ufleksibel en organiseringsform til kulturlivets dynamiske virkelighed med skiftende samarbejdspartnere og kortvarige projekter. Således er mange kulturaktører afskåret fra at få del i de ressourcer, der ellers er afsat til at styrke folkeoplysningen.

Den kulturøkonomiske virksomhed

Vi skal opfinde den kulturøkonomiske virksomhed. På samme måde som en privat aktør, hvis professionelle virke bidrager til en social dagsorden, kan lade sig registrere som en socialøkonomisk virksomhed, bør vi give kulturaktører mulighed for at få tildelt en offentlig status. Et sådant system kan både give kulturskabere den rette anerkendelse for det større samfundsgavnligt formål, deres arbejde tjener – og samtidig bidrage til at ophæve modsætningsforholdet mellem at skabe kultur og profit.

UDVALGTE POINTER

- til fonde & støtтеgivere

Støtte til kommercielle kulturprojekter

Der bør være bedre mulighed for at søge støtte til kulturelle projekter med kommerciel profit. At ville aflønne sig selv og sine bidragsydere på forsvarlig vis bør ikke være en hindring for at modtage fondsmidler. Tværtimod kan det på sigt føre til bedre og mere økonomisk bæredygtige former for kulturproduktion. Støttekroner skal altid bruges med omtanke og med et ansvarligt, transparent lønloft bør man være i stand til at legitimere støtte til løn i kreative projekter.

Frivillighed må ikke være en forudsætning

Vi er nødt til at tage et opgør med frivillighed, når der tildes støtte til kunst og kultur. Forstå os ret: Frivillighed er fantastisk på rigtig mange måder, men det bør ikke være et vilkår for tildelingen af støttemidler, at man gør brug af frivillige kræfter i realiseringen af sit kulturelle projekt. Ønsket om at aflønne sine medarbejdere er derimod et udtryk for en seriøs tilgang til arbejdet med kunst og kultur, som kun bidrager til at gøre projekterne bæredygtige i længden.

Brobygning til kulturens selvstændige

Vi skal flytte fondsmidlerne ud i organisationer, som er tættere på kulturen og derfor kender branchens vilkår og behov. Hvis de store støtтеgivere ønsker at fremme kulturens vækstlag – og ikke blot modtage ansøgninger fra de samme få, ressourcestærke kulturinstitutioner – er det nødvendigt, at de ansvarlige fondsudvalg har et tæt kendskab til branchens vidtfavnende netværk af små, spirrende aktører. Kun sådan får vi mest mulig kultur for støttekronerne.

UDVALGTE POINTER

- til brancheorganisationer & netværk

Større koordination mellem fagforbund

Der er brug for et tættere samarbejde mellem kulturens fagforbund, så de også imødekommer den gruppe af selvstændige, som ikke passer i én kasse. Kultursektoren har et bredt udbud af specialiserede fagforbund, men der er kun begrænset koordination på tværs af de respektive faggrupper. Hvis forbundene i højere grad puljer deres ressourcer, bliver det nemmere for kulturens selvstændige at få adgang til hjælp i form af kontrakter, netværk og rådgivning – og mon ikke fagforbundene samtidig får flere medlemmer.

Kulturhubs & Incubators

Vi skal have flere steder, hvor nye kulturskaber kan drage nytte af erfaringen fra deres etablerede kollegaer. Kulturens selvstændige har i sagens natur kun sig selv, men det betyder ikke, at de behøver at knokle i ensomhed. Fysiske fællesskaber – såkaldte kulturhubs – hvor man kan lære og lade sig inspirere af ligesindede kulturaktører, kan virkelig accelerere iværksætterkarrieren, ligesom flere mentor- og incubatorforløb kan gøre en afgørende forskel for kulturens unge virksomheder.

Bedre overgang fra uddannelse til arbejde

Tilværelsen som selvstændig kulturskaber vil altid være præget af uforudsigelighed, men netop derfor giver det god mening at uddanne vores talenter i de færdigheder, vi ved, de får brug for i det private erhvervsliv. Særligt på de kunstneriske og kreative uddannelser bør der være flere tilbud om undervisning i virksomhedsdrift, økonomi og markedsføring, så dimittenderne ikke skal lære alt fra bunden, så snart de får stukket eksamensbeviset i hånden.



Hvordan sikrer vi mental trivsel i kulturlivet?

Til denne workshop forsøgte vi at kortlægge de særlige arbejdsvilkår, der bidrager til stress og mistrivsel i kultursektoren – og debatterede, hvordan vi kommer problemet til livs. Hvilken rolle spiller mental trivsel for en kreativ proces? Hvad kan vi som kulturarbejdere gøre for at skabe et bedre arbejdsmiljø for os selv og vores kollegaer? Hvilke initiativer kan sikre klare rammer i en branche, hvor arbejde og fritid ofte smelter sammen? Og hvor placerer vi ansvaret for mental trivsel – hos politikerne, hos brancheforeningerne eller hos kulturlivets skabende kræfter?

TEMA:2

MELLEMLÆGNINGERNE

- udvalgte diskussioner fra workshoppen

For mange i kultursektoren er det vanskeligt at adskille sit professionelle virke fra sit private liv. Man investerer i høj grad sit personlige jeg i sine kreative projekter og sætter lighedstegn mellem identitet og arbejde. Denne blanding af selvrealisering og professionel succes er selvfølgelig det, som får mange til at opsøge et job i kulturlivet – men det kan samtidig resultere i et presset arbejdsmiljø, hvor strukturelle udfordringer tolkes som udtryk for egen utilstrækkelighed.

Personlig ambition er også en af årsagerne til, at mange kulturskabere fokuserer ensidigt på det kreative produkt – uden omtanke for arbejdsprocessen. I kultursektoren er blikket altid rettet mod den næste forestilling, film eller fernisering – med andre ord de slutprodukter, der i sidste ende er udslagsgivende for projektets succes. Man kommer derfor til at overse de arbejdsrelaterede faldgruber på vejen mod målet, som kan føre til stress, overbelastning og mistriivsel.

Et job i kulturbranchen er i manges øjne en drømmestilling, men for at slå igennem kræver det ofte, at man er i stand til at varetage mange jobfunktioner på samme tid. Som kunstner eller kreativ iværksætter skal man typisk agere både revisor, sælger, SoMe-manager og PR-chef. De færreste har tid og ressourcer til at tilegne sig alle disse kompetencer og samtidig kan den administrative byrde let komme til at stjæle fokus fra den egentlige opgave: at skabe kulturprodukter af høj kvalitet.

Det kan i det hele taget være vanskeligt at finde vej ind i en branche, hvor personlige kontakter ofte betyder mere end kreative kompetencer. Som udenforstående kulturskaber kan det være svært at navigere i kultursektorens omfattende spind af private og professionelle relationer – ligesom det kan tage år at opbygge det netværk af kunder, samarbejdspartnere og leverandører, som er nødvendigt for at kunne etablere sig som bæredygtig kulturvirksomhed.

UDVALGTE POINTER

- til politikere & beslutningstagere

Kortlægning af kulturens økonomier

Der er brug for en dybdegående kortlægning af økonomierne hos kulturens skabende kræfter. Mange i kultursektoren har en sammensat indkomst, hvor de supplerer indtægterne fra deres eget kreative virke med deltidsarbejde for andre kulturaktører eller stillinger i tilstødende brancher. I den brede offentlighed er det dog kun de færreste, som er bevidste om de komplekse arbejdsformer, der ligger til grund for kulturlivet, og vi er derfor nødt til at udarbejde en grundig redegørelse for kulturskabernes patchwork-økonomi, så vi har et solidt vidensgrundlag for politisk handling.

Venues til vidensdeling

Kommunale venues bør stilles til rådighed for kulturlivets parter, så vi kan få skabt nye fora til sparring og vidensdeling om mental trivsel. Flere steder i kulturlivet oplever man en gryende interesse for mental velvære, men begrænsede ressourcer står ofte i vejen for de brede initiativer, som er nødvendige for at skabe en gennemgående forandring på tværs af branchen. Kommunens egne venues kunne således gøres tilgængelige for netværksmøder om mental sundhed, så kulturskabere på tværs af byen har mulighed for at opsøge vejledning og værktøjer.

Kunst og kultur er »need to have«

Vi må ændre synet på kunst og kultur som det forjættede flødeskum på toppen af samfundskagen og i stedet se det som en uomgængelig del af den fælles hverdag, vi skaber for hinanden. Når det kommer til mental sundhed, kan kulturoplevelser i form af musik, litteratur og teater netop være gode redskaber til at skabe øget trivsel på tværs af alder, køn og demografi. Vi skal derfor ikke betragte investeringer i kultur som en sektorspecifik understøttelse, men som en uvurderlig prioritering af vores kollektive livskvalitet. Kunst og kultur er absolut et »need to have«.

UDVALGTE POINTER

- til fonde & støtтеgivere

Flere midler til mental trivsel

Ved uddelingen af fondsmidler til kunst og kultur bør man fremover prioritere hensyn til mental trivsel. Enten ved at oprette særlige puljer til initiativer, som kan styrke den mentale trivsel i kreative processer, såsom rådgivning eller kurser – eller ved at ansøgere skal redegøre for deres overvejelser om, hvordan de sikrer balancerede arbejdsvilkår for de involverede parter. Samtidig bør man være påpasselig med at støtte underbudgetterede projekter, hvor gennemførelsen er direkte afhængig af gratis arbejdskraft, overarbejde eller andre faktorer, der kan føre til mental mistrivsel.

En fælles stemme til kulturen

Der er brug for en tænketank til at producere og formidle viden om kulturskabernes arbejdsvilkår. På trods af – eller måske netop på grund af – et bredt udbud af fagforbund savner kultursektoren en fælles stemme til at varetage egne interesser i den offentlige debat. Det kan enten ske ovenfra ved at samle eksisterende kræfter i en paraplyorganisation – eller nedefra gennem lokalt forankrede initiativer. Hvis vi samler kulturens ressourcer, får vi samtidig bedre mulighed for at indhente empiri, udarbejde handlingsplaner og mobilisere politisk opbakning.

Den cykliske arbejdsproces

Vi skal blive bedre til at kommunikere de særlige dynamikker, der ligger til grund for den kreative proces. Kulturbranchen er et high performance-miljø, hvor udøverne for en periode overgiver sig fuldstændigt til deres kunstneriske metier. Denne form for arbejdskultur er kun bæredygtig på lang sigt, hvis der gives plads til hvile efter endt projekt. Det er afgørende, at denne cykliske proces med skiftende intensitet formidles klart til kulturlivets støtтеgivere, så vi ikke risikerer at honorere kulturprojekter med et tårnhøjt arbejdspress, underbemandede hold og urealistiske deadlines.

UDVALGTE POINTER

- til brancheorganisationer & netværk

Kampagner om kulturens vilkår

Alt for ofte tvinges folk ud af kunst- og kultursektoren som følge af et urimeligt arbejdspress. Fagforbundene bør derfor arbejde for at synliggøre de ofte skæve løn- og ansættelsesforhold, som kulturlivet bygger på – især til beslutningstagere og støtтеgivere. Men også internt i branchen er der brug for at fremhæve basale rettigheder, så vi ikke underbyder hinanden i et kapløb mod bunden. Slutteligt bør vi i fællesskab anstrenge os for at skabe opmærksomhed om de mange positive initiativer, som allerede bidrager til styrkelsen af branchens kollektive mentale sundhed, såsom KULTURAM og MentalVoice.

Faglig byttebørs

Vi skal opfinde et sted, hvor kulturskabere har mulighed for at udveksle professionelle tjenester under ordnede vilkår. For folk i opstartsfasen kan økonomi være en begrænsning. Der er derfor et stort potentiale i et fagligt forum, hvor kulturaktører har mulighed for at bytte ydelser imellem sig. På denne måde bliver det lettere at fremme sin karriere uden at gå på kompromis med sin faglighed. Et sådant initiativ kunne enten foregå via en virksomhed, som ser en forretningsmodel i en abonnementsservice – eller via lokalt forankrede projekter for kulturlivets iværksættere.

Trivselsråd og tillidsrepræsentanter

Vi bør samle repræsentanter fra kulturinstitutioner i fælles trivselsudvalg. Mange i kunst- og kultursektoren savner de fornødne rum og redskaber til at håndtere mental (mis)trivsel i det daglige arbejde. Ved at invitere parter fra hele kultursektoren til at deltage i netværk med fokus på mental trivsel, får vi mulighed for at dele erfaringer og inspiration på tværs af fag og discipliner. Et trivselsudvalg vil også kunne benyttes til at organisere events, f.eks. morgenmøder eller fyraftensarrangementer, der stiller skarpt på styrkelsen af mental velvære.



Hvordan skaber vi større inklusion i vækstlaget?

Til denne workshop debatterede vi forskellige idéer til sikre, at vores talentudvikling også har øje for inklusion. På hvilken måde kan vi udfordre samfundets strukturelle problemstillinger gennem konkrete initiativer? Hvad kan vi selv udrette for at støtte unge artister fra alle grene af samfundet - uanset køn, etnicitet og social baggrund? Hvordan gør vi os fri af egne bias, når vi skal finde morgendagens stjerner? Hvor bør vi sætte ind for at gøre vækstlaget mere mangfoldigt - og er det muligt at bevare denne mangfoldighed op igennem hele det kulturelle hierarki?

MELLEMLREGNINGERNE

- udvalgte diskussioner fra workshoppen

»Treating people the same is not the same as treating them equal.«

En uomgængelig problematik i kulturbranchen er vores begrænsede fokus på repræsentation – samt de strukturelle bias, som ligger latent i vores måde at tænke kultur på. Vi kommer ikke udenom, at branchen fortsat er mandsdomineret og det er en udfordring, vi ufortrødent skal fortsætte med at løse. Men når vi taler om repræsentation, bør vi også holde os for øje, at begrebet dækker over en bred vifte af emner såsom køn, seksualitet, genre, kunstform, handicap, alder, geografi, etnicitet og intersektionalitet.

Mange kulturinstitutioner vil formentlig hævde, at alle har adgang til deres tilbud, men er det nu også tilfældet? Ofte ender det nemlig med at være den samme snævre målgruppe, som gør brug af kulturelle aktiviteter og initiativer. Vi skal derfor være knivskarpe på, hvem det er, vi gerne vil ramme. Vi er nødt til at anlægge et dybdegående, 360 graders diversitetsperspektiv, hvor vi går empatisk til værks – vel vidende, at det er en udfordring at forstå nogen eller noget til fulde.

Målet er aldrig at skabe splid, målet er at vække forståelse. Det handler ikke om at udvise vores forskelligheder, men om at omfavne dem for at skabe de bedste muligheder for de bedst mulige talenter. Det kalder på, at vi på tværs af branchen skal blive dygtigere til at lytte, kigge indad, give plads til hinanden og være årvågne over for, hvem der potentielt set bliver udelukket – og hvorfor.

Kulturen bryster sig ofte af at udfordre status quo i samfundet, men gør vi egentlig det, når det altid er de samme mennesker, som kommer til orde? Hvis de fremtrædende aktører i branchen har den samme baggrund, den samme uddannelse og tænker på den samme måde, er det alt andet lige svært at skabe noget nyt og kreativt, som kan skubbe til vores indlejrede kassetænkning. Vi skal skabe de bedste betingelser for originale idéer. Det er trods alt det, vi lever af.

UDVALGTE POINTER

- til politikere & beslutningstagere

Hvis alle tænker ens, tænker ingen

I DR er der fem musikkanaler med fem mandlige musikchefer, som er toneangivende for, hvilken musik den brede befolkning lytter til. Denne form for *gatekeeping* er en kendt problematik, men det gør den ikke mindre væsentlig. Så hvad med at ryste posen, hvis det er ved at være længe siden, at der blevet råbt banko? For at diversiteten skal have en chance for at få tre rækker på pladen, bør vi på et strukturelt plan gentænke, hvordan vi sikrer vedvarende alsidighed, når vi placerer mennesker i magtfulde stillinger.

Rotation i poster og udvalg

En oplagt løsning på problemet med magtfulde gatekeepers er at erstatte enkeltpersoner med et mangfoldigt udvalg af kompetente kræfter. På denne måde sikrer man en bredere repræsentation af stemmer og synspunkter, så man undgår en ensretning af det kulturelle udbud – og forbliver åben for nye og spændende idéer. Man kan samtidig indføre løbende udskiftning i udvalgene, så de samme mennesker ikke sidder på posten for længe ad gangen.

Diversitet skal også afspejles indadtil

Ønsker vi at gøre en positiv forskel for andre, er vi nødt til også at skabe forandring i egne rækker. Hvis man som spillested, kulturhus eller festival gerne vil tiltrække et etnisk mangfoldigt publikum, er det uproduktivt at sætte en gruppe mennesker med samme baggrund til at udvikle tiltagene. I stedet bør man invitere samarbejdspartnere, der ikke ligner én selv, med i udvalg og styregrupper, så organisationen også internt afspejler det samfund, vi lever og færdes i. Hermed sikrer vi, at vores kulturaktiviteter faktisk er relevante for den målgruppe, vi gerne vil nå.

UDVALGTE POINTER

- til fonde & støtтеgivere

Der skal tal på bordet

Vi har brug for at konkretisere begreber som diversitet og inklusion, så det ikke kun bliver et spørgsmål om følelser og fornemmelser. Der skal data på bordet, hvorfor flere statistikker på området bør være af høj prioritet. At få sat tal på de strukturer og skævvridninger, vi ved eksisterer, er den bedste måde at blive klogere på os selv. Samtidig bør vi alle drage fordel af eksisterende rapporter og ressourcer.

CSR: Cultural Social Responsibility

Vi skal turde stille krav til de kulturaktører, der modtager fondsstøtte. Det er efterhånden få af landets større virksomheder, der ikke har en klar CSR-strategi for deres forretning. Moderne forbrugere stiller høje krav til selskabernes sociale ansvar, og vi bør forvente det samme af kulturlivets parter. Kulturens støtтеgivere skal i højere grad til at kigge efter CSR-tiltag - her forstået som Cultural Social Responsibility - når de uddeler midler til kulturelle projekter.

Den nye generation

Vi står foran en generation af unge mennesker, som er langt mere bevidste om emner som repræsentation og diversitet end deres forældre. Denne nye generation udgør en enorm ressource, og vi skal turde at lære af deres normkritiske tilgang til vores gensidige relationer - privat såvel som professionelt. Vi tror ikke på, at den nye generation ønsker at arbejde i en virksomhed, hvor der ikke er en tydelig vision for, hvordan man forbedrer diversiteten i organisationen. Det kommer - heldigvis - til at sætte store og presserende krav til kulturens institutioner.

UDVALGTE POINTER

- til brancheorganisationer & netværk

Brede alliancer?

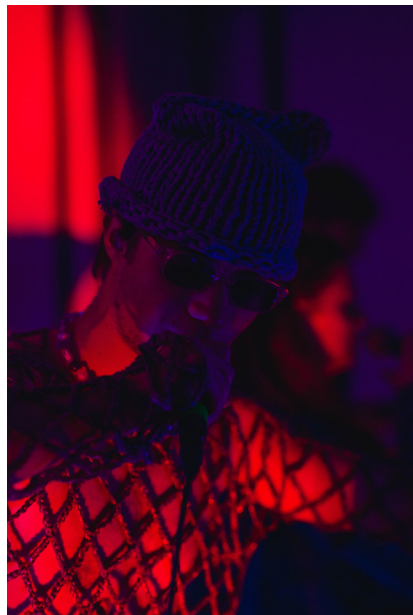
Idéen om en kollektiv indsats, en fælles kampagne, hvor vi står sammen som branche for at løse problemet, kan have både fordele og ulemper. Hvordan sikrer vi, at gode intentioner ikke forbliver symbolske i en altomfavnende alliance? Risikerer vi blot at vedligeholde eksisterende magtstrukturer? Forsøger man at ramme alle, sker det ofte, at man ikke rammer nogen. Vi skal turde at omsætte idealer til konkrete initiativer - med den evigtgyldige risiko for, at vi skyder ved siden af skiven.

Rollemodeller gør en verden til forskel

Opvækst og miljø er nogle af de vigtigste indsatsområder for at skabe et mere ligestillet og mangfoldigt samfund. Som voksne har vi derfor en påtrængende opgave i at sikre, at børn og unge føler sig hjemme i den virkelighed, de møder hver eneste dag. Kultursektoren kan gøre en enorm forskel ved at give plads til synlige og mangfoldige rollemodeller - sangere, skuespillere, dansere - som nye generationer kan spejle sig i uanset deres sociale baggrund.

Benyt eksisterende ressourcer

En lykkelig realitet er, at der allerede findes en bred vifte af organisationer med viden og kompetencer indenfor inklusion, diversitet og repræsentation. Vi behøver således ikke at opfinde den dybe tallerken, når nu vores kolleger allerede har gjort det. I stedet skal vi blive dygtigere til at spise fra hinandens tallerkener, række ud til samarbejdspartnere og bruge den ekspertise, som eksisterer på tværs af kulturens discipliner som eksempelvis nonprofit-organisationen Another Life eller paraply-initiativet 'Kunst & Kultur i Balance'.



Hvordan åbner vi byen for unge kulturskabere?

Til denne workshop udforskede vi forskellige modeller for, hvordan aktører fra vækstlaget kan inddrages som aktive medskabere af byens kulturtilbud. Hvordan bidrager kulturaktiviteter til en demokratisk byudvikling? Hvad kan vi gøre for at understøtte nyskabende og uprøvede idéer, som ikke passer ind i byens eksisterende rammer? Hvordan forbedrer vi vilkårene for samarbejder, tværfaglig dialog og kulturelle fællesskaber? Og på hvilken måde kan vi indrette vores kulturelle venues, så de også giver plads til eksperimenter, talenter og nye stemmer?

MELLEMRREGNINGERNE

- udvalgte diskussioner fra workshoppen

For at kunne give plads til unge kulturaktører er det afgørende, at vi er klar over, hvem vi forsøger at skabe plads til. Vi skal bevæge os væk fra - eller nærmere dykke ned i - generiske betegnelser som »unge« og »vækstlag«. Sparsom viden og en forsimplet tilgang til målgruppen fører kun til misforståede hensyn, mangel på diversitet samt at vi i sidste ende henvender os til de forkerte. Vi skal lære at skelne mellem at være ung som menneske og ung i branchen - alder og erfaring følges ikke altid ad. Lytter vi ikke til de reelle behov på tværs af kulturens vækstlag, risikerer vi at spille vores kræfter.

Vi skal have flere vilde rum, hvor unge kan omsætte deres ideer til handling. Mange kulturhuse har svært ved at få de unge til at benytte deres tilbud, hvilket ofte skyldes, at rummene er for »færdige«. De unge føler sig ikke repræsenteret, og det kreative potentiale smuldrer midt i pænheden. I stedet er der brug for »rowdy spaces« med plads til at tegne på væggene, spille høj musik og eksperimentere uden for mange regler og regulativer. Vi skal gøre op med ordentlighedskulturen og udvise tillid til de unge kulturskabere - også når de larmer og roder.

Vi skal turde at lade kulturen vokse vildt - ligesom i projektet 'De Vilde Kommuner', hvor målet er at sikre større biodiversitet og give truede dyrearter nyt liv. Et tilsvarende initiativ kunne indføres for kulturlivets vækstlag. Der findes flere eksempler på, at undergrundens fællesskaber har fungeret som rugekasse for talenter, der senere etablerer sig som professionelle venues og kreative virksomheder. Vi ved, at denne udvikling er naturlig og derfor skal vi løbende sikre nye rammer med plads til vildskab og utæmmede idéer.

I en branche præget af hård konkurrence er netværk og erfaring alt-afgørende. Vi skal derfor udfordre kulturlivets interne kapløb, slibe de skarpe kanter af albuerne og styrke narrativet om, at sparring er en gave - ikke en udgift. Hvis vi ikke formår at give vores erfaringer videre til den unge generation, risikerer vi, at de mister modet, før de kommer i gang. Hvis vi - den etablerede kulturbranche - har svært ved at klare os, må det føles umuligt for dem, der endnu ikke er kommet ind.

UDVALGTE POINTER

- til politikere & beslutningstagere

Kortlæg de kulturelle frizoner

Der findes ledige rum i byen, som vi ganske enkelt ikke kender til. Vi savner en kortlægning af byens tomme felter, så vi kan skabe nyt liv i de rum, der ligger gemt lige for næsen af os. Det kan samtidig ledsages af en lov om, at ingen rum i byen bør stå tomme i mere end ét år. Således kan vi skabe flere kulturelle frizoner: arbejdspladser, værksteder og event spaces, hvor vi kan eksperimentere og udfolde os både sammen og hver for sig. Vi må huske på, at kulturaktiviteter er tryghedsskabende og udfylder en vigtig samfundsopgave.

Ensretning af ansøgningsprocesser

Bureaukrati og papirarbejde kvæler skabertrangen og spænder ben for de gode ideer. Vi ser derfor et potentiale i, at de offentlige myndigheder skaber bedre rammer for unge kulturskabere, som gør det mere tilgængeligt at kaste sig ud i nye projekter. Det kunne f.eks. være pre-udfyldte ansøgningsformularer, hvor kun få, tomme felter skal hakkes af. Landets kommuner kunne samtidig udarbejde én indgang, én ansøgningsplatform, som bag facaden splitter ud til de relevante myndigheder, så man som ansøger ikke skal hente tilladelser fra fire forskellige parter.

En regional strategi

Kulturen skal vokse vildt i hele landet - ikke kun i Hovedstaden. Det bør således være et langsigtet mål at udarbejde en regional strategi for de kulturelle frizoner. Ambitionen kunne være en kulturel pendant til projektet 'De Vilde Kommuner', der har til formål at skabe mere vild natur i Danmark. Alle medvirkende kommuner forpligter sig således til at åbne rum i byen med plads til at slå sig løs. Man kunne med fordel tage udgangspunkt i et pilotprojekt i København - og samtidig kortlægge, hvordan øvrige kommuner arbejder med at finde plads til de unge kulturskabere.

UDVALGTE POINTER

- til fonde & støtteeivere

Hurtige puljer

Hvis vi ønsker at understøtte kulturens nyskabende kræfter, er det afgørende, at der er mulighed for at søge økonomiske midler året rundt. Processerne bag fondssøgning bør derfor gentænkes fra støtteeivernes hånd, ikke mindst på kommunalt plan. Det er f.eks. sigende, at Københavns Kommunes arrangementspulje kun har ansøgningsfrist én gang om året. Alle kommuner bør i stedet have hurtigpuljer for med kort sagsbehandling, som kan søges året rundt.

Gentænk projektkrav

Der er brug for at gentænke de projektkrav, vi stiller til unge kulturskabere i forbindelse med tildelingen af støttemidler. Unge kulturskabere bør anerkendes for den værdi, de skaber for sig selv og for samfundet. Der behøver således ikke altid at være en dybere mening bag det enkelte kulturarrangement, før det er værd at støtte. Tværtimod risikerer vi at overbebyrde nye kulturskabere med påbud om dokumentation og evaluering, som alligevel ikke har relevans for det pågældende projekt.

UDVALGTE POINTER

- til brancheorganisationer & netværk

Kulturelle mentorships og residencies

Der er brug for større udveksling af erfaring og know-how på tværs af det kulturelle hierarki. Den hårde konkurrence i branchen kan være en drivkraft for innovation og udvikling, men kan også bidrage til frygt og stagnation. Gennem kuraterede, kontaktskabende mentorships, som faciliterer møder mellem nye og rutinerede kulturskabere, tror vi, at man kan generere større vækst over hele linjen. Disse initiativer kunne iværksættes af etablerede kulturfællesskaber som bl.a. Villa Kultur og URBAN13, der også kan skabe sammenhængende udviklingsforløb i form af kreative residencies.

Kulturorganet - en samlende platform

Vi har det med at vælge nye kolleger fra egne rækker. Til dels fordi det er trygt, men også på grund af vores manglende kendskab til andre aktører. Vi savner en platform, som samler og organiserer os på tværs af kulturelle lag. Her mener vi ikke endnu en Facebook-gruppe, men en tværgående aktør, der kan fremme gennemsigtigheden i branchen, skabe nye fællesskaber og netværk, udbyde vidensdeling og ekspertise samt facilitere flere muligheder for samarbejde. Sammen bliver vi både dygtigere og stærkere - og jo vildere kan vi vokse.



How do we open our cultural scene to Internationals?

In this workshop we investigated how to create a more inclusive art and culture industry for the international community living in Copenhagen. What structures and challenges prevent Internationals from taking part in the city's cultural and artistic scene? How do we work around the language barrier that many non-Danish speakers are facing? What skills and resources can be gained from opening our cultural activities to an international crowd? And how do we foster collaboration, networking and knowledge-sharing within the international community?

INTERMEDIATE STAGES

- *selected discussions from the workshop*

As of now, there's no established cross-disciplinary platform for the international community, neither online nor offline. International creatives are thus left to operate as sole agents with no pooled resources and no pooled knowledge. While a few artists are able to achieve a certain status in the Danish industry, there's no or little visibility for the broad group of day-to-day creators. This makes it hard for Internationals to locate like-minded colleagues who are already familiar with the industry.

Many Internationals find it extremely difficult to make their way into the Danish art and culture industry which to a large extent is built on an economy of trust. Denmark is a small, tightly-knit community where foreigners are regarded as an unknown quantity. Danes start building their networks in kindergarten and remain loyal to them throughout their lives. Gaining access to this trust economy can take years and so Internationals with no prior connections remain on the periphery of the cultural sphere.

This closed circuit of collaboration also prevents many Internationals from achieving a local track record. Though many Internationals have an extensive list of credits from other countries, they are limited by their lack of local references - a crucial point when trying to secure funding, sponsors or creative partners for future projects. A process which is further complicated by a lack of centralized information - as well as the language barrier that many Internationals are facing

A key challenge for the art and culture industry is how newcomers can draw on the knowledge and resources of their more experienced peers. This challenge is especially pertinent to the International community where many are new to the industry, but not necessarily new to the trade. Most talent or mentorship programmes are targeted specifically towards young audiences, while many Internationals first decide to settle in Denmark during a later stage of their career.

SELECTED POINTS

- *for decision makers and politicians*

Proving our value to the Danish society

A central task for the international community of art and culture creators is to prove our value to both politicians and the public alike. In order to gain trust from funders, collaborators and audiences, we must learn to better communicate the ways in which the international crowd can contribute to the Danish cultural scene. Who are we and what can we add to the industry? In order to gain awareness, Internationals must engage in dialogue with the relevant decision makers.

Opening our spaces to the international community

Physical spaces where people can meet and collaborate are essential if we wish to establish an international, cross-disciplinary cultural scene. Copenhagen is privileged to have a large variety of creative spaces, but sparse information in English and a lack of comprehensive listing makes it difficult to find and access these venues. How do you search for something when you don't know if it even exists? A central register of creative and cultural spaces in Copenhagen would be highly beneficial in this regard.

SELECTED POINTS

- for funders and sponsors

Locating possible funding

While raising money is obviously an issue for everybody, it's particularly tricky for Internationals with no prior knowledge of the Danish funding system. Unless you've been working in Denmark for a number of years, researching where and how to apply for funding can be an all-consuming task. A possible solution would be a public database - a TripAdvisor for cultural funding - with information on available funding options, including tips and recommendations from former applicants.

Finding the right tone of voice

Another challenge that Internationals face when applying for funding is knowing how to address gatekeepers. Being familiar with the subtle, verbal nuances of application forms can be critical to the success of a project. For example, a person acquainted with the British funding system would come off as terribly arrogant if they were to use the same tone of voice in a Danish context. Providing courses or workshops with the people in charge of allocating funds would be significantly helpful to this end.

SELECTED POINTS

- for professional networks and industry partners

A shared platform

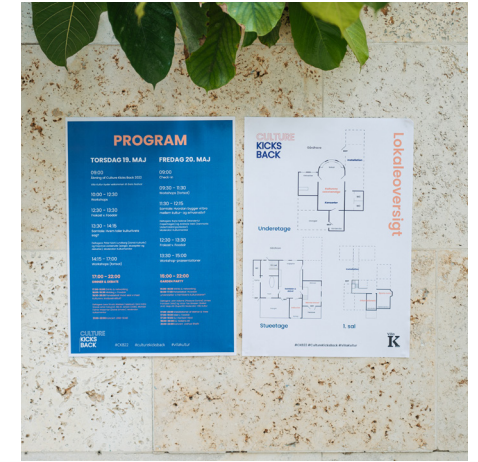
There's an urgent need for a new and easily accessible platform that allows dialogue, collaboration and knowledge-sharing among international culture creators in Copenhagen. Even something as simple as a Facebook-group or a similar low-cost structure could be useful in this regard - just as a starting point. For the international network of cultural creators to grow, there needs to be a common framework - something that over time could evolve into real, physical spaces.

Creative hubs

No matter what your nationality is, being an independent agent in the art and culture sector can often be a lonesome enterprise. What helps is having a strong sense of identity and building a network of supporting colleagues. Creative communities provide ample opportunity for creatives to meet, aid and inspire one another across different artistic fields and disciplines. The value of physical spaces should never be underestimated.

Access to non-financial resources

Partnerships, workshops, mentoring. The Copenhagen cultural scene has a great deal to offer, but most programmes for aspiring creatives are in Danish. There's great potential for a new platform - a form of Creative Tinder - that facilitates creative collaboration and peer-to-peer mentoring among the International community - or allows Internationals to match with their Danish colleagues.



Tak fordi du læste med!

Og tak til...

... Amanda, Andreas, Anna, Anna-Kathrine, Astrid, Bodil, Bobby, Caroline, Cecilie, Cheni, Christina, Christine, Claudia, Elisabeth, Emilie, Helene, Jesper, Johanne, Julie, Julie, Laura, Lawrence, Lill, Linnea, Maiken, Malene, Marianne, Martin, Mathias, Matilde, Mia, Michelle, Mie, Mikkel, Nadja, Philip, Sacha, Sandra, Sara, Sarah, Simon, Simon, Susanne, Torben og Vanessa for at deltage i vores workshops og forme dette idékatalog.

... Alexander Stevns fra URBANI3, Amanda Glindvad fra Saun, Jakob Løkkegaard-Friese fra W.A.S Entertainment, Daniel Lewis fra FUKK og Jonas Grøn fra Villa Kultur for at styre vores workshops.

... Peter Mark Lundberg fra Dansk Kulturliv, Freja Eva Lockenwitz, sanger, skuespiller og debattør, Dorthe Korfitzen fra Dansk Artist Forbund, Nils M. Jensen fra ODM, Michael Folmer Wessman fra Dansk Erhverv, John Indome fra Pleasure Control, Linnea Frandsen fra Atla, Victor Tao Dinesen fra Galleri Anti, Runa Sabroe fra Wonderful Copenhagen, Andreas Vetö fra Danmarks Underholdningsorkester samt Anne Thora Lykkegaard og Rasmus Faber Lundberg fra Kulturmonitor for at byde ind med inspirerende oplæg og samtaler i årets program.

... Det Obelske Familiefond, Statens Kunstfond, Københavns Kommune og Østerbro Lokaludvalg for økonomisk støtte.

... Niels Vogensen Biasevich for billederne.

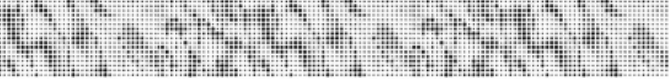




Villa Kultur er en non-profit medlemsforening stiftet i 2017 og placeret i en gammel herskabsvilla på Krausesvej i København. Villaen fungerer både som arbejdsfællesskab for kulturprofessionelle, venue for talenter og kreative erhverv og som talerør for foreningens medlemmer og målgruppe.

Vores mission er at få flere til at skabe økonomisk bæredygtige virksomheder, der bidrager kulturelt til vores samfund. Derfor tilbyder vi unikke rammer, passionerede fællesskaber og professionel udvikling for selvstændige med ambitiøse kulturelle bundlinjer. Alt sammen for at leve i en verden, hvor kultur kan betale sig – også for dem, der skal leve af det.





CULTURE
**KICKS
BACK**
2022