

NOTER

Fagblad for iscenesættere

NUMMER 1 · 2024



TEMA:

Hvordan får du job?

DANSKE
SCENE
INSTRUKTØRER
FORENINGEN AF

April 2024

Forsidefoto: Natascha Thiara Rydvald
Redaktører: Lene Skytt, Mette Ovesen
og Mille H. Dideriksen
Illustration: Jakob Birgens
Fotokreditering: Natascha Thiara
Rydvald, Laura Ioana, Bo Nyman, Brita
Fogsgaard, Jakob Birgens

Sådan kontakter jeg teaterdirektørerne

SIDE 6

***“Folk husker ikke,
hvad du siger. De
husker, hvad du får
dem til at føle.”***

METTE OVESEN OM NETVÆRK

Det tjener mine kollegaer i 2022

SIDE 58

LEDER 4

MANGE TEATERCHEFER VIL GERNE LÆRE NYE INSTRUKTØRER AT KENDE 6

SELV MED 20 FORESTILLINGER I BAGAGEN KUNNE HAN IKKE FÅ JOB I DANMARK 14
INTERVIEW MED JEREMY THOMAS POULSEN

ADMINISTRATIONEN HAR ÅR FOR ÅR TAGET MERE TID 20
INTERVIEW MED BIRGITTE ØIGAARD

DANSEDYBET PÅ TEATER S/H 28
FOTOREPORTAGE AF NATASCHA THIARA RYDVALD

NETVÆRKETS KRAFT 34

SCENEINSTRUKTØREN PÅ UDEBANE 40

NÅR DU GERNE VIL SØGE STATENS KUNSTFONDS PROJEKTSTØTTEUDVALG FOR SCENEKUNST 48

DE FØRSTE DATA OM DIG OG DINE KOLLEGAER 58

VI ER LIGE HER, NÅR DU HAR BRUG FOR OS 62
NYT FRA FORENINGEN

Du sidder med første nummer af **NOTER** Et fagblad for iscenesættelse.



LENE SKYTT, FORPERSON
Foto: Natascha
Thiara Rydvald

NOTER FRA VIRKELIGHEDEN:

Alt det, vi deler, men sjældent taler om

Noter er vores forsøg på at skabe et fagblad, der rummer alt dét, vi deler, men som vi alt for sjældent taler om.

Noter er et sted, hvor vi kan lade os inspirere af hinandens unikke tilgange til vores fag og arbejdsliv, så vi tør udforske nye veje. Vi vil starte samtaler og refleksioner, der strækker sig fra disse sider til onsdagsmøder, Facebook-gruppen, kollegacocktails og alle de andre steder, hvor vores veje krydses.

I Danske Sceneinstruktører er vi omkring 170 kunstnere, der alle arbejder med iscenesættelse og koreografi, men kun sjældent arbejder sammen. Vi er hver især dybt engagerede i vores kunstneriske virke, og vi navigerer gennem egne projekter, med hver vores premieredato og hvert vores fokus. Og mellem vores ansættelser, når vi puster ud, er arbejdsløse eller har kastet os ud i noget helt tredje, taler vi endnu mindre sammen.

Vores overordnede mission for fagbladet er: "et bæredygtigt arbejdsliv – hele livet." Vi starter ved begyndelsen og dykker ned i arbejdslivets mange facetter og faser, og i det første nummer tager vi fat på den evige søgen efter det næste job. Hvad gør vi, når telefonen ikke ringer, og kalenderen for den kommende sæson er en uendelig tom side. Vi kender (og frygter) det alle, men vi taler sjældent om det.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at næsten halvdelen af os får mindre end tre fjerdedele af vores løn fra kunstnerisk arbejde. De fleste af os kender altså til at være på dagpenge eller til i perioder at arbejde i andre brancher.

Når du har læst bladet foran dig, så håber jeg, at du har lært nogle af dine kollegaer bedre at kende. På den måde kan vi rykke tættere sammen, dele vores erfaringer og styrke oplevelsen af, at vi har et netværk af kollegaer, som vi kan spørge til råds og blive inspireret af.

Jeg tror på, at vi hver især står stærkere i vores arbejdsliv, når vi står samlet. Når vi udveksler viden og erfaring. Når vi udfordrer hinanden og vores måde at gå til opgaver. Når vi samarbejder og støtter hinanden, åbner vi døren til nye muligheder.

Sammen styrker vi ikke kun vores fælles position, men også vores individuelle muligheder. *Noter* er ét skridt mod et mere sammenhængende og bæredygtigt arbejdsliv, hvor vi ikke kun fejrer vores individuelle succeser, men også står sammen i vores fælles krav og ønsker til fremtiden.



LENE SKYTT
FORPERSON FOR DANSKE SCENEINSTRUKTØRER

MANGE TEATERCHEFER VIL GERNE LÆRE NYE INSTRUKTØRER AT KENDE

AF LENE SKYTT · REDIGERET AF TRINE WØLDICHE

For nogle instruktører kommer jobbene helt af sig selv, mens andre skal kæmpe for hver eneste opgave. Nogle har på det nærmeste en varm telefonforbindelse til de nødvendige teaterchefer og dramaturger, mens andre er nødt til at gøre opmærksom på sig selv og deres ideer.

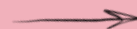
Langt de fleste instruktører oplever dog, at det gennem karrieren går op og ned. Gennem nogle sæsoner får de flere tilbud, end de kan sige ja til, og så bliver der måske pludselig helt stille.

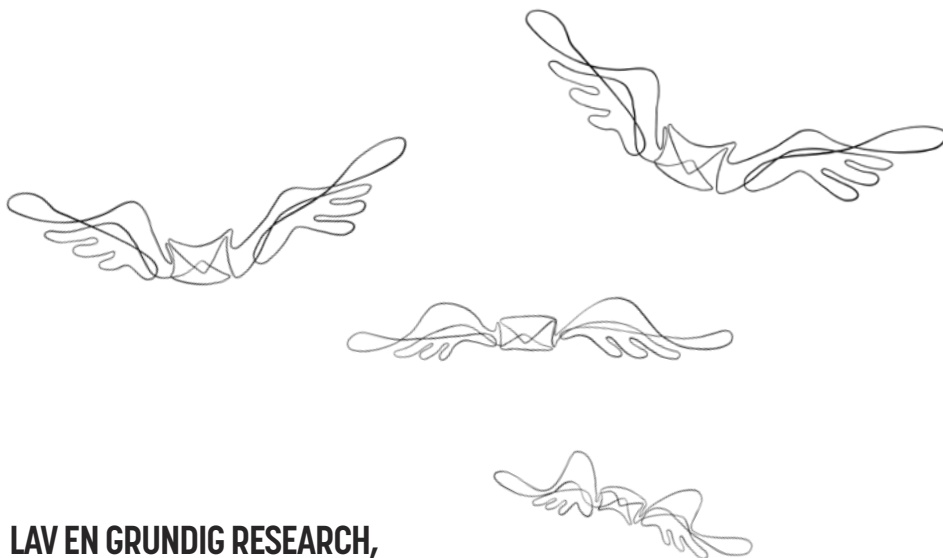
Denne verden kan virke skræmmende, men det er freelancernes lod. Vi har alle på den ene eller anden måde erfaring med disse rutsjebaneture.

Så hvad gør du helt konkret, når telefonen bliver stille? Eller når du stadig er ny og uopdaget i branchen? Et godt bud er, at du henvender dig til teatrene og gør opmærksom på dig selv.

Men hvordan foretrækker teatercheferne, at vi som instruktører kontakter dem? Det har jeg spurgt 71 teaterchefer fordelt på landets 68 teatre om.

Svarene er mangfoldige og i nogle tilfælde vidt forskellige. I det følgende vil jeg alligevel forsøge at pege på de tendenser, jeg ser. Ligesom jeg deler kortere citater fra nogle af svarene.





LAV EN GRUNDIG RESEARCH, FØR DU TAGER KONTAKT

Jeg indledte med at spørge om teatercheferne, om de overhovedet er interesserede i uopfordrede henvendelser fra sceneinstruktører.

Det svarer lidt under halvdelen, at de er, og at de tidligere har ansat en instruktør på baggrund af netop sådan en henvendelse. Lidt over en fjerdedel svarer, at man gerne må henvende sig, men at de aldrig eller meget sjældent har ansat en instruktør på den baggrund. Den sidste fjerdedel er slet ikke interesserede i uopfordrede henvendelser. Enten fordi de selv tager kontakt til instruktører, eller fordi de selv (eller andre i huset) instruerer teatrets forestillinger.

Det er altså ikke alle, der er interesserede i, at instruktører henvender sig. Det er derfor vigtigt, at du researcher på teatrets tidligere repertoire og undersøger, om de bruger eksterne instruktører.

"Faktisk har jeg tit undret mig over, at sceneinstruktører ikke henvender sig i samme grad som for eksempel skuespillere, dramatikere eller scenografer. Måske er det, fordi I tror, I skal have en konkret mirakel-idé med i ærmet. Men for mig er det en god start at hilse på og se hinanden i øjnene og i bedste fald endda udveksle drømme for teatret i det hele taget." Mette Wolf, Nørrebro Teater.

"Fordelen ved at blive kontaktet uopfordret er, at den instruktør har overvejet netop vores teater og har lyst til at samarbejde. Det er et godt udgangspunkt."

MIE BRANDT, TEATRET ZEPPELIN

"Fordelen ved at blive kontaktet uopfordret er, at den instruktør har overvejet netop vores teater og har lyst til at samarbejde. Det er et godt udgangspunkt." Mie Brandt, Teatret Zeppelin.

"Det bedste, man kan gøre for at komme i betragtning som instruktør, er at holde mig orienteret om ens forestillinger og huske at invitere mig i spilleperioden. Jeg prøver så vidt muligt at komme omkring og se både instruktører, scenografer og skuespillere." Camilla Hübbe, Det Lille Teater.

Teaterlederne i København får generelt flest henvendelser fra vores medlemmer, hvilket giver mening, da 72 pct. af vores medlemmer er bosat i København.



"Vi får sjældent uopfordrede henvendelser fra instruktører. Jeg vil meget gerne høre fra instruktører med noget på hjerte og lyst til at tilbringe syv uger i Randers."

PETER WESTPHAL, RANDERS TEATER

De teatre, der får flest henvendelser, vil gerne inviteres ind og se forestillinger. De holder sig orienteret på den måde, da de ikke har tid til at drikke kaffe med alle dem, der henvender sig.

De teatre, der ligger i provinsen, ser gerne, at du kommer på besøg og viser, at du er interesseret i netop deres teater. Også for at understrege, at du som instruktør gerne vil flytte til området eller pendle i en periode for at arbejde der.

“Vi får sjældent uopfordrede henvendelser fra instruktører. Jeg vil meget gerne høre fra instruktører med noget på hjerte og lyst til at tilbringe syv uger i Randers.” Peter Westphal, Randers Teater.

Inden du skriver, skal du sætte dig ind i teatrets målgruppe, repertoire og organisationsform. Hvis teaterchefen får en fornemmelse af, at den tilsendte mail blot er copy-paste af noget, der er sendt ud til mange, så daler interessen i et personligt møde betragteligt.

“Jeg er interesseret, hvis instruktøren har sat sig ind i, hvem vi er, og hvad vi vil. Har set vores forestillinger og læst om os på hjemmesiden eller været i huset.” Karen Nielsen, Parkteatret.

VALG AF REPERTOIRE

Lidt over halvdelen af teatrene producerer både forestillinger, de selv har fået idéen til, og forestillinger, hvor det er instruktøren eller dramatikeren, der har henvendt sig med en idé.

Knap halvdelen af teatrene udvikler selv deres ideer og kontakter derefter et kunstnerisk hold, som de kan færdigudvikle ideen sammen med. Blot fem af de adspurgte teatre skaber udelukkende forestillinger med udgangspunkt i den skabende kunstners ideer.

Hertil kommer de teatre, der arbejder med open calls, og som derfor er interesserede i den skabende kunstners ideer. Men her skal man ofte selv have produktionsmidler med.

“Det teater, jeg er kunstnerisk chef for, realiserer klart flest projekter, hvor jeg er kommet med ideen. Som kreativ producent er det her og i rammesætningen sammen med instruktørerne, jeg sætter retning på teatrets kunstneriske profil.” Søren Møller, Østre Gasværk Teater.

“Groft skitseret er lidt mere end halvdelen af ideerne udviklet af teatret, og resten er enten en realisering af instruktørens idé eller idéudviklet i et samarbejde mellem teater og instruktør.” Jacob Schjødt, Odense Teater.

“Jeg er meget interesseret i at få flere ideer fra instruktører. Jeg ville gerne have flere auteurs i dansk teater.” Jakob Tekla, Kolding Egnsteater.

“Vi ansætter næsten kun ud fra ideer, som kommer udefra. For eksempel via open call til en huskunstnerordning. Det synes vi er den mest demokratiske tilgang i kuratering.” Marianne Klint, Aveny-T.

“Den behøver ikke være særlig færdigudviklet, bare der er lys i øjnene, lyst og vision.” METHE BENDIX, TEATER HUND

DEN ÅBNE IDÉ

Næsten alle dem, der har svaret på min henvendelse, ønsker, at instruktørens ideer er tydelige nok til, at de kan se dem for sig, men samtidig åbne nok til, at teatret kan være med til at udvikle og påvirke det endelige produkt. Især er der mange, der nævner, at de ikke bryder sig om, hvis forestillingen allerede er castet.

“Ideen skal være klar nok til, at vi kan danne os et billede af projektet og dets potentiale, men den skal også være åben nok til, at vi kan være med i processen.” Thomas Eisenhardt, kunstnerisk leder Aaben Dans.

“Den behøver ikke være særlig færdigudviklet, bare der er lys i øjnene, lyst og vision.” Methe Bendix, Teater Hund.

Teatercheferne og dramaturgiaterne har et ønske om at være kunstnerisk sparringspartnere og medspillere i den kunstneriske proces, de skal finansiere og lægge navn til. Det er en lidt anden sag, hvis du har penge med og leder efter en co-producent. I så fald er der generelt mere åbenhed over for de kunstneriske beslutninger, der allerede er taget.

Som udgangspunkt ønsker stort set ingen teatre at agere produktionshus for andres kunstneriske ideer. Faktisk er det kun Bora Bora og Dansehallerne, der lægger al den kunstneriske beslutningskraft hos kunstnerne. Men begge disse steder skal du selv have produktionsmidler med.

”Jeg indleder typisk en dialog på baggrund af noget tidligere arbejde, jeg har set af personen. Og det er ok, at ideerne er løse i en periode, og at vi sammen skærper dem. Det kan tage lang tid, før ideer er modne. Husets Teaters økonomi fungerer sådan, at vi skal fundraise til alle forestillinger, så her er det vigtigt at instruktøren/dramatikeren/skuespilleren/auteuren også bidrager til dette.” Liv Helm, Husets Teater.

HVILKET TIDSPUNKT ER DET RIGTIGE?



De færreste teaterchefer ytrer ønske om at blive kontaktet på et bestemt tidspunkt i planlægningsprocessen, men de fleste påpeger, at du skal være ude i god tid.

De største teatre lægger repertoire 2-3 år frem i tiden, mens de mindre planlægger 8-18 måneder før sæsonstart. De fleste teatre afslutter planlægningen af en sæson senest om efteråret i sæsonen inden, men valg af instruktør er oftest på plads længe før det, så som freelancer skal du altså være i god tid.

Teater Momentum, Aveny-T, Sort/Hvid og TOASTER (et samarbejde mellem Husets Teater og Den Frie Udstillingsbygning) arbejder med open calls, hvor de annoncerer efter kunstnere og har deadlines på ansøgningerne. Her skal ideerne typisk være mere tydeligt skitseret end det åbne pitch, som efterspørges, når instruktører henvender sig uopfordret. Nogle open calls kræver endvidere, at du har finansiering med.

FÅR DU INTET SVAR? PRØV IGEN!

Som led i min research til denne artikel skrev jeg til 71 teaterchefer. Jeg modtog svar fra 47. Det giver måske et meget godt billede af, hvad du kan forvente som freelanceinstruktør.

Hvis du er i god tid og har målrettet din henvendelse til netop dette teater, så skal du ikke tage det personligt, hvis du ikke får svar. Og du skal ikke være bange for at skrive igen.

"Hav tålmodighed, indbakken er altid fuld." Per Smedegaard, Teatret Svalegangen.

"Bliv ved med at ringe og skrive. Jeg bliver ikke sur eller irriteret." Brian Kristensen, Sjællands Teater.

"Man kan forsøge at skrive igen. Nogle gange er det bare, fordi mailen er forsvundet langt ned i mailboxen, da den dagligt fyldes op." Nathalie Mellbye, Sort/Hvid.



"Hav tålmodighed, indbakken er altid fuld."

PER SMEDEGAARD, TEATRET SVALEGANGEN.



"Bliv ved med at ringe og skrive. Jeg bliver ikke sur eller irriteret."

BRIAN KRISTENSEN, SJÆLLANDS TEATER

"Man kan forsøge at skrive igen. Nogle gange er det bare, fordi mailen er forsvundet langt ned i mailboxen, da den dagligt fyldes op."

NATHALIE MELLBYE, SORT/HVID

KOM I GANG

Så hvordan får du begyndt på med at skabe kontakt til nye teaterchefer? Jeg har her samlet en kort to-do-liste til dig:

- Undersøg, hvilke teatre der ansætter eksterne instruktører.
- Undersøg teatrenes profiler og repertoire. Hvem er et godt match med dig?
- Besøg teatrene, se deres forestillinger, drik kaffe, og fortæl om dit arbejde. Få en relation til husene.
- Send dem 1-3 ideer, der er tydelige nok til, at de kan mærke dem og dig, men som kan videreudvikles i samarbejde. Hvis teatrene ikke omsætter dine ideer til forestillinger, så får de i hvert fald en fornemmelse af, om der er nogle af deres egne ideer, du kunne være den rigtige instruktør til.

DEN ORIGINALE IDÉ

Da jeg gik på Statens Teaterskole, som det hed dengang, var der meget fokus på den originale idé, det personlige greb og at bruge fra sin hovedstol.

Jeg oplever, at jeg er uddannet i at skabe originale værker ud fra min egen kunstneriske kerne. Det er mit indtryk, at denne auteur-tanke voksede på Statens Scenekunstscole, i årene efter jeg gik ud.

Jeg er selvfølgelig bevidst om, at vores medlemmer er uddannet på mange forskellige skoler, at flere er autodidakte eller har taget en skuespilleruddannelse. Men jeg stiller alligevel spørgsmålet:

Forbereder instruktøruddannelsen os på det arbejdsmarked, der findes i dag? Er der brug på mere fokus på at skabe forestillinger, der ikke er startet i én selv?

Hvad tænker I om det, kære medlemmer?



SELV MED 20 FORESTILLINGER I BAGAGEN KUNNE HAN IKKE FÅ JOB I DANMARK

INTERVIEW MED JEREMY M. THOMAS
AF TRINE WÖLDICHE

Sceneinstruktør Jeremy M. Thomas fandt sin egen vej i den danske scenekunstbranche gennem hårdt arbejde, masser af vilje og med en minimal indtægt. For trods det faktum, at han både havde en relevant uddannelse og stor erfaring som iscenesætter, var der ikke nogen, der var interesseret i at hyre ham som instruktør, da han kom til Danmark.

Uddannelse vs. virkelighed: glasloftet i Danmark

I dag har Jeremy M. Thomas stadfæstet sit værd som scenekunstner med flere velfungerende kompagnier og en post som leder af LiteraturHaus på Nørrebro. Fra denne position deler han her lidt af sine erfaringer og et par gode råd, han selv fik med på vejen, som har haft stor betydning for hans seneste 13 års arbejdsliv i Danmark.

Jeremy M. Thomas har en master i instruktion fra University of Wisconsin-Madison og en bachelorgrad i sceneinstruktion og teaterproduktion fra Avila University. Samlet set syv års uddannelse. Men da han i 2011 flyttede til Danmark, i alder af 30, blev han mødt med den holdning, at hans uddannelse ikke var noget værd i en dansk kontekst, og at han burde tage en bachelor på Den Danske Scenekunstscole.



JEREMY M. THOMAS
illustration:
Jakob Birgens

*Berghain of Down the Rabbit
Hole*, skuespiller Kristen Flanagan,
foto: Laura Ioana

“Jeg troede, det ville være så let at komme til Danmark med en færdiggjort, blåstemplet uddannelse og en hel del erfaring som instruktør. Faktisk havde jeg året forinden lavet min forestilling nummer 20. Så da jeg mødte muren i form af den danske stat og det danske uddannelsessystem, var det som et glasloft, der holdt mig tilbage,” siger Jeremy M. Thomas.

Vej gennem løntilskud: opbygning af netværk og erfaring

“På det tidspunkt var det rædselsfuldt. Jeg havde det virkelig svært. Jeg var højtuddannet, men ingen af de steder, jeg opsøgte, var interesserede i mig. Jeg kom til møder på mange teatre, hvor de spurgte mig ‘Hvorfor skal vi ansætte dig, når jeg har mange venner, der leder efter jobs?’ På den måde meldte de klart ud, at de ikke havde brug for endnu en instruktør.”

I stedet for at lytte til det sikkert velmente råd om at tage endnu en uddannelse i Danmark valgte Jeremy M. Thomas en anden og mere slidsom vej ind i scenekunstbranchen. I første omgang gennem et tilbud til nytilkomne til landet om at komme i løntilskud. Det gav ham chancen for at arbejde først et år på Husets Teater og derefter et år på Teater Republique.

“Det var to gode år, hvor jeg fik skabt mig et netværk, som jeg ikke havde, fordi jeg ikke havde gået på skolerne her i landet,” siger han, der derefter kastede sig fuldt og helt ind i opgaven med at skabe sin egen karriere og sine egne arbejdsopgaver.

Fra afvisning til etablering: skabelsen af Teater Ord/Blindt

“Jeg valgte den meget amerikanske løsning og valgte at gå den selvstændige vej og skabe mine egne ting. Jeg fandt alle de steder, jeg kunne låne og leje, og alle de mennesker, jeg kunne få til at komme og lave noget med mig. Det var for eksempel om sommeren på Teater Republique, hvor der ikke var andre i huset,” fortæller Jeremy M. Thomas.

“Jeg valgte den meget amerikanske løsning og valgte at gå den selvstændige vej og skabe mine egne ting. Jeg fandt alle de steder, jeg kunne låne og leje, og alle de mennesker, jeg kunne få til at komme og lave noget med mig.”

Det blev startskuddet til Teater Ord/Blindt, der arbejder med spoken word-teater og siden har produceret ca. en forestilling hvert andet år. I 2015 blev Jeremy M. Thomas af Copenhagen Post udnævnt til årets engelsktalende trailblazer. Det gav ham blod på tanden og en fornyet lyst til også at skabe engelsksproget teater i Danmark. Derfor grundlagde han i 2016 teaterkompagniet Down The Rabbit Hole – et navn, der henviser til kaninhullet i *Alice i Eventyrland*, som leder til helt nye, uventede oplevelser.

“Når jeg arbejder med Down The Rabbit Hole, er det, fordi jeg føler, jeg har nogle vigtige sager på hjerte, der kan tale til et engelsktalende publikum. Men det var altid meningen, at Down The Rabbit Hole ikke skulle lukke sig om sig selv, men derimod åbne en samtale med den danske teaterscene,” forklarer Jeremy M. Thomas og fortsætter: *“Mange engelsktalende teaterkompagnier laver kun gammeldags, engelsk teater, der taler til de engelsktalende. Jeg vil gerne producere ny dramatik og tale til mange flere. Også ved at tænke i alternative måder at interagere med publikum, så det bliver en helt ny verden hver gang.”*

“Jeg tror, at mange internationale scenekunstnere i Danmark oplever, at de er i en lukket gruppe. En gruppe, som de danske teaterscener ikke vil have. Nu, hvor jeg i længere tid har siddet på den anden side, kan jeg godt se, at det ikke er tilfældet,” siger Jeremy M. Thomas, der siden 2022 har været leder af LiteraturHaus på Nørrebro, hvor Down The Rabbit Hole også har fast base.

“Når jeg ser tilbage nu på min egen første tid i Danmark, vil jeg mene, at de danske scener ikke var klar over, hvorfor eller hvordan de skulle bruge os. Jeg har efterfølgende mødt mange, der har åbnet døren og synes, det var spændende at møde nye tilgange. Det har taget nogle år for mig at kunne anerkende det. Det var på en måde bare en misforståelse. Vi sad der som stolte engelsktalende teaterfolk, der ikke forstod, hvorfor de ikke ville have os, mens de på den anden side ikke rigtigt vidste, at vi fandtes. Eller ikke vidste, hvordan de skulle komme i samarbejde med os.”

Det tager tid (og larm) at bryde igennem

Denne erkendelse leder Jeremy M. Thomas videre til et par gode råd, han selv fik med på vejen, da han stadig var ny i Danmark. Her var der

“Her var der en teaterchef, der sagde til ham, at det ville tage fem år, før nogen overhovedet vidste, at han eksisterede. Og yderligere fem år at skabe en karriere. “Og hvis du ikke har skabt den på de ti år, så kan du godt opgive.” JEREMY M. THOMAS

en teaterchef, der sagde til ham, at det ville tage fem år, før nogen overhovedet vidste, at han eksisterede. Og yderligere fem år at skabe en karriere. “Og hvis du ikke har skabt den på de ti år, så kan du godt opgive,” var den melding, Jeremy M. Thomas fik med på vejen.

“Det tog jeg til mig. Der gik faktisk fem år, før jeg fik min første fondsstøtte, og derefter fik jeg den mere regelmæssigt. Og det tog ti år, før jeg fik mit eget teater og kom i bestyrelsen for Danske Sceneinstruktører,” fortæller Jeremy M. Thomas og tilføjer: *“Jeg ved ikke, om jeg rent faktisk ville have givet op, hvis det ikke lykkedes.”*

“Der er virkelig mange scenekunstnere, der føler sig alene. De ved ikke, hvor de hører til. Det er vigtigt, at man tænker på, hvordan man kan blive brugbar for sin omverden og blive en del af den flok, der allerede udgør branchen,” siger Jeremy M. Thomas, der mener, at man let forfalder til den negative tankegang om, at ingen vil have én. Derfor skal man ifølge ham sørge for at gøre sig bemærket i branchen.

“Du skal gøre dig selv uundværlig i den danske teaterbranche, så de ikke kan undlade at samles omkring dine projekter. Det er på den måde, jeg har forsøgt at skabe min karriere. Det er derfor, jeg laver så mange forestillinger som muligt. Som regel mellem fire og seks årligt med Down The Rabbit Hole. Det er vigtigt, at man larmer så meget, at det ikke kan undgås, at andre lægger mærke til det,” understreger han.

Benhårdt arbejde og lav løn

Når det er sagt, så var det benhårdt arbejde og en minimal indtægt, der holdt Down The Rabbit Hole kørende. Og en række mindre bijobs som blandt andet underviser, der sikrede Jeremy M. Thomas en acceptabel indtægt.



“Jeg brugte virkelig meget tid og energi på at søge fonde. Og der har været flere gange, hvor vi først fik tilsagn fra fondene efter premieren. Så der er en stor risiko ved at arbejde på denne måde. Jeg forsøgte som regel at have så få mennesker som muligt med i produktionerne, så alle havde større mulighed for at få en bedre løn. Derfor stod jeg tit selv som både instruktør, scenograf og dramaturg,” fortæller Jeremy M. Thomas, der heldigvis også har lært en del om budgetter som led i sin uddannelse.

“Jeg var i en meget privilegeret situation, hvor jeg ikke nødvendigvis havde behov for at tjene penge. Det handlede ikke om penge for mig. Jeg havde ofte en månedsløn på omkring 10.000, men så lavede jeg oversættelser og noget undervisning ved siden af for at få det hele til at hænge sammen. Det har været hårdt, men det er hjerteblod for alle os, der laver engelsksproget teater, så vi deler det overskud, der kommer. Hvis det kommer. Nogle gange er udbyttet kun god omtale,” siger Jeremy M. Thomas og tilføjer: *“Sidste år lavede vi en forestilling, som skal på Edinburgh Fringe. Det er en stor ære og den slags, der gør alt sliddet værd.”*



*Juliet's Birthday Bash,
foto: Bo Nyman*

ADMINISTRATIONEN HAR ÅR FOR ÅR TAGET MERE TID

AF TRINE WØLDICHE

Instruktør Birgitte Øigaard har siden 1989 drevet Cumulus Teatret, som gennem årene har turneret landet rundt med sine særlige, musikalske iscenesættelser. Men nu slutter det, fortæller 82-årige Birgitte Øigaard, da jeg fanger hende over telefonen for at høre mere om hendes godt 35 år som selvstændig sceneinstruktør.

“Administration er nok én af grundene til, at jeg lukker teatret uden at græde for meget,” siger Birgitte Øigaard, der med sine mange år i branchen på egen krop og eget teater har oplevet den udvikling, dansk teater har gennemgået. Også på det administrative område, hvor hun ikke føler, hun har haft tid til at følge med:

“Administrationen har altid stjålet lige lovlig meget tid i instruktionsperioden. Nogle ville mene, at jeg burde have ansat en administrator, men det var der ikke økonomi til.”

Vejen ind i teater og scenekunst: fra Det Kongelige Teater til eget ensembleteater

Men hvordan gik det overhovedet til, at Birgitte Øigaard, der egentlig er uddannet i kunsthistorie, endte som instruktør og leder af sit eget teater?

“I skolen deltog jeg i en amatørteatergruppe, og fandt her hurtigt ud af, at jeg var en usædvanlig dårlig skuespiller. Jeg interesserede mig derimod for at tænke tilbage, frem og ud til siderne. Eller jeg fortabte mig i teksten. Så når jeg nu var



Kærlighed
og Dæmoner,
foto: Brita Fogsgaard



så fascineret af teatret, var de tilbøjeligheder måske bedre anbragt hos en instruktør,” fortæller Birgitte Øigaard.

I pauserne fra studiet på barsel med sit første og andet barn havde hun tid til at tænke. Derfor faldt valget på teatret i stedet for museet.

“Jeg ville gerne arbejde mere direkte med mennesker og menneskelige relationer. Jeg begyndte som teaterinstruktør på Det Kongelige Teater. Der lærte jeg, hvad jeg gerne selv ville. Jeg kom til England, hvor jeg fik et efteruddannelsesår som instruktør. Det var både givende og spændende, men da jeg vendte tilbage til Det Kongelige Teater, indså jeg, at der aldrig ville opstå en situation, hvor andre fik øje på mig og tilbød mig at lave det, jeg gerne ville.”

Birgitte Øigaard tog derfor sagen i egen hånd. “Jeg ville gerne væk fra primadonnateatret og i stedet lave ensembleteater. Det blev starten på Cumulus.

“Jeg ville gerne væk fra primadonnateatret og i stedet lave ensembleteater. Det blev starten på Cumulus. Jeg fik mulighed for at disponere over smedehallen på B&W. Der var et fantastisk miljø med alverdens kunstnere.” BIRGITTE ØIGAARD

Jeg fik mulighed for at disponere over smedehallen på B&W. Der var et fantastisk miljø med alverdens kunstnere,” fortæller hun.

Da de gamle B&W-haller blev revet ned, stod Cumulus Teatret uden lokaler. “Jeg tænkte, at så måtte jeg spille under vorherres åbne himmel, og det blev starten på mit udendørs teater.”

Udendørs teater er sårbart og vanskeligt

Tidligere havde kun Det Kongelige Teater turneret udendørs med voksenteater, men den tid var for længst forbi. Udendørs teater er sårbart og vanskeligt. Det var dog ikke noget, der holdt Birgitte Øigaard tilbage. I stedet rejste hun landet rundt for at finde de perfekte steder at spille teater. Hun besøgte gamle borggårde, bygårde, industribygninger, strande, parker og teatre. Hun talte med mulige arrangører og teaterforeninger. Og selvom vejret i Danmark altid er usikkert, og der derfor måtte findes alternative, indendørs spillesteder, så lykkedes det mange steder i landet at gøre Cumulus-forestillingerne til en tilbagevendende begivenhed.

“Vi blev budt yderst forskelligt velkommen. Lige fra en lidt gammel-traditionel svada som ‘Skuespillerne kommer, tag vasketøjet ind’, til et ‘Hjerteligt velkommen. I må være sultne’. Vi blev henvist til omklædning de mest overraskende steder. Fra et oliedrypende traktorværksted til grevindens boudoir. En enkelt gang blev vi også mødt med et ‘Omklædning? Jamen I er jo skuespillere,’” mindes Birgitte Øigaard.

“På den første turné var holdet helt euforisk over, hvor vidunderligt det var at tage rundt i det dejlige sommerland og spille for folk. Humøret og optimismen over bare at kaste sig ud i det smittede af på forestillingen på en helt særlig måde. Vores første forestilling var Rivalerne af Sheridan, som jeg havde oversat. Det blev den første i en række udenlandske, herhjemme ukendte klassikere, som jeg holdt af. Jeg fandt, at disse stykker gav os glimrende stof som ensemble og gav et bredt sommerpublikum en dejlig oplevelse – en oplevelse mellem natur og kultur, som det hed i én af vores første anmeldelser. Efterhånden fulgte Shakespeares komedier,” fortæller Birgitte Øigaard og fortsætter:

”I 1970’erne og 80’erne var det almindeligt, at gruppeteatrene i Danmark var kollektivt ledede. Alle var fælles om opgaverne også administrationen, som dengang ikke fyldte særlig meget.” BIRGITTE ØIGAARD

”Alle Cumulus Teatrets forestillinger havde nykomponeret musik, der blev live-opført og efterhånden blev mere integreret i scenegangen og mere mobilt uden noder og væltende stativer. Musikken er ikke underlægningsmusik, men bidrager, synes jeg, lidt til det absurde. Nogle dejlige benspænd, som når der pludselig kommer en sang ud af munden på en skuespiller. Det er da absurd! Eller når Shakespeares ophøjede blankversmusik afbrydes af grov, profan tale. Disse brud ville jeg gerne have arbejdet mere med. Og så elsker jeg opera, som jeg kun har fået lov til at instruere én gang, da vi i samarbejde med Det Unge Operakompagni opførte Mozarts Tryllefløjten i Frimurerlogen.”

Udfordringer og triumfer på landevejen

I 1970’erne og 80’erne var det almindeligt, at gruppeteatrene i Danmark var kollektivt ledede. Alle var fælles om opgaverne også administrationen, som dengang ikke fyldte særlig meget, forklarer Birgitte Øigaard.

”Da jeg startede Cumulus Teatret, var det nok i den sidste periode af tiden med kollektivt ledede gruppeteatre. Cumulus Teatret var ikke noget gruppeteater og heller ikke kollektivt ledet. Jeg startede teatret sammen med nogle entusiastiske skuespillere, jeg kendte, som var med på det usikre projekt. Det krævede meget af skuespillerne ud over det rent scenemæssige. Men

teatret blev dannet som en selvejende institution, og som leder tilfaldt mange af kasketterne naturligvis også mig. Vi var støttet af fondspenge. Som ukendt teater er jeg meget taknemmelig over, at der var fonde, der troede på os. Pengene var naturligvis små, så alle var kollektivt med til at stille op inden forestillingen, pille ned og lave mad på de steder, hvor arrangørerne ikke havde været så imødekommende og sørget for lidt mad til de sultne. I provinsen var det umuligt at opdrive et spisestue sent om aftenen. Der var mange kunstneriske spørgsmål at tage stilling til på de meget forskellige spillesteder. Det var derfor nyttigt, at jeg var med på hele turneen, og skuespillerne var utroligt søde til at finde sig i små instruktionsbeskeder hele vejen igennem spilleperioden.”

Fra udendørs til indendørs teater

Cumulus Teatret producerede en turnerende forestilling hvert år, fortæller Birgitte Øigaard. *“En forestilling om året lyder måske ikke af meget. Men det var rigeligt for mig at instruere, tegne kostumer, skabe scenografi, oversætte eller dramatisere og stå for administration. Tiden var knap fra endt turné i midten af september til at nå at have det nye projekt klar til fonde og Teaterseminar.”*

De mange administrative og praktiske opgaver kom til at fylde mere og mere gennem årene. Blandt andet fordi ambitionsniveauet for både de kunstneriske forhold og de praktiske forhold for skuespillere, musikere og teknikere hævedes fra år til år.



“Scenografien blev således lidt tungere for hvert år med rig og overbygning og bunker af lys. Vi var efterhånden et teater, som turnerede med noget, der lignede en tung, stationær scenografi. Det var meget hårdt, og vi var ikke længe-re så mobile, som vi var i udgangs-punktet,” erkender Birgitte Øigaard.

Frem til ca. 2005 fortsatte Cumulus Teatret med de årlige turneer rundt i landet. Herefter rykkede den årlige forestilling indendørs, dog stadig turnerende og som altid med en stationær periode i København.

“Vi fortsatte vores specielle stil med musik og musikere, men med valg af dramatiseringer eller egen dramatik, som hen-vendte sig til et meget smallere publikum. Jeg skal indrømme, at jeg var begejstret for de nye muligheder, det indendørs rum gav os. Også anmelderne var ovenud begejstrede, selvom der nu ikke var så mange af dem. Jeg tror til gengæld, at anmelderne havde vanskeligt ved at forholde sig til udendørsforestil-lingerne, som typisk blev anmeldt til enten den ene eller den anden side.”

Der kræves meget mere nu, end da jeg startede

Cumulus Teatrets sidste forestilling blev produceret i samarbej-
de med Det Kongelige Teater og skulle spille på Takkelloftet. Den blev lukket af pandemien i 2020. Her tog de administrative opga-
ver for alvor fart med blandt andet ansøgninger om kompensati-
on, stikprøvekontroller og andre bekymringer.

“Man kan nok hævde, at jeg under alle omstændigheder ville holde op som 82-årig. Men det er dog administrationen, jeg ikke vil savne. Hvilket utvivlsomt skyldes, at jeg ikke her er fulgt med tiden. Der kræves meget mere nu, end da jeg startede. Det har været hårdt at søge penge, selvom fondene har været

“En forestilling om året lyder måske ikke af meget. Men det var rigeligt for mig at instruere, tegne kostumer, skabe scenografi, oversætte eller dramatisere og stå for administration. Tiden var knap fra endt turné i midten af september til at nå at have det nye projekt klar til fonde og Teaterseminar.”

BIRGITTE ØIGAARD

Skyggen,
foto: Brita
Fogsgaard

meget imødekommende. Men det der med, at man søger penge, samtidig med, at man engagerer skuespillere, samtidig med, at man sælger forestillingen, det har jeg ikke mere lyst til," siger Birgitte Øigaard og fortsætter: "Man vidste jo i virkeligheden aldrig, om forestillingerne ville blive til noget. Selvom det blev de. Jeg var god til at have is i maven, men jeg tror reelt ikke, jeg ville have lyst til at have den form for is i maven i dag."

Godt råd, hvis du vil drive dit eget teater

Adspurgt, om hun har et godt råd til andre, der overvejer at kaste sig ud i at drive sit eget teater, svarer Birgitte Øigaard, at "foretrækker man ikke at være single, så gør som mig. Anskaf en tolerant og kærlig kæreste eller ægtefælle, og sørg for masser af vilje og held. Jeg er taknemmelig over, at så mange har stølet på Cumulus Teatret lige fra fonde og arrangører til skuespillere og musikere. Og så er der en lille skare meget dygtige, loyale og inspirerende personer, som har stået mig bi bag scenen i alle årene. Men man skal naturligvis også være knalddygtig. Det har jeg ikke været. Jeg tror, jeg er en god igangsætter, god ved læseprøven og dårlig i alles usikre periode i midten, hvor min svaghed blev forstærket af, at det administrative betød, at jeg ofte mødte for træt op. Men så tror jeg, jeg har været ret god til at

"foretrækker man ikke at være single, så gør som mig: anskaf en tolerant og kærlig kæreste eller ægtefælle, og sørg for masser af vilje og held." BIRGITTE ØIGAARD

samle holdet mod alle odds til sidst og bringe os frem til en premiere, vi ofte har kunnet være bekendt," afslutter Birgitte Øigaard, der netop står for at skulle rejse til Indien, hvor hun i mange år har haft et samarbejde med en lokal NGO.

I 2012 stod hun for fire samarbejdsprojekter mellem danske og indiske kunstnere inden for musik, ballet og performance, som opførtes i forbindelse med festivalen India Today. Og i 2019 lykkedes det hende at arrangere en danseturné med græsroddernes børn fra et af de fattigste områder i Indien. "En indsats, jeg er stolt over," tilføjer Birgitte Øigaard. Så selvom Cumulus Teatret nu officielt lukker, er det ikke sikkert, at det er det sidste kunstneriske træk fra Birgitte Øigaard.

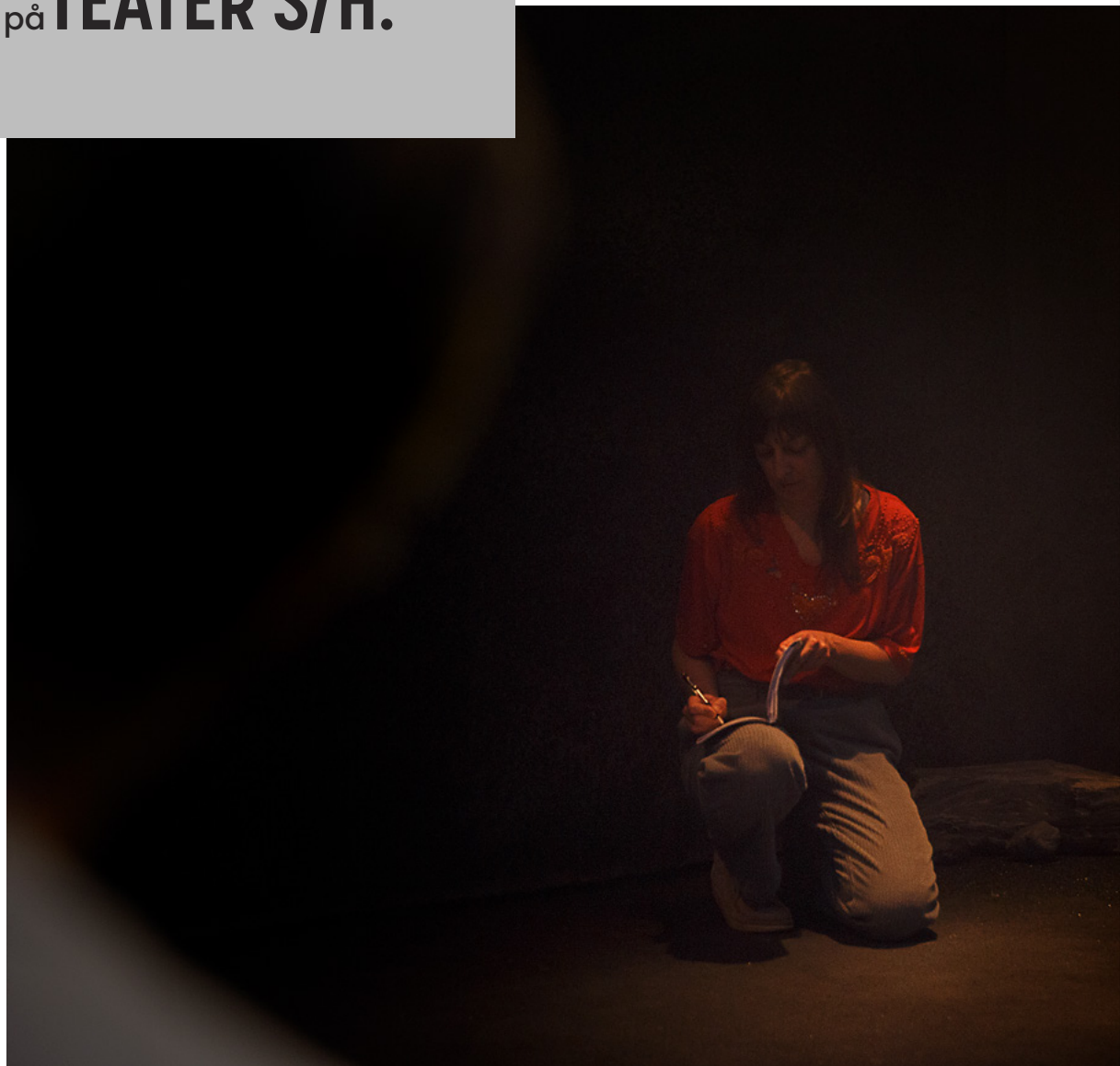
“I skolen deltog jeg i en amatørteatergruppe og fandt her hurtigt ud af, at jeg var en usædvanlig dårlig skuespiller. Jeg interesserede mig derimod for at tænke tilbage, frem og ud til siderne. Eller jeg fortabte mig i teksten. Så når jeg nu var så fascineret af teatret, var de tilbøjeligheder måske bedre anbragt hos en instruktør.” BIRGITTE ØIGAARD

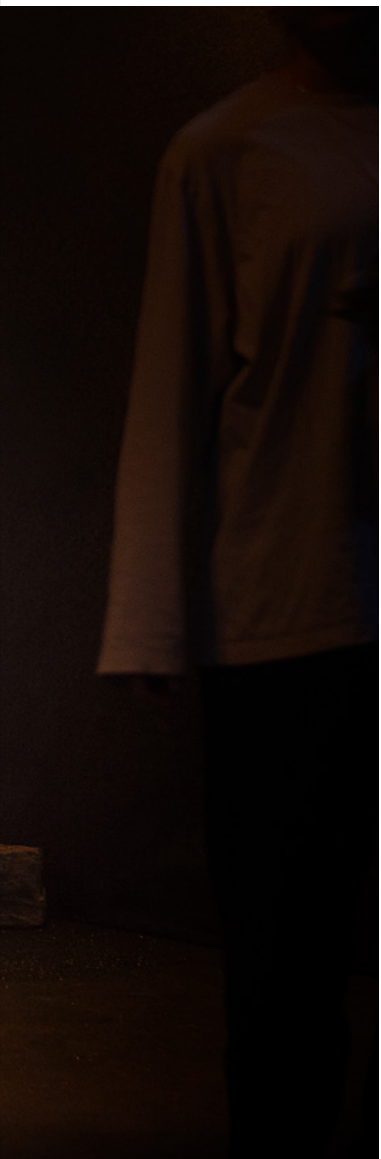


BIRGITTE ØIGAARD
foto: Natascha
Thiara Rydvald

Fotograf Natascha Thiara Rydvald var med instruktør Anne Zacho Søgaard til prøve, da der i februar var opløb på forestillingen

DANSEDYBET på **TEATER S/H.**











PÅ BILLEDERNE SES:

Thyra Thorning, Var Bech Arting, Katrine Gjerding, Hanne Uldal, Cecilie Duncan Jones, Hannah Kazmi Høgsbro, Lærke Kolding, Etta Andersen, Karoline Michelsen og Anne Zacho Søgaard, fotos: Natascha Thiara Rydvald



NETVÆRKETS KRAFT

AF METTE OVESEN

Jeg er vild med netværk! Det er sjovt, givtigt og fuldt af god energi både privat og professionelt ... men sådan har det ikke altid været for mig. Det skulle, og skal til tider stadig, vokse på mig, men min erfaring har gang på gang vist mig, at det virker. Derfor er det nu blevet en naturlig del af mig og mit virke at pleje, dyrke og nyde de gode relationer, jeg har opbygget igennem forskellige netværk, mens jeg har en fest med det. Og det synes jeg også, at du skal ha'! Det er min erfaring, at mange udfordringer nemmere løses med hjælp og støtte fra netværk.

Så hvis du ikke allerede har styr på, hvor godt et netværk kan være for dig, din karriere og dine omgivelser, så er det bare med at komme i gang – kast dig ud i det.

”Netværk er et håndværk. Det kræver en del øvelse tilsat lidt nysgerrighed og et drys mod til at overskride egne grænser. Bliver du nervøs undervejs? Sikkert. Er det stadig indsatsen værd? Ja.”

KATJA IVERSEN, KVINDE KEND DIT NETVÆRK

METTE OVESEN
illustration:
Jakob Birgens



Hvorfor netværk?

Fordi det kan gavne dig og andre. Særligt i denne branche, hvor jobbene meget sjældent, som i nærmest aldrig, bliver slået op, kan netværk være et redskab til at få job. Det er nemlig aldrig til at sige, hvem der baner vejen for det næste job. Der er også den gevinst, at man med sine netværk har nogen at sparre med. Der er flere at dele erfaringer med, både gode og dårlige, og du kan lære af andres erfaringer og tage det med i dine valg.

Hvem?

Man har ikke ét netværk, vi har alle mange små netværk. De fletter sig til tider sammen og ind i hinanden.

Hold øjnene åbne, så er der god mulighed for at skabe netværk overalt. Udover oplagte kollegaer og branchefolk har du det igennem din familie, venner, naboer, de andre stamgæster på din favoritcafé eller -bar, løbeklubben, strikkeklubben, de andre forældre, du venter med ved aflevering og afhentning af ungerne til deres fritidsinteresser, i fitnesscenteret og mange andre steder. Lad bare fantasien rulle.

Jeg tør godt satse en flot guldmønt på, at mange gode forretningsrelationer og derefter forretningsaftaler er startet efter en sludder på golfbanen eller i vores branche til en god premiefest.

Netværk er et håndværk

Det kommer ikke af sig selv.

"Netværk er et håndværk. Det kræver en del øvelse tilsat lidt nysgerighed og et drys mod til at overskride egne grænser. Bliver du nervøs undervejs? Sikkert. Er det stadig indsatsen værd? Ja."

Sådan skriver en af mine inspirationskilder, Katja Iversen, i sin bog *Kvinde kend dit netværk*, som hun har skrevet sammen med Lisbeth A. Bille. Bogen har uden tvivl været med til at give mig en anden opfattelse af, hvordan jeg kan bruge og være i dét med netværk.

Særligt deres beskrivelse af det at gå til reception og andre arrangementer gav mig noget konkret at tænke ud fra. Og frem for alt fik jeg lyst til at teste, om jeg kunne gå så målrettet efter det.

Citater fra bogen *Kvinde kend dit netværk* af Katja Iversen og Lisbeth A. Bille:

"At gå til reception er som at gå på arbejde, netværksarbejde."

"Bag feststemningen, hvidvinen og høj latter er folk på arbejde. De skal genopfriske gamle kontakter, skabe nyt netværk, reklamere for sig selv eller et projekt, skaffe sig information, få styr på den seneste sladder, ses i selskab med de rigtige."

"Fat dig i korthed, og stil spørgsmål. Folk husker ikke, hvad du siger. De husker, hvad du får dem til at føle."

Det virkede for mig at overføre det til min virkelighed. Som så mange andre er jeg i den fase af livet, hvor familielivet også kræver sin tid, og derfor må jeg prioritere benhårdt. Jeg kan ikke deltage i alle de arrangementer, jeg ellers gerne ville, og jeg kan heller ikke bruge for mange timer i døgnet på at netværke, så det handler om at være målrettet og klar i spyttet, når der er mulighed for at udvide netværket. Det kræver forberedelse.

Hvordan forbereder man sig?

Tag dig selv, andre og jeres tid alvorligt.

Netværk behøver ikke kræve hårdt arbejde, men det kræver opmærksomhed, åbenhed og vilje til at hjælpe og lære af andre.

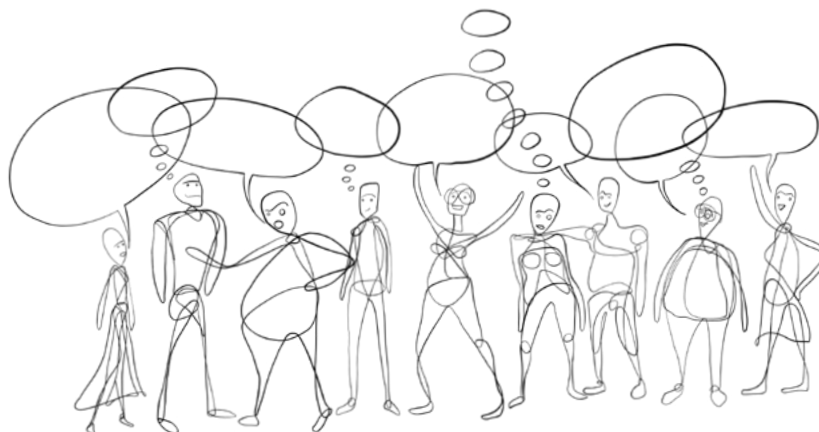
“Hvis du begynder at føle dig udspekuleret, så husk at holde fast i den grundindstilling, at jo mere du ved om dem, desto bedre kan du hjælpe dem. Brug din research til at finde anledninger at mødes over. Det kan være til et kaffemøde, en fyraftensøl, et foredrag eller noget helt fjerde. Brug din nye viden til at foreslå noget, der vil være meningsfuldt for jer begge.”

KATJA IVERSEN, KVINDE KEND DIT NETVÆRK

Hvis du vil have noget med dig fra et arrangement, så gør dit forarbejde, og sæt dig ind i, hvad du vil opnå, hvem der kommer, hvem du vil tale med, og hvad du kan give og få ud af denne relation.

Netværk handler nemlig i den grad også om gensidighed. Jo mere du giver, jo mere får du tilbage. Der er der for mig også en nøgle til, at det føles ægte og mindre klichéfylt. Jeg elsker at smalltalke, for det giver mig mulighed for at lære andre at kende, og jeg øver mig hver gang i at stramme min elevatorsnak om mig og mit projekt. Men lige så vigtigt lytter jeg, fordi jeg lærer nyt om andre og deres projekter eller problemer, og hvad der rører sig, og får helt nye perspektiver med hjem.

Det handler ikke kun om at være på og give den gas på de ekstrovertes præmisser. Det er lige så vigtigt, at du forbereder dig og laver en strategi hjemmefra. Og her er der mulighed for at tage lidt ved lære af introvertes egenskaber. Du kan nemlig sagtens være introvert og stadig opbygge et godt netværk.



Det har Camilla Lærke Lærkesen skrevet en del om. Hun har lavet podcast, artikler og holder foredrag om netop dette. Og flere steder fremhæver hun, hvordan introvertes forcer som refleksion, kortlægning og research er brugbare redskaber i forberedelse. Samt hvordan det kan være med til at skabe fokus i selve mødet. Hun skriver:

“Hvis du begynder at føle dig udspekuleret, så husk at holde fast i den grundindstilling, at jo mere du ved om dem, desto bedre kan du hjælpe dem. Brug din research til at finde anledninger at mødes over. Det kan være til et kaffemøde, en fyraftensøl, et foredrag eller noget helt fjerde. Brug din nye viden til at foreslå noget, der vil være meningsfuldt for jer begge.”¹

Kort fortalt om netværk

- Dan dig et overblik over det netværk, du allerede har, og brug det som afsæt til at udvide.
- Sæt mål for dig selv, forbered dig og vær nysgerrig.
- Plej dit netværk, og vær klar til at hjælpe andre. Det vil gavne både dig og dem.
- Bliv ved: Det tager tid at opbygge et netværk, så giv det tid. Hvis du allerede har et godt netværk, så bliv ved med at dyrke det, og søg efter andre og flere at netværke med.
- Det må godt være sjovt at netværke. Der er et utal af måder at netværke på, så find den måde, der passer dig.

- Ræk hånden ud, de fleste vil gerne hjælpe, særligt hvis du er målrettet i det, du søger hos den pågældende.

Netværk som førstehjælp

Og så er der nogle gange, hvor netværket bare ikke er nok til at få det næste job. Vi er mange om få midler og få jobs. Det er de barske vilkår i vores branche, som vi må leve med. Og så ender det med en tur i fosterstilling med samtlige jobopslag til kulturhuse, biblioteker, kirkestillinger, pædagogmedarbejder og lignende knuget i hånden. Men når du har været Netflix igennem, og selvmedlidenheden har toppet, (ja, det er mig selv i en ledighedsperiode i vintermånederne, jeg lige har beskrevet så billedligt for jer), så ræk ud til dit netværk, eller opdyrk et nyt. For jeg er klar til at satse den flotte guldmønt fra golfbanen på, at dit netværk kan hjælpe dig tilbage. Sådan er det gået for mig, siden jeg begyndte at dyrke mit netværk mere bevidst.

"Du er kun så god som dit netværk" – det passer ikke. Men der er måske noget om, at du kan komme så langt som dit netværk giver dig mulighed for. Så når det ovenikøbet kan være interessant, lærerigt og skidesjovt, så er det bare med at komme i gang.

Kæmpe hep herfra til din tur ud i netværkets kraft.



ANBEFALINGER:

Her er et lille udvalg af mine anbefalinger til podcast, bøger og netværkspersoner, som har inspireret mig.

BØGER:

Kvinde kend dit netværk

– *køleskabsreceptionen og andre historier om at få indflydelse* af Katja Iversen med Lisbeth A. Bille

Tænkepausen **NETVÆRK** af Jens

Morgens Olesen, der kan fås både som almindelig bog og e-bog

PODCASTANBEFALINGER:

- *Månedens netværksfrokost* med og af Lise Nordklitgaard
- *Netværkshistorier* af og med Camilla Lærker Lærkesen
- *Netværksnørderne* af og med Camilla Lærke Lærkesen og Kim Klyver

Er du mere nysgerrig på alt det med at være introvert og skulle kaste sig ud i netværk, vil jeg anbefale, at du følger Camilla Lærke Lærkesen på LinkedIn, og hører hendes podcast. Kig også på hendes samarbejde med Kim Klyver. De har lavet podcast og andre ting sammen. Find det på Klyvers hjemmeside: kimklyver.com/ressourcer/

Følger du disse, vil der som alt andet godt netværk dukke links op til meget mere.

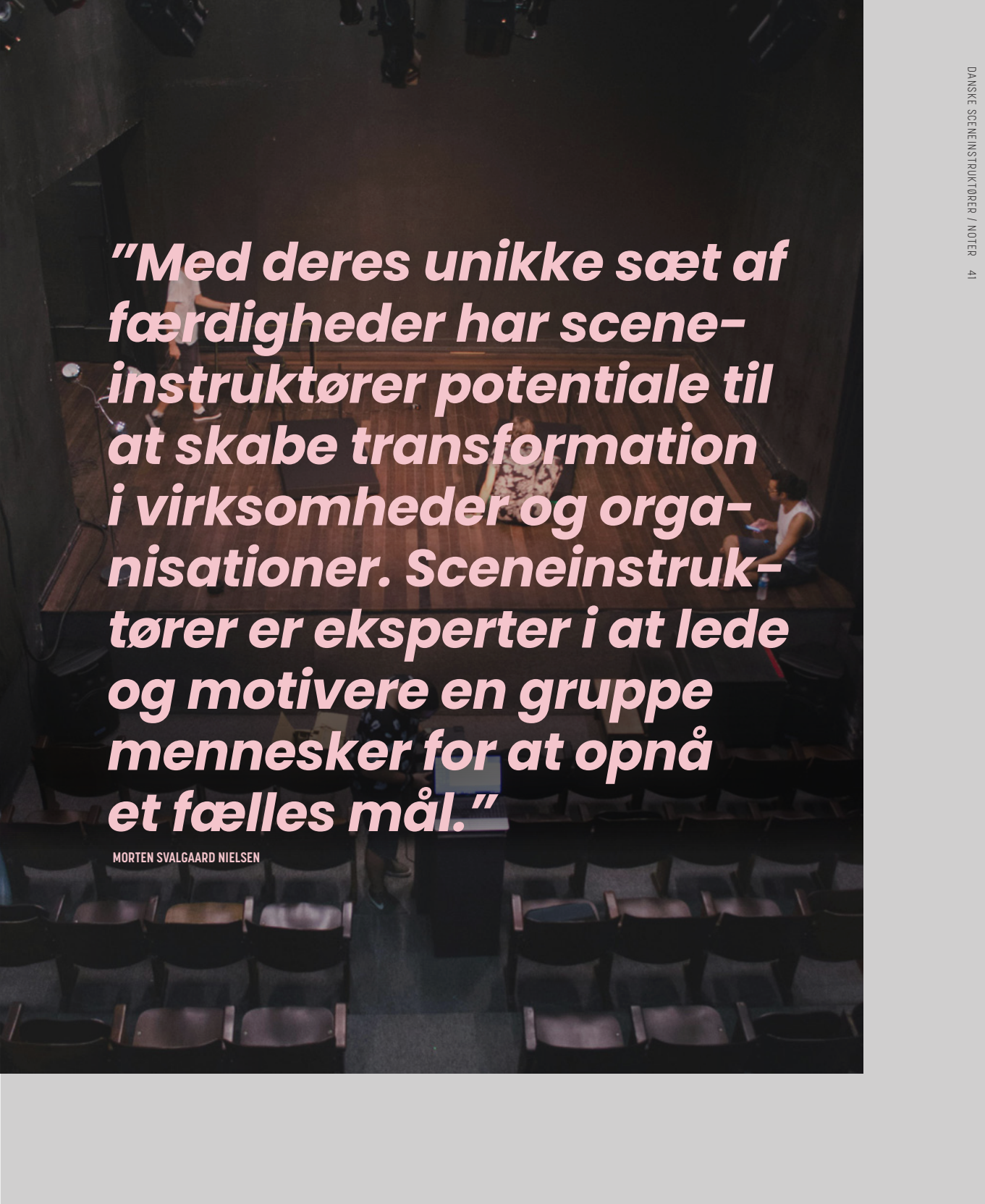
SCENEINSTRUKTØREN PÅ UDEBANE

AF MORTEN SVALGAARD NIELSEN

Som sceneinstruktør har Morten Svalgaard Nielsen ikke kun formet teaterproduktioner, men også genereret arbejde og innovation på tværs af både det private og offentlige erhvervsliv. I dette bidrag fortæller han om, hvordan hans unikke faglige baggrund har banet vejen for en dynamisk karriere uden for teaterverdenen, og hvordan teatrets kunstneriske principper kan oversættes til effektfulde kompetencer og gentænkning af ledelse i andre kontekster end den kunstneriske.

I takt med at arbejdsmarkedet bliver stadig mere dynamisk og komplekst, er der en stigende efterspørgsel efter en bred vifte af kompetencer på tværs af forskellige professionelle domæner. Som tidligere medlem af Foreningen af Danske Sceneinstruktørers bestyrelse og erfaren praktiserende sceneinstruktør på de mindre teaterscener i København har jeg haft privilegiet af at arbejde i teaterverdenen igennem godt 15 år. Gennem årene har jeg udviklet og finpudset en række færdigheder, der traditionelt anses for at være centrale for succes i en iscenesættelse. Men hvad jeg har opdaget, er den forbløffende relevans og overførbarehed af disse kompetencer til en bredere vifte af kontekster, der strækker sig langt ud over teatrets rammer.

I dette lille bidrag er jeg blevet opfordret til at udfolde de nøglekompetencer, som en sceneinstruktør besidder, og hvordan de kan være værdifulde og transformative, når de anvendes uden for teatret. Jeg vil trække på mine egne erfaringer og observationer for at illustrere, hvordan disse kompetencer kan være til gavn i alt fra virksomhedsledelse og undervisning til projektledelse og kreativ innovation m.m.



“Med deres unikke sæt af færdigheder har sceneinstruktører potentiale til at skabe transformation i virksomheder og organisationer. Sceneinstruktører er eksperter i at lede og motivere en gruppe mennesker for at opnå et fælles mål.”

MORTEN SVALGAARD NIELSEN

Mit mål er at inspirere læserne til at skabe opmærksomhed på en bredere palet af professionelle praksisser og inspirere til en åben og nysgerrig tilgang til den måde, vi opfatter og udnytter vores færdigheder på tværs af forskellige domæner og kontekster.

ISCENESÆTTEREN SOM VÆRDIFULD RESSOURCE I ANDRE KONTEKSTER

Min egen erfaring er, at de kompetencer, en sceneinstruktør har – på en forfriskende måde – strækker sig langt ud over teatrets rammer. Med deres unikke sæt af færdigheder har sceneinstruktører potentiale til at skabe transformation i virksomheder og organisationer. Sceneinstruktører er eksperter i at lede og motivere en gruppe mennesker for at opnå et fælles mål. Men det kræver nøje oversættelse og tilpasning af teatermetoder og -tilgange at kunne anvende dem i virksomheder og organisationer. Det kræver en dyb forståelse for både teaterpraksis og den organisatoriske kontekst for at skabe meningsfulde og effektfulde forløb, interaktioner og metoder. Det er en pædagogisk opgave at vælge den rette dosering og den rette metode i forhold til den opgave, man skal løse, og det, som formål og mål tilsiger – ellers mister det relevans i den konkrete kontekst.

Lad mig give nogle konkrete eksempler på, hvordan sceneinstruktørers kompetencer kan anvendes:

- 1. Facilitering af kreative processer og innovation:** Sceneinstruktører er vant til at udfordre konventionelle tænkemønstre og eksperimenterer med nye tilgange og ideer. Sceneinstruktørers evne til at tænke uden for boksen og se muligheder, hvor andre måske ser begrænsninger, kan inspirere og motivere andre til at tænke og handle anderledes. Denne kreativitet kan overføres til virksomhedsverdenen, hvor sceneinstruktører kan bidrage til produktudvikling, markedsføring og teambuilding med friske og originale ideer.

Forestil dig en teknologivirksomhed, der ønsker at udvikle et nyt digitalt produkt. I stedet for at diktere specifikke løsninger eller arbejdsmetoder, giver ledelsen medarbejderne frihed til at tænke uden for boksen og udforske nye ideer. De opfordres til at samarbejde på tværs af teams og afdelinger for at udvikle innovative

løsninger, der adresserer produktets udfordringer. Det kunne ske ved, at medarbejdere fra forskellige afdelinger kommer sammen i workshops og brainstormingsessioner for at dele deres ideer og inspirere hinanden med tilskyndelse til at prøve nye tilgange og lære af fejl.

- 2. Styrkelse af samarbejde og teambuilding:** Sceneinstruktører er mestre i samarbejde – processen med at arbejde sammen med andre for at skabe noget unikt og meningsfuldt. Sceneinstruktører er vant til at samarbejde med skuespillere, scenografer, kostumierer og andre kreative fagfolk for at bringe en forestilling til live. Denne evne til at arbejde sammen og skabe noget større end summen af dets dele kan overføres til virksomhedsverdenen, hvor teamsamarbejde er afgørende for succes.

Forstil dig teambuildingworkshops, hvor der introduceres skuespilteknikker til at styrke teamets sammenhængskraft. Det kan for eksempel omfatte alt fra teaterstykker eller improvisationsforestillinger til interaktive workshops eller installationskunst. Gennem øvelser i selvrefleksion og empati lærer medarbejderne at forstå og værdsætte hinandens perspektiver, hvilket fører til øget tillid og samarbejde i teamet.

Kommunikationstræning: Sceneinstruktører er trænet i at kommunikere effektivt både verbalt og nonverbalt, hvilket er afgørende for at skabe et vellykket teaterstykke. En god leder er en dygtig kommunikator, der kan formidle klare forventninger, feedback og visioner til deres team, så her er en yderst oplagt mulighed.

Forestil dig, at sceneinstruktører designer et forløb for en ledergruppe, hvor man arbejder med både verbale færdigheder, ikke-verbale, aktiv lytning og empatisk kommunikation.

Konflikthåndtering og problemløsning: Sceneinstruktører er dygtige til at forstå og navigere i komplekse menneskelige relationer. De er trænet i at udvise empati og skabe et stærkt fællesskab på deres hold. Denne evne til at skabe forbindelser med andre og opbygge tillid kan være uvurderlig i virksomhedsverdenen, hvor gode relationer og samarbejde er nøglen til succes. Konflikter kan opstå i ethvert kreativt miljø, og det er op til sceneinstruktøren at håndte-

re dem på en professionel og effektiv måde. Sceneinstruktører er vant til at håndtere konflikter og udfordringer i teaterverdenen, og de har erfaring med at finde kreative løsninger på komplekse problemer. Deres evne til at navigere i uforudsigelige situationer og finde vej gennem modstand kan være afgørende i processer, hvor der er forskellige interesser og perspektiver på spil.

Forestil dig en større virksomhed, der står over for en omstrukturering, der involverer flere afdelinger og medarbejdere. Denne omstrukturening kan forårsage usikkerhed, frygt og modstand blandt medarbejderne, da de bekymrer sig om deres job og fremtid i virksomheden. Ledelsen beslutter sig for at engagere en erfaren erhvervspsykolog og en sceneinstruktør til at facilitere workshops og møder med medarbejderne for at håndtere disse følelser og skabe en følelse af fællesskab og tillid. Gennem øvelser, der fremmer samarbejde, tillid og åbenhed, hjælper sceneinstruktøren medarbejderne med at opbygge relationer og støtte hinanden gennem en udfordrende periode.

Udvikling af individer og udvikling af selvreflektion: En vigtig del af sceneinstruktørens arbejde er at facilitere skuespillernes forbindelse til deres eget indre univers og følelsesmæssige dybde. Sceneinstruktører er erfarne i at arbejde med udvikling af individuelle færdigheder og talent. Denne indsigt kan overføres til virksomhedsverdenen, hvor medarbejdere kan drage fordel af en større bevidsthed om sig selv og deres kollegaer.

Forstil dig, at en sceneinstruktør samarbejder tæt med en ny leder, der ønsker at udvikle sit lederskabspotentiale. Gennem målrettet coaching og feedback hjælper instruktøren lederen med at forbedre sine ledelsesfærdigheder og opbygge tillid til sit eget ledertalent, hvilket resulterer i en stærkere præstation som leder på arbejdspladsen.

- 3. Narrativ ekspertise til produkt- og employerbranding:** Sceneinstruktører er dygtige til at skabe og fortælle historier gennem teater. Denne narrative ekspertise kan være uvurderlig i produkt- og employerbranding, hvor der er behov for at udvikle en sammenhængende og meningsfuld fortælling, der kan engagere og inspirere forskellige interessenter.

Sceneinstruktøren bidrager med ideer til at skabe en narrativ kampagne, der fortæller en spændende historie om produktet og/eller virksomhedskulturen. For eksempel kan sceneinstruktøren foreslå at udvikle en serie af korte videoer, der fortæller historien om produktet gennem dramatiske scener, humoristiske skitser eller følelsesladede fortællinger.

I alt kan teater- og sceneinstruktører tilføre virksomheder og organisationer en unik kombination af kreativitet, ledelse, empati og samskabelse, der kan bidrage til innovation og succes på tværs af brancher. Og i sidste ende kan sceneinstruktørers kompetencer bidrage til en dybere forståelse af og engagement i komplekse menneskelige relationer og interaktioner.

FEM TRIN TIL AT SKABE KLARHED OM RAMMER OG OPGAVER

At inkludere en sceneinstruktør som en del af udviklingsprocessen i en organisation kan være en unik og værdifuld tilgang til at forbedre processen. Men der er også en del faldgruber. Her er fem gode råd til, hvordan du kommer godt igennem:

1. **Kontraktindgåelse med kunden:** Som ekstern leverandør er det vigtigt at etablere tillidsfulde relationer og klart definere forventninger med kunden. Udnyt din erfaring med kommunikation og samarbejde fra teaterprojekter til at hjælpe med at udforme en solid kontrakt, der tydeligt definerer mål, ansvar og forventninger.
2. **Analyse og dataindsamling:** Det er vigtigt, at du forstår udfordringen og opgaven grundigt. Brug dine færdigheder til at observere, analysere og forstå menneskelig adfærd og dynamik i arbejdet med at indsamle og analysere data om kunden organisation. Supplér evt. med interview af relevante interessenter i forløbet. Din evne til at aflæse kropssprog, stemninger og interaktioner vil være afgørende for at få indblik i organisationens kultur, udfordringer og behov.
3. **Forløbsdesign:** Som ekstern leverandør skal du skabe strukturerede og engagerende oplevelser, der guider kunden – organisationen, lederne, medarbejderne – gennem en narrativ eller emotionel rejse. Brug din ekspertise i at designe forløb, der er både informative og aktiverende, til at sikre en meningsfuld og effektiv proces.

4. **Interaktion:** Faciliter gruppeinteraktioner, og skab et inkluderende miljø, hvor alle stemmer bliver hørt. Dine færdigheder inden for lytning, kommunikation og tillidsskabelse vil styrke gruppedynamikken og fremme produktive samtaler og ideudvekslinger. Her kommer kreative metoder for alvor i spil.
5. **Opfølgning og evaluering:** Reflekter over og evaluer præstationer og processer i samarbejde med kunden. Din evne til at give konstruktiv feedback og facilitere refleksion vil være værdifuld i opfølgingsfasen, hvor I sammen reflekterer over processen, resultaterne og mulige justeringer.

Samlet set kan en sceneinstruktørs kreative og menneskelige færdigheder være en berigende tilføjelse til udviklingsprocessen, da de kan bidrage til at skabe dybere forbindelser, engagere deltagerne og skabe en mere meningsfuld og effektiv konsultationsoplevelse. Jeg håber at have bidraget til et billede af værdifulde og transformativ initiativer, du kan arbejde med, når sceneinstruktørens kompetencer anvendes uden for teatrets rammer.

”Samlet set kan en sceneinstruktørs kreative og menneskelige færdigheder være en berigende tilføjelse til udviklingsprocessen, da de kan bidrage til at skabe dybere forbindelser, engagere deltagerne og skabe en mere meningsfuld og effektiv konsultationsoplevelse.”

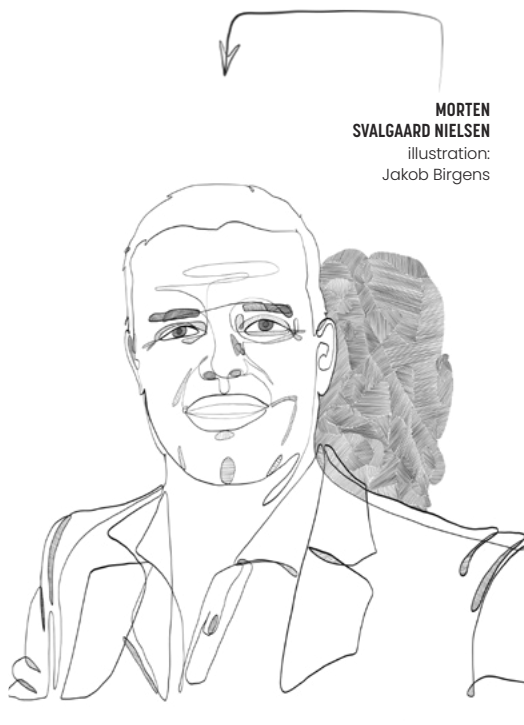
MORTEN SVALGAARD NIELSEN

MORTEN SVALGAARD NIELSEN

Chefkonsulent i Ledelse og Organisation i Region Hovedstaden, sceneinstruktør og forfatter. Han er uddannet fra Den Ny Dramaskole – Centre for the Performing Arts (tidl. Caf teatrets elevskole), og han har desuden en MA i Leadership and Organizational Psychology fra Aalborg Universitet. Han har 20 års erfaring med ledelse i kreative miljøer samt 15 års erfaring som konsulent med ledelse og organisationsudvikling. Han har blandt andet arbejdet 12 år som selvstændig, været ansat i outdoorfirmaet SiriusParter, i arbejdsgiverorganisationen Dansk Erhverv og i det erhvervspsykologiske konsulenthus UKON.

Morten er optaget af udvikling af demokrati og tv erg ende og bæredygtige velfærdsmodeller på både organisatorisk og samfundsmæssigt niveau. Han er særligt optaget af, hvordan eksperimenterende læringsformer kan bryde mønstre i organisationer – med særligt fokus på æstetikken og kunstens betydning for det enkelte menneske og for samfundet som helhed. Han besidder flere bestyrelsesposter på kulturområdet blandt andet i Aktionsuniversitetet og i Salsa Vida.

Morten har medvirket til udgivelser om ledelse, organisation, kommunikation, kunst, æstetik og læring. Blandt andet: *Ledelse fra scenekanten* (2012), *Kommunikation om innovation* (2016), *Fællesskabets magi* (2011), *Kunst er samfundets X-Ray* (2020), *Kunst - og dramap dagogiske positioner* (2021), *Organisationer i en overgangstid* (2021) og *Metoder til læring i praksis* (2022), *Kort & godt om ledelseskommunikation* (2022) samt *Transformation på kanten - Kreative passager til en regenerativ og livgivende fremtid* (2023).



Når du
gerne vil søge
Statens
Kunsthjælps
Projektstøtteudvalg
for
SCENEKUNST

Når du gerne vil søge projektstøtte hos Statens Kunstfond, melder der sig en række spørgsmål. Hvordan griber jeg det an? Hvad er vigtigt i en projektbeskrivelse? Kan jeg søge uden at have aftaler med et spillested? Hvad er et realistisk beløb at søge til en produktion? Kan jeg søge som mig selv, eller skal jeg have CVR? Hvordan opretter jeg en forening?

Vi har bedt 5 kollegaer med stor erfaring i netop dette om at dele deres råd med os. Du finder deres råd på de kommende sider.

Du kan finde svar på mange af de praktiske spørgsmål på udviklingsplatformen.dk. Her finder du en række webinarer, blandt andet om *Den gode ansøgning*, *Oprettelse af forening* og *Det gode budget*.

Hvis du herefter fortsat har spørgsmål, kan du altid stille dem i vores lukkede Facebook-gruppe Kollega eller til et onsdagsmøde.

Fremover holder vi medlemsmøde, 1-2 uger før der er ansøgnings-deadline for puljen "Scenekunst for børn, unge og voksne." Her læser vi hinandens ansøgninger og giver konstruktiv feedback. Næste gang bliver i slutningen af maj 2024.

GODE RÅD FRA KOLLEGAER I DET FRIE FELT

Som udøvende scenekunstner (instruktør og dramatiker) er det min vigtigste opgave at sørge for, at det meste af mit arbejde går med at skabe kunst. Det kan have mange former (prøver, workshops, træning, skriverefugieophold, tænkepauser, researchrejser, studier, udveksling og samtaler med andre mennesker etc.), men det er alt sammen arbejde, der er funderet i et kreativt skabende rum, og som ikke sigter mod et bestemt facit, som for eksempel. at få andre overbevist om at støtte ens projekt med en portion penge.

Det er stort set en umulig opgave inden for det frie felt i dag. Rigtig mange forhold fastholder kunstnerne i at forholde sig til salg og promovning af deres arbejde frem for rent faktisk at udøve det. Ikke desto mindre er jeg mig meget bevids, at jeg ikke vil bruge det meste af min tid bag computeren og skrive

ansøgninger for derefter i en meget begrænset tid af mit liv at arbejde med kunst. Det giver ingen mening.

Når jeg endelig skriver en ansøgning, bruger jeg lang tid og forsøger altid at gøre den skriveproces til en del af værket, hvilket vil sige: være tro mod det, jeg gerne vil, og lade ansøgningen være en del af starten på en kreativ proces, som vil få betydning senere i forløbet. Altså: ikke bare noget, der skal overstås, og ikke noget, der forsøger at tilpasse sig modtagerens (formodede) tankegang, men noget, der er tro mod min egen kunstneriske identitet og ambition.

Det giver ikke altid penge at arbejde sådan. Men jeg fastholder min kunstneriske integritet. Og det er vigtigt, især på den lange bane.

/ LOTTE FAARUP, SCENEINSTRUKTØR OG DRAMATIKER

Jeg har søgt en milliard runder og fonde. Penge kommer ikke nemt. Man skal vænne sig til afslag på afslag på afslag. Og så en gang imellem får man penge, fordi man bliver bedre og bedre til at få gode ideer og skarpvinkle ansøgningerne. Et godt råd er altid at få nogle, der er mere erfarne end en selv, til at læse igennem – især at læse ens budgetter igennem. Som med alt andet: Tag imod kritik, og øv dig og øv dig og øv dig :)

/ NIELS ERLING, SCENEINSTRUKTØR

Jeg tror, jeg efterhånden har skrevet tusindvis af ansøgninger. Det føles i hvert fald sådan. Og jeg har nok fået afslag på 95 pct. af dem. Særligt de første mange år var det svært.

Jeg var meget anspændt og skrev ansøgninger, som jeg troede, man skulle skrive ansøgninger, men de blev ofte utrolig kedelige og formidlede dårligt. Ofte kommer man til at beskrive, hvor fantastisk en idé er, og hvordan publikum vil føle, i stedet for at beskrive ideen og så lade læseren selv forstå det fantastiske ved projektet og rent faktisk mærke noget.

Trods de mange afslag blev jeg ved, og som med så meget andet handler det om øvelse og at blive ved med at forstå svaghederne i sin ansøgning, og hvad det er, som skal foldes mere ud. Nogle gange er projektet ikke godt nok, andre gange er det bare ikke formidlet, så andre forstår det.

”Et godt råd er altid at få nogle, der er mere erfarne end en selv, til at læse igennem – især at læse ens budgetter igennem. Som med alt andet: Tag imod kritik, og øv dig og øv dig og øv dig :)” NIELS ERLING

Først og fremmest lægger jeg vægt på, at man får en oplevelse af projektet, når man læser ansøgningen. Man skal få billeder for sit indre blik, og man skal kunne mærke, hvad forestillingen kan, når man læser ansøgningen. Nu holder jeg meget af at skrive ansøgninger og lave budgetter, for det er her, jeg starter med at forestille mig realiseringen. Det er her, alle spørgsmål og udfordringer dukker op første gang, og det er her, man kan mærke konceptets potentiale og dramaturgi. Også de gange, hvor jeg ikke har brug for at skrive en ansøgning for at realisere et projekt, laver jeg et skriv, som minder meget om en ansøgning. Simpelthen fordi det er blevet mit redskab til den grundlæggende forståelse af projekterne. Og gennem hele processen frem til premieren, særligt når jeg er ved at miste fokus, så trækker jeg den tekst frem, for det er her, kernen af ideen findes.

/ TUE BIERING, SCENEINSTRUKTØR

Tænk over dit sprog, når du skriver en ansøgning – du behøver ikke at skrive mere akademisk eller med højere lixtal, end du er vant til, medmindre det falder dig naturligt.

Læs vejledningen grundigt.

Vær tydelig, og forklar dig/projektet, så det er til at forstå, og husk at medlemmerne i Projektstøtteudvalget for Scenekunst ikke nødvendigvis er klogere, end du er, og at de ikke har forstand på alle genrer.

For os i Livingstones Kabinet har det altid været vigtigt at holde fast i det eksperimenterende og nytænkende i vores arbejde og ansøgninger. Jeg synes, at det at få støtte fra Projektstøtteudvalget for Scenekunst er et adelsmærke, og at det at være en fri gruppe er noget af det fineste, man kan være. I min optik er Kunstfondens berettigelse at være med til udviklingen af kunsten og scenekunsten i Danmark og dermed skabe muligheder for nye formater og udtryk. Det behøver ikke at være på markedsvilkår, og der skal være plads til bommerter og vilde eksperimenter.

Vi skriver altid et spillested på ansøgningen og har en forhåndsftale omkring det. Dette er også et godt pejlemærke for udvalget i forhold til at forstå projektets størrelse og natur: Er det en dansescene, et teater, der præsenterer ny dansk dramatik/tekstbaseret scenekunst, nycirkus, animationsteater eller noget helt tredje. Er det en lillebitte scene med 50 publikumspadser, eller skal

der sælges mange billetter, eller er det site-specifikt? Alt dette giver forståelse for projektets natur.

Jeg vil anbefale, at man søger minimum 1.000.000 kr. til en mindre produktion med 3 medvirkende – ellers bliver det meget stramt. Og søg hellere lidt for meget end for lidt.

Husk din egen løn i budgettet (også løn for at skrive ansøgningen, dit skrivebordsarbejde). Hvis man glemmer det, bliver det surt i det lange løb, og man ønsker at skifte branche, fordi man ganske simpelt arbejder for meget og tjener for lidt. Og man har også brug for tid til at restituere.

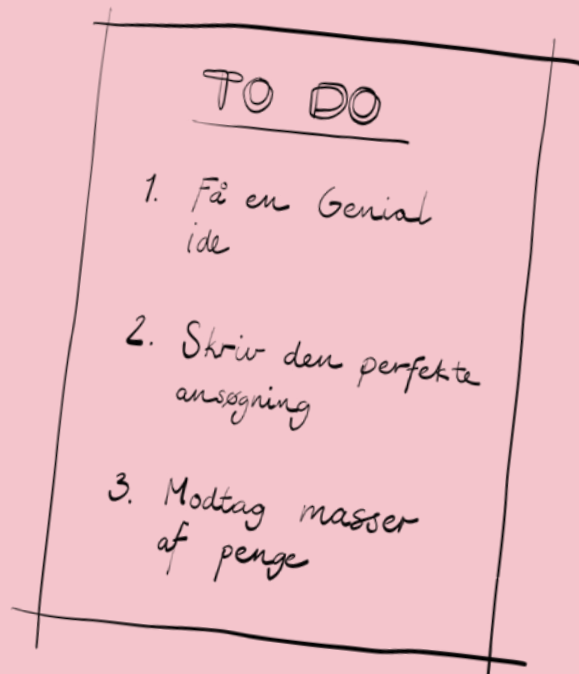
En producent/administrator er guld værd. En person, der har fokus på budgetter og økonomi, så du selv kan fokusere på produktionerne og ansøgningerne rent kunstnerisk. Diskussionerne mellem producenten og kunstneren er ofte frugtbare og interessante.

OG HUSK: at man kan ringe til Kunststyrelsens medarbejdere og få råd og vejledning. Ingen spørgsmål er for dumme, og de er der for at hjælpe ...

/ NINA KAREIS, SCENEINSTRUKTØR

”Husk din egen løn i budgettet (også løn for at skrive ansøgningen, dit skrivebordsarbejde). Hvis man glemmer det, bliver det surt i det lange løb, og man ønsker at skifte branche, fordi man ganske simpelt arbejder for meget og tjener for lidt. Og man har også brug for tid til at restituere.”

NINA KAREIS



VEJEN TIL SUCCES

Gode råd fra en erfaren delvist selvproducerende scenekunstner.

Som koreograf, instruktør og performer har jeg en del år bag mig i det frie scenekunsthelt. Jeg har sammen med min gode kollega Adelaide Bentzon kørt performanceteatret LIMINAL i snart 25 år. Med små afstikkere ind i diverse institutionsteatre, 3 år i Kunstrådet (forløberer for Projektstøtteudvalget for Scenekunst), som en del af ledelsen bag Det Frie Felts Festival og p.t. med en deltidsstilling som adjunkt på Teaterhögskolan i Malmö, der er en del af Lunds universitet. Altså lidt af et spindelvæv af arbejdsopgaver i scenekunstheltet på kryds og tværs, og det er nok den første erfaring, jeg vil give videre til nye scenekunstnere på vej ind i feltet: Vær kreativ med dine kompetencer.

Engager dig i branchen og scenekunstmiljøet

Der findes gode kollegiale sammenhænge som Uafhængige Scenekunstnere, Danske Sceneinstruktører, Udviklingsplatformen og mange andre steder. Hvis du brænder for at kæmpe lidt for scenekunsten kulturpolitisk, så kan det være en vej ind i branchen på mange måder.

I perioder er det bare hårdt arbejde, dårlige arbejdsforhold, dårlige lønninger og nogle andre, der løber med præmierne og priserne. Andre gange hopper du glad op på cyklen eller ind i toget henimod udfordrende, spændende nye arbejdsopgaver, med en arbejdsdag, som aldrig er helt ligesom dagen før, og følelsen, når du lykkes med et projekt, står med en premiere, hvor du er stolt af dit

arbejde og hele det hold, du har løftet sammen med. Det er noget af det mest livsbekræftende. De der øjeblikke, hvor du møder publikum og glemmer tid og sted og bare er til stede. Det er forløsningen, og den er som regel det hele værd.

Jeg lover bestemt ikke guld og grønne skove, hvis du forfølger en karriere i det frie scenekunsthelt. Er du lige kommet ud af Den Danske Scenekunstscole og har det fede tilbud fra et stort teater, så sig ja. Her er lønnen, arbejdsvilkårene og hæderen større. Men har du som jeg en baggrund fra en koreografisk uddannelse i Amsterdam og netværk ud i et anarkistisk internationalt scenekunsthelt, og har du specialiseret dig i at skabe deltagerbaseret scenekunst, koreografi, nyCirkus, performance, site-specific scenekunst, queer performancekunst,

aktivistisk politisk scenekunst eller andre genrer og formater, som meget sjældent dukker op på Store Scene i Skuespilhuset, ja, så er det nok ikke lige det tilbud, der ligger i indbakken. Og så er projektteatervejen højst sandsynligt vejen at gå.

Og hvad gør du så, når der ikke er et tilbud i indbakken?

Mange af jer tænker: projektstøtte fra Statens Kunstfond, og det er også den lige vej, og her er p.t. to store ansøgningsfrister om året til projektstøtte. Dem kan du finde på www.kunst.dk, det ved du jo nok godt allerede.

Når du så lige går derind og leder efter den næste deadline og så videre, så er det også et godt sted at starte med at være lidt kreativ: eksempelvis findes der en tværfæstetisk pulje, der støtter en blanding mellem musik og scenekunst, og der findes små puljer til internationale aktiviteter, turnéstøtte og andet godt. Selvom drømmen er de store penge til et helt projekt, så kan mindre nogle gange også gøre det.

Men hvad gør du så i det halve eller hele år, der går, før du måske kan realisere et projekt, og hvordan gør du dig til en attraktiv ansøger?

Vær kreativ – også når I tænker finansiering (og ikke kun i prøverne).

En af de positive udviklinger, der har været i feltet de senere år, er, at begreber som co-produktion, residency og

”I perioder er det bare hårdt arbejde, dårlige arbejdsforhold, dårlige lønninger og nogle andre, der løber med præmierne og priserne. Andre gange hopper du glad op på cyklen eller ind i toget henimod udfordrende, spændende nye arbejdsopgaver, med en arbejdsdag, som aldrig er helt ligesom dagen før, og følelsen, når du lykkes med et projekt, står med en premiere, hvor du er stolt af dit arbejde og hele det hold, du har løftet sammen med.” ERIK POLD

open call er blevet almindelige begreber i dele af branchen. Blandt andet hos TOASTERCPH, Det Frie Felts Festival, HAUT, Warehouse9, Live Art Danmark/Friisland, Dansehallerne, Teater Får302, Bådteatret, Sort/Hvid, Teater Momentum i Odense, Bora Bora i Aarhus og hos mange af de andre små storbyteatre og egnsteatre rundt i hele landet.

Der har været talt meget om samarbejder i mange år, og selvom det måske stadig er meget små budgetter, der strækkes ud, så vokser de lidt, hvis du er fleksibel og ikke har noget imod tre uger i Holstebro hos Nordisk Teaterlaboratorium kombineret med et par uger på Åbne Scene i Aarhus og et residency hos HAUT i København. Og måske et lille legat, lidt fondsstøtte – som også ofte er lettere at få, hvis der er flere samarbejdspartnere involveret, og det ikke KUN finder sted i København.

Det gode ved at tænke denne slags komplekse samarbejder er, at her tages der lidt større chance på nye folk, og

mange aktører og samarbejdspartnere har en fælles interesse i, at det bliver en succes og får opmærksomhed. Derfor dukker det nok også op i bevidstheden hos Projektstøtteudvalget og kan være med til at sikre en større bevilling til det næste projekt.

Bagsiden er selvfølgelig, at det kan være hårdt at rejse rundt hele tiden, pengene er små, og det kræver temmelig meget koordinering og planlægning. Og så egner det sig bedst til scenekunst uden meget store scenografier og med relativt få medvirkende.

Den gode ansøgning

Hvordan laver du så en god ansøgning? Det er der ikke noget enkelt svar på selvfølgelig. Jeg har mange års erfaring med både at skrive dem og sidde på den anden side. Og vi er alle forskellige, også os, der i perioder læser dem og beslutter, hvad der er godt, og hvad der virker mindre overbevisende.

I de sammenhænge, hvor jeg har behandlet ansøgninger, er der nok to ting, jeg primært har kigget efter: den gode idé, hvor indhold og form virker gennemtænkt, og en formmæssig eller genre-mæssig tilgang, der virker nytænkende og overraskende.

Og hvad betyder det? Medlemmer af Statens Kunstfonds Projektstøtteudvalg skal tage hensyn til en lang række faktorer, inden de når til deres subjektive smag. Men i sidste ende spiller deres subjektive smag naturligvis også ind. Det

er derfor, medlemmerne skiftes ud hvert fjerde år. Og det kan jo være umuligt at vide, hvad det lige er for tiden, der overbeviser.

MEN det andet. Altså faktorerne, dem kan du prøve at sætte dig ind i. Og hvordan gør du så det:

1. Læs puljebeskrivelsen eller open call opslaget grundigt igennem. Det lyder måske oplagt, men forbavsende mange skriver deres ansøgninger, inden de har læst hvad det faktisk er, de kan søge om. Og du kan måske mene, at det skal være den kunstnerisk originale idé, der driver værket, men problemet er, at hvis du ikke har sat dig ind i, hvad der specifikt kan søges om i en pulje eller ved et open call, så er der en langt større risiko for, at du bliver sorteret fra i første runde.
2. Prøve at være kort og koncis. Lange beskrivelser eller cv'er på 10 sider overbeviser meget sjældent om noget, husk, at det er mennesker, der læser ansøgningerne. Ofte dine kollegaer. Så prøv altid at læse din egen projektbeskrivelse med en tanke i baghovedet om, at du netop har læst 30 andre ansøgninger samme dag. Indleder du med noget, der kan fange opmærksomhed? Kommer du solidt og hurtigt ind på, hvad projektet og ideen går ud på? Skriver du, hvad du helt konkret vil gøre? (hvor mange forestillinger, hvor spiller de, er det en times forestilling eller et 24-timers durational værk o.s.v.). Det kan nogle gange føles åndssvagt,

fordi det kan jo være, at du måske lige pludselig har fundet på en langt bedre måde at starte på, når du står med pengene og projektet. Men det skal du ikke bekymre dig om!! DER ER INGEN nogensinde, der vil bebrejde dig, at du ændrer strategi og gør noget, der er bedre, end det du skrev to år før. Mere fanger bordet jo ikke. Men du skal forsøge at beskrive din idé, så læseren kan forestille sig, hvad der kommer til at foregå. OG: Det behøver ikke være hverken akademisk eller stor litteratur. Sæt billeder på, hvis du har nogen. Beskriv følelser, scenarier, figurer. Vær kreativ med det. Husk, læserne er ligesom det publikum, du senere gerne vil have i tale. De skal have en oplevelse i stil med det, du vil skabe scenisk. Lette-re sagt end gjort? Jo jo, men prøv at gå lidt i den retning med det. Og er du ikke vildt god med ord, så kan du altså finde producenter, som er vildt gode til at høre, hvad du siger, og skrive det ned, så det giver mening. Prøv eventuelt at optage på din telefon, når du forsøger at beskrive så passioneret som muligt, hvad du gerne vil gøre.

3. Kan du søge uden et spillested? Ja sagtens, det kan jo være, du vil spille stedspecifikt eller ikke har landet en aftale. Det er ok. MEN, kan du lande en aftale, så er det godt. Ikke kun på grund af ansøgningen, også fordi har du brug for at samarbejde med et teater, vil de ofte gerne have været med inde over din idé tidligt, og de planlægger ofte deres repertoarer langt tidligere, end du tror. Så du kan risikere

at stå uden et spillested, på trods af at du har fået pengene. Skal du bruge et teater, så kontakt dem i god tid. Nogle gange, de fede steder, giver de dig også den perfekte feedback på din idé og din projektbeskrivelse.

4. Er du en nørd til budgetter, lav det endelig selv, men ellers så anbefaler jeg helt klart at få en god producent ombord.

Drøm stort, men tænk det småt

Chancen for, at du som førstegangsan-søger hiver en million hjem, er nok des-værre ikke stor. Så drøm stort, men tænk det lidt mindre i praksis. Budgetter gerne med overenskomst-mæssige lønninger, selvom de ikke eksisterer for det frie felt, men start med et lidt mindre crew, end du måske drømmer om, og lidt kortere prøve- og spilleperioder.

Sidst, men vigtigst

Der er en pæn chance for en del afslag i starten af ens karriere. Sådan er det bare. Det tager noget tid, før de gode tilsagn kommer. Lad dig ikke slå ud af et par dumme afslag. Det er ok at være sur og lidt nede, men i maks. 24 timer, ikke mere end det.

Den bedste feedback, jeg fik som ung koreograf med endnu et afslag i indbakken, var: Lad være med at gøre Statens Kunstfond til Gud, og til dem, der skal bestemme, om du skal skabe din kunst eller ej!!

DE FØRSTE DATA om dig og dine kollegaer

Kunstnere i Danmark er en ny statistik, der skal bidrage til øget viden om kunstneres vilkår.¹ De første data viser blandt andet, at du og dine kollegaer er en del af knap 28.000 kunstnere i Danmark, og at langt de fleste kunstnere er bosat i Region Hovedstaden.

Data skal skabe til kulturpolitikken og forbedre arbejdsvilkår

De første data blev offentliggjort i december 2023 og viser tal fra året 2022. Frem til nu har der ikke været databaseret viden om de rammer, kunst og kultur skabes under. Det er vigtig viden for at kunne skabe til den politiske dagsorden og påvirke rammerne for kunstneres arbejdsliv. Målet med den nye statistik er løbende at sætte tal på kunstneres sociale og økonomiske vilkår.

Statistikken er skabt i samarbejde mellem Danmarks Statistik og Dansk Kunstnerråd og med bidrag fra Danske Sceneinstruktører og de øvrige medlemmer af Dansk Kunstnerråd.

Data om medlemmer af Danske Sceneinstruktører 2022

Som iscenesætter og medlem af Danske Sceneinstruktører indgår du i statistikken. De første spæde tal målrettet dig og dine kollegaer er begrænsede. Men, det, vi kan sige noget om, og som er afbilledet i illustrationen på næste side, er gennemsnitsindkomsten og indkomstsammensætningen i 2022.


En varieret arbejdspraksis er normal

I 2022 er gennemsnitsindkomsten 412.674 kr., men næsten halvdelen af medlemmerne fik mindre end tre fjerdedele af deres indkomst fra kunstnerisk virke. Det indikerer, at der er et behov for flere indkomstkilder. Enten fordi det er udfordrende at leve udelukkende af kunstnerisk virke, eller fordi mange har et varieret arbejdsliv.

Vores erfaring er, at de fleste medlemmer i løbet af et arbejdsliv, enten i perioder eller kontinuerligt, udvider deres kunstneriske virke ud over den traditionelle opfattelse. For eksempel ved at kombinere deres kunstneriske arbejde med helt andet arbejde eller ved at engagere sig i andre brancher og fagområder for at udvikle færdigheder og finde ny inspiration.

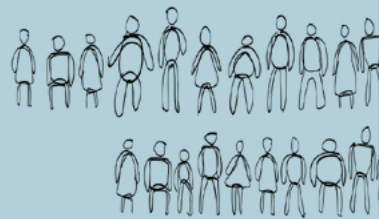
Uanset behovet bidrager diversiteten i indkomstkilder til et mere sammensat og komplekst arbejdsliv. Det er vigtig viden for den enkelte, for Danske Sceneinstruktører og ikke mindst for politikerne. Når økonomien skal sammensættes af forskellige indkomstkilder, vil en betydelig del sandsynligvis opleve større usikkerhed vedrørende indkomsten sammenlignet med andre. Det understreger behovet for at skabe rammer, der støtter og sikrer kunstneres økonomiske trivsel og bæredygtigheden i deres arbejdsliv.

Danske Sceneinstruktører fortsætter samarbejdet med Danmarks Statistik og Dansk Kunstnerråd for at indsamle og analysere data, der kan bidrage til en dybere forståelse af scenekunstnerens vilkår og danne grundlag for initiativer, der fremmer en mere robust og støttende kulturpolitik. Gennem data håber vi at give beslutningstagere og politikere en bedre indsigt i og forståelse af kunstnerens arbejdsliv.

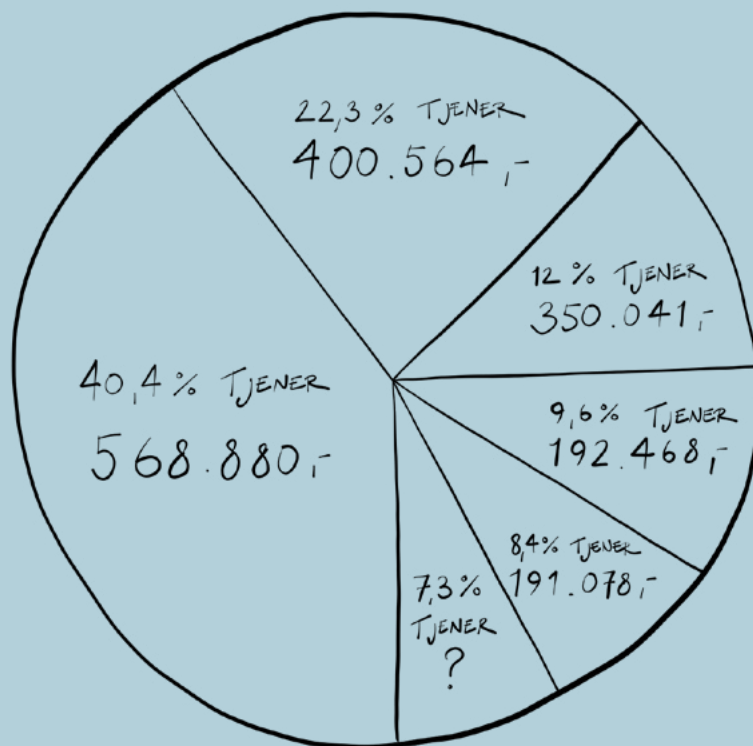


Kønsfordelingen i
Danske Sceneinstruktører
er nogenlunde
50/50

**“Uanset behovet
bidrager diversiteten
i indkomstkilder til et
mere sammensat og
komplekst arbejdsliv.”**



GENNEMSNITLIG INDKOMST
(412.674,-)





67 MEDLEMMER (40%)
HAR >75% AF DERES
INDKOMST FRA KV



37 MEDLEMMER (22,3%)
HAR 25-75% AF DERES
INDKOMST FRA KV



20 MEDLEMMER (12%)
HAR <25% AF DERES
INDKOMST FRA KV



16 MEDLEMMER (9,6%)
ER PENSIONISTER



14 MEDLEMMER (8,4%)
ER ØVRIGE*



12 MEDLEMMER (7,3%)
ER UOPLYST**

*Uoplyste er personer, der ikke findes i Danmarks Statistik, for eksempel fordi de er udrejst.
Øvrige er personer uden indkomst eller uden indkomst fra kunstnerisk virke.



MILLE HERUM DIDERIKSEN
Sekretariatschef,
foto: Jakob Birgens



VI ER LIGE HER, NÅR DU HAR BRUG FOR OS

*– og når du ikke har, arbejder vi stadig
for at styrke dit arbejdsliv.*

Vi vil gerne være dit holdepunkt i arbejdslivet. Vi forstår det komplekse væv af korte og længere ansættelser og sideløbende projekter, tæt på og langt fra hjemme og både nationalt og internationalt. Og uanset om du begår dig på de store eller små teatre, i Det Frie Felt, selv producerer eller bruger dine kompetencer i andre brancher, er vi her.

Når vi står samlet som faggruppe, står du også stærkere. Sammen kan vi være vedholdende og dedikerede i vores krav, ønsker og indsatser. Det er der brug for. Og der er mange områder at tage fat på. Men. Vi arbejder ikke alene på de store linjer, vi er her også, når du har brug for støtte og rådgivning.

Det er dig og dit arbejdsliv, det drejer sig om.



RÅDGIVNING

TELEFONRÅDGIVNING:

Hver tirsdag og torsdag er vores telefonlinje åben for rådgivning om alt vedrørende dit arbejdsliv.

Ring til os på 33 33 08 88 mellem kl. 9:30 og 14:00.

Du kan også altid sende en mail til info@stagedirectors.dk

PERSONLIGE MØDER:

Hvis du har brug for en personlig samtale om en specifik sag eller en kontrakt, kan du booke et møde eller kontakte os på info@stagedirectors.dk

KONTRAKTGENNEMGANG:

Vi tjekker kontrakter hver tirsdag og kommer med råd og anbefalinger, så du står bedst muligt i din løn- og kontraktforhandling. Send din kontrakt til: info@stagedirectors.dk

KOLLEGASPARRING

ONLINE SPARRING:

Første onsdag i hver måned mødes vi online til "onsdagsmøde", hvor vi udveksler erfaringer og deler små og store udfordringer. I vores lukkede Facebook-gruppe for medlemmer kan du også stille spørgsmål og dele viden med dine kollegaer.

KOLLEGA TIL KOLLEGA:

Vi kan matche dig med en kollega inden for dit område, hvis du har brug for faglig sparring om dit kunstneriske arbejde.

MØD DINE KOLLEGAER:

Deltag i Mød Metoden, Kollega Cocktails, den årlige studietur, Generalforsamling og andre løbende arrangementer, hvor du kan udvide dit netværk og din horisont og sparre om dit kunstneriske virke med kolleger.

NYUDDANNET


MENTORORDNING:

Vi tilbyder nyuddannede muligheden for at blive koblet med en erfaren kollega, som kan fungere som mentor i et år.

INFORMATIONSMØDER:

Vi holder årlige informationsmøder for studerende på Den Danske Scenekunstsskole, der giver indsigt i branchen, jobmuligheder og støtte i overgangen fra studie til arbejde.

Kunstnerens arbejdsliv



PRØVELOKALER

Mangler du
et prøvelokale?
Eller et møderum eller
en kontorplads?

Se vores tilbud på:
Udviklingsplatformen.dk



