

# Den dramaturgiske coach

## – Om kunstnerisk proces, bevidsthed og coaching

Af Frans Baunsgaard

At skabe kunst kan virke som at skulle løse en gordisk knude. Men en bevidst kreativ proces er det sværd, der formår at hugge knuden over. For en kreativ proces er altid uforudsigelig – men aldrig tilfældig.

Ikke alene indenfor de kreative og kunstneriske erhverv, men i høj grad også i andre innovative erhvervmiljøer i og udenfor Danmark eksisterer der et stort behov for at øge bevidstheden om det *coachende* element i den kreative proces. Og det gælder, hvad enten rollen som coach eller sparringspartner indtages af en dramaturg, en instruktør, en producent eller af andre typer projektledere og -udviklere.

Indenfor rammerne af denne artikel vil jeg kort skitsere en dramaturgisk approach, som jeg har udviklet igennem mange års praksis med facilitering og coaching af kreative udviklingsprocesser indenfor særligt teater, film og tv. Igennem de senere år har min virksomhed desuden omfattet kreative og innovative processer i relation til produktudvikling i bredere forstand.

### Ilden og ejerskabet

»Dramaturgisk coaching« har jeg valgt at kalde den disciplin, som jeg har både praktiseret og formidlet. Det første som udviklingsansvarlig dramaturg, udviklingsproducent og dramaredaktør i en række innovative miljøer som Dr. Dante, Zentropa og DR TV-Drama. Det sidste primært gennem undervisning på universiteter, filmskoler og dramatikeruddannelser. Men også gennem en lang række seminarer og rådgivning for andre innovative erhvervs- og uddannelsesmiljøer. Det er i denne forbindelse vigtigt at understrege, at selve endemålet for denne coaching ikke er selvudvikling, men udviklingen af et konkret produkt.

Dramaturgisk coaching er på én gang et *mindset* og et værktøj, der kan bidrage til forståelsen, anerkendelsen og forvaltningen af den kreative ild og det følelsesmæssige ejerskab, der eksisterer blandt både kunstnere, idémagere og andre innovative ildsjæle. Mine erfaringer med dramaturgisk coaching vil også udmynte sig i en brugsorienteret bog, der er planlagt at skulle udkomme i 2009. Bogen vil naturligt være rettet mod dramaturgens rolle som sparringspartner for en dramatiker eller manuskriptforfatter undervejs i processen frem mod et dramatisk værk/produkt. Men den ønsker ydermere at demonstrere, hvordan en dramaturgisk forankret tilgang kan bidrage til også andre typer af kreative og innovative processer. Ikke blot til selve processen og dens involverede, men også til etableringen og fastholdelsen af en kommunikativ kontakt mellem produktet og tilskueren/brugeren. Dette gælder særligt indenfor den brugerdrevne innovation. For i dramaturgien ser jeg i dén henseende et potentiale, der kan sidestilles med det bidrag, som antropologien og etnografien i de senere år har ydet til kvalificeringen af den brugerdrevne innovations metoder. I denne artikel vil jeg imid-

lertid begrænse perspektivet til kun at omfatte den proces, der knytter sig til udviklingen af en dramatisk tekst og relationen mellem dramaturg og dramatiker/manuskriptforfatter i dén kontekst.

## Healer eller kirurg

Blot en lille forskydning i en dramatikers psykologiske *jordplader* kan forårsage ødelæggende jordskælv, gnistrende vulkanudbrud eller åbenbare jomfrueligt land og nye, forunderlige landskaber i den dramaturgiske udviklingsproces. Det samme gør sig gældende for andre kunstnere, idémagere og innovative ildsjæle. En kunstners *psykologiske* formkurve er direkte forbundet med den *kunstneriske* proces, som igen sætter sine tydelige spor i det færdige *værk*. På godt og ondt.

En god dramaturg optræder derfor efter min mening hellere i rollen som *healer* end som *revisor* eller *kirurg*! Dramaturgen må være istand til at lade sin kvalificerede intuition – sin mavefølelse – være den primære retningsgiver. Analysen er så efterfølgende et effektivt middel til at forklare mavefølelsen.

Det er oplagt, at der – fra proces til proces og fra dramatiker til dramatiker – er stor forskel på, hvordan dramaturgen bedst balancerer mellem den coachende og en mere instruerende adfærd. Men min pointe er, at dramaturger ofte slet ikke er bevidste om dette forhold overhovedet. Det er der i mine øjne mange grunde til. Det har bl.a. at gøre med en specifik akademisk fagtradition. Og tillige mere generelt en manglende samfundsmæssig forståelse for kreative og særligt kunstneriske processer. Fascinationen for disse processer er tilstede, deres potentiale er efterhånden erkendt – men bevidstheden om dem er minimal og berøringsangsten derfor fortsat markant.

## Indsigt omsat til adfærd

Som dramaturg er det helt naturligt at anvende en psykologisk betragningsmåde i analysen af en dramatisk tekst. Og det er basisviden for enhver dramaturg, hvilken stærk motor tilskuerens empati og identifikation kan være for dramatikken. »Du kan kun forstå en dramatisk tekst, hvis du kan leve dig ind i dens karakterer« er en påstand, der ofte og med stor ret bringes på bane. Men at en dramaturg tilsvarende kun forstår og fremmer den kreative proces, hvis han eller hun er indfølelse og agerer i overensstemmelse med dramatikeren psykologiske kondition, er ingen påstand. Det er et uomgængeligt vilkår, hvis betydning alt for ofte undervurderes.

Lad os for alle tilfældes skyld slå fast: Det er den enkleste sag i verden at skabe en skriveblokada hos en dramatiker! Så det er selvsagt ikke dét, dramaturgen skal bidrage til – men naturligvis det modsatte. Selvfølgelig har alle udviklingsprocesser sine ups and downs. Det er naturligt og ikke nødvendigvis ukonstruktivt. Men det kan få rent ud sagt fatale konsekvenser for processen, hvis dramaturgen ikke helt grundlæggende forstår at udmønte sin *viden* om psykologi og empati i konstruktiv *gøren*. Og hér tænker jeg specielt i forhold til den kreative *proces* – og ikke blot den dramatiske *tekst*. Betragter man ligeledes udviklingsprocessens *resultat* – det færdige manuskript – så har en empatisk og erfaringsbaseret coaching af

dramatikeren og den kreative proces tilsvarende ofte langt større betydning for kvaliteten end mange anvisende analyser og ekspertudtalelser undervejs.

Dramaturgen må således til stadighed passe på ikke at komme til at forveksle analytiske abstraktioner med de reale forhold. Tænk derfor igen: Mavefornemmelse først – analyse dernæst. Eller sagt på en anden måde: Intuition før refleksion. Og i forlængelse heraf må dramaturgen undgå at lade *meninger* gå forud for *erfaringer* så man ikke – i yderste konsekvens – ender med kun at interessere sig for dramatikeren som et levende bevis for, hvad man selv mener!

Dette er naturligvis trukket skarpt op. Men kun for at understrege en pointe, som i mine øjne ikke opnår tilstrækkelig opmærksomhed indenfor hverken den dramaturgiske uddannelse eller den professionelle praksis.

Mit ærinde er således ikke på nogen måde at miskreditere brugen eller forklejnne betydningen af hverken specifikke dramaturgiske modeller og analyseredskaber – eller dramaturgisk teori i det hele taget. Intet kunne for så vidt ligge mig fjernere. Men det ligger mig imidlertid stærkt på sinde at agitere for det kolossale potentiale, der ligger i anvendelsen af en bevidst coachende adfærd i rollen som sparringspartner for dramatikeren.

Dramaturgisk coaching skal ses som et helt nødvendigt supplement – eller en overbygning om man vil – til såvel dramaturgens analytisk-teoretiske som praktisk-produktionelle beredskab. Sagt med få ord er dramaturgisk coaching: Ikke at fortælle hvad dramatikeren skal gøre, men at coache ud fra en viden om, hvad der foregår.

## Bevidsthed og ansvar

Lad os for en stund vende blikket mod sportens verden. Der var man indtil for bare 10-15 år siden primært optaget af udøvernes teknik og fysiske form. Den *mentale* kondition blev ikke betragtet som en kritisk faktor, men snarere som noget, udøveren var udstyret med fra fødslen. Men naturligvis kunne en træner også dengang påvirke psyken hos udøveren. Træneren var blot ikke bevidst om det. Og dermed heller ikke opmærksom på, at den énsprede fokus på udøverens teknik havde en negativ effekt på udøverens mentale kondition. Gennem en stærkt instruerende adfærd fratog træneren i vid udstrækning udøveren dennes *ansvar*. Og ved ikke at inddrage det mentale aspekt i træningen forspildte træneren tillige en enestående mulighed for kontinuerligt at opbygge udøverens *bevidsthed*. Og dermed i sidste ende også muligheden af at opnå den optimale præstation og de bedste resultater. Ikke mindst via erfaring og observationer fra sportens verden er man heldigvis siden blevet bekendt med disse sammenhænge.

For netop bevidsthed og ansvar er to egenskaber, der er af helt afgørende betydning for enhver præstation. Også udviklingen af dramatik. Bevidsthed er at have en viden om noget gennem iagttagelse og fortolkning af det, man sanser. Og ansvar er selv at tage hånd om udfordringerne.

Bevidsthed er også selvindsigt. Og øget bevidsthed skaber større klarhed i opfattelsen af, hvad der foregår omkring én. Derved fremmes et personligt engagement, som igen skaber kvalitet. Ved dramaturgisk coaching kan dramaturgen gennem bevidsthedsforøgelse med-

virke til at afdække og fremhæve det helt unikke udtryk hos en dramatiker. Og samtidig opbygges dramatikerens tro på sine evner til at kunne blive bedre gennem sine egne anstrengelser. Det udvikler ansvarsfølelse og skaber fremdrift i den kunstneriske proces.

### **Den coachende adfærd**

At tage ansvar og at føle ejerskab er to sider af samme sag. Når dramatikerens føler ejerskab og selv vælger at tage ansvar i forhold til et givent projekt, føler denne også en langt større grad af forpligtelse overfor realiseringen af det. Man har et valg, som man reagerer på. Ikke mindst af hensyn til sig selv og sin egen selvagtelse. Og derved optimeres dramatikerens præstation og det færdige resultat. At dramatikerens føler et ejerskab til sit projekt er derfor ikke blot en styrke, men tillige en forudsætning for det optimale resultat. Derfor gør dramaturgen klogt i at værdsætte og hjælpe til at fastholde dette følelsesmæssige ejerskab, som dramatikerens føler til sit projekt.

For dramaturgen er den coachende adfærd et godt redskab til at understøtte såvel dette ejerskab som dramatikerens ansvarlighed overfor projektet. Forudsætningen for en coachende adfærd er en anerkendelse af, at indre forhindringer ofte er vanskeligere at overkomme end ydre. Gennem coaching vil dramaturgen konkret kunne medvirke til: 1. At præcisere udviklingsprocessens mål; 2. At skærpe dramatikerens bevidsthed om sit kunstneriske udtryk ved at afdække det og dets unikke egenskaber; 3. At synliggøre alternative strategier og handlemuligheder; og 4. At planlægge, hvad dramatikerens skal gøre hvornår.

Helt overordnet vil den coachende approach som sagt medvirke til at opbygge dramatikerens bevidsthed, ansvarsfølelse og tro på sig selv. For en dramatikers potentiale bliver først for alvor realiseret ved at optimere dennes individualitet og særlige udtryk – ikke ved at tilpasse det andres meninger.

### **Den instruerende adfærd**

Som nævnt forudsætter en coachende adfærd samtidig, at dramaturgen som udgangspunkt afstår fra at anvise løsninger eller instruere dramatikerens i relation til konkrete, ydre problemstillinger. For gennem en instruerende adfærd opstår risikoen for, at dramatikerens helt eller delvist fratages sit ejerskab og sit ansvar. Derved vil både processen og det færdige resultat lide uoprettelig skade. For selv hvis dramatikerens får et råd, som forekommer fornuftigt og anvendeligt, så risikerer dramaturgen alligevel at komme til at »bytte« sit gode råd med dramatikerens ansvarlighed. Og det er selvsagt et særdeles dårligt bytte. Og værre endnu er det selvfølgelig, hvis dramaturgens råd ovenikøbet er dårligt eller – som ofte – i praksis viser sig umuligt for dramatikerens at implementere i sin tekst på en naturlig måde. Da kan dramaturgen undskylde sig nok så meget med, at problemet snarere skyldes dramatikerens manglende ejerskab end et dårligt råd – resultatet forbliver det samme!

I alle tilfælde er det naturligvis helt afgørende, at de ideer, muligheder og løsninger, der opstår i samspillet mellem dramaturg og dramatiker undervejs i processen – og ikke mindst ejerskabet til dem – fortsat er tilstede i rummet, også efter dramaturgen har forladt det!

## Processens rum

Gennem sin adfærd har dramaturgen således stor mulighed for at påvirke det mentale rum, som processen foregår i. Lad os derfor se lidt nærmere på, hvordan dette rum tager sig ud fra henholdsvis dramaturgens og dramatikerens perspektiv.

Når jeg i undervisningssammenhæng har bedt dramaturger forsøge at beskrive deres funktion i forhold til dramatikeren i udviklingen af en dramatisk tekst, er jeg ofte stødt på formuleringer i stil med: »Jeg går ind i dramatikerens univers og forsøger efter bedste evne at analysere og formidle, hvad jeg synes fungerer og ikke fungerer.« I denne artikels kontekst kan det selvfølgelig bemærkes, at der hér givetvis er tale om en dramaturg, der efter mine begreber læner sig for meget op ad en instruerende adfærd. Men min pointe ligger imidlertid et andet sted. For nok så interessant i denne sammenhæng er nemlig udsagnets afsløring af, at den pågældende dramaturg oplever at befinde sig i så at sige ukendt terræn – nemlig i »dramatikerens univers«.

Denne betragtningsmåde rummer i mine øjne både en åbenlyst rigtig og en meget udbredt, men helt igennem misforstået observation i relation til det foranderlige landskab, som den dramatiske tekst udgør undervejs i processen. Det åbenlyst rigtige ligger for mig at se i, at dramaturgen betragter det dramaturgiske landskab, som han befinder sig i, som fremmed land, der skal udforskes med den erfaringsbaserede intuition i front og alle sanser pivåbne.

Men vender vi nu perspektivet 180 grader for istedet at betragte det samme landskab fra dramatikerens side. Vil han så omvendt betegne landskabet som »velkendt«? Og føler han sig stedkendt i dette landskab? Svaret er i begge tilfælde et helt éntydigt: Nej, absolut ikke! For uanset om dramatikerens følelse af ejerskab til dette landskab er nok så stærk, så vil denne aldrig føle sig som landskabsarkitekten, der minutiøst planlægger og måler op, for siden at realisere sin vision og kultivere landskabet i nøje overensstemmelse med sine plantegninger. Sådan er situationen måske end ikke helt for landskabsarkitekten – men ihvertfald slet ikke for dramatikeren. Tværtimod kan selv den mest erfarne dramatiker undervejs i processen nemt få vanskeligt ved at orientere sig i dette landskab. Og derfor er der behov for hjælp til, at dramatikeren kan blive bevidstgjort og derved blive istand til selv at identificere og reflektere over landskabets karakter. For bevidsthed fører til færdigheder.

## Et kreativt befordrende sprog

En opfattelse af den ufærdige tekst som dramatikerens »univers« eller »hjemmebane« kan på negativ vis påvirke det mentale rum, som opbygges omkring dramaturgen og dramatikerens undervejs i processen. Der er således ingen grund til at dramaturgen forledes til forestillinger i retning af hverken hjemmebanefordel eller udebanesejr! For det vil smitte af på det mentale rum, der i sagens natur er følsomt overfor enhver ubevidst ageren ud fra en vrangforestilling om, at der eksisterer en eller anden form for indbyrdes hierarki, magtkamp eller konkurrence mellem dramaturg og dramatiker. Der eksisterer derimod en klar rollefordeling, som skal respekteres: Dramaturgen er coach og dramatikerens er kunstner. Det skaber således proble-

mer, hvis dramaturgen ubevidst bringer evt. kunstneriske ambitioner på egne vegne i spil i processen. Og tilsvarende må dramaturgen – med sin ofte analytisk-teoretiske overlegenhed og måske akademisk farvede sprogbrug – virkelig være sig for at benytte dette rum som spilleplads for evt. trang til at skulle bevise eget værd eller klogskab. Klogskab er ikke visdom.

Det er i det hele taget ikke frugtbart for processen, at dramaturgen forsøger at »trække« dramatikeren med ind i sit »rum« af analyser og modeller. For hvis ikke dramatikeren er fuldstændig fortrolig med disse, vil denne i stedet nemt føle sig utilstrækkelig og blokeret. For som Myron T. Tribus, tidligere leder af Center for Advanced Engineering Study på Massachusetts Institute of Technology (MIT) så præcist udtrykker det: »When you try to change a mans paradigm, you must keep in mind that he can hear only through the filter of the paradigm he holds«.

Min erfaring er, at det istedet er langt mere befordrende for processen at betragte det mentale rum, som dramaturg og dramatiker sammen befinder sig i, som et fælles »tredje« rum, der hverken er dramaturgens eller dramatikereens. Med denne bevidsthed er det muligt at erstatte oplevelsen af fremmedgjorthed og utilstrækkelighed med ligeværdighed og gensidig forståelse igennem en fælles bestræbelse på at afsøge det nye rum. Samtidig åbnes muligheden af at etablere et fælles sprog i afdækningen af det dramatiske landskab. Og et særdeles effektivt redskab i den forbindelse er brugen af *analogier*, *metaforer* og lignende ydre, *fælles referencer*, der udviser både fagteoretiske og andre forståelsesbarrierer og samtidig opbygger en gensidig fortrolighed. Dette medvirker markant til at fremme en dynamisk proces.

## Mental omstilling og træning

Igennem min undervisning i dramaturgisk coaching har jeg erfaret, *hvor* vanskeligt det ofte i praksis er for selv meget erfarne og fagligt kompetente dramaturger at tilbageholde deres faglige ekspertise tilstrækkeligt til at de kan coache godt. I korte træk kan jeg f.eks. i en praktisk øvelse bede deltagerne om *udelukkende* og på den mest *kreativt befordrende* måde at *beskrive* og *formidle* deres oplevelse af en dramatisk tekst overfor tekstens ophavsmand. Resultatet er sædvanligvis, at deltagerne påfaldende hurtigt – og ofte med stor vanskelighed – får overstået det, de faktisk er blevet bedt om (en beskrivende feedback) for i stedet efterfølgende, drevent og med stor entusiasme at kaste sig ud i det, som de åbenlyst er mest fortrolige med, men som de i øvelsen netop *ikke* bliver bedt om: Nemlig en *vurderende* og – hurtigt efterfulgt af en – effektivt *handlingsanvisende* feedback.

Jeg skal ikke på dette sted gå mere i detaljer med den konkrete øvelse, der er en del af et længere øvelsesforløb, der netop har til hensigt at udstyre dramaturgen med redskaber til at erstatte en *vurderende* med en i højere grad *deskriptiv* feedback. Baggrunden er, at den vurderende, anvisende feedback i mange tilfælde – ikke mindst i den kunstneriske proces' tidlige fase – virker blokerende, hvorimod den beskrivende omvendt ofte virker befordrende for dramatikereens bevidsthed og dermed også den kunstneriske proces.

Dette er blot et enkelt, konkret eksempel på, hvordan det i høj grad er muligt at træne og understøtte en bevidst coachende adfærd hos dramaturgen – som alternativ til en desværre ofte næsten refleksbetiget, instruerende adfærd. Men som eksemplet også illustrerer, kræver

det både en mental holdningsændring og en markant, praktisk-pædagogisk indsats. For i realiteten er det for dramaturger – i lighed med andre fageksperter – ofte sværere at holde op med at give instruktioner, end det er at lære at coache.

### Udviklingsniveau og adfærd

Lad mig afslutningsvis uddybe det forhold, at det fra proces til proces – såvel som fra fase til fase indenfor den enkelte proces – kan variere hvilken balance i dramaturgens adfærd, der tjener processen bedst. Det er i dén henseende dramaturgens fornemste opgave altid at observere og agere i forhold til en given situation. Og derfor er dramaturgen afhængig af en klar bevidsthed om, hvad der bør være bestemmende for denne balance. Og ser vi for forenklingens skyld bort fra *tidsfaktoren* samt lignende *ydre* – f.eks. produktions- og repertoiremæssige – forhold, der kan spille markant ind, så er det i relation til dramatikeren helt oplagt dennes *udviklingsniveau*, som dramaturgen skal være mest opmærksom på.

En bevidsthed om sammenhængen mellem dramatikeren udviklingsniveau og dramaturgens adfærd er helt afgørende for resultatet af den dramaturgiske coaching. Det er dog samtidig et temmelig komplekst felt, der kalder på en nuanceret gennemgang med eksempler i samspil med en omhyggelig afprøvning i praksis. På dette sted må jeg derfor nøjes med en kort og forenklet skitse i håb om alligevel at give en idé om det potentiale, en sådan bevidsthed rummer.

I vurderingen af dramatikeren udviklingsniveau kan der – inspireret af teorien om *situationsbestemt ledelse*, som er en af de seneste års mest fremherskende teorier om lederadfærd – skelnes mellem *faglig modenhed/kompetence* og *psykologisk modenhed/engagement*. Den faglige modenhed er et udtryk for dramatikeren *evne* til at udføre den konkrete opgave, han er stillet overfor. Den psykologiske modenhed er et udtryk for dramatikeren *vilje* og *lyst* til at udføre den konkrete opgave.

Er en dramatikers kompetence – i form af viden, evne og erfaring – stor, er der i mine øjne absolut *ingen* basis for at anvende instruerende, men derimod *kun* coachende adfærd. Og er den samme dramatikers engagement – i form af ansvarsfølelse og selvtillid – samtidigt højt, er behovet for dramaturgbistand nok i det hele taget relativt beskedent!

Omvendt vil en dramtiker med stor kompetence, men med svigtende engagement (en langt fra usædvanlig kombination), kunne have kolossal stor gavn af en dramaturg med en coachende adfærd. Denne vil kunne yde en afgørende indsats i styrkelsen af både dramatikeren ansvarsfølelse og selvtillid. Derimod vil en dramaturg med en mere instruerende adfærd sat overfor samme dramtiker i bedste fald kunne medvirke til en proces, der resulterer i et mere eller mindre kvalificeret – men i alle tilfælde *uengageret* – »bestillingsarbejde«.

### Coaching og kompetenceudvikling

Det er i realiteten kun i tilfælde, hvor dramatikeren er i besiddelse af en relativt ringe grad af kompetence, at det giver en smule mening at iblande den dramaturgiske coaching en vis portion instruerende adfærd. Og selv da kun i begrænset omfang.

Er kompetencen hos dramatikeren således lav, men engagementet derimod højt, kan

der meget vel være tale om en såkaldt »entusiastisk begynder«. Denne er – lidt ligesom den nystartede flaskedreng i supermarkedet – karakteriseret ved at være fyldt med arbejdsiver, men har i starten behov for at få at vide, hvor de forskellige flasker skal stå. I dette tilfælde kan en lidt mere direkte instruerende adfærd i begyndelsen have en berettigelse. Men da dramatikerens opgave – begrænsede kompetencer eller ej – alt andet lige er kunstproduktion og ikke flaskesortering, er det min erfaring, at en coachende adfærd alligevel hurtigt vil skabe et betydeligt bedre resultat.

Hvad angår den sidste kombination af lav kompetence med lavt engagement er det selvsagt tvivlsomt, om en dramatiker med de karakteristika overhovedet kan fungere i en professionel, arbejdsmæssig sammenhæng. Men i praksis kan en dramatiker godt periodisk befinde sig i en sådan tilstand og derfor have behov for dramaturgisk bistand. Og i lighed med en regulær pædagogisk, ikke-professionel kontekst vil en primært coachende adfærd også overfor en sådan dramatiker være nødvendig, for at denne kan få tilført den portion bevidsthed, ansvarlighed og selvtillid, som er forudsætningen for at tilegne sig større kompetence og dermed blive istand til overhovedet at præstere et resultat.

Den korte konklusion på forholdet mellem dramatikerens udviklingsniveau og dramaturgens adfærd er, at ikke alle dramatikere skal behandles ens, men at alle skal behandles ud fra deres eget udviklingsniveau. Og dette understreger nok en gang vigtigheden af, at dramaturgen, udover sine fagspecifikke – praktisk-produktionelle såvel som analytisk-teoretiske – kompetencer, også er fokuseret, opmærksom og klar. Men *er* dramaturgen imidlertid observant og stærk i fortolkningen af det, der sanses, vil den dramaturgiske coaching kunne give overraskende gode resultater.

**Frans Baunsgaard** (f. 1962), rådgiver og dramaturgisk coach. Driver rådgivningsfirmaet AHEAD&HEART, som faciliterer og coacher udviklingsprocesser indenfor primært bruger-dreven innovation og oplevelsesindustri. Cand. phil. i dramaturgi fra Aarhus Universitet og studier ved Université Sorbonne, Paris og Northwestern University, Chicago.