

FAMILIEN

Kunstkollektivet FAMILIEN består af Tine Byrdal, Rosa Sand, Lene Skytt og Gry Guldager. Nuværende projekter er "Første Parket", der har overklassen som tema, spiller i en stor Charlottenlund-villa og havde premiere d. 8. November 2019. Derudover arbejder vi med "Kansas, er du død?", der er et udviklingsprojekt med arbejderklassen som tema.

Hvordan udfolder kollektivet sig hos jer processuelt, kunstnerisk og organisatorisk?

På vores allerførste workshop, lavede vi ti dogmer, som vi har holdt fast i siden da. Det vigtigste af dem, som vi har gentaget for os selv mange gange er: "mavefølelse er et legitimt argument." Det betyder, at man til enhver tid kan bruge sin mavefølelse som argument for eller imod noget, både kunstnerisk og organisatorisk. Af og til pissebesværligt, men allermest pissebefriende.

Vi er meget forskellige mennesker, til tider med meget forskellig smag. Vi har et billede på det, med fire cirkler, én for hver af os, og en fællesmængde i midten. Over årene har vi fået et klarere og klarere billede af hvad fællesmængden indeholder, hvad vores stil, humor og udtryk er for en størrelse. Det der kommer ud, når vi skal mødes i midten, og lader intuitionen råde, er en herlig misk-mask-blanding af blødt, familiært, sjovt, rå, punket, hyggeligt, kikset, humoristisk, selvironisk, kompromisløst og idealistisk.

Vi har forskellige uddannelser og efteruddannelser bag os, men udfordrer og overskrider vores respektive faggrænser, og bevæger os ind og ud af hinandens områder. Dramaturg, instruktør og scenograf går med på gulv i udviklingen af materiale. Og skuespillerne er med til at udstikke og afgrænse det kunstneriske koncept, skrive ansøgninger og tage kunstneriske valg om dramaturgi og iscenesættelsesgreb.

Første led i skabelsen af et værk, er at tale os ind på en fælles idé. Hvad går vi og undrer os over – eller er nysgerrige på. Er der noget, der kan forme en fælles idé? Som regel er vi ret hurtigt enige om et emne, og afhængigt af om vi har udviklingsstøtte til projektet eller ej, følger en kortere eller længere ansøgningsprocedure, hvor en eller to medlemmer skriver ansøgningen ud fra nogle

- Tine Jørgensen**
Hæ, jo - ud over stepperne med det. Det er så fint, det du har lavet.
- Rosa Sand Michélsen**
altså du må gerne skrive mere til hvis du orker. men jeg gætter på at du er træt og slet ikke skulle sidde foran skærmen **ligenu**;-)
- Rosa Sand Michélsen**
jeg har købt babytøj til din baby. og en lille bog. kunne ikke vente mere :-)
- Tine Jørgensen**
Ja, korrekt gættet. Skulle man ikke op på arbejde så kunne jeg godt give den endnu en perfektionist-skalle. Men ved også, at de sidste småretteserier/yt slyngninger/godtøstinger ikke betyder noget særligt for helhedsindtrykket - og kunsten at kunne sætte et punktum og sige "sådan", er guld. Jeg blev glad da jeg læste dit skriv og kunne mærke FAMILIEN, og den mavefølelse skal man følge. Det er jo vores dogme :-)
- Rosa Sand Michélsen**
fedt godnat så tykke du. tak for læsning. send mig et billede af din **maaaaveeeee**.
- Tine Jørgensen**
Ah du er sød. Dejligt med babytøj og med det private i vores kommentar-tråd. **hæ**;-) Nat **nat**
- Tine Jørgensen**
Og tak for dit skriv seje **taz**;-) Nu for alvor godnat;-)
- Rosa Sand Michélsen**
godnat **smukki**
- Lene Skytt Rasmussen**
Hvor er det fedt at få sat ord på. Godt skrevet, Rosa. Synes at vi lyder som et kollektiv jeg gerne vil være medlem af.
- Gry Guldager**
Jeg har ikke købt babytøj endnu, - Men jeg glæder mig usandsynligt meget til endnu en **FAMILIENbaby**;-))))
- Lene Skytt Rasmussen**
bliver glad når jeg læser det :-)

Enquete

fælles brainstorme og arbejde på gulv. Er der udviklingsstøtte til projektet, foregår det som regel i workshops på 5-8 dage, og ansøgningen skabes over 2-3 uger. Er der ikke, genererer vi et fælles afsæt for idéen på 1-2 mødegange, og ansøgningen skrives på 1-2 uger.

Når vi vælger vores samarbejdspartnere, er det altid med overvejelse på, om de har lyst til at indgå i en kollektiv proces. Som producent, musiker eller scenograf er de med til at skabe scener og materiale til værket. Det er et fælles ansvar. Det at være ansat i vores regi indebærer åbenhed, involvering og ansvar.

Når pengene er i hus, og samarbejdspartnerne er fundet, starter den kreative proces. I idégenereringsfasen skiftes vi til at planlægge dagene, og går til temaet på mange forskellige måder. I skabelsesfasen planlægger vi uge for uge, med mulighed for ændringer undervejs – undtagen vores deadlines, som vi af bitter erfaring har opdaget skal overholdes strikt. Når man arbejder med en løs struktur kan tingene let skride, og valg kan tage længere tid end i et klassisk setup. Derfor er vi blevet skrappe overfor os selv, når det kommer til deadlines.

Vi forsøger at gøre op med de ting i den vanlige arbejdsgang i teaterbranchen, som vi ikke er glade for. Det at skabe sin egen arbejdsplads og gøre op med gamle normer, indebærer, i vores optik, lige så meget arbejdsformen som det kunstneriske indhold. Vi er meget opmærksomme på at skabe et rum, der er rart at være i, hvor vi taler pænt om både interne og eksterne kolleger, mindsker stress og skaber arbejdsvilkår, der er kompatible med et familieliv. Det er der i vores øjne lige så meget oprør i, som der er i et kunstværk med et politisk og provokerende indhold.

Ideen om, at god kunst skabes bedst, når det kunstneriske arbejde er udfordret, der er spændinger eller du skal forsvinde ind i dit arbejde, og arbejdsprocessen suger alt dit nærvær - er netop det, vi gerne vil udfordre. Vi tror på, at du kan være familiemenneske og en god ven med ordentlige arbejdstider, weekend, ferier og stadig lave tankevækkende scenekunst. Måske er det netop den pause fra arbejdet, der gør, at du får den geniale idé til en scene eller en tekst efterfølgende. Scenekunsten betyder alverden for os, og samtidig SKAL der være plads til livet udenfor teatret.

Vi har mange gange hørt, at det er fedt, at vi er et kollektiv som består udelukkende af kvinder. Et "kvindekollektiv". Det er dog for det første ikke noget bevidst valg, snarere end en tilfældighed formet af fælles interesser. For det andet, ser vi noget problematisk i formuleringen "kvindekollektiv". Vi tvivler på, at de scenekunstkollektiver, der består udelukkende af mænd, bliver benævnt eller hyldet som "mandekollektiver". Og de temaer vi behandler er forhåbentligt almenmenneskelige og universelle. Naturligvis er vi feminister, i og med, at det betyder ligestilling mellem mænd og kvinder. Men vi går ikke og er bevidste om, at vi er kvinder – hverken i forhold til samarbejde eller tematikker. Det eneste, der er decideret feministisk hos os er, at vi arbejder hårdnakket på at få plads til at være småbørnsmødre på arbejdspladsen. Der skal være plads til at have barn syg, at hente børn nogenlunde tidligt, og at være udmattet efter søvnløse nætter med snotunger. Med de boligpriser vi har her i København, skal der også være plads til at kunne tage et godt betalt job en dag eller to, så huslejen kan betales. Men det skal selvfølgelig ikke gå ud over kvaliteten af værkerne. Derfor har vi taget en beslutning om at fordele vores tid over længere perioder, og kun arbejde 4 dage om ugen, på nær i opløbet, hvor vi arbejder 6 dage om ugen. Det vil sige, at vi arbejder i 2 mdr. eller længere med et værk, frem for de efterhånden normale 6-7 uger. Det giver os tid til refleksion mellem arbejdsdagene, tid til familien, og til andre småjobs – hvilket fungerer fantastisk. Derudover har vi

FAMILIEN

i det sidste par år prioriteret at have produktionsleder Gry Raaby med om bord. Det har givet os frihed og tid i det kreative rum, da hun nu tager mange af de administrative opgaver.

At skelne mellem, hvornår vi arbejder som producenter og hvornår vi arbejder som kunstnere er en balancegang, der kræver stor disciplin. Det er ikke altid lige let at adskille de to rum og holde sig til emnet. Spørgsmål om økonomi og praktik sniger sig let ind i det kreative rum. Udover det, er vi private venner og har kendt hinanden i mange år før vi startede kollektivet op, så vi har tre rum vi skal navigere i: Det private, det kreative og det producerende. Dér gælder det om at holde tungen lige i munden, og holde hinanden op på hvilket rum vi befinder os i hvornår. Men samtidig ligger der også en styrke og sammenhængskraft ved at blande de tre rum, så det er en spændende og udfordrende balancegang, som vi danser rundt på som små, nysgerrige linedansere.

En metode vi fra start har været meget glade for at anvende, er et "anerkendende interview", som udspringer af den protreptiske samtale, og som vi har videreudviklet til vores egen version. Ét medlem interviewes, en anden er interviewer, og de sidste to medlemmer er "vidner" som lytter og skriver noter. Efter interviewet læser vidnerne deres noter op for interviewpersonen, som får tid til at vende feedbacken. Vi anvender både denne metode til at idégenerere og til at tale os ind på hvert enkelt medlems ønsker og forcer. Metoden er god for os, da den lader hvert medlem komme til orde og undersøge sig selv, foran de andre. Dette giver en mulighed for at lytte til hinanden uden at skulle et bestemt sted hen, og mange idéer og tanker som vi senere hen bruger konkret, opstår i dette rum.

Vi har arbejdet med mange forskellige processuelle strukturer og er i konstant bevægelse og forhandling omkring vores arbejdsgang. Vi har både fundet et fælles fodslag og samtidig bevæget os mere i retning af at kunne dele os op og arbejde i forskellige konstellationer, med skiftende ledere og rollefordeling. Vi har fundet ud af, at vi ikke altid skal være enige, for at kunne bakke hinandens idéer op og ansætte en anden som medarbejdere på vores værker.

Vores erfaring siger os, at den kollektive ledelse skaber et enormt rummeligt, kærligt rum, som fungerer rigtig godt i 4 af de 5 faser vi arbejder med: 1. ansøgningsfasen, 2. idégenereringsfasen, 3. skabelsesfasen og 5. spilleperioden. I fase 4., opløbsfasen, kan den kollektive ledelse være en tidssluger og give anledning til gnidninger, fordi vi alt andet lige, er pressede på tid og ressourcer i den periode. Vi har ikke knækket koden for, hvordan man arbejder med en flad struktur i et opløb, men vi har været mange kreative veje omkring det, og nu forsøger vi i en periode at gøre den fase mere topstyret, således at ét medlem styrer den, og at vi til gengæld har flere projekter under vingerne på én gang. Vi er spændte på, hvad det vil bringe os af erfaringer.

Om fredagen er det sidste vi gør før weekenden at tage en roserunde, (også kendt som rosérunden) hvor vi hver især deler hvad vi synes har fungeret godt i løbet af ugen. Det efterlader os opløftede, og er en fremragende måde at få sat cirkler om det, der fungerede og tage det med videre i resten af processen.

Hvilke politiske eller samfundsmæssige omstændigheder reagerer I på?

Vi er inspireret af virkeligheden. Vi reagerer på det, der er lige foran os: Det nære, de mænd vi lever sammen med, problemerne ved at skulle holde jul med sin familie, at komme ind i et faldefærdigt

højhus og undre sig over hvem der bor dér, følelsen af at logge ind på Facebook, boligpriserne i den by vi bor i, oplevelsen af at blive mor. Når vi har fundet et emne, der optager os alle sammen nok til, at vi har lyst til at bruge tid på det, går vi som regel i gang med at researche på både fakta og følelser. Nogle gange kan det også være den anden vej rundt, at en artikel, nyhed eller bog rammer os og trækker tråde ind i vores eget liv. Men som oftest starter det i det nære og trækker tråde ud i det store verdensbillede.

Vi arbejder meget intuitivt – hvad optager os lige nu? Hvad provokerer os? Hvad får vi lyst til at behandle kunstnerisk? Herfra forsøger vi at lade ideen, materialet eller lysten bevæge os hen til der hvor det giver mening og løfte værket. Da vi for tredje gang blev inviteret til at deltage i en paneldebat om at lave virkelighedsteater, så vi hinanden i øjnene og spurgte: “Er det da det, vi laver? Ja, det er det da vist.” Vi er ret forelskede i den genre, men vi havde egentlig ikke defineret os selv ud fra en bestemt genre. Og vi låser os heller ikke fast på den. Men vi oplever igen og igen, at det, der brænder i os, er den virkelighed vi ser lige foran os.

Vores tilgang til at arbejde med virkeligheden, ser ud på mange forskellige måder.

I vores første værk, HANKØN, ville vi gerne undersøge det, der stod i mange aviser med, at mandens rolle var i krise. Vi ville gerne tage udgangspunkt i mandens egne ord, så teksten blev bygget på tekst og interviews af mænd. I et andet værk, HYG!!!, fik vi frie hænder til at lave lige den juleforestilling vi havde lyst til og fik lyst til at have “rigtige mennesker” i den varme stol, høre om, hvad de gerne ville ændre ved deres jul og udfolde det med publikum som skuespillere. I vores tredje værk “En Landsby på Højkant” besluttede vi location før vi besluttede noget andet – et gammelt, faldefærdigt højhus på Amager. Vi så først kun en location, men da vi trådte indenfor og mødte beboerne, stod det helt klart, at det mest interessante var dem og deres historie. Så det kom forestillingen til at handle om. Vores sjette og syvende værk, “Første Parket” og “Knækket Hvid” bliver opfølgere til “En Landsby på Højkant”, fordi vi fandt temaet med sociale klasser, og metoden med at interviewe folk så interessant, at vi besluttede at lave en trilogi om klassesamfund i Danmark. Indimellem “Landsby på Højkant” og de to efterfølgere, har vi lavet “Hvid Uskyld” sammen med Teater FÅR302, som var i en helt anden boldgade, og “Talkin’ ’bout my generation”, en long-form-impro, som var i en tredje. De to værker havde andre forudsætninger, end den måde vi havde vænnet os til at arbejde i, og det er noget af det, der har inspireret os til at udfordre vores egen organisatoriske praksis.

Hvem identificerer I jer med i historien af kollektiver og bevægelser?

Vi har ikke gjort noget for at lære om de historiske strømninger i scenekunst-kollektiver. Men vi er inspirerede af fede samarbejder såsom: Dr. Dante, Solvognen, Mammutteatret, De Flyvende Grise og Teater FÅR302.

Vi mødte hinanden som teenagere i 1990erne på Den Ny Dramaskole i Teglgårdsstræde i København på børne og ungdomslinjen, Piccoloscenen. Det var en fantastisk, lille dramaskole, med nogle helt geniale og engagerede lærere, Kirsten Nottelmann og Morten Svalgaard, og mange af vores grundværdier stammer herfra. Kirsten og Morten lærte os værdien af fællesskab og samarbejde, og gav os mulighed for at lege med nogle syrede og gakkede universer, hvor vi kunne folde os helt ud og prøve grænser af. Så det ligger dybt i vores DNA som kollektiv, at mennesker går forud for produktet, at vi skal tale pænt til hinanden, og at det er trygt at kaste sig ud i kompromisløse eksperimenter.

FAMILIEN

Derudover er vi påvirket af de gode kolleger på Teater FÅR302, som har taget os under deres vinger, og været af kæmpe betydning for os. Vi har samarbejdet direkte med FÅR302 på 4-5 produktioner, og vores dramaturg er ansat hos dem i en fast stilling. Vi har delt kontor med dem, og sparrer med dem om både kunstnerisk indhold og hvordan man organiserer sig som kollektiv. René Kruse som er forretningsleder på FÅR302 - og vores administrator - er en kæmpe hjælp for os, administrativt og dramaturgisk. Og Charlotte Elizabeth Munksgaard og Birgitte Prins, som udgør FÅR302's kunstneriske ledelse, er en stor støtte og inspiration for både vores kunstneriske og organisatoriske arbejde. De har arbejdet kollektivt i mange år, sammen med nu afdøde Pauli Ryberg, og det er enormt værdifuldt at kunne trække på deres erfaringer og engagement.

Før vi kom ind hos FÅR302, havde vi Erling Larsen fra Teaterforeningen Sceneprojekt som administrator. Hans mangeårige virke på Caféteatret, kendskab til kollektive processer og varme hjerte, der banker for at knække økonomiske nødder for fattige kunstnere, har også været en stor støtte og inspiration.

Generelt har vi en oplevelse af, at den kollektive form og vores måde at lave arbejdsrum på, tiltrækker mennesker som tænker på samme måde, og at der har været stor opbakning til den arbejdsform og stemning vi kommer med – både i teaterbranchen og i verden generelt. Det at arbejde kollektivt har også givet os meget ift. vores andre samarbejder. Når vi arbejder sammen med folk, der er vant til at arbejde kollektivt, er det vores erfaring, at man har let ved at finde tonen sammen, og få et legende arbejdsrum. Og når man arbejder med kolleger, der ikke er så vant til den kollektive arbejdsform, er de ofte nysgerrige og positive overfor den.



Rosa Sand Michølsen
sårn?



Rosa Sand Michølsen
du må endelig bare skrive i dokumentet hvis du føler for noget :-)



Tine Jørgensen
Så er jeg glad. Og har ikke behov for at rette:-)



Rosa Sand Michølsen
så siger vi godnat til den gravide og den trætte mor, godnat og sov godt 12talspigeme :-)



Tine Jørgensen
Ja godnat godnat du skønne 12tal:-) Jeg har ikke læst korrektur, men skal vi ikke satse på, at der en redaktør, der lige gør det. Og de fleste slåfejl er fanget:-)



Rosa Sand Michølsen
JO!



Rosa Sand Michølsen
tusinde tak fordi du tog dig tid til at kigge



Rosa Sand Michølsen
læste du min kommentar højere oppe om babytøj :-)