

# **Brev til morgendagens kunstske**

Rikke Lund Heinsen

# Brev til morgendagens kunstscole

## refleksioner og drømme om kollektive, fællesskabende arbejdsrum

*Af Rikke Lund Heinsen*

### *Kære morgendagens kunstscole*

Hvis man slår ordet *kollektiv* op, f.eks. i sproget.dk, kan det både betyde ”samlet sammen” og ”samle sammen”, hvilket associerer til at individer samler sig for at stå sammen, arbejde sammen eller leve sammen. Samtidig leder det tankerne hen på et miljø, hvor der foregår ”indsamling” (af afgrøder, viden, visioner, ideer...) og måske endda sam-samling, som vi kan se som særlige fælles aktioner (skabende, kreative, aktivistiske, menneskelige) i kollektivet.

I kernen af det kollektive ligger således fællesskabet som struktur, ideologi, ontologisk ståsted og praksis. Dette fællesskab er dog ikke noget frit gode – det kalder på konstante, eksistentielle undersøgelser af, hvori det fælles består, og hvordan det fælles manifesterer sig.

Jeg skriver til dig, fordi jeg længes efter nye fællesskabende arbejdsrum, hvor man udforsker og undersøger scenekunst. Jeg længes efter arbejdskollektiver, hvor man investerer i udviklingen af metoder, relationer, tilhørsforhold, æstetik, kompositioner og begivenheder. Med afsæt i min egen praksis som underviser forestiller jeg mig samtidig disse arbejdsrum og -kollektiver som værende selve fundamentet for det daglige arbejde på morgendagens kunstscole. Så kære morgendagens kunstscole: Her er mine refleksioner og fremtidsdrømme stilet til dig som sted og struktur.

At længes betyder at hige efter eller savne noget, som man enten aldrig har haft eller gerne vil have igen. Kærlighed f.eks. At længes kan også pege på at noget bliver længere, at noget forlænges eller gøres langt. Dagene f.eks. Verbet indeholder en udstrækning i rum og tid, men også i krop og sind. Her findes et behov for at gøre plads til noget andet. Noget nyt, nogle nye.

I mange år har jeg længtes efter at være i signifikant anderledes arbejdsrum. Når noget er ”signifikant” er det til stede eller gør sig gældende i så høj grad, at det tydeligt kan mærkes eller måles. I synonymisk nærhed befinder sig ord som atypisk, usædvanligt, bemærkelsesværdigt, skævt, anormalt, outreret og utraditionelt. Jeg længes altså efter bemærkelsesværdigt anderledes arbejdsrum, hvor det er tydeligt at noget andet gør sig gældende. Spørgsmålene er så: Hvorfor længes jeg? Hvad består det anderledes af? Hvordan forbinder anderledes arbejdsrum sig til kollektivitet og kunstscole? Jeg vil forsøge at nærme mig spørgsmålene med så stor frihed og nysgerrighed som overhovedet muligt. I længslen ligger nemlig også en utålmodighed, som kan kaste forskellige personlige følelser og reaktioner som vrede, indignation og forvirring af sig. Der er intet i vejen med disse følelser og reaktioner, men i det følgende vil jeg forsøge at stille mig til rådighed som én, der påpeger strukturelle udfordringer og nye muligheder. Det vil jeg gøre, både med afsæt i min egen praksis og i et så bredt helhedsperspektiv som muligt. Vel vidende, at der altid vil være aspektblindhed, fordi jeg selv er en del af det undersøgte.

### **Hvorfor længes jeg efter signifikant anderledes arbejdsrum?**

Som administrator, projektleder, underviser og producent i det danske kunst- og kulturmiljø i over 20 år har jeg været i mange arbejdsrum. Min oplevelse er, at flertallet af arbejdsrummene var hierarkisk strukturerede (med overordnede og underordnede), og at de processer, som foregik i dem, ofte var underlagt en lineær logik, hvor noget eller nogen skulle komme før noget andet eller nogle

andre. Denne logik var skabt for at vi kunne nå frem til det resultat, som vi var sat sammen for at opnå. Min oplevelse er også, at der i de fleste arbejdsrum har ligget en prædikats- og professionsorienteret arbejdsmoral med afsæt i titler, sociale roller og dermed også i kategorier af os selv og hinanden. Som underviser på danske kunsthøjskoler har jeg desuden haft lejlighed til at tale med mange studerende om deres erfaringer i arbejdsrum med forskellige hierarkier, strukturer og kategorier.

Kategori kommer fra det græske ord *katēgoria* og betyder blandt andet *anklage*. Det er min erfaring, at de umærkelige kategoriseringer vi foretager af os selv og hinanden spiller en stor rolle i forhold til arbejdsrummets karakteristika. Arbejdsrum formes gennem forståelser af, hvad der er virkeligt, f.eks. hierarkier, kategorier og lineære strukturer. Disse struktureringsprincipper opfattes som de mest effektive eller farbare veje i forhold til at nå det rette sted hen. Således bliver hierarkier, kategoriseringer og lineære strukturer brugbare markører og praktiske foranstaltninger til at komme i gang og få udført det nødvendige stykke arbejde. Og det kommer til at udgøre arbejdsrummets virkelighed: Herfra vores verden går, så at sige.

Meget ofte har jeg dog længtes efter andre virkeligheder, der kunne være karakteriseret ved mere frisatte, mindre hierarkiske og mere fællesskabende arbejdsrum. Rum hvor kategorier kunne opløse sig og skabe plads til at signifikant andre ressourcer, vidensfelter, erkendelser og løsninger kunne manifestere sig. Meget ofte har jeg haft følelses- og praksisbaserede erfaringer med, at arbejdsrum ikke lod menneskers ressourcer flyde frit. Gennem brug af vores ressourcer kommer vi til live foran hinanden og foran sagen, som vi er sammen om. Gennem brug af vores ressourcer rejser vi os som hele, værdifulde mennesker, som er noget i kraft af dem vi er før vores prædikater eller kategorier.

Jeg ved at de signifikant anderledes arbejdsrum findes. Senest har jeg oplevet dem i et to-årigt ERASMUS+ projekt om kunstnerisk entreprenørskab mellem seks europæiske scenekunsthøjskoler. Jeg oplever det også i nyoprettede netværk med kvindelige kunstnere, som jeg er medlem af, og jeg ser scenekunststuderende insistere på at etablere anderledes arbejdsrum og måder at skabe og producere på. Jeg erfarer en anden form for væren i arbejdsrum, hvor prædikater og kategoriseringer ikke er herskende. Jeg oplever, at der tages afsæt i værdier som åbenhed, generøsitet, nærhed, nysgerrighed, tålmodighed, frihed og venskab. I disse arbejdsrum er det muligt at stå ”beyond any categorization”, sådan som den franske filosof Paul Ricoeur taler om det, i sin fortolkning af lignelsen om den barmhjertige samaritaner. I artiklen ”Another look at the parable of the Good Samaritaner” henviser Christopher Ryan Maboloc til Ricoeurs beskrivelse af den barmhjertige samaritaner som “the category of the non-category (...) He acts in the first person. Thus, he reminds us that the “act [of] a neighbour lies in the habit of making oneself available” (Maboloc, 2016). I modsætning hertil står præsten og tempeltjeneren i lignelsen, som vælger af gå forbi den sårede mand i grøften, fordi de er optaget af deres sociale roller i samfundet.

At stille sig selv til rådighed og at gøre sig selv tilgængelig er forbundet med menneskets basisværdier, som gives til fællesskabet og det man er sammen om at gøre. Den barmhjertige samaritaner har barmhjertighed som værdi, mens dem, der ser ned på ham, primært er optaget af, at han er fra Samaria og dermed nederst i det sociale hierarki. I Ricoeurs fortolkning af lignelsen opdager jeg forskellen på at være optaget af værdier (barmhjertighed) og være optaget af prædikater (at være fra Samaria). Det minder mig om, at i de fællesskabende arbejdsrum, jeg både længes efter og har erfaringer med, er der fokus på at stille sig selv til rådighed med hele sit jeg og med sine basisværdier ind i det fælles. Der er ikke kun fokus på om man er fra Tyskland, Danmark eller Portugal, om man er instruktør, danser eller lysdesigner, om man er professor, studerende eller nyuddannet, om man er prisbelønnet, fra Guildhall School of Music and Drama eller autodidakt. I stedet er der plads til

ressourcefyldte mennesker og deres floder af tanker, ideer, intentioner, kreativitet, mod, livsglæde og optimisme.

At have fokus på værdier i stedet for prædikater i arbejdsrummet kan være med til at skabe et friskt arbejdsrum og fællesskab. Men hvordan kan man få et sådant fokus, og hvordan kan værdier understøtte fællesskabende arbejdsrum og -kollektiver? Den danske filosof og ledelsesforsker Ole Fogh Kirkeby arbejder med værdier som samtale- og fællesskabsgrundlag i menneskers professionelle virke. Kirkeby har udviklet et samtaleformat med afsæt i den filosofiske dialogpraksis protreptik. Protreptik har til formål at vende (protrepo) den enkelte mod sine egne grundholdninger, basisværdier og væremåder. De indsigter, der kan opstå i protreptiske samtaler skal komme fællesskabet til gode. Kirkebys praksis har givet mig nogle begreber, som jeg har arbejdet med over en årrække og løbende integreret i mit eget virke. Jeg har blandt andet erfaret, at det er givende at starte arbejdsprocesser med at tage udgangspunkt i menneskers værdier i stedet for professionsnarrativer. Ved at tage afsæt i værdier, og dermed tage højde for hvad vi kan stå inde for, giver vi plads til det, Kirkeby kalder ”en fælles søgen efter det, der faktisk sker imellem os” (Kirkeby, 2010, s. 271). Her må ”autorisations- og legitimationsbegæret ofres” (ibid, s. 271), og her forsøger vi at bistå hinanden med samtaler, handlinger og muligheder for overskridelse af eget personlige fokus til fordel for én fælles proces.

### **Hvad består signifikant anderledes arbejdsrum af?**

I det seneste års tid har jeg intensiveret min søgen efter signifikant anderledes arbejdsrum. I marts 2019 fik jeg midler til et Kunstnerisk Udviklingsvirksomheds-projekt (KUV) med afsæt i min stilling som studielektor på Den Danske Scenekunstske. Projektet hedder ”Semper plus ultra – nye rum og retninger for scenekunsten”. Semper plus ultra betyder i min version ”altid ud over dette” og forbinder sig til min interesse for, hvordan arbejdsrum og –processer kan strække sig ud over det normbaserede, traditionelle og typiske i tid, rum og strukturer. I min forskning undersøger jeg konkrete arbejdsrum, jeg selv står midt i. Hvad indeholder disse rum, hvis de er signifikant anderledes, og hvordan kan jeg forstå og tydeliggøre forudsætningerne for at disse findes? Mit projekt har ikke som målsætning, at nogle bestemte arbejdsrum skal erstattes med nogle andre. Jeg leder efter indholdet af anderledes arbejdsrum, fordi jeg har en tese om, at de er væsentlige for kunstneriske processer og værker, og fordi de er beslægtede med kollektivitet og fællesskab på en anden måde end professionsbårne og hierarkiske arbejdsrum er det. Og derfor ønsker jeg at du, morgendagens kunstske, skal delagtiggøres i denne søgen så du kan trække på den i udformningen af fremtidens scenekunstneriske uddannelsesrum.

Jeg er startet med at spørge mig selv: Hvad anser jeg for virkeligt? Jeg anser det for virkeligt, at arbejdsrum består af strukturelle og etiske valg, som mennesker tager med afsæt i deres værdier, kulturer og det, der optager dem. Derfor er jeg interesseret i at bane vejen for, at det bliver mere udbredt og muligt at vælge og konstruere mange former for arbejdsrum og dermed skabe netop de strukturer, der er ønskværdige for en given proces og en given gruppe mennesker. Denne banen vej er vigtig at gøre til et reelt stykke arbejde, fordi der i det scenekunstneriske felt og helt sikkert også i andre arbejdsfelter er en række dominerende narrativer og institutionssandheder om, at arbejdsrum i udgangspunktet ser ud på nogle bestemte måder af nogle bestemte grunde.

Disse narrativer og sandheder vil jeg ikke beskæftige mig yderligere med, men i stedet forsøge at sætte ord på nogle væsentlige fænomener, jeg har opdaget i de arbejdsrum, jeg har undersøgt. Det gælder blandt andet det førnævnte ERASMUS+-projekt. Projektet har i sommeren 2019

afholdt et tre-ugers laboratorium i Italien om kunstnerisk entreprenørskab med deltagelse af 50 mennesker fra seks EU-lande. Her skabte undervisere, forskere, studerende og dimittender rammerne for et laboratorium af nye, kollektive arbejdsrum, hvori vi undersøgte, hvad begrebet kunstnerisk entreprenørskab kan indeholde af emner, metoder, dialoger, samskabende processer og vidensproduktioner. De kommende refleksioner er i høj grad forbundet til dette forløb.

Det første fænomen, som har været til stede i de anderledes arbejdsrum, er det fælles tredje. Begrebet er især at finde inden for pædagogiske teorier og defineres blandt andet i en artikel af forfatteren Michael Husen som en ”autentisk måde at være sammen på, at være reelt fælles om noget. Det gør ikke noget at den ene er dygtigere, ved mere, har mere håndlag. Hovedsagen er, at der er noget ydre, et fælles anliggende, som begge er optaget af, og som de er optaget af sammen”. (Husen, 1996, s. 218-232)

Det fælles tredje giver plads til mangfoldighed og flerstemmighed i arbejdsrummet, fordi summen af menneskelige kapaciteter, ressourcer, sprog, nysgerrigheder, kroppe og hjerner udgør det nye. I dette arbejdsrum er vi som mennesker allerede noget, inden vi er nogen. Vi er optaget af at stille os selv til rådighed med det, der måtte gavne sagen i vores midte. I dette arbejdsrum er sagen både proces og produkt, så i første omgang vælger vi ikke at være optaget af vores professioner og curricula, men af vores værdier og vores samstemtheder. Vores spørgsmål er formet ud fra behovet for fælles undersøgelser, i stedet for behovet for individuelle afklaringer. Dette arbejdsrum er fritstillet fra strukturelt hierarki, her forstået som traditionelle niveauer af magt og beslutninger, prædikestole og behovet for personlig vinding.

Det andet fænomen, som har været til stede, er tid. I det anderledes arbejdsrum har jeg erfaret, at der er tid til at lade mennesker komme til orde, og at vi deler erkendelsesretten hen over tid. Der er tid til at lære hinanden og rummet at kende, og der er tid til at udvide rummet, så det udvikler sig til at være en labyrint af viden, produkter, metoder og sprog, som vi går rundt i sammen over tid. Et slags tidslandskab strakt ud, som gør at vi tør foreslå ting, venter på hinanden, venter på os selv, improviserer, forbinder os og lytter.

I dette arbejdsrum er der indlagt rehumaniserede tidsstrukturer, som gør det muligt at undre sig, sunde sig, trække sig, melde sig, åbne sig, vise sig. Den rehumaniserede tidsstruktur skaber muligheder for at forbinde sig til hinanden i et Jeg-Du forhold, hvor jeg er ærligt interesseret i, hvad den anden eller de andre søger efter, og om jeg kan bidrage. Tiden i disse arbejdsrum er mindre forbundet til et bestemt afkast, og mere forbundet til en art serendipitets-fejring af at lede og undersøge årvågent for så at opdage noget helt andet. Svend Larsen skriver i en artikel i særnummeret af *Peripeti* fra 2007, at ordet serendipitet henviser til, ”at der i nyskabelser (kulturelle, videnskabelige, teknologiske) indgår et element af tilfældighed: en planlagt aktivitet fører til noget andet end det planlagte” (Larsen, 2007, s.9). Den rehumaniserede tidsstruktur skaber tilmed mulighed for at praktisere de værdier, man har valgt som individ og kollektiv.

Det tredje fænomen som har været til stede, er en udvidelse af hvad begrebet produktion indeholder. I det anderledes arbejdsrum er der et praksisfællesskab til stede – et arbejdende fællesskab – som rummer muligheder for mange former for deltagelse og dermed mange produktionstypologier. Produktion betyder at frembringe noget, og kulturelt set anser vi oftest scenekunstneriske arbejdsrum for stedet, hvor der frembringes noget meget bestemt, noget næsten forudbestemt, også selv om vi anerkender, at værket tager mange nye veje i processen.

I det anderledes arbejdsrum er frembringelsen mere mangfoldig i og med, at det fælles anliggende imellem deltagerne kalder på mange forskellige former for produktion: Produktion af viden om hinanden som mennesker, produktion af viden om materialer eller metoder, produktion af nærhed mellem mennesker, produktion af lynning, produktion af solidaritet og tillid og produktion af uventede værktøjer.

Min erfaring er, at produktion kulturelt set bliver anskuet alt for snævert, men jeg har oplevet, at hvis man beslutter sig for, at al form for frembringelse får værdi af menneskene i arbejdsrummet og bliver konkret synligt og taktilt deri, så udvides produktionsbegrebet til at inkludere en værensform – en måde at være i det fællesskabende arbejdsrum på, som både inkluderer afgrænsede produkter og mere udbredte erkendelser og viden.

### **Hvordan forbinder det anderledes arbejdsrum sig til kollektivitet og kunstske?**

Jeg startede med at skrive, at kollektiv både betyder ”samlet sammen” og ”samle sammen”. Kollektivet forbinder sig derfor til fællesskabet – praksisfællesskabet – som en ske kunne bestå af. Men, kære morgendagens kunstske, kollektivet er en struktur, som man skal vælge og understøtte med handlinger og værdier. Det opstår ikke af sig selv og vedligeholdes ikke af sig selv. Jeg vil ikke bruge pladsen på at diagnosticere bestemte kunstske, men tillade mig som den realistiske drømmer jeg er at slutte med mit bud på, hvad du, morgendagens *kollektive* kunstske kunne bestå af.

Morgendagens kunstske er båret af fælles værdier, som vi som mennesker gør synlige og aktive ved at samtale om dem og lade dem forme vores måde at arbejde på. Hvis værdierne f.eks. er åbenhed, generøsitet og tillidsfuldhed, så må vi sammen, gennem protreptikken, finde ud af, hvad det i praksis betyder for vores samvær og samskabelse af det fælles tredje.

Morgendagens kunstske er båret af re-humaniseret tid og en mangfoldighed af produktionsformer, som gør det muligt at udvikle sig som menneske sammen med andre. Formater skal afprøves i et udømmende laboratorium, som kaster scenekunst af sig på en måde, så man forstår denne kunstske mange potentialer. Professioner og fagligheder skal bevæge sig ind og ud af fastholdelse og opløsning alt efter, hvad der tjener sagen, rummet, menneskene og værket. Men i udgangspunktet er vi altid mere interesseret i mennesket før prædikatet.

Morgendagens kunstske er gjort af en positiv fejlkultur, en pligt til at lytte og være fyldt med sprækker, som man kan opsøge og spørge nysgerrigt ind til. Og det er uanset om sprækkerne består af meninger, mennesker eller mønstre. Det skal ikke være muligt at forsegle rum og sige ”sådan gør vi her” eller ”der er ikke nogen anden måde”. Der skal være arbejdsrum, som konstant er i færd med at blive til, og som fremstår som konstruktioner med åbne døre. For der er brug for at være i hinandens rum som professionelle venner, vidner, sparringspartnere, researchere og ressourcer.

Morgendagens kunstske bygges kollektivt af de mennesker, som findes på skolen. Det skal være muligt at bygge dagene fra dag til dag. Det skal være muligt at stoppe op og vende i luften eller blive meget længere på et sted end ventet. I det kollektive står vi sammen og samler sammen til den mangfoldige sommerfuglesamling, som vi lige nu tænker er vigtig. Og vi udvælger det materiale, vi vil bruge med nysgerrighed, ånd og mod. Vi udvider vores hjerner og hjerter og bryder rutiner, men sørger for at indbygge væsentlige ritualer som gør, at vi både agerer i mindre enheder og i det store fællesskab.

Kollektivets kunstneriske håndværk består af mange elementer, og udvides og udbredes alt efter de processer, vi er i. Vi lærer via mange metoder og mangfoldige videnspersoner, men vi lærer primært af hinanden. Både i rummene og i mellemrummene lærer vi om scenekunsten som var, som er, og som kommer. Og vi lærer om os selv og hinanden som afgørende aktører gennem akavede møder og

etiske fordringer.

Verbet inspirere kommer fra latin *inspirare*. Det betyder både at tilskynde til at skabe, f.eks. kunst, men det betyder også at trække luft ned i lungerne, få luft og tage en dyb indånding. På fransk har verbet *inspirer* bevaret begge betydninger. Morgendagens kunstscole er bygget på et inspirerende kollektiv, hvor vi tilskynder hinanden, mens vi trækker vejret dybt og væsentligt. Det gør vi, fordi vi derigennem både kan skabe og leve. Samtidigt og sammen.

*Venlig hilsen Rikke Lund Heinsen*

### Abstrakt

I dette brev undersøger forfatteren sin længsel efter nye fællesskabende arbejdsrum, hvor man kan udforske og skabe scenekunst på nye måder. Udgangspunktet er forfatterens tanker om morgendagens kunstscole som et sted, hvor kollektivet – og heri de fællesskabende arbejdsrum – er selve strukturen og fundamentet for det daglige arbejde.

---

### Rikke Lund Heinsen

(1967) er uddannet cand.mag. i fransk og teatervidenskab fra Københavns Universitet. Rikke Lund Heinsen er ansat som studielektor på DDSKS med ansvar for fagene entreprenørskab og Det personlige lederskab. Se <https://ddsk.dk/da/ansatte/rikke-lund-heinsen>

---

### Litteraturliste

Heinsen, Rikke Lund, 2014, *Tværæstetiske projekter – muligheder og udfordringer i processer og samarbejde*, Den Danske Scenekunstscole

Husen, Michael, 1996, Det fælles tredje, i Benedicta Pécseli, red.: *Kultur & pædagogik*, Hans Reitzels Forlag, s. 218-232

Kirkeby, Ole Fogh, 2010, *Den frie organisation – balance mellem passion og storsind*, Gyldendal

Kirkeby, Ole Fogh, 2008, *Protreptik – filosofisk coaching i ledelse*, Forlaget Samfundslitteratur

Larsen, Svend, 2007, Serendipitet og kulturforvaltning, i *Peripeti - tidsskrift for dramaturgiske studier*, Særnummer, s. 9 - 15

Maboloc, Christopher, R, 2016, Another look at the parable of the Good Samaritan, i *Inquirer.net*.

<https://opinion.inquirer.net/100351/another-look-parable-good-samaritan#ixzz63jRbfGwA>

Det er muligt at læse mere om ERASMUS+ projektet på <https://ecthec-erasmusmais.ipl.pr>