

Essay

Plaidoyer for den feminine dramaturg

Plaidoyer for den feminine dramaturg

En styrkelse af dramaturgens position i branchen set fra et bæredygtigt perspektiv

Af Kaia Fransiska Frostmann Lundenes

“Feminine værdier og egenskaber bør opprioriteres hos begge køn, hvis verden skal blive et bedre sted – ikke blot set i forhold til f.eks. ligestilling, miljø, psykisk og fysisk arbejdsmiljø nu og her, men set på den lange bane i forhold til klodens overlevelse” (Ellemo 2017). Dette skriver journalist Astrid Ellemo i Jyllands-Posten i sin artikel ”Succesfuld ledelse kræver feminine værdier”; et postulat, jeg mener taler lige ind i kernen af et i tiden spirende paradigmeskift i dramaturgens konventionelle tilgang og metode, som jeg kalder for den feminine dramaturg.

I denne artikel, vil jeg demonstrere hvordan dramaturgen i sin praksis kan opnå et sundere arbejdsliv – i sine processer, i sin faglighed og i sine samarbejder – ved at adoptere feminine værdier ind i det allerede etablerede dramaturgiske arbejde. De feminine værdier kan nemlig ikke benægtes at være til stede i dramaturgien, da dramaturgens praksis i mange sammenhænge er et relationelt og blødt arbejde: Dramaturgen står som bindeled mellem instruktør og scene, som kompassholder i en dramatikers skriveproces eller som brobygger til publikums forståelse. At skabe intime, frugtbare og stabile forbindelser og relationer på tværs af scenekunsten gennemsyrrer dramaturgens rolle, og at styrke denne funktion bidrager til bedre arbejdsstrukturer, rigere muligheder for arbejde, samarbejder og indflydelse i teateret. Den feminine dramaturgs tilgang er således et forsøg på at italesætte og gøre op med usunde værdisæt og strukturer i arbejdslivet, der nogle gange tenderer mod en maskulin forståelse af professionel ageren på arbejdspladsen – som for mig at se, er et uddateret ideal i en mere bæredygtig, holistisk og sund teaterbranche.

Et blødere udgangspunkt

De feminine værdier har fået en opblomstring det sidste årti med inkluderende strukturelle ledelsesteorier som feminin ledelse og holistisk ledelse – hvormed flere og flere fra mange forskellige fagligheder kan læne sig ind i en mere feminin måde at tænke sit arbejde på. Denne måde at omtale og forholde sig til feminitet på bidrager til en ændring i kønsdiskursen, hvor vores samtid så småt er begyndt at adskille det feminine fra det kvindelige og det maskuline fra det mandlige – og skal derfor hverken forstås som et feministisk eller kønsligt projekt. Med hensyn til det dramaturgiske fag, fritstiller denne bevægelse dramaturgen til at benytte sig af de blødere og feminine værdier som fundament i en mere sund og holistisk praksis.

Hvordan kan værdier afgrænses og implementeres i det dramaturgiske arbejde? Værdisæt er ofte subjektivt funderede, og det kan derfor være problematisk at definere, hvilke værdier der betragtes som henholdsvis feminine og maskuline – da dette lægger op til en generel opfattelse af noget, der ofte opleves individuelt. I en stor spørgeundersøgelse fra Brand Asset (Gerzema og D’Antonio 2013), blev der undersøgt og kortlagt de kendetegn og egenskaber, vi knytter til det feminine og det maskuline. Spørgsmålene blev sendt til 13 lande, 64.000 mennesker deltog uafhængigt af køn, etnicitet, social klasse, og økonomisk status (ibid. s. 4). Den ene halvdel af referencegruppen blev bedt om at kategorisere diverse værdier som enten maskuline, feminine eller neutrale. De træk referencegruppen forbandt med maskuline værdier var ord såsom ambitiøs, dominerende, fokuseret, hårdtarbejdende, direkte, beslutsom, selvstændig og analytisk. Mens de feminine træk, var

forbundet med ord såsom intuitiv, støttende, kærlig, lyttende, sårbar, loyal, engageret, empatisk og tålmodig. Disse træk blev sendt videre til den anden halvdel af referencegruppen, som skulle rangere trækkene i vigtighed ifm. lederskab, succes, moralitet og lykke. De adspurgte vidste ikke, hvad der var de feminine træk, de maskuline træk og de neutrale træk. Når alle data blev sammenlignet, kunne man konkludere, at de feminine træk blev højest rangeret i vigtighed, og at de i de flestes optik var med til at skabe en mere bæredygtig klode (ibid. s. 11). Ifølge undersøgelsen var de vigtigste feminine værdier: Forbundethed, ydmyghed, ærlighed, tålmodighed, empati, troværdighed, åbenhed, fleksibilitet og balance (ibid. s. 21).

Det er jo nærmest et sammentræk, men de ovennævnte værdier er i min optik stærkt knyttet til det dramaturgiske felt og dramaturgen i praksis. Den dramaturgiske energi er ret ofte, men ikke altid italesat, feminin: Dramaturgen er stærkt forbundet til den sceniske tekst og til dramatikeren som menneske, dramaturgen er ydmyg i sin måde at kombinere teori og praksis på, dramaturgen er ærlig i sin feedback eller spejling af et tekstligt materiale eller en scenisk sekvens, dramaturgen er tålmodig når den både planlægger og eksekverer en proces, dramaturgen er empatisk, når der opstår skriveblokader, dramaturgen er troværdig, når den giver velovervejede feedback, dramaturgen er åben for nye ideer, visioner og samarbejder, dramaturgen er fleksibel i sin egen rolle og funktion og dramaturgen balancerer altid mellem scenekunstnerens visioner og publikums interesser. Det er den feminine dramaturg med et blødere udgangspunkt, som fokuserer på og balancerer mellem de feminine værdier.

Et opgør med usunde brancher

At de feminine værdier i undersøgelsen blev højest rangeret med tanke på bæredygtighed, kan løfte sløret for, at en feminin arbejdsmodel i dramaturgien kan gavne og bidrage til en mere positiv udvikling af miljøet både på og omkring vores arbejdsplads.

På trods af kun et par år i feltet har jeg haft et godt fundament for at udvikle en metode, jeg ikke bare synes er effektiv, balanceret og fagligt funderet – men også mere skånsom og styrkende for både vores branche, vores kollegaer og dramaturgens funktion. I foråret 2022 blev jeg inviteret til at holde en forelæsning på Aarhus Universitet for de studerende på Dramaturgi. I arbejdet med denne forelæsning fik jeg mulighed for at reflektere over egen praksis og begrebsliggøre den, og jeg indså, at de feminine værdier er en betydelig del af mit virke. Forelæsningen blev derfor kaldt ”Feminin dramaturgi som metode”. At sammenkoble begrebet femininitet med en eller anden faglig praksis er ikke noget nyt – og min forståelse af *det feminine* eller *femininitet*, er afledt og inspireret af, det feminine lederskab.

Det feminine lederskab forstår begrebet femininitet som et særligt fokus på relationer, hvor netop de feminine værdier indgår; “These qualities include compassion, receptivity, collaboration, sensitivity, empathy, intuition, cooperation, nourishing, inclusion, creativity, vulnerability, enhancing the self-worth of others, systems-thinking, generosity, and altruism” (Prout 2022). Det *feminine* bliver derfor et begreb, der kan bruges som værktøj af både mænd og kvinder – da det “blot” er et slags mindset i en etableret praksis. Det feminine lederskab kæmper for, at disse feminine værdier skal få mere plads i vores arbejdsliv, således at vi kan opnå sundere praksisser ved netop at være mere kærlige, sensitive og omsorgsfulde – og at disse værdier bliver anskuet som professionelle værdier, fremfor det modsatte. Groft sagt er de feminine værdier noget, vi ofte forbinder med hjemmet og ikke med arbejde. Det feminine lederskab tager et opgør med denne idé på en bred skala, da lederskabet er en praksis, der angår langt flere mennesker og fagligheder: “As we are seeing playing out on the larger stage these days, feminine leadership is quickly climbing the charts to

becoming a priority for all leaders to learn.” (ibid.). Ved at flere og flere, det dramaturgiske felt inkluderet, får øje på dette paradigmeskift, bliver feminine værdier langt mere tilgængelige for alle køn og langt mindre fremmedartede for mænd, i flere praksisser end lederskabet.

I et konkurrencepræget arbejdsliv, som der kan argumenteres for, at teaterbranchen er (da der er få jobs og langt imellem dem) med fokus på vækst og kapital, kan det være svært at finde plads til de feminine værdier i hverdagen. Det feminine lederskab, og den feminine dramaturg, er en bevidstgørelse om nytteværdien i de egenskaber, der ikke altid er blevet dyrket som hensigtsmæssige kvaliteter i arbejdssituationer eller lederstillinger; “Should we keep playing along with this fallacy? What about being gentle? What about being empathetic? What about sensitivity? What about caring? What about sweetness? What about compassion? Do these traits get the place they deserve in our business?” (Douka 2019). Svaret er nej – desværre får de feminine værdier ikke altid plads i teaterbranchen. Vi har en tendens til at tænke, at de dygtigste i vores felt er dem, der er villige til at tilsidesætte egne og andres behov for at arbejde igennem og skabe godt teater. Det kan være rigtig svært at gøre op med sådan en holdning i en branche, hvor det er de ydre præstationer, der måles, og ikke det indre velbefindende.

Skiftet til en mere feminin dramaturg

I et historisk og konventionelt perspektiv har dramaturgens rolle, nedarvet fra Lessing, været at “generate a critical discourse on the repertoire and working practices of the institution itself” (Luckhurst s. 193), og har haft en objektiv og kritisk instrumentel funktion. En tradition, der eksisterer på et strukturelt niveau som traditioner i institutioner, særligt i de ydre karakteristikker af dramaturgens arbejde i visse dramaturgiske felter. En karakteristisk flere dramaturger (Van Kerkhoven, Bleeker, Trenszenyi, Van Imschoot m.fl) forsøger at aflive, ved at skabe flere arenaer for nye dramaturgier. En karakteristisk også flere nyuddannede dramaturger står overfor at bekæmpe, når de kommer ud i arbejdslivet og skal skabe en sund praksis for sig selv.

“Although the discourse and practices have long moved beyond the notion that the dramaturg is the academic or ‘the theorist’ in the rehearsal room, it is arguable that historically, dramaturgy has often been mobilized as a kind of ‘master concept’ that can explain and rationalize the work. And it is interesting that the dramaturg’s value, as it were, has often been accredited to their position as an ‘outside eye’ who can produce an objective reading of the work and come to a conclusion about what works, why, and how” (Berhndt 2010, 192).

I en funktion som denne – bliver dramaturgen nærmest maskulin, “the protector” of a concept (...)” (Berhndt 2010, 192), hvor krydsningsfeltet mellem blødhed og objektivitet bliver for smalt. Dramaturgen som akademiker og teoretiker – er på trods af Synne Berhndts aflivning ovenfor, for mig at se en sejlivet opfattelse af vores praksis i Skandinavien på trods af reformationer i feltet efter Lessings *Hamburg Dramaturgy*, som jeg stadig ser levn af i vores branche. Dramaturger tenderer til at tænke deres egen funktion som kritisk, objektiv og akademisk – en der skal sikre et godt produkt, advokere for teaterets (eller instruktørens) vision og sørge for en jævn publikumsforståelse – en rolle, jeg nogle gange vil anse som resultatorienteret, og som kan fodre en usund og kold kommunikation i et følsomt kreativt arbejde, hvor processen skal være i fokus. Ved at bevidstgøre både mandlige og kvindelige kollegaer om, at vores feminine træk ikke bør pakkes væk, når man træder ind ad døren på arbejde, men faktisk kan forstærke og opbygge sunde relationer i vores arbejde som nye og moderne dramaturger, er det min overbevisning, at vi kan skabe dygtigere mennesker i sundere organisationer, mere bæredygtige praksisser og mere rummelige brancher i det hele taget.

En balanceret praksis

Dette skal ikke læses som et forsøg på at fjerne dramaturgens historiske identitetsmarkør som akademikeren i teateret eller den kritiske, ærlige og skarpe observatør. Det er blot et forsøg på at tilføje og italesætte nogle feminine kvaliteter i et fagfelt, hvor disse værdier ligger latent allerede. Arbejdslivet er i modning, og dette forsøg skal gøres i alle praksisser. Den vestlige verden som helhed har tenderet mod det maskuline, hvilket i praksis betyder, at vi har indrettet vores klode i tråd med de maskuline værdier og ikke de feminine (Stendevad 2016, 23). Vi har dermed sørget for hurtig industriel vækst, men ikke haft økosystemet og naturen i mente. Dette lider kloden under. Vi har sørget for effektive arbejdspladser, men har ikke taget højde for stres. Dette lider mennesket under. Vi fokuserer på gode produkter på scenen, men “negligerer de gode og sunde processer i vejen derhen. Dette lider teateret under.

Dramaturgen bliver nødt til at iklæde sig både de maskuline sider, og de feminine sider. Ligesom Kristen Stendevad fremhæver i *Fremtiden er feminin*, har vi alle sammen, som mennesker, både en feminin og en maskulin side på tværs af køn, og denne balance er ikke nødvendigvis 50/50 – det er en “komplementær relation” (Stendevad 2016, 21 og 65). Dette er også i samklang med det, Frans Baunsgaard lægger ud med i “Den dramaturgiske coach”: dramaturgen skal både have en coachende og instruerende adfærd. Baunsgaard kalder dramaturgen for en healer (Baunsgaard 2008, 42); Helt overordnet vil den coachende approach som sagt medvirke til at opbygge dramatikerens bevidsthed, ansvarsfølelse og tro på sig selv.” (ibid. s. 44). At se dramaturgen som en healer; en der blidt og med de bedste intentioner, vil forsøge at skabe en relation til dramatikerens – er en måde at italesætte dramaturgens funktion, som noget, der involverer de bløde og feminine værdier. Dog er den feminine tilgang mere et middel til at opnå en sundere og mere bæredygtig branche, end det er en metodisk vej til et godt produkt. Det vil i praksis sige, at den feminine tilgang ikke ændrer på, hvordan dramaturgen i det hele taget fungerer, men snarere at dramaturgens funktion får et mere bæredygtigt præg. Man kan dermed både være en coachende dramaturg, en instruerende dramaturg og en feminin dramaturg på samme tid. Det handler blot om, at vi skal begynde at bruge de feminine værdier som frugtbare værktøjer i vores praksis.

Vi skal begynde at sammensætte. Derfor skal netop den feminine dramaturg også have en maskulin side. Yin og Yang. Dette er ikke Disney – det er ikke det gode, der kæmper mod det onde. Der er ikke noget rigtigt og forkert. Det er ikke femininitet versus maskulinitet, eller instruktion versus blødhed. Det handler om balance. I min optik kan dramaturgen fokusere mere på relationer, sårbarhed, tryghed og blødhed, *uden* at blive en mindre præcis og kritisk dramaturg. Ved netop at bruge *begge* sider i vores arbejde får vi langt flere redskaber at arbejde med, der gør os til langt dygtigere og vigtigere dramaturger.

En feminin dramaturg på arbejde

I mit arbejde med dramatiker Lin Melkane har jeg fulgt hendes proces i den kunstneriske undersøgelse af konceptet *introvert teater*. Dette var i grove træk et dogme-baseret arbejde, hvorpå Lins dramatik skulle udfolde sig som introvert; hvilket betød processen var introvert, stykkets form var introvert, og værket indhold var introvert. At lægge så meget vægt på blødhed og individualitet i processen skabte grobund for at eksperimentere og lege med de feminine værdier i et introvert teater. I samarbejde med instruktør Sullivan Nordrum instruerede og faciliterede vi processen med det introverte teater som noget skrøbeligt. Ved at sidde i ring, gerne i en komfortabel stilling med lidt the og kiks ved hånden, startede vi i det små med at dechiffrere teksten sammen – uden “roller” og uden “filter” – bare som mennesker og individer, der oplever noget personligt i mødet med en

tekst. Dette var ikke kun et grundigt tekstarbejde, men medvirkede også til at styrke vores relation på holdet. Der var plads til alt fra små personlige anekdoter, tissepauser, jokes, småsnak og nørdede samtaler. Det vigtigste i dette arbejde, i min optik, var, at det introverte emne berørte, hvordan vi behandler hinanden. Det er ikke så tit, at teaterrummet lægger op til, at man ikke helt “føler den”, “er overvældet”, eller “gerne bare vil sidde lidt selv”. Mange gange skal vi præstere, i det selvsamme rum, hvor vi skal undersøge. Dette gør det svært i mange kreative processer at lytte til hinanden og give rum til individuelle behov. Det kan besværliggøre dramaturgens funktion, da der tit ikke er plads til dramaturgen i kaotiske processer. Ved at skabe et rum, hvor det var muligt at trække sig og gå en tur eller lige sige, at man har en dårlig dag og måske har lidt ekstra brug for opmuntrende ord, kan dramaturgen indtage en feminin rolle hvor man kan støtte både fagligt og personligt.

Jeg har også indgået i et langt samarbejde med dramatiker Amalie Olesen i forbindelse med en lydvandring ved Vadehavet. I dette arbejde var de feminine anskuelser også med, men de var cementeret i en feminin sparringsmodel snarere end i skabelsen af en blødere proces. Sparringen bar præg af personlig kontakt og kærlige rammer, som blev forstærkede ved hjælp af længerevarende retreats og et større fokus på samskabelse af værket gennem en lang research-periode. Mit dramaturgiske forsøg i dette arbejde var at lægge mere vægt på lydhørhed og sensitivitet end på en skepsis i en observerende rolle. Den dramaturgiske sparring kan nemt blive en opskriftsbog eller en checkliste, hvor man på grund af sin faglighed kan arbejde kontraintuitivt, fordi man føler sig forpligtet til at pege på fejl og mangler i en for tidlig fase. Ved at stille mig langt mere spørgende, lyttende og sensitivt til, hvad Amalie synes var svært, lystbetonet, spændende og interessant i det dramatiske arbejde, fik jeg langt mere forståelse for hende som individ og dramatiker, og min sparring blev langt mere kvalitativ og frugtbar. Dette vil kunne ske i et hvilket som helst dramaturgisk arbejde, altså at der opbygges en relation og et kendskab til dramatikeren man arbejder med og gives god sparring bagefter. Fokus på de feminine værdier skaber, i min erfaring, trygkere rammer, større tillid og mere indflydelse, fordi man passer på og lytter til det *menneske* man arbejder med, adskilt fra dramaturgiske noter, man måtte have. Indgår dramaturgen i processen som lydhør, tålmodig og intuitiv, kan der nemlig hurtigt skabes en god relation og arbejdsmodel, hvor teksten udvikles på dramatikeren præmisser – ikke på dramatikens og dramaturgiens – og dramaturgen skaber en god proces, snarere end at have et godt produkt i mente. Dramaturgens rolle kan i denne forstand dermed ses i en dualitet med dramatikeren virke og praksis.

Den feminine dramaturgs udfordring

Van Imschoot argumenterer for, at vi ikke kan blive ved med opfinde nye dramaturgier, ved “adding more descriptions of dramaturgy, competing in insightfulness and creative phrasing” (Van Imschoot 2003, s. 58). og hun påpeger, at fagfeltet snarere behøver en forståelse for de underliggende årsager til et paradigmeskift i dramaturgien, som netop forårsager disse nye beskrivelser af dramaturgens rolle. Generelt i samfundet er der en langsomt stigende opmærksomhed på bæredygtighed i vores arbejdskultur, hvor der er mere fokus på lavere arbejdspress, bedre trivsel, inklusion og diversitet, samt omsorg og kærlige relationer, som kan lede til en mere feminin måde at tilgå vores arbejdsstruktur i det hele taget. Den feminine dramaturg er ikke en genopfindelse af dramaturgens funktion, men blot et indre fokus på, at blødere rammer kan give mere plads til sunde samarbejder. Ligesom Applebaum beskriver det i forhold til brugen af bindestreger i dramaturgens forskellige specialiteter (f.eks. danse-dramaturg, tekst-dramaturg osv.);

They (hyphenates) free us from the anxiety of trying to universalize the role of the dramaturg. Acknowledging that we draw on our own specificities, they encourage the dramaturg to enter a process ready to engage and perform with her fellow practitioners (Applebaum 2016, s. 200).

På den måde kan feminitet i en dramaturgisk praksis være en specialitet. De gode samarbejder og de sunde arbejdsforhold, opstår, når man tager vare på hinanden og ser hinanden, også i arbejds-sammenhænge og også som dramaturger.

Dramaturgen skal ikke kun tilgå teatret med en kritisk, akademisk og til tider kompromisløs funktion, der skal reparere værket eller fungere som "tool-box" (Behrndt 2010, s. 194), da dette fodrer den historiske og konventionelle opfattelse i branchen af, at dramaturgen bærer en overvejende instrumentel funktion:

In this instance, a dramaturg is *imposed* on the artist as a form of rational and responsible quality-control mechanism, which makes for a highly peculiar working situation that casts the dramaturg in the role of a censor, and agent with vested powers who is in service of a particular cultural, political, artistic and aesthetic agenda and who can pass judgement (Behrndt 2010, s. 194).

Ved *også* at tænke dramaturgen som feminin – transparent, ærlig, engagerende, lyttende og til tider sårbar – tror jeg, at vi dramaturger også får en medskabende funktion, hvor vi får meget mere indflydelse på værket og rigere muligheder for at blive hyret igen. Dette har dog også en bagside: "at blive hyret igen" kræver, at der findes midler nok til i det hele taget til at ansætte og engagere en dramaturg. Den feminine dramaturg er nødt til at blive inddraget tidligere i processen, at være mere med i den kunstneriske skabelse og bruge mere tid i sparring med scenekunstnere. Dette betyder flere timer og mere løn i en sund og retfærdig branchekultur. I dagens billede er teateret så relativt tørlagt, at det vil være urealistisk at se flere dramaturger i kulturelle institutioner. Jeg vil dog argumentere for at se de feminine værdier som et middel til målet, og ikke målet i sig selv – for at udvide Van Imschoots påpegning skal det feminine ikke forstås som en ny dramaturgi, men nærmere som en bevidstgørelse af underliggende strukturer i samfundet og branchen. Ved implementeringen af de feminine værdier i dramaturgens arbejde, dannes der grobund for en praksis som for mig at se skaber gode resultater og sunde processer, hvori der ikke længere er råd til at spare dramaturgen væk. Dramaturgen får således en vigtigere funktion; vi bliver bæredygtige. Min antagelse er, at de feminine værdier vil blive mere udbredte og højere værdsat i samfundet i det hele taget, hvilket vil lede til, at den feminine dramaturg vil være en værdifuld ressource i fremtidens teater:

We live in a world that's increasingly social, interdependent, and transparent. And in this world, feminine values are ascendant. Powered by cooperation, communication, nurturing, and inclusiveness, among others, institutions, businesses, and individuals are breaking from old masculine structures and mind-sets to become more flexible, collaborative, and caring. Our data show that this change is deemed necessary, and is welcomed, by strong majorities in every country we surveyed. (Gerzema og D'Antonio 2013 s. 255).

Den feminine dramaturg står netop ikke alene i forsøget på at skabe bedre og sundere organisationer – flere og flere fagligheder hægter sig på. Skal teaterbranchen og dramaturgens praksis kunne følge med, bliver vi også nødt til, som individer, at reevaluere den måde, vi møder og arbejder med mennesker omkring os på. Vi bliver nødt til at tænke bæredygtighed ind i vores praksis på en holistisk måde, sådan at vi kan skabe endnu bedre og stærkere rammer for teaterets fremtid, med sunde og glade dramaturger, der får plads til deres faglighed i blødere rammer i samarbejde med andre.

Kaia Fransiska Frostmann Lundenes er cand.mag. i Dramaturgi fra Aarhus Universitet. Hun har en baggrund i litteraturstudier fra Universitetet i Oslo og er oprindeligt fra Norge. I øjeblikket arbejder hun som dramaturg for udviklingsplatformen for ny dramatik, Katapult Akademiet og som tekstdramaturg for Teater Katapult. Hun har også en praksis som freelancer i det frie felt som både dramaturg og scenekunstner.

Litteratur

- Appelbaum, Jessica Kaplow. 2016. Finding our hyphenates: A new era for dramaturgs. In: Magda Romanska (red.) *The Routledge Companion to Dramaturgy*. London og New York: Routledge.
- Baunsgaard, Frans. 2008. Den dramaturgiske coach. *Peripeti*, Nr. 10, 2008, s. 42.
- Behrndt, Synne K. 2010. Dance, Dramaturgy and Dramaturgical thinking. *Contemporary Theatre Review*, Nr. 20, 2010, s. 185–196.
- Douka, Jill. 2019. *Embracing feminine traits in leadership*. Forbes. Online: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2019/06/11/embracing-feminine-traits-in-leadership/?sh=119157c16540> (hentet 9. juni 2022).
- Gerzema, John og D'Antonio, Michael, 2013. *The athena doctrine: How women (and the who think like them) will rule the future*. San Francisco. John Wiley og Sons Inc.
- van Imschoot, Myriam. 2003. Anxious Dramaturgy. *Women & Performance. A Journal of Feminist Theory*, 13:2, s. 57-68.
- Luckhurst, Mary. 2006. Revolutionising theatre: Brecht's reinvention of the dramaturg. In: *The Cambridge Companion to Brecht*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Prout, Abigail. 2022. *Feminine Leadership: What It Is, What It Isn't and Why It Matters*. Co-active. Online: <https://coactive.com/blog/feminine-leadership-what-it-is-what-it-isnt-and-why-it-matters/> (hentet 9. juni 2022).
- Stendevad, Kirsten, 2016. *Fremtiden er feminin*. København: Gyldendal Business.