

RESTAGE

Idekatalog



Idekatalog for øget repræsentationen af
minoritetsetniske unge danskere på spillesteder og
festivaler

Juni
2022

Indholdsfortegnelse

Introduktion

- **Ansvar** som koncert- og kulturarrangør
- **Om idékataloget**
- **Hvordan skal man bruge idékataloget?**

Kapitel 1

Tre typiske barrierer hos festivaler og spillesteder

Kapitel 2

Eksempler på handlinger

Kapitel 3

Mål om det virker
- opret indikatorer

Kapitel 4

Kommunikér

Kapitel 5

Engager interessenter
- dem det handler om

Kapitel 6

Metode & begreber

Ansvar et som koncert- og kulturarrangør

Som spillested og festival er I hjørnesteinen af dansk kulturliv. Koncerter på tværs af landet danner rammen for mange kulturelle og sociale fællesskaber. I har derfor et særligt ansvar for at skabe lige adgang for alle til koncert- og kulturlivet. Udover at være et ansvar, kan øget repræsentation også give jeres gæster en bedre oplevelse, samt jeres virksomhed bredere tiltrækning.

Om idékataloget

Dette katalog er udviklet af Dansk Live og Mino Danmark, der i partnerskab har startet Restage. Formålet er at øge repræsentation af minoritetsetniske unge på spillesteder og festivaler – både blandt frivillige, gæster, og ansatte.

Restage-idékataloget er udviklet for at dele gode ideer til at øge eller forbedre repræsentationen af særligt minoritetsetniske unge. Det indeholder konkrete ideer til handlinger som Restage har samlet fra forskellige spillesteder i Danmark gennem rejsehold og fokusgrupper. Læs mere her [Restage her \(link\)](#).

Kataloget er ikke udtømmende, og der findes mange andre gode idéer som vi ikke har fået med her. Formålet med kataloget er derfor at dele nuværende erfaringer og idéer fra udvalgte spillesteder med målet om at inspirere flere på tværs af musik- og kulturbranchen til at minimere diskrimination og dermed øge den minoritetsetniske repræsentation.

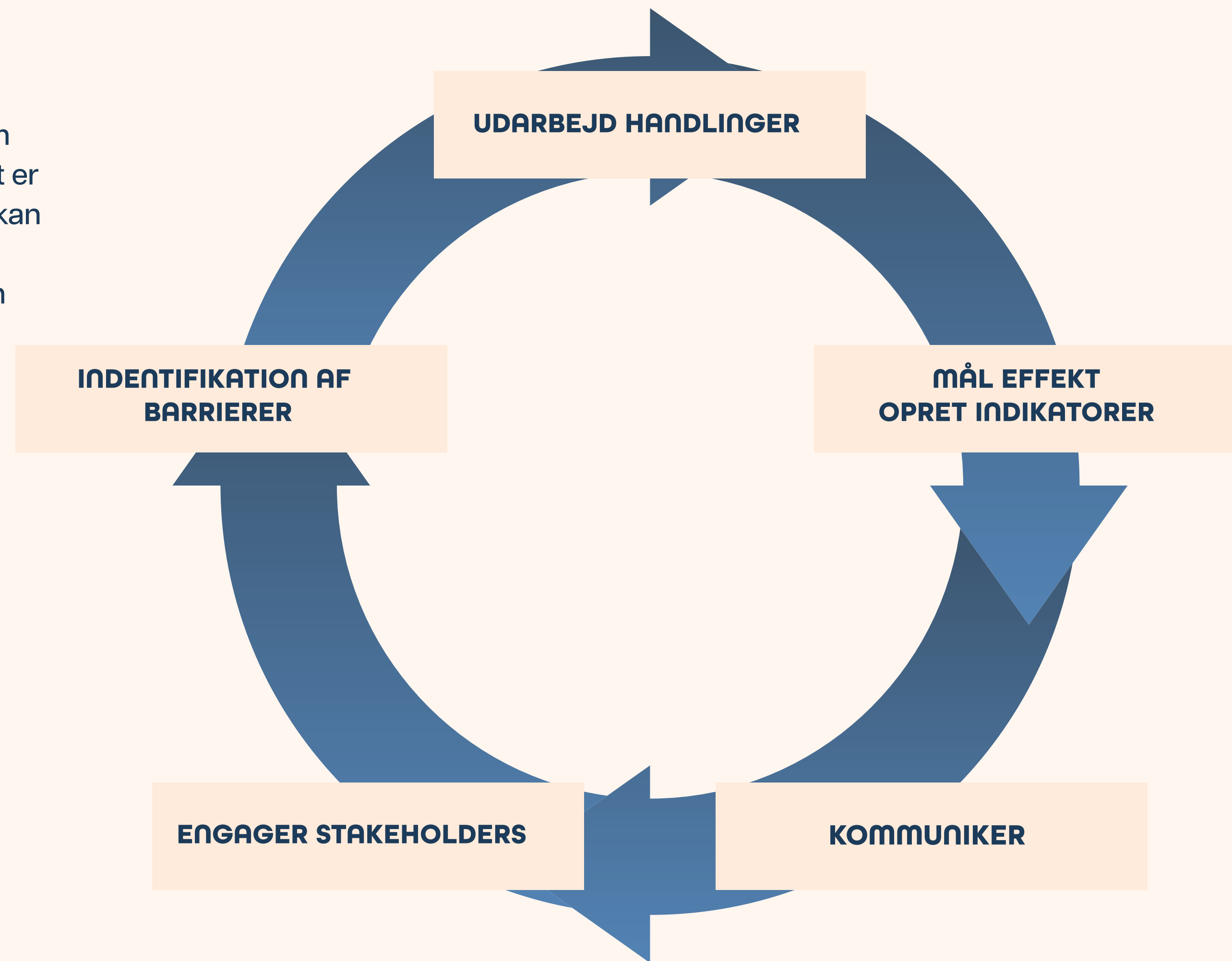
Hvordan skal man bruge idékataloget?

Idékataloget er struktureret omkring den form for indvirkningsanalyse som Restage anvender til at rådgive spillesteder og festivaler. Den er opdelt i fem faser og kan med fordel anvendes som basis for arbejdet med repræsentation. Analysen igangsætter en proces, der løbende giver mulighed for at identificere barrierer og derigennem skabe forbedringer. De fem faser er:

1. Identificeringen af en række typiske barrierer
2. Udviklingen af handlinger til at forebygge eller afbøde diskriminerende barrierer
3. Mål om det virker - Opret indikatorer
4. Kommunikér om håndtering af handlingerne
5. Engager interessenter - Dem, det handler om

Indvirkningsanalysen¹

Idékataloget er opdelt i fem kapitler. Et for hvert punkt i indvirkningsanalysen. Denne opdeling kan gøre det lettere for jer som organisation at komme i gang med arbejdet. Hoveddelen af kataloget er idéer til handlinger for at forebygge eller afbøde diskrimination. Man kan sagtens blive inspireret af disse uden nødvendigvis at igangsætte en indvirkningsanalyse. I bunden af kataloget kan du læse yderligere om vores metode og finde en kort begrebsforklaring.



1 – Processen er taget fra FN's beskrivelse af nødvendig omhu – kernen i en proces for samfundsansvar fra FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv (2011). Vi starter hos FN, for at være sikre på vi har det mest autoritative grundlag for jeres indsats på et område der hører til jeres samfundsansvar – nemlig retten til ikke-diskrimination og retten til at deltage i det kulturelle liv. Disse to rettigheder er væsentlige fokuspunkter for jeres branche, og det er kernen i det strategiske mål for Restage. Vi anbefaler, at I bruger samme proces til at kigge på andre menneskerettigheder og vurdere, hvor I kan have risici for at indvirke negativt. Det er også kendt som en proces for nødvendig omhu på den sociale bundlinje (menneskerettighederne).

Kapitel 1

Kom godt igang

Kapitel 1 – Kom godt igang

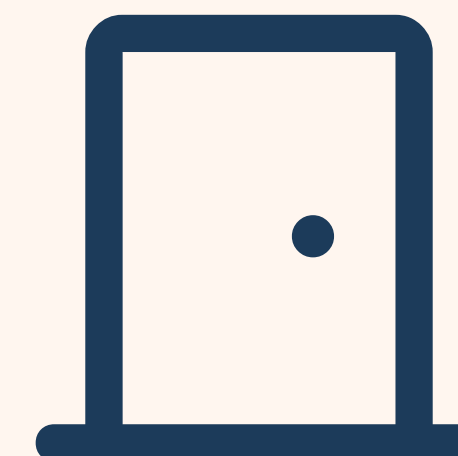
Tre typiske barrierer hos festivaler og spillesteder

Der kan være mange grunde til underrepræsentation af minoritetsetniske unge på danske spillesteder og festivaler. Grundlæggende handler det om ikke at afholde nogen fra at deltage.

Restage har identificeret en række branchetypiske risici, som kan være barrierer for bedre repræsentation på festivaler og spillesteder. Disse eksempler kan hjælpe og inspirere jer til at skabe udvikling i jeres egen organisation. De fremhævede barrierer er typiske, men ikke udtømmende, og ethvert spillested eller festival bør derfor overveje hvilke barrierer der findes hos dem, som kan hindre adgang både for gæster, ansatte og frivillige.

De forslag og idéer til handlinger, som kataloget indeholder, er særligt rettet mod at forebygge eller afbøde de fremhævede branchetypiske barrierer.

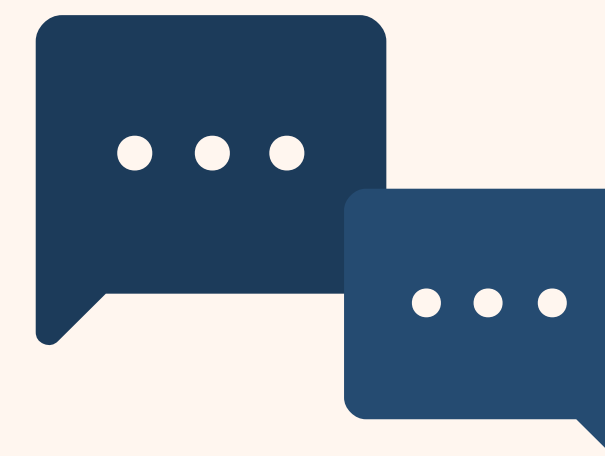
Fysiske rammer



Diskriminerende adfærd



Kommunikation



Kapitel 1 – Kom godt igang

Træning og ansvar

Etabler arbejdsgruppe og ansvarspersoner for udvikling

- Det er vigtigt at fordele ansvaret for indsatsen hos de rigtige personer på tværs af organisationen. Det kan være personer med ansvar for publikum, frivilligkoordinatorer eller kommunikationsansvarlige. Derudover bør I som festival eller spillested vælge en tovholder for udviklingen og skabe medejerskab fra øverste ledelseslag med henblik på at forankre arbejdet hele vejen gennem organisationen.

Book et RESTAGE Rejsehold

- Restage tilbyder at komme ud til jer og gennem oplæg og workshops udvikle en indvirkningsanalyse, der kan give jer konkret input til hvor og hvordan I starter. Under besøget får I viden om repræsentation og diskrimination. Det sker gennem både faglige oplæg samt fra Restage ungepanel, der beretter om forbehold og erfaringer med at gå til koncerter som minoritetsetnisk ung. Samlet giver det jer konkrete værktøjer og initiativer til at forbedre jeres arbejde med repræsentation.

Book et RESTAGE Rejsehold

- For at engagere dem, det handler om, er det en god ide at oprette et panel eller en fokusgruppe bestående af personer med indsigt og erfaringer som minoriserede personer. Det kan hjælpe med løbende at identificere barrierer, få relevant feedback på jeres initiativer, og skabe grundlaget for gode ideer og ny viden til jeres organisation. En fokusgruppe skal være honorarlønnet og/eller på anden vis passende kompenseres for deres arbejde. I kan få hjælp til at oprette fokusgrupper [her](#)

Kapitel 2

Eksempler på handlinger

Kapitel 2 – Eksempler på handlinger

Lyt og lær

Erfaringsudveksling

- I kan opsøge og deltage i konferencer eller årlige netværksmøder, der berører emnet, enten for branchen eller bredere. Restage tilbyder bl.a. halvårlige netværksmøder, hvor spillesteder og festivaler samles og deler erfaringer med hinanden. Til møderne deles viden om gode initiativer, samt hvor spillesteder og festivaler har behov for yderligere hjælp. Derudover er der fokus på at idéudvikle, rådgivning og facilitering.

Tag kontakt til lokale aktører

- Ofte findes der i jeres lokalområde foreninger og organisationer med indsigt i minoritetsetniske barrierer. Det kan være en fordel at tage kontakt, skabe netværk og opsøge ny viden gennem kaffemøder eller lignende.

Opret et rådgivningspanel

- Undersøg mulighederne for at få mennesker med viden om emnet i jeres bestyrelse eller overvej at oprette et rådgivende udvalg med erfarne aktører indenfor diskrimination og repræsentation.

Kommunikation og markedsføring

Gennemgå billeder og indhold på hjemmeside og sociale medier.

- Jeres hjemmeside er vinduet udadtil. Gæster og nysgerrige sjæle vil ofte få en fornemmelse af, hvilken type spillested I er ud fra jeres hjemmeside. Sørg for at jeres billedmateriale også repræsenterer minoriteter, og undgå stereotype fremlæggninger af minoriteter, f.eks. på måden I omtaler minoritetsetniske og internationale artister.

Kapitel 2 – Eksempler på handlinger

Booking

- Vær opmærksom på fordomme eller misrepræsentation af minoriteter igennem jeres bookinger. Undgå stereotyper i jeres kommunikation af bookinger, og når I definerer målgrupper for jeres koncerter.

Rekruttering og netværk

Opret videoansøgning for frivillige

- Nogle minoriteter kan opleve det som en barriere, hvis I kun modtager frivilligansøgninger på skrift. Overvej derfor andre måder for folk at opsøge jer på. Det kunne være gennem walk-in samtaler, videoansøgninger eller andet, der kan appellere bredere.

Rollemodeller og ambassadører.

- Overvej at bruge rollemodeller og ambassadører for jeres spillested eller festival. De kan hjælpe jer med at sprede ordet og give indsigt i nye målgrupper. Rollemodellerne kan potentielt findes med hjælp fra jeres fokusgrupper eller gennem jeres ansatte og frivillige. I kan også selv opsøge rollemodeller gennem "open calls" i jeres netværk. Det er dog vigtigt at undgå minoritetsbeskatning. Denne beskatning kan opstå, når I påfører minoriteter blandt jeres eksisterende ansatte eller frivillige at lave ekstra ulønnet arbejde. I kan bl.a. undgå dette ved ikke at presse eller opfordre enkelte personer til at blive rollemodeller eller ved at kompensere personerne for den ekstra arbejdsbyrde.

Kapitel 2 – Eksempler på handlinger

En tryggere koncertoplevelse

Feedback og klagemekanismer

Effektive klage- og feedbackmekanismer gør det nemmere for jer at opfange og reagere på diskrimination. Klagemekanismer bør bruges til at give genoprejsning, hvis nogen har haft en dårlig oplevelse på jeres spillested eller festival. Derfor skal de ikke være anonyme. Hvilken type genoprejsning der er bedst, skal I vurdere med den person, der har haft en dårlig oplevelse, men det kan eksempelvis være en undskyldning og/eller en billet til en anden koncert. Det kan også være lovning om ændret adfærd fremadrettet. Det kræver dog at I anvender feedbacken til at lave konkrete ændringer på jeres spillested eller festival.

Første skridt for en effektiv klagemekanisme er at den er nem at finde. Undersøg hvorvidt I melder klart ud, hvor man kan henvende sig, hvis man oplever diskriminerende adfærd - både før, under og efter koncerten. Klagemekanismer kan gøres tilgængelige ved fysisk tilstedeværelse under koncerterne gennem anvendelsen af specifikke tryghedsværter. Det kan også ske gennem online feedback systemer eller i e-mails til jeres gæster, hvorunder I beskriver mulighederne for at give feedback.

For at jeres klagemekanismer er effektive, skal de udover at være tilgængelige også være både tillidsvækkende, gennemsigtige og rettighedskompatible. I kan skabe tillid ved at fortælle hvordan og af hvem klager håndteres.

Gennemsigtighed opstår ved at informere om hvornår man kan forvente svar. En klage vedrørende diskrimination eller grænseoverskridende adfærd bør besvares inden for få dage. Rettighedskompatibel omhandler hvorvidt I tager klager om diskrimination alvorligt. Beskytter I personlige informationer ved at behandle henvendelser fortroligt, og føler folk sig generelt taget seriøst, når de henvender sig?

Det kan være en rigtig god idé hvis jeres klagemekanismer også indebærer at tage imod gode idéer til fremtidige forbedringer. Prøv så godt som muligt at lære fra jeres klagemekanismer – vurder løbende om de er effektive nok, og sørg for at lære fra de sager I modtager, så I bedre kan undgå at de gentager sig.

Kapitel 2 – Eksempler på handlinger

Position og forventninger

- Opret retningslinjer for de adfærdsmæssige rammer herunder hvad I forventer af publikum. Det gør det tryggere at deltage som minoritet og lettere at håndtere diskriminerende adfærd både for jeres ansatte og gæster, når det opstår. Det er en god ide at gøre det klart for publikum, hvornår deres adfærd kan medføre udsmidning, men også hvornår man kan få en advarsel, eller hvordan man kan få hjælp, hvis man ser eller oplever diskrimination på spillestedet.

Opret tryghedsværter

- Flere spillesteder opretter tryghedsværter eller frivillige med specifikt socialt ansvar. Det gør det lettere for gæster og evt. frivillige at få hjælp til at håndtere diskriminerende adfærd og tage hånd om dårlige oplevelser. Sådanne roller skal være særligt klædt på til både at forstå diskrimination og til at håndtere konflikter. Det er derfor vigtigt at I løbende evaluerer, opkvalificerer og forventningsafstemmer med jeres tryghedsværter.

Søg åben dialog med publikum

- Gør det til en rutine at spørge ind til publikums oplevelser. Det kan f.eks. gøres ved at oprette cirkuleringsrutiner. Når I samler glas og tomme øldåser ind, kan det give mulighed for også at spørge ind til, hvorvidt gæsten har en god aften mm.

Repræsentation blandt front- og servicepersonale

- Tryghedsoplevelsen stiger ofte blandt minoritetsgæster, hvis de blandt vagter, i baren og garderoben mm. kan spejle sig i personalet.

Kapitel 2 – Eksempler på handlinger

Vagter og politi

Vagter

Det er nogle gange en anden oplevelse for etniske minoriteter end for majoriteten at møde vagtpersonale til koncerter. Etniske minoriteter kan f.eks. have dårlige erfaringer med fra nattelivet, hvor de har oplevet at blive afvist uden grund. Vær derfor særligt opmærksom på at jeres vagter forstår diskrimination og undgår bias. Det er vigtigt at jeres vagter er proaktive i at formidle til jeres gæster, at de er til stede for at øge trygheden for alle - også minoriteter. Vagter kan have den modsatte effekt end hensigten og skabe mere utryghed eller konflikt, hvis jeres gæster føler sig mistænkeliggjort eller holdt øje med.

Politi

En gang imellem kan det være nødvendigt at tilkalde politi under eller efter en koncert. Vær dog opmærksom på at politiet ikke nødvendigvis har en præventiv funktion i at skabe en god koncertoplevelse for minoritetsetniske gæster. Tværtimod kan minoritetsetniske gæster blive utrygge og opleve at de bliver mistænkeliggjort, hvis der er unødigt politi til stede. Tænk jer derfor altid om ift. hvordan og hvornår I bruger politiet. Hvis I bruger politi unødigt, eller som et præventivt værn, øger I risikoen for at jeres minoritetsetniske gæster ikke vil komme tilbage, da det kan forstås som om I mistænker dem for at være en trussel.

Kapitel 2 – Eksempler på handlinger

Opkvalificer front- og servicepersonale

- Undersøg muligheder for at snakke med personale omkring håndtering af diskriminerende adfærd. Det kan eksempelvis være som en del af jeres morgenmøder eller briefinger før en koncert. Ved dine frivillige hvad diskrimination er, og hvordan de håndterer henvendelser om diskrimination?

Inkluder information om anti-diskrimination i jeres nuværende personalemateriale

- Hvis I har en håndbog for frivillige eller en medarbejderhåndbog, kan det være et godt sted at implementere viden om, hvad diskrimination er, og hvordan I forventer man håndterer diskriminerende situationer.

Restage opkvalificering

- Restage tilbyder rådgivning til front- og servicepersonale i anti-diskrimination og håndtering af grænseoverskridende adfærd. Læs mere på restage.dk.

Repræsentation blandt front- og servicepersonale

- Tryghedsoplevelsen stiger ofte blandt minoritetsgæster, hvis de blandt vagter, i baren og garderoben mm. kan spejle sig i personalet.

Kapitel 3

Mål om det virker - opret indikatorer

Kapitel 3 – Mål om det virker - opret indikatorer

Sæt mål

- Opsæt indikatorer for at måle effekten af jeres handlinger og sæt succeskriterier for hvornår I er i mål. Hvad definerer målet? Først derefter kan I evaluere hvordan jeres indsats går.

Feedback-mekanisme

- Det er en god ide at måle og evaluere brugen af jeres feedback mekanismer. Får I meget få henvendelser, kan det f.eks. indikere, at mekanismerne ikke er effektive nok. Når I at svare på henvendelserne, og er folk generelt tilfredse, når de har fået svar fra jer?

Evalueringsmøder

- Det kan være en god idé at oprette selvevaluering i ledergruppe og frivilliggruppe.

Opsæt rammer for evaluering

- Overvej at anvende de-briefings med personalet dagen derpå til at vende dette emne. Var der nogle konflikter, der var svære at løse, eller er der nogle gode erfaringer at dele?
- Opret faste evalueringsmøder hvor I snakker om de inputs I har fået gennem feedback.

Kapitel 4

Kommunikær

Kapitel 4 – Kommuniker

Kommunikér om jeres initiativer og resultater

Kommunikér både eksternt og internt om jeres indsats. Det hjælper jeres ansatte og frivillige med at følge og støtte jer, og det hjælper jeres gæster med at lære om, hvad I gør, for at de kan få en god oplevelse. Fortæl f.eks. om nye initiativer I har sat i gang, eller del når I har nået et af jeres mål. I kan eksempelvis kommunikere igennem:

- Hjemmeside
- Nyhedsbreve
- Personalemøder
- Offentlige opslag
- Billetter

Kapitel 5

Engager interessenter – dem, det handler om

Kapitel 5 – Engager interessenter – dem, det handler om

Hvordan man kan engagere interessenter

Mens I udvikler jeres initiativer er det vigtigt at kvalificere løsninger og tanker med relevante interessenter. Interessenter er typisk de personer, som jeres initiativer er relevante for. Nogle af de handlinger vi foreslår i det her katalog, er handlinger til at komme i gang med at engagere interessenter. Det er særligt vigtigt for at sikre kvaliteten af jeres arbejde fremadrettet: Kan de, det drejer sig om, se værdi i arbejdet, eller har de andre gode ideer til, hvordan I bedst kan gøre jeres spillested tilgængeligt for dem? I kan f.eks. engagere interessenter gennem:

- Fokusgrupper
- Ekspertpaneler
- Advisory Boards
- Ungepanel
- Spørgeskemaer til gæster

Kapitel 6

Metode og begreber

Kapitel 6 – Metode og begreber

Metode

Dette katalog er udviklet efter Restage's kortlægning af barrierer for øget repræsentation i branchen. Restage har besøgt spillesteder på tværs af landet, der har delt erfaringer og kommet på gode ideer til at starte arbejdet med at øge repræsentationen af minoritetsetniske unge.

Restage søger at arbejde **intersektionelt**. Intersektionalitet betegner hvordan vi alle er positioneret gennem flere forskellige identitetskategorier. Under hver identitetskategori er der knyttet flere diskriminationsgrunde. F.eks. kan en sort kvinde opleve en anden slags diskrimination end en sort mand, og en brun person i kørestol vil opleve en anden slags diskrimination end en brun person der ikke bruger kørestol.

Restage er udviklet med fokus på diskriminationsgrundene **hudfarve, etnicitet, national oprindelse og alder**. Men vi anerkender, at folk kan være positioneret forskelligt som unge etniske minoriteter - også ift. handicap, køn, seksualitet, sprog, social status mm. Dette dokument har hovedsageligt handlinger til at forbedre adgangen for personer med minoritetsetnisk baggrund, men nogle af handlingerne bidrager også til andre minoriteters adgang. Derudover er det en god ide at spillestederne tænker på flere diskriminationsgrunde i løbet af deres arbejde med at øge repræsentation.

Kapitel 6 – Metode og begreber

Begreber

Repræsentation

De fleste af har hørt om begrebet repræsentation. Repræsentation fortæller noget om hvor mange eller hvordan nogle bestemte grupper i samfundet optræder. Repræsentation er også kendt som en indikator på diskrimination.

Underrepræsentation

Begrebet fortæller om hvor få, eller ingen mennesker, fra en bestemt gruppe der er til stede, sammenlignet med samfundets sammensætning. Det kan være underrepræsentationen af minoritetsetniske danskere blandt publikum. Underrepræsentation indikerer, at en gruppe, bliver mødt med flere barrierer end andre i samfundet.

Misrepræsentation

omhandler misvisende fremstillinger af en minoritetsgruppe eksempelvis gennem stereotyper. Det kan være at minoritetsetniske ofte føler sig misrepræsenteret i billedmateriale på hjemmesider. Misrepræsentation kan indikere, at afsender af hjemmesiden ikke er velinformeret omkring diskrimination, hvilket ofte udgør en barriere i sig selv for minoriteter.

Diskrimination

Diskrimination er en reduktion af en persons mulighed for at nyde goder eller deltage i samfundet på lige vilkår med andre. Diskriminationgrundene knytter sig til de identitetskategorier, der historisk har været holdt fra magt og/eller ressourcer i samfundet. Et eksempel er køn som diskriminationsgrund. Herunder har transpersoner og cis kvinder historisk haft dårligere adgang til arbejdsmarkedet, magtfulde positioner i samfundet og økonomisk selvstændighed. Derfor bør man som spillested og festival vurdere hvordan man kan undgå at fastholde diskriminerende barrierer, der holder f.eks. cis kvinder og transpersoner fra at have lige adgang til spillesteder.

RESTAGE er et partnerskab mellem Dansk Live og Mino Danmark, finansieret af Tuborgfondet

RESTAGE