

Uenighetsfellesskap: Spørsmål, betraktninger og lærdom

Av Selma Benmalek

10. desember 2021 ble fagseminaret «Uenighetsfellesskapet» gjennomført på Oslo Museum sin besøksarena Interkulturelt Museum. Prosjektdeltagerne fra museene delte og diskuterte utfordringer og muligheter med å jobbe med ideen om museene som uenighetsfellesskap.

Kulturarbeider og frilansjournalist Selma Benmalek var blant publikum på Mangfoldsnettverkets fagseminar. Her deler hun sine spørsmål og betraktninger rundt erfaringene som ble delt, og hva andre i kulturfeltet kan lære fra dette prosjektet:

Jeg har vært en flittig museumsbruker helt siden jeg satt i barnevognen og ble trillet rundt av foreldrene mine på ulike museer i inn- og utland. Som krysskulturell setter jeg særlig pris på at museene satser på å nå det brede lag av befolkningen, men kan man egentlig nå ut til alle?

“Uenighetsfellesskapet” er et ord jeg hadde lite kjennskap til før Oslo Museum inviterte meg til fagseminaret “Uenighetsfellesskap i museene” 10. desember 2021. Tanken på å leve i harmonisk uenighet er både spennende og litt fremmed. Man er som regel innstilt på i et demokratisk og velfungerende samfunn må man prioritere det man er enig om og la uenighetene ligge. Seminarets bidragsytere som kom fra museer og kulturinstitusjoner rundt om i Norge utfordret nettopp denne tanken i sine innlegg.

Museene som arena for å slippe forskjellige stemmer til

Det var interessant å lære mer av Lars Laird Iversen om uenighetsfellesskapet som tankesett. Iversens bok med samme tittel fra 2014 har vært en felles teoretiskreferanse for prosjektdeltagerne. Forfatteren mener at selve grunntanken er at verden er mangfoldig. Dette må vi klare å møte ved ikke å stikke uenighetene under stol, men å finne felles prosjekter som vi er uenige om. Iversen er også opptatt av at hatprat, trusler og det å holde minoriteter nede, ikke representerer uenighetsfellesskapet. Han understreker at det må være en del av uenighetsfellesskapet å finne samhandlingsformer og trygge rom for de som ellers er truet og der menneskeverd eller fysisk sikkerhet faktisk står på spill.

Under samtalen med religionssosiolog Lars Laird Iversen fortalte førstekonservator ved Interkulturelt museum Anders Bettum at museet har prøvd å rasjonalisere begrepet “uenighetsfellesskap” i ulike sammenhenger og i møte med publikum. Det er en forventning om at museet skal være en arena hvor mange stemmer skal få komme til orde samtidig som det er en aktør i de samme debattene museet skal legge til rette for. Bettum stiller spørsmål om dette skaper en vanskelig dobbeltrolle.

Dette dilemmaet er det flere kulturinstitusjoner som må hankes med; folkebibliotek, litteratur- og kulturhus som arrangerer debatter og samtaler, institusjoner som på sine scener viser kunstinstitusjoner, teaterstykker, konserter eller danseforestillinger.

Hvilke historier skal man fortelle, og hvem skal fortelle dem? Hvordan kan man forstå nyansene og kompleksiteten i de ulike historiene? Fra hvilket perspektiv formidler man historiske fakta og begivenheter? Når bør man ta et steg tilbake og gi plass til andre stemmer samtidig som man må ta hensyn til de som er uenige med disse stemmene? Hvordan balanserer man kunstnerisk frihet, demokrati og ytringsfrihet? Går det i det hele tatt an å være en nøytral aktør?

Lars Laird Iversen sier det svært treffende i sin bok:

“Til slutt står uenighetsfellesskapstanken i kontrast til renhetstanker. Både nasjonalistiske, liberale og progressive idealer står i fare for renhetstankegang. For vi er ikke særlig rene noen av oss. Vi er ikke engang enig med oss selv. Vi lærer. Endrer oss. Vi har prinsipper vi ikke alltid klarer å følge. Vi har motstridende meninger. Vi har følelser og fornuft som av og til trekker i samme retning, og av og til trekker hver sin vei. I et uenighetsfellesskap bør det være rom for folk som lærer, som endrer seg, og som forandrer mening. Ja, det bør være et mål. Hvis fellesskapet bare er for de som allerede har helt rett blir det fort ensomt.”

Privilegier, ansvar og rekruttering

Thomas Walle, sosialantropolog og avdelingsdirektør for forskning og bevaring ved Musea i Sogn og Fjordane, tror at mange av de som jobber med inkludering ser på seg selv som positive inkluderingsaktører. Han mener at det er viktig at man anerkjenner hverandre både som medspillere og som agonister(motstandere) i et felles prosjekt for å få til endring. Hvis de som sitter i maktposisjoner faktisk skal klare å få til endring må man akseptere at man i noen tilfeller er antagonist i andres inkluderingsprosjekter hevder han.

Thomas Walles påstand er relevant for meg som ansatt i en kulturinstitusjon hvor man har mye makt, og for utenforstående framstår man nærmest som en portvakt. Den eneste måten museet kan fortsette å være relevant for de besøkende, er å være åpen for nye ideer og tanker, endre på strukturer og rutiner, og ikke minst slippe til nye stemmer som gjør ting på en annen måte.

Dette betyr ikke at historie skal glemmes og at kunnskapen og erfaringene museumsansatte sitter på skal byttes ut. Man kan heller skape et trygt rom som imøtekommer uenighet og tilrettelegger for diskurs internt. Slik kommer man fram til nye og gode løsninger som ivaretar museets samfunnsrolle samtidig som man etablerer et uenighetsfellesskap.

Museet Midts direktør Camilla Birkeland kunne fortelle hvordan museet under prosjektet «Trønderrockmuseet: Mangfold og Deltakelse» har kommet i gang med dette tankesettet i minne. Hun fortalte at begrepet uenighetsfellesskap bidro til en bevissthet om hvordan de skulle jobbe med et mer sammensatt bilde av ulike narrativer og hva museets rolle i dette arbeidet burde være. Begrepet synliggjorde også kompleksiteten ved museumsansatte som individer og fallgruvene med representasjonsarbeid. Museets mål er å bruke dette sammensatte og stadig endrede fenomenet som utgangspunkt for å jobbe med mangfold. De ønsker ikke å utelukke noen ved å sette rammer gjennom en eller flere definisjoner, men fokuserer på individuelle historier satt i kontekst med de ulike teamene de arbeidet med.

Museet Midt har flere ganger vært usikker på om de faktisk jobber med mangfold og om måten de jobber med temaet på holder mål siden de for det meste jobbet internt og ikke med flere definerte minoritetsgrupper, forteller Birkeland videre. Men de har minnet seg selv på at det er viktig at akkurat Museet Midt jobber med mangfold fordi det angår oss alle og fordi de ikke kan overlate dette viktige arbeidet til museer med spesifikke mandat. Det å jobbe systematisk og strukturelt med mangfold som et ledende prinsipp selv med en samling som tilsynelatende virker lite mangfoldig, gjør ikke museet bare mer relevant, men bidrar også til at man blir mer bevisst og ser nye muligheter for mangfoldsarbeid. Det man fokuserer på, vokser, legger Birkeland til.

Her mener jeg Birkeland er inne på noe helt essensielt. Det er ikke opp til minoritetsgruppene alene å øke mangfoldet i museer og andre kulturinstitusjoner. En dugnad må til fordi mangfold nettopp angår oss alle. Den ene “mangfoldskoordinatoren” (som gjerne er ansatt i et midlertidig prosjekt) kan umulig endre på hele maktstrukturen i en veletablert kulturinstitusjon. Man ender ofte opp med å bli

oppfattet som bråkmakeren som stadig maser om endring og som til slutt forsvinner ut av systemet så fort prosjektet er over.

Det er bemerkelsesverdig å høre at Museet Midt allerede har begynt med å implementere mangfoldsarbeidet i alle ledd. De ser for eksempel på forskning, formidling og forvaltning under ett, og har laget en kortfattet sjekkliste som sikrer at prinsippene for mangfold følges. Det er mye som skal endres for at systematisk og strukturell mangfoldsarbeid går fra plan og strategi til integrert rutine og blir en selvfølge for alle i museet, sier Camilla Birkeland. Det finnes ingen riktig oppskrift for hvordan dette skal fungere, og de er innstilt på at det som fungerer i dag, ikke nødvendigvis vil fungere i morgen, dette er et arbeid museet hele tiden må vurdere.

Brudd i enighet

Det er nettopp denne tilpasningsdyktige tilnærmingen som Lars Laird Iversen snakket om, som bør være grunnmuren i kulturfeltet. Kultur- og kunnskapsformidling kan ikke lenger bare være strømlinjeformet enveiskommunikasjon ovenfra og ned, men heller en interaktiv dialog mellom formidlerne og de besøkende. Museet er nødt til å utvide perspektivene for de ulike historiene de skal fortelle og revurdere narrativet man formidler. Noen ganger er man også nødt til å avkolonisere hele museets innhold. Direktør ved Nord-Troms Museum Kaisa Maliniemi forklarte hvordan prosjektet «Brudd i enighet» gjorde et oppgjør med den felles fortellingen «tre stammers møte» i Nord-Troms, som er et arbeid med den samiske og kvenske kulturen i Norge.

Maliniemi forteller at tanken bak begrepet «tre stammers møte» ble brukt for å uttrykke felles historie, kultur, verdier og Læstadianisme som felles religion for de tre etniske gruppene. På denne måten kan dette møtet oppfattes som likeverdig og inkluderende. Nord-Troms Museum har gjennom sitt prosjekt påpekt hvordan begrepet står i veien for at museet kan fungere som et åpent, inkluderende, samfunnskritisk og mangfoldig museum.

Begrepet kommer fra Carl Schøyens bok “Tre stammers møte” fra 1918, forteller Maliniemi, og er basert på møtet mellom folkegruppene i Bardu-området i Midt-Troms. Boka kom midt i fornorskningstiden og var en annerledes fortelling med positive skildringer av folkegrupper og møtet mellom dem. Carl Schøyen unnlater å ta opp vanskelige temaer, konflikter og utfordringer i den kvenske og samiske kulturen, men beskriver blant annet hvordan kvenene er et utakknemlig og opprørske folkeslag, mens samene bli nesten usynliggjort. Det er viktig at museumsansatte er selvreflekterende og kjenner sin posisjon som historieforteller, mener Maliniemi, men at det er vanskelig å forandre allerede etablerte sannheter i lokalsamfunnet.

Maliniemi påpeker at når man jobber for å framheve den samiske og kvenske kulturen og ønsker å være inkluderende, opprettholdes etablerte sannheter om tre stammers møte. Dette kan i tillegg virke ekskluderende for andre etniske grupper som har kommet til området seinere. Ukritisk bruk av “tre stammers møte” kan skape nye ekskluderende praksiser, om “vi og de andre”, noe som strider mot museets formål som et mangfoldsmuseum, understreker Maliniemi.

Walle, Birkeland og Maliniemi kom med flere gode argumenter under samtalen ledet av Hans Philip Einarsen, administrerende direktør ved Randsfjordmuseet.

Thomas Walle mener at når man i en maktposisjon sier at “alle skal med”, er man muligens noe ureflektert rundt egne privilegier og egen posisjon og makten som ligger i faktisk å invitere noen inn. Hvis man blir invitert inn, blir man møtt med en forventning om takknemlighet og at man må dempe kritikken man har. Inkludering og mangfold handler ikke om de andre, men at man er nødt å starte med seg selv.

Man kan gjøre så mye godt man bare vil, men uansett hvor antirasistisk eller feministisk man er, kan man fortsatt som person ha fordeler som f.eks. hvit mann. Det er viktig å jobbe med strukturene og ikke forvente at andre skal gjøre jobben. Mangfold er et verktøy for å gjøre museene gode og relevante, ikke for å være snille mot noen, sier Thomas Walle. Han minner også om at museet skal ha et bredt og interseksjonelt perspektiv på hva mangfold handler om når det gjelder etnisitet, sosial ulikhet, funksjonsevne og så videre.

Mangfoldsarbeidet ved Museet Midt har ikke vært enkelt, forteller Camilla Birkeland, å få museumsansatte til å forstå at dette er viktig og ta initiativene selv. Noen vil mene at siden dette ikke har noe personlig med dem å gjøre, er det ikke noe de behøver å være involvert i. Birkeland understreker at museet skal være en rollemodell for resten av samfunnet og må ta seg tid til dialog internt i stedet for bare å fokusere på neste utstilling.

Ovenstående viser hvor avgjørende det er med relevante ansettelser. Jo større representasjon man har i staben, jo enklere er det å implementere nye metoder for å oppnå bedre mangfold i museet.

Museet i Nord-Troms har museumsansatte med samisk, kvensk og/eller norsk bakgrunn. Maliniemi sier at de ansatte er bevisst på å ta historien tilbake, fortelle fra innsiden av kulturen og på den måten ta definisjonsmakten tilbake.

Da panelet åpnet for spørsmål, fulgte jeg opp denne tanken og spurte dem hvordan de jobber for å gjøre stillingene og utdanningen mer attraktiv for nye søkere.

Thomas Walle svarte med at Mangfoldsnettverket hadde et prosjekt som het "mangfold i museene", et rekrutteringsprosjekt for å gi ulike personer mulighet til å jobbe i museene. Dette ble videreført i Kulturrådets aspirantordning. Walle innrømmer at ikke har vært gode nok på å gjøre jobbene i museene og kultursektoren attraktive for ulike grupper. Når man er aspirant i tyveårene, er det nesten for sent å bestemme seg for hvilken karriere man ønsker seg, og han mener man må starte å promotere for sektoren mye tidligere. Besøker man museet fra tidlig alder og opplever det som relevant, vil man også se på institusjonen som en framtidig arbeidsplass. Det handler om hvem og hva man møter, sier han. Det er et langsiktig arbeid som egentlig må startes i barnehagen samtidig som man må ha ordninger som sørger for at man også jobber med de konkrete strukturelle hindringene.

Jeg har selv vært aspirant med støtte fra Kulturrådet. Aspirantstillingen var en unik mulighet for å få en fot innenfor kulturfeltet og utvide nettverket mitt, men ville ikke ha vært avgjørende for min karriere på egenhånd. Jeg var allerede opptatt av kunst og kultur og hadde bestemt meg for at det var i dette feltet jeg trivdes best.

Museet som arena for uenighet og forskjeller

Anno museum hadde en interessant rekrutteringsstrategi til filmprosjektet "Leve med forskjeller". Sigurd Nilsen, forskningskoordinator og førstekonservator ved museet, fortalte at de ikke var opptatt av konvensjonelle dimensjoner som innvandrerbakgrunn eller annen minoritetstilhørighet. De stilte spørsmål som er viktige for alle mennesker uansett livssituasjon, til tilfeldig utvalgte deltakere. Under redigeringen av filmen var det viktig å ta hensyn til både informantene og seeren.

Sistnevnte mener jeg kan være veldig vanskelig å balansere som kurator eller formidler. Man har mye makt i en slik situasjon, og man kan trække feil uten tilstrekkelig kunnskap om og forståelse for deltakernes utgangspunkt. Sigurd Nilsen trakk frem svært gode poeng for å presisere at dette var Anno museum absolutt klar over.

Nilsen mener at fordelene med film er at man fanger nyanser, men at museet vil aldri kunne gripe eller framstille virkeligheten som den utspiller seg, uten å redusere kompleksiteten. Den utfordringen er kanskje spesielt viktig for museer som arbeider med å dokumentere og formidle sosiale forskjeller. Museet setter historier sammen i et formspråk og gir dem en ny mening. Den nye fortellingen reflekterer delvis virkelige mennesker og delvis museets stemme. Samtidig mener Nilsen at filmmediet kan være et virkningsfullt og viktig verktøy for museer som arbeider med å fremme toleranse for forskjeller.

Konservator ved Anno Glomdalsmuseet Mari Møystad sine beretninger var tankevekkende og illustrerte at mangfoldsarbeid ikke kan skje knirkfritt og over natten. Glomdalsmuseet jobber med romanifolket/taterne, en nasjonal minoritet som har opplevd fornorskning, diskriminering og transgenerasjonelle traumer. Museet måtte bl.a. håndtere en ekstern nasjonal konflikt preget av hatmeldinger, sjikane og trussel om vold som ikke angikk museet direkte.

Museet hadde derimot et godt og stabilt samarbeid med romanifolket/ taterne som arbeidsgruppe. Glomdalsmuseet har også museumsansatte som er av romanislett og som samarbeidet om produksjon av utstillinger, arrangementer og formidlingsarbeid sammen med folk museet var satt å representere. Noen av utfordringene man sto overfor var ulike syn på hvordan man skulle formidle romanifolket/taternes kultur. På hvilken måte skal den erfaringsnære kunnskapen (romanifolket/taternes egen kunnskap) brukes, og hvordan skal konservators fagkompetanse anerkjennes.

Uenigheten blant romanifolket/ taterne ble oppfattet som skummelt og ubehagelig blant de ansatte. Samtidig var det hos romanifolket/taterne en frykt for offentliggjøring av en allerede stigmatisert etnisk identitet. Glomdalsmuseet måtte blant annet stoppe formidlingsarbeid fordi folk av taterslett var redde for at museet skulle gjøre noe galt slik at deres barn ble mobbet på skolen, et problem mange generasjoner barn av taterslett har opplevd. Å møte konflikter på en god måte, og være en del av uenighetsfellesskapet. er en kompetanse som museer som regel ikke har, påpeker Møystad.

I dette tilfellet mener jeg at museet er viktigere enn noen gang og kan være et verktøy for å bøte på de alvorlige overgrepene mot romanifolket. Et museum eller et bibliotek kan være en nøytral grunn hvor flere parter kan komme sammen, ha dialog og komme videre. Museet kan gjøre dette i samarbeid med kommune, skole og fagfolk som kan støtte kulturinstitusjonene.

Tidligere daglig leder på Linderud Gård i Oslo, Kjersti Lillebø, delte hvordan man åpnet opp en lukket og fredet gård for å dyrke urbant på et tomt jorde. Hun fortalte hvordan de håndterte ulike ønsker og meninger om hva som skulle gjøres med jordet, hvem som skulle ha tilgang, hva som skulle formidles, hva Linderud Gård som museum skulle få til av medvirkning og hvordan de besøkende skulle oppnå følelsen av tilhørighet. Den lille staben har klart å skape en grønn lunge i en drabantby, et levende laboratorium ved å teste ut ulike samarbeidsformer for dyrking og en felles møteplass for lokalbefolkningen. Kulturelt medborgerskap har vært et nøkkelord for prosjektet ved å fokusere både på det nyskapende, men også skape interesse for det tradisjonelle.

Selv vokste jeg opp ikke langt fra Linderud Gård og kan huske at jeg ofte tittet nysgjerrig inn til gården. Det var derfor veldig hyggelig å høre fra Lillebø om hvor positivt prosjektet er for de som vokser opp i området i dag. Slik vil lokalmiljøet føle eierskap til gården og bidra med å videreføre kulturarven til neste generasjon.

Hvordan?

Hvordan kommer man i gang med en slik prosess? Hvordan går man fra idé til praksis, og hvordan tilrettelegger man i egen organisasjon for å slippe til ulike kompetanser og romme meningsbrytning?

Kurator ved Nasjonalmuseet, Line Engen, jobber med tilgjengelighet, mangfold, forskning og utvikling. Hun har basert mye av sitt forskningsarbeid på Lars Laird Iversens ideer om uenighetsfellesskapet. Engen har sett på hvordan museet kan jobbe for å utvide rom for forskning og hvordan man kan ramme inn tverrfaglige prosesser i museet for å skape et felles refleksjonsrom, økt bevissthet rundt museets aktiviteter og dele kunnskap innad og utad. På denne måten testes og utfordres museets tanker og prosesser, maktstrukturer utfordres, transparens skapes og ikke minst inkluderes publikum. Å sette sammen en tverrfaglig prosjektgruppe er en av Nasjonalmuseets løsninger på utfordringen, mener hun.

Det finnes allerede mye mangfoldskompetanse i museene mener hun, men ikke alle får like godt utbytte av kompetansen internt. Engen er opptatt av at museene må tenke nytt om hva kunnskap er i dag og at faglighet og kvalitet ikke utelukkende er knyttet til museets samlinger. Museene bør lage utstillinger som er tilrettelagt for personer med ulik funksjonsevne, som for eksempel objekter som kan berøres av publikum med nedsatt syn. Dette vil muligens komme i konflikt med konserveringshensyn, men her kommer den tverrfaglige kompetansen og en ser på ulike løsninger sammen.

Engen påpeker at man må skille sak og person slik at alle får mot til å si sin mening. På Nasjonalmuseet har man hatt god erfaring med "Verktøykassa", en metode for tverrfaglig arbeid. Metoden krever at alle skal være med fra starten av, at man må la alle ideene komme fram uansett kunnskapsuttrykk og at man må se på stemningen i rommet og snakke sak.

Line Engen sier at det er et privilegium å våge å være uenig. Museene kan ikke gjemme seg bak retorikk og fine ord, men diskutere helt konkrete saker for å skape trygge rom. Man må gjerne tenke abstrakt og teoretisk, men når man skal skape uenighetsfellesskap, må man slippe til ulike kunnskapsuttrykk. Det er mye makt i språk, og i museene er det gode retorikere som styrer.

Kulturhistorisk museum har i sitt prosjekt "Kongo - samling - undring - diskusjon" jobbet med en ressursgruppe fra det kongolesiske miljøet i Norge. Prosjektet har hatt som mål å samle erfaringer og refleksjoner for å gjennomføre flere samarbeidsprosjekter rundt museumssamlingene på rundt 3000 gjenstander.

Det var overraskende å høre Tone Karlgård fortelle at det var ressursgruppen selv som foreslo at prosjektet ikke umiddelbart skulle handle om tilbakeføring av samlinger knyttet til kolonihistorien, men heller inngå en forpliktende avtale mellom museet og det kongolesiske miljøet i Norge.

Karlgård fortalte i tillegg at prosjektet møtte motstand internt hvor en museumsansatt karakteriserte prosjektet som identitetspolitikk satt i system og argumenterte med at det å ha bakgrunn fra Kongo ikke gjør er til ekspert på disse samlingene. Karlgård understreket at i uenighetsfellesskapets ånd er det nyttig at slike argumenter kommer fram for å kunne forklare at poenget med avtalen er å sikre tilgangen til samlingene. Det er det uforutsette og hvordan gjenstandene virker i dag og i framtiden som er det interessante, la hun til.

Tone Karlgård mener at diskusjoner internt er selve grunnlaget for å skape kunnskap. Fysiske tilbakeføringer av samlinger er resultat av slike diskusjoner som for eksempel Bååstede-prosjektet, som er tilbakeføring av gjenstander fra Norsk Folkemuseum og Kulturhistorisk museums samiske samlinger til de samiske museene. Dette kom i gang etter langvarige diskusjoner. Det skorter på den

fysiske tilbakeføringen i dag, sier Karlgård, fordi det er de store nasjonale institusjonene som definerer hva som er gode bevaringsforhold for disse gjenstandene. Men hvem har laget disse bestemmelsene, spør hun. De statlige institusjonene må tørre å gi slipp fordi vi eier en del av institusjonene alle sammen, uttrykker Karlgård. Karlgård mener at å innføre gratis adgang, ville være et stort skritt på veien mot å demokratisere museene.

Tone Karlgård beskrev også hvordan det er å jobbe som en mangfoldskurator. Hun møter mye motstand i en tung og linjestyrt organisasjon, men motstand, friksjon og dialektiske prosesser gir energi i arbeidet, ikke minst at man i en fast stilling kan tenke og jobbe langsiktig.

Det var interessant å høre hvordan Kulturhistorisk museum jobber med den kongolesiske ressursgruppen som blant annet får tilgang til samlingen i de ulike magasinene. Dette skaper tillit, eierskap og økende interesse for historie og kultur. Kanskje vil dette også bidra til at flere ønsker seg mer fagkompetanse innen museumsfeltet og forhåpentligvis bedre representasjon blant de museumsansatte på sikt.

Ammal Ahmed Haj Mohamed er produsent på Sentalen i Oslo og jobber med strategisk arbeid knyttet til inkludering. Hennes inspirerende innlegg under seminaret kom med et perspektiv utenfor museumsfeltet. Sentralen er en allsidig møteplass for kunst, kultur og innovasjon med over to tusen aktiviteter på huset i løpet av ett år. Ved å koble kunst og kultur, utforsker Sentralen hvordan man kan skape en bedre forståelse av tilhørighet, mening, velferd og glede hos publikum.

Et bredt mangfoldsbegrep er lagt til grunn for arbeidet som gjøres, forteller Mohamed, mangfold er sammensetninger av mange ulike forskjeller. På et strukturelt plan har Sentralen forsøkt å finne en balanse mellom det gamle og det nye ved blant annet å satse på et spesifikt på innhold for barn, ungdom og familier. Sentralen har i tillegg etablert en egen strategigruppe som jobber med mangfold og inkludering med et blikk og en bevissthet i salg, booking, produksjoner, satsing på barn og unge, i ledelsen og i møtet med styret.

Ammal Ahmed Haj Mohamed sier at da hun skulle starte arbeidet med mangfolds- og inkluderingsarbeid på Sentralen, var det noe staben allerede ønsket. Man vurderte internt hva man hadde av kompetanse og hvordan man skulle få manglende kompetanse inn i arbeidet på en systematisk måte. Hun sier at takket være den framoverlente tilnærmingen, ble arbeidet mye lettere. Det var lærerikt å utforske og feile.

Sentralen jobber aktivt med bevisstgjøring på hvordan man i kraft av den man er, navigerer i verden og på Sentralen, og på hvilken måte man møter andre. Meningsbrytere ønskes velkommen fordi det er uenighetene som bidrar til nye innovative løsninger.

Ammal Ahmed Haj Mohamed legger til at man ikke kan snakke om mangfold og inkludering uten å snakke om antirasisme og antidiskriminering. Man kan ikke si at det er plass for alle uten å anerkjenne at man også trenger et trygt rom for alle. Mangfold og inkludering er likestillingsarbeid, og det handler om å bli møtt på en rettferdig og likeverdig måte. På hvilken måte kan kulturinstitusjoner bidra til at publikum føler seg velkommen? spør Mohamed. Man glemmer kanskje hva noen har sagt, men ikke hvordan man følte seg.

Ammal Ahmed Haj Mohamed treffer spikeren på hodet. For i det hele tatt å kunne iverksette gode strategier, rutiner og formidle kunnskapsbasert innhold, må man tilrettelegge for trygge rom både internt og for de besøkende. Det skal være lav terskel for å kunne komme med tilbakemeldinger, og det skal være høyt under taket for å kunne ha ærlig og konstruktiv dialog. Hvilke holdninger har vi til

hverandre som arbeidskollegaer og til de som besøker museet? Er vi gode på å gi publikum samme type tilbud?

Jeg har selv opplevd flere ganger å bli fullstendig oversett av norske museumsansatte for så å måtte se på at andre besøkende blir gitt brosjyrer og informasjon på en høflig og informativ måte. Kulturarbeidere må ikke forutsette publikums interesser eller behov ut fra ytre kriterier som alder, funksjonsevne, utseende. Hver eneste besøkende uansett personlige forutsetninger, har krav på å få topp service og bli likebehandlet med alle andre besøkende. Det blir spennende å følge med videre på utviklingen av museene som uenighetsfelleskap og se resultatene av dette spennende prosjektet satt i praksis.

Hva tar jeg med videre?

Uenighetsfelleskapet og spesielt fagseminaret "Uenighetsfelleskap i museene" har vært inspirerende og veldig lærerikt for meg både som kulturarbeider og som person. Her er en litt kortfattet liste over hovedpunktene jeg kommer til å huske på videre:

1. Det er lov å være uenig, og det er mulig å være uenig sammen.
2. Vær nøye med å presisere hvem som er historiefortelleren og hvem som skal lytte til historien i et prosjekt.
3. Noen ganger er det en selv som står i veien og man overdøyer stemmer som aldri blir hørt.
4. Representasjonsarbeid skal foregå i alle ledd og på alle nivåer i en organisasjon, og ikke overlates til prosjekter med et spesifikt "mangfolds-mandat".
5. I noen tilfeller må man rekonstruere en hel historie fordi den i utgangspunktet aldri ble fortalt av den som eier historien.
6. Det vil oppstå konflikter i et uenighetsfelleskap, og derfor bør man ha de riktige forutsetningene og verktøyene for å kunne stå i en slik situasjon.
7. En god idé kan være nok til å skape et godt uenighetsfelleskap, og som tiltrekker alle typer publikum. Det er ikke nødvendigvis uenigheten i seg selv som skal være hovedkjernen i prosjektet.
8. Man må prøve og feile, teste og vrake ideer innad i organisasjonen for å komme fram til en god uenighets-praksis i museet.
9. Ved å lytte til målgruppen man forsøker å nå ut til, vil man bli gledelig overrasket over hvor mye kreativt og positivt man får ut av det.
10. Inkludering handler om rettferdighet og likestilling, om det gjelder på kontoret eller ute i møte med publikum.

Jeg ser fram til mange år med nye og spennende utstillinger, hvor jeg kommer til å bli utfordret, overrasket, nysgjerrig, rørt og stolt. Jeg håper at museene kan dele alle disse erfaringene og kunnskapen fra prosjektet til andre kulturinstitusjoner, og at vi kan ha en dialog på tvers av ulike fagfelt for å kunne fortsette å tilby våre besøkende et relevant og godt kulturtilbud.