27. oktober 2026



MUSIKLIVSTRÆF 2026

KØBENHAVNS KOMMUNE

Velkomst ved Benjamin Hansen, forperson i Københavns Musikudvalg

Fællessang

Regnvejrsdag i november
- Pia Raug

Jeg vil male dagen blå
Med en solskinsstribe på
Vælge lyset frem for skyggen
Gi' mig selv et puf i ryggen
Tro på alting selv på lykken
Jeg vil male dagen blå

Jeg vil male dagen gul
Solen som en sommerfugl
Sætter sig på mine hænder
Alle regnvejrsdage ender
Der står 'maj' på min kalender
Jeg vil male dagen gul

Jeg vil male dagen rød
Med den sidste roses glød
Jeg vil plukke kantareller
Løvetand og brændenælder
Leve i det nu der gælder
Jeg vil male dagen rød

Jeg vil male dagen grøn
Dyb og kølig flaskegrøn
Sætte tændte lys i stager
Glemme rynker dobbelthager
Håbe på mit spejl bedrager
Jeg vil male dagen grøn

Jeg vil male dagen hvid
Nu hvor det er ulvetid
Købe franske anemoner
For de sidste tyve kroner
Lytte til Vivaldis toner
Jeg vil male dagen hvid

Jeg vil male dagen lys
Strege ud og sætte kryds
Jeg har tusind ting at gøre
Klokken elleve femogfyrre
Blev november hængt til tørre
Jeg vil male dagen lys

Program



1

Oplæg om Fair Practice Kodeks, samt opsamling i plenum



2

Musikalsk indslag ved Valby Vokalgruppe



3

Oplæg om Fair Practice og behovet for flere fortællinger om kunstnerisk succes



4

Paneldebat

Præsentation af Københavns Musikudvalgs medlemmer

Københavns Musikudvalg


Emma Bach


Maria Frej


Casper Øhlers


Kristina W. Thomsen


Iben Vestergård


Ragnhild May

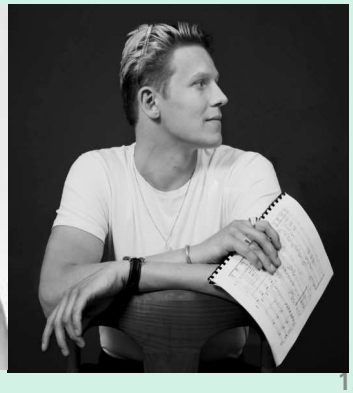

Brian Clausen


Sara Rosendal


Benjamin Hansen


Piet Breinholm


Agnes Smith


Anders Malta

Oplæg om Fair Practice Kodeks ved Søren Bang Jensen, forperson for Kunstnerrådet

DANSK
KUNSTNER
RÅD



DANSKKUNSTNERRÅD

Council of Danish Artists

En stor og lille paraplyorganisation:

- **21 medlemsorganisationer**
- **Ca. 18.000 medlemmer (75% af kunstnerne)**
- **Fem hovedområder: Litteratur, Billede og form, Musik, Scenekunst, Film og Tv**

DANSKKUNSTNERRÅD
Council of Danish Artists

To strategiske indsatsområder:

Viden





Vilkår



DANSKKUNSTNERRÅD
Council of Danish Artists

Det hollandske udgangspunkt:

- **Rapport fra socioøkonomisk råd viser et forestående kunstnerkollaps.**
- **Alle aktører i kulturlivet udarbejder et fælles kodeks for fair practice.**
- **Fair Practice Kodeks er en betingelse for at modtage offentlige tilskud.**





DANSKKUNSTNERRÅD
Council of Danish Artists

- **Hvad**: En tjekliste som alle aktører, der arbejder med professionelle kunstnere frivilligt kan tilslutte sig. Hvis man tilslutter sig, forpligter man sig til at arbejde med de fem værdier i kodekset.

- **Hvorfor**: Fordi kunstnernes prekære arbejdsliv fører til lav og usikker indkomst, dårlige arbejdsvilkår, dårlig trivsel og en øget risiko for grænseoverskridende adfærd

- **Hvem**: Alle der ansætter, samarbejder med eller giver tilskud til kunstnere

De fem kerneværdier i Fair Practice Kodeks

1: Fair betaling

At arbejde med kerneværdien *Fair betaling* indebærer, at professionelle kunstnere altid skal honoreres rimeligt for det arbejde, de leverer, uanset om de er omfattet af kollektive aftaler eller ej. Aktuelle niveauer for fair betaling fremgår af kollektive overenskomster og vejledende satser, som fastsættes af aktører på de enkelte kunstområder.[2]

Et bærende princip i *Fair betaling* er, at den værdiskabelse, der er i kunstproduktion, skal fordeles fair. Det betyder også, at kunstnere altid bør få en fair andel af den økonomiske værdi, deres arbejde genererer.

*2: Se bilag s. 14 med vejviser til aktuel information fra Dansk Kunstnerråds medlemsorganisationer om kollektive aftaler og vejledende satser for betaling af kunstnerisk arbejde.
*3: Se bilag s. 15 med vejviser til information om kunstnerisk ophavsret og kunstig intelligens (AI).

Det indebærer:

- at overholde kunst- og kulturlivets kollektive overenskomster, vejledende tariffer, minimumssatser og aftaler om ophavsretlige vederlag
- at betale professionelle kunstnere fair og på niveau med eksisterende kollektive aftaler og vejledende tariffer, også når den enkelte kunstner ikke er omfattet af kollektive aftaler
- at udvikle og indgå overenskomster, vejledende tariffer, minimumssatser og aftaler om ophavsretlige vederlag på områder, hvor sådanne kollektive aftaler endnu ikke findes
- at anerkende, at værdiskabende, kunstnerisk arbejde også er f.eks. projektledelse, projektudvikling, deltagelse i talks og paneldebatter, konkurrencer, open calls, pitches m.m., og at aflønne denne type kunstnerisk arbejde, så kunstneren får en fair andel af værdiskabelsen
- at aflønne kunstneres "usynlige" arbejde, f.eks. forberedelsestid, planlægning, mødedeltagelse, installation og nedtagning af værker m.m.
- at honorere kunstneres arbejde som rådgivere og som medlemmer af nævn og udvalg
- at respektere kunstneres ophavsret, også i forhold til brug af kunstig intelligens (AI)[3]
- at arbejde med underleverandører, der anerkender værdien *Fair betaling*.

2: Bæredygtigt arbejdsliv

At arbejde med værdien *Bæredygtigt arbejdsliv* er at anerkende, at gode arbejdsrelationer og rimelige arbejdsvilkår for kunstnere er i hele den kunstneriske og kulturelle sektors interesse. Det betyder, at man tager medansvar for, at kunstnerne har et velfungerende arbejdsliv både under og imellem de enkelte opgaver, projekter og ansættelser.

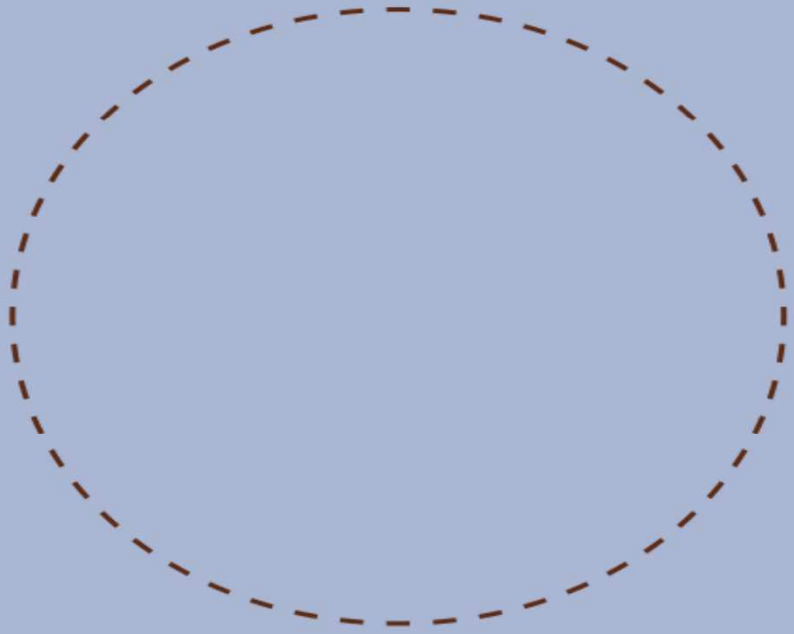
Det er også at anerkende, at kerneværdien *Bæredygtigt arbejdsliv* har en grøn dimension, som skal løftes kollektivt. Den grønne omstilling bør være en del af arbejdet i kultursektoren, ligesom det er for resten af samfundet.

*4: Se bilag s. 16 med vejviser til relevante aktører, der arbejder med arbejdsmiljø og grøn bæredygtighed i kunst- og kulturlivet.

Det indebærer:

- at opdrags- og arbejdsgivere tager ansvar for at forebygge psykisk og fysisk overbelastning
- at opdrags- og arbejdsgivere er opmærksomme på, at godt psykisk arbejdsmiljø er en forudsætning for et bæredygtigt arbejdsliv. Og at arbejdsmiljøindsatser derfor udformes på baggrund af opdateret viden og uddannelse i, hvordan man skaber en åben og inkluderende arbejdspladskultur[4]
- at opdrags- og arbejdsgivere kontinuerligt har fokus på forebyggelse og ansvarlig håndtering af krænkende adfærd, sexisme, racisme og alle former for diskrimination
- at opdrags- og arbejdsgiveres arbejdsmiljøpolitikker også omfatter løst tilknyttede og midlertidigt ansatte kunstnere
- at opdrags- og arbejdsgivere anerkender, at sikring ved barsel og sygdom samt mulighed for at spare op til pension er forudsætninger for et bæredygtigt arbejdsliv
- at honorarets størrelse skal tage højde for, hvis kunstneren ikke er sikret feriepenge og pension for pågældende arbejdsopgave
- at opdrags- og arbejdsgivere samarbejder med kunstnere om at identificere og ændre på opgaver og rutiner i de kunstneriske processer, der kan bidrage til samfundets samlede klimaindsats
- at anerkende, at bæredygtighed i kunstneres- og kulturskaberes arbejdsliv også kan indebære behov for at justere ambitioner/krav om kunstproduktionens mængde, størrelse, tempo og synlighed.

3: Mangfoldighed



At arbejde med kerneværdien *Mangfoldighed* betyder, at man søger at bidrage til et kulturliv, hvor alle kunstnere og kulturskabere har lige adgang til at arbejde, udvikle sig og deltage dér, hvor beslutninger tages.

Lige adgang skal i denne sammenhæng forstås på tværs af parametre som køn, alder, seksualitet, synlige og usynlige funktionsvariationer, samt socioøkonomisk, geografisk, etnisk og religiøs baggrund m.m.

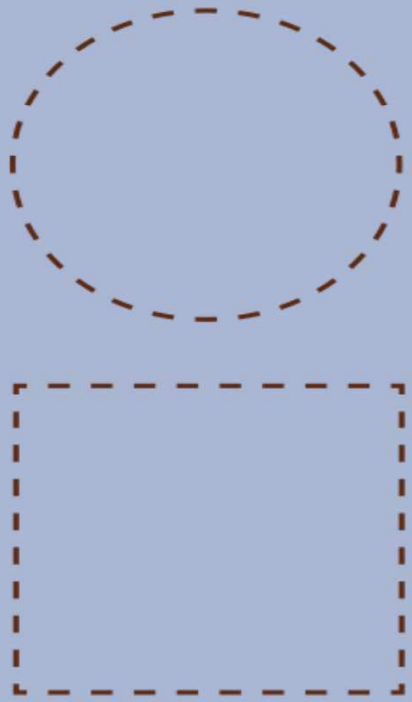
Arbejdet med kerneværdien *Mangfoldighed* handler således om at skabe lige adgang til kulturlivets fysiske uddannelses-, arbejds- og publikumsrum. Og om at være opmærksom på, at *Mangfoldighed* i kunst- og kulturlivet ikke blot handler om synlighed på f.eks. teaterscener, spillesteder og i udstillingsrum, men også om, hvem der har adgang til uddannelser, netværk, midler, distributionskanaler og platforme.

Det indebærer:

- at man aktivt arbejder med *Mangfoldighed* i kulturlivets magt- og beslutningslag, f.eks. i rekruttering til bestyrelser, ledelser, advisory boards, kuratering, udvalg, juryer m.m.
- at man som kulturinstitution, tilskudsgiver e.l. forpligter sig til kontinuerligt og forpligtende at arbejde med rekruttering og tilknytning i forhold til kunstnere og publikum
- at kerneværdien *Mangfoldighed* bør præge alle niveauer af arbejdet i kunst- og kulturinstitutioner, fra rekruttering over programudvikling til overordnede politikker, og at der opstilles klare mål for arbejdet, som løbende evalueres
- at man kontinuerligt arbejder med at udvikle sprog og kompetencer, så alle kan tale om og arbejde med *Mangfoldighed* i kraft af uddannelse og kompetenceløft
- at man kontinuerligt og i dialog med relevante fagfolk bestræber sig på at afdække egne blinde vinkler og kaste lys over, hvor adgangen bør forbedres, så kunst- og kulturlivet kan få gavn af hele den talentmasse, der er til stede i samfundet.

4: Gennem-sigtighed

Det grundlag, kunst- og kulturaktører træffer beslutninger på, kan opleves uigennemskueligt. At arbejde med kerneværdien *Gennemsigtighed* er at anerkende aktørernes legitime og fælles interesse i åbenhed. Det er også en anerkendelse af, at den mundtlige aftalekultur, som er udbredt i kunst- og kulturlivet, bør understøttes af tydelige, skriftlige aftaler.



Det indebærer:

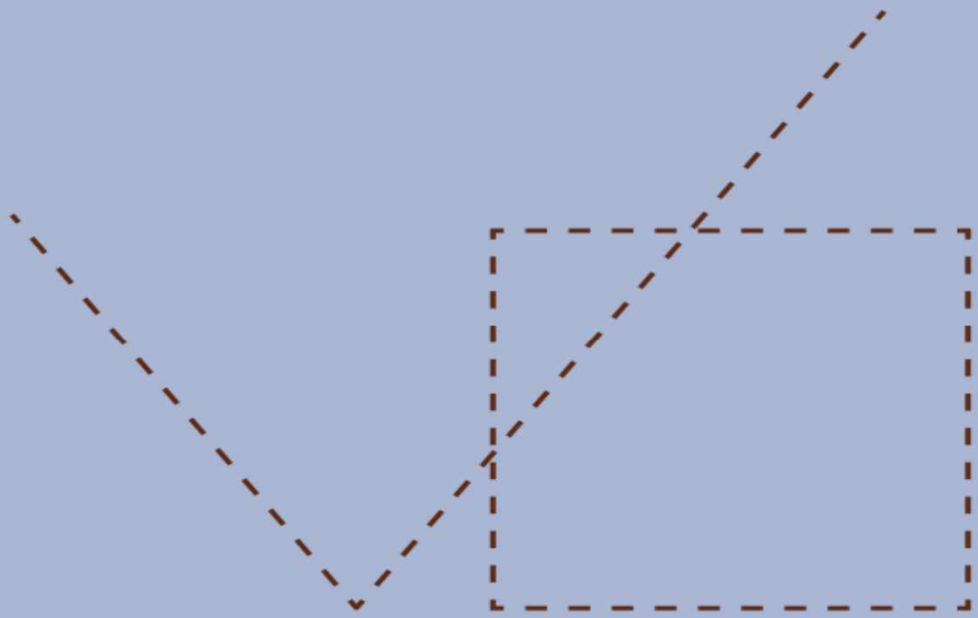
- at aftaler om samarbejder, opgaver, ansættelser og projekter er skriftlige
- at organisationers, institutioners og myndigheders ledelse, herunder budgetter, generelt gøres så gennemsigtige som muligt med gensidig respekt for hinandens interesser
- at der rettes et særligt fokus på åbenhed i processer, der involverer kunstnere, og at valg og fravalg begrundes og kommunikeres til de involverede
- at både kunstnerne og deres opdrags- og arbejdsgivere bestræber sig på at etablere en åben og tydelig samarbejdskultur om f.eks. rollefordeling og ansvarsområder
- at relevant viden og ekspertise deles som bidrag til en fælles udvikling af kunstfeltet
- at samarbejder og projekter evalueres i et rimeligt omfang: Der skal være balance mellem krav om gennemsigtighed og dokumentationskrav i arbejdet med Fair Practice.

5: Tillid

Kultursektoren er et sammensat og varieret felt, kendetegnet af store forskelle blandt aktørerne mht. størrelse, ressourcer og funktion.

Derfor skal det strategiske arbejde med Dansk Kunstnerråds Fair Practice Kodeks altid tilpasses den enkelte aktør og den enkelte proces. Hvis det i konkrete tilfælde ikke er muligt at følge kodeksets værdier, er man forpligtet til at forklare hvorfor, sådan som kodeksets "følg-eller-forklar-princip" angiver.

At arbejde med kerneværdien *Tillid* er at anerkende, at alle aktører grundlæggende har et fælles mål om skabe værker af høj kvalitet, uanset de uenigheder og konflikter, der kan opstå i arbejdet med Fair Practice og i de kunstneriske arbejdsprocesser generelt.



Det indebærer:

- at parterne forsøger at bilægge eventuelle tvister gennem gensidig konsultation og søger lavtærskel-metoder og uafhængig mægling til at afgøre konflikter
- at parterne vil behandle kunstnerisk arbejde, værker og referencer respektfuldt ved at være behørigt opmærksom på ejerskab, kildeanerkendelse og rettighedsbetaling
- at værdien af menneskeskabte værker/kulturelt indhold respekteres, også når kunstneriske samarbejder og projekter involverer brug af kunstig intelligens (AI)
- at man respekterer kunstneres ret til at bestemme, om deres værker/kulturelle indhold må bruges til træning/udvikling af kunstig intelligens eller anvendes i AI-genereret indhold[5]
- at parterne respekterer den fri værkskabelse, den kunstneriske ytringsfrihed og armslængdeprincippet.

*5: Se bilag s. 15 med vejviser til information om kunstnerisk ophavsret og kunstig intelligens (AI) m.m.

Dansk Kunstnerråds Fair Practice Kodeks er resultat af et samarbejde med initiativet Fair Practice Kultur 2025–26.

Kodekset er udarbejdet i dialog med fageksperter og repræsentanter fra Kunstnerrådets 22 medlemsorganisationer, der organiserer ca. 20.000 kunstnere og kulturskabere på tværs af kunst- og kulturlivet. Kodekset evalueres og ajourføres minimum hvert andet år i dialog med dets brugere for at indarbejde ny viden og erfaringer fra praksis. Kontakt Dansk Kunstnerråd for mere information.

DANSKKUNSTNERRÅD
Council of Danish Artists



Status og fremtid

- **Kultur- og fritidsudvalget har vedtaget at Fair Practice skal følges i Københavns Kommune**
- **DKR arbejder for politisk opbakning til national forankring**
- **FP Kodeks succes kræver bred indsats fra alle kulturlivet aktører**

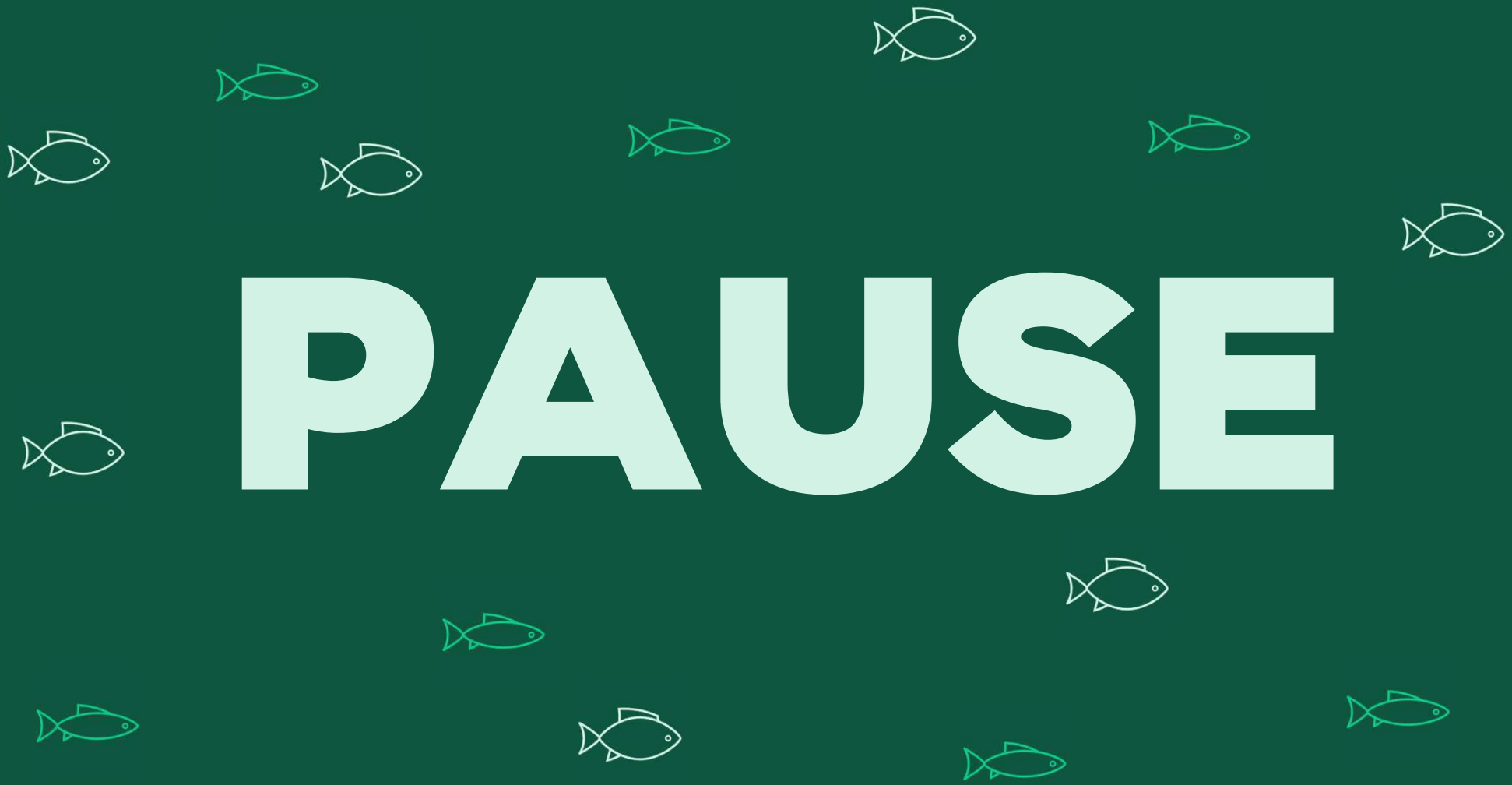
Dialog ved bordene med udgangspunkt i spørgsmål

1. Hvordan kan Fair Practice-kodekset være et redskab i jeres arbejde?

2. Hvilke værdier er I særligt optaget af?

3. Hvad oplever I som den største udfordring ift. fair vilkår i musiklivet i København og i musikbranchen som helhed?

Opsamling i plenum på baggrund af spørgsmål


PAUSE

Valby Vokalgruppe

‘Fra kunstnermyte til kunstnerliv – Fair Practice og behovet for flere fortællinger om kunstnerisk succes’

ved Marie Koldkjær Højlund

Fra kunstnermyte til kunstnerliv

– Fair Practice og behovet for flere fortællinger om kunstnerisk succes
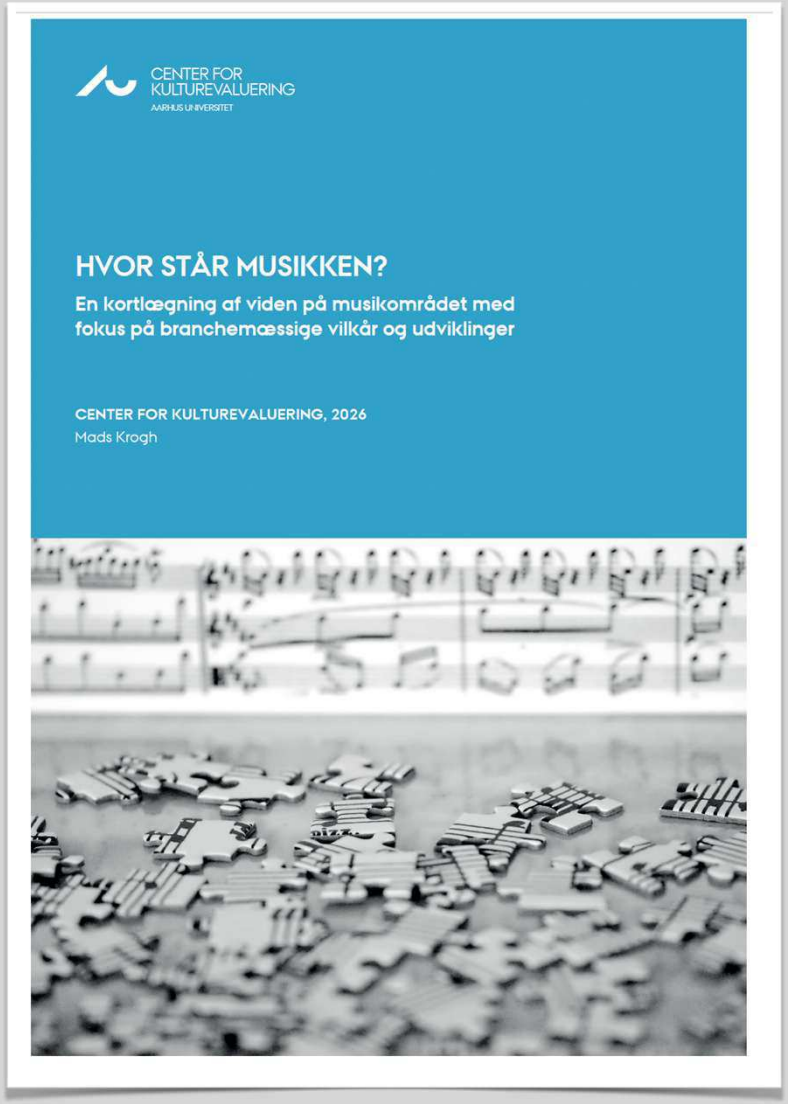
Kh Marie



Som jeg nævnte for dig, synes jeg, det lyder som om, du laver nogle spændende ting i dit arbejdsliv, og det kunne jeg godt tænke mig at høre lidt om.
Jeg bliver kandidat til sommer og laver lige nu et projekt, hvor jeg prøver at blive klogere på, hvordan arbejdslivet som musiker kan se ud på forskellige måder, og jeg forsøger at opsøge nogle inspirerende mennesker, som arbejder med spændende opgaver.
Hvis du har tid og lyst til at hjælpe mig, vil jeg spørge, om du vil tage en samtale med mig, hvor jeg spørger ind til dit arbejdsliv. Jeg forestiller mig, at det kunne være en times tid, og jeg kan f.eks. komme at besøge dig på Aarhus Teater en dag, hvor du alligevel befinder dig der.
Håber du har tid og lyst.

Mvh

arbejdsliv vi ser op til ✨
Interviewet ville maks tage 40 minutter og kan sagtens foregå online. Jeg ville spørge ind til, hvordan dit arbejdsliv ser ud og interviewet skal bruges til en opgave i faget kunstnerisk entreprenørskab. Vi kan desværre ikke tilbyde noget løn. Jeg kan dog tilbyde en kop kaffe, hvis vi mødes i Aarhus.
Jeg håber det kan lade sig gøre og hvis ikke, så håber jeg det kan varme at blive tænkt på som rollemodel.



Forestillinger om **karriere, talent og professionalisme** medvirker til den problematiske situation. Idealiserede billeder af den dedikerede eller 'forpinte' kunstner samt begrænsende forestillinger om kreativt arbejde kan bidrage til præstationspres og selvudnyttelse, ikke mindst i en kontekst præget af synlige 'performance-indikatorer' (streamingtal mv.) og krav om konstant tilstedeværelse på sociale medier (Alacovska og Kärreman 2023; Holt 2011; Larsen og Lindelof 2016; Marstal 2023[B]; Venzel og Henriksen 2025). Manglende sammenhæng mellem kunstnerisk uddannelse og professionelt virke fremhæves ligeledes som en udfordring (Marstal 2023[B]; Musgrave, Gross og Carney 2024b).

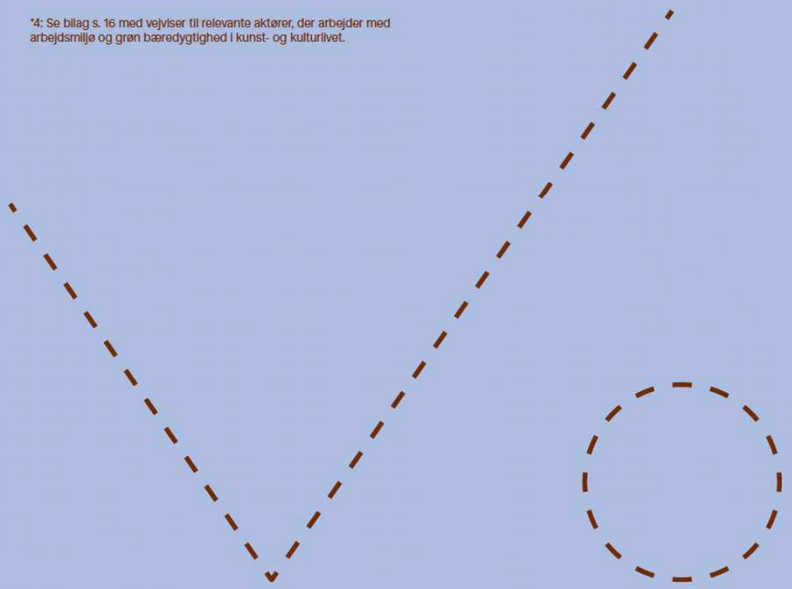

2
P
fre. 16. jan., 20.55
5-8 marts
i dag 10.00
Handler Fair Practice også om den forestilling om kunstneren, som vores musikliv er bygget op omkring? 🌙
Tekstbesked • sms

2: Bæredygtigt arbejdsliv

At arbejde med værdien *Bæredygtigt arbejdsliv* er at anerkende, at gode arbejdsrelationer og rimelige arbejdsvilkår for kunstnere er i hele den kunstneriske og kulturelle sektors interesse. Det betyder, at man tager medansvar for, at kunstnerne har et velfungerende arbejdsliv både under og imellem de enkelte opgaver, projekter og ansættelser.

Det er også at anerkende, at kerneværdien *Bæredygtigt arbejdsliv* har en grøn dimension, som skal løftes kollektivt. Den grønne omstilling bør være en del af arbejdet i kultursektoren, ligesom det er for resten af samfundet.

*4: Se bilag s. 16 med vejviser til relevante aktører, der arbejder med arbejdsmiljø og grøn bæredygtighed i kunst- og kulturlivet.



Det indebærer:

- at opdrags- og arbejdsgivere tager ansvar for at forebygge psykisk og fysisk overbelastning
- at opdrags- og arbejdsgivere er opmærksomme på, at godt psykisk arbejdsmiljø er en forudsætning for et bæredygtigt arbejdsliv. Og at arbejdsmiljøindsatser derfor udformes på baggrund af opdateret viden og uddannelse i, hvordan man skaber en åben og inkluderende arbejdspladskultur[4]
- at opdrags- og arbejdsgivere kontinuerligt har fokus på forebyggelse og ansvarlig håndtering af krænkende adfærd, sexisme, racisme og alle former for diskrimination
- at opdrags- og arbejdsgiveres arbejdsmiljøpolitikker også omfatter løst tilknyttede og midlertidigt ansatte kunstnere
- at opdrags- og arbejdsgivere anerkender, at sikring ved barsel og sygdom samt mulighed for at spare op til pension er forudsætninger for et bæredygtigt arbejdsliv
- at honorarets størrelse skal tage højde for, hvis kunstneren ikke er sikret feriepenge og pension for pågældende arbejdsopgave
- at opdrags- og arbejdsgivere samarbejder med kunstnere om at identificere og ændre på opgaver og rutiner i de kunstneriske processer, der kan bidrage til samfundets samlede klimaindsats
- at anerkende, at bæredygtighed i kunstneres- og kulturskaberes arbejdsliv også kan indebære behov for at justere ambitioner/krav om kunstproduktionens mængde, størrelse, tempo og synlighed.






3
DR
DIREKTE
DR.DK/FESTIVAL





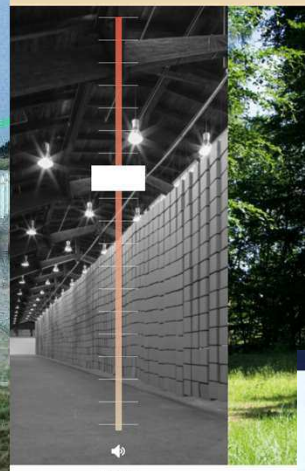




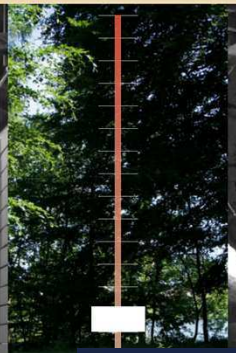


the overheard

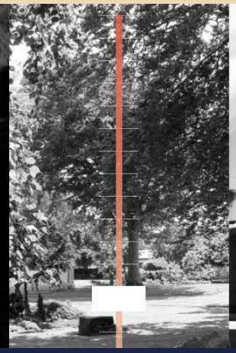
Turn the volume up and down on the faders to listen in real time to five different locations in



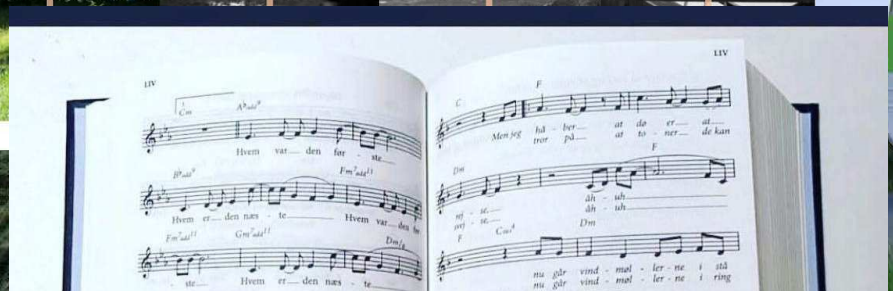
AARHUS











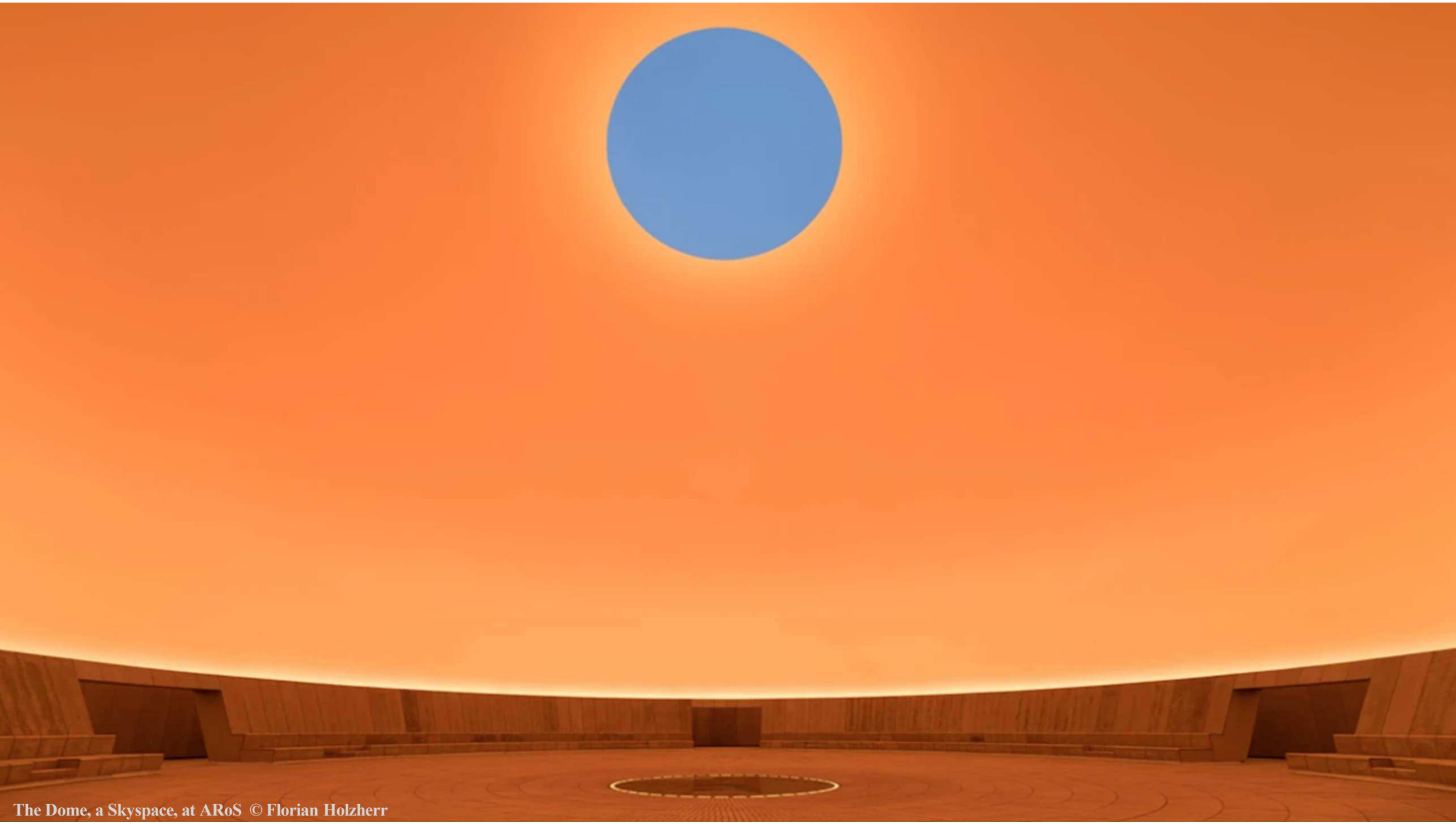












The Dome, a Skyspace, at ARoS © Florian Holzherr

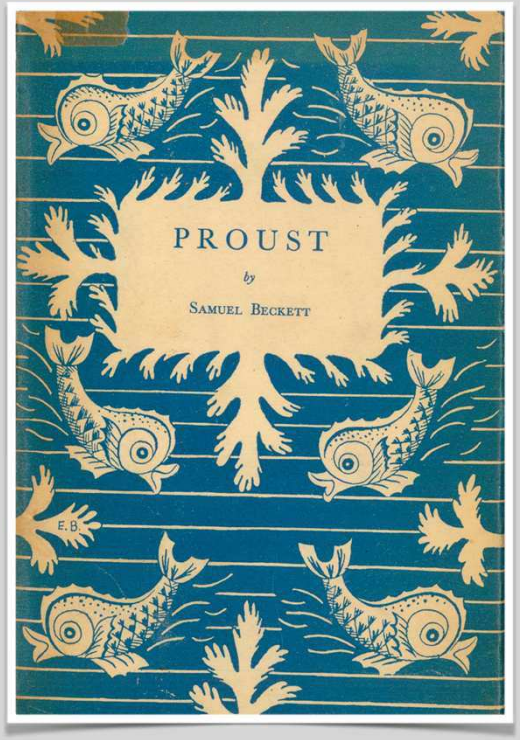


Titel	Varighed	Stemmekarakter	Lydkvalitet
Aftenbøn	0:18	Sopran	5
Aftensangen	0:13	Alt	4
Agony	0:54	Tenor	3
Angels By Your Side	0:34	Alt	5
Blops Godnatsang 001	0:32	Alt	3
Blops Godnatsang 002	0:13	Alt	2
Blops Godnatsang 003	1:32	Sopran	4
Diktatoren I Chile	0:29	Bas	4
Du Er Min Øjesten	0:44	Sopran	3
Du Er	1:38	Alt	5
Elefantens Vuggevise 001	0:52	Sopran	2
Elefantens Vuggevise 002	0:47	Alt	4
Elefantens Vuggevise 003	0:34	Alt	5
Elefantens Vuggevise 004	0:44	Alt	5
Elefantens Vuggevise 005	0:41	Alt	5
Elefantens Vuggevise 006	0:32	Alt	5
Et Hav Der Vugger Sig Til Ro	0:26	Alt	4
Go' Nu Nat	0:23	Bas	5
Godnat, Du Klare Stjerne	1:05	Alt	5
Hør Den Lille Stær 001	0:22	Bas	4
Hør Den Lille Stær 002	0:20	Bas	3
Hvor Blir Du A' Ole Lukøje	0:37	Alt	5
Ingen Er Så Tryg I Fare	0:20	Alt	4
Jeg Er Træt Og Går Til Ro 001	0:24	Bas	4
Jeg Er Træt Og Går Til Ro 002	0:19	Alt	4
Jeg Er Træt Og Går Til Ro 003	0:21	Alt	5
Jeg Er Træt Og Går Til Ro 004	0:45	Sopran	3
Jeg Ved En Lærkerede	0:29	Alt	2
Jeg Vil Tælle Stjernerne 001	0:24	Alt	5
Jeg Vil Tælle Stjernerne 002	0:27	Alt	4
Jeg Vil Tælle Stjernerne 003	1:11	Alt	4
Klokken Er Mange	0:20	Alt	3
Kys Mig Godnat	0:50	Alt	5
Langt Ud' I Skoven Lå Et Lille Bjerg	0:14	Sopran	4
Little Snowflake	0:55	Sopran	4
Lulu Godnat (Omsen & Momsen)	1:22	Sopran	5
Månebarn 001	1:18	Sopran	5
Månebarn 002	0:37	Sopran	4
Natten Er Så Stille	0:31	Tenor	4
Nu Er Jord Og Himmel Stille 001	01.33	Sopran	5
Nu Er Jord Og Himmel Stille 002	0:43	Alt	3
Ukendt 004	1:59	Sopran	4
Ukendt 005	1:50	Tenor	4
Ukendt 006	1:08	Tenor	5
Ukendt 007	1:32	Sopran	3
Ukendt 008	0:54	Sopran	3
Ukendt 009	0:29	Sopran	3

Titel	Varighed	Stemmekarakter	Lydkvalitet
Nu Er Jord Og Himmel Stille 002	0:43	Alt	3
Nu Går Solen Sin Vej	0:30	Sopran	5
Nu Lukker Sig Mit Øje 001	0:39	Alt	3
Nu Lukker Sig Mit Øje 002	0:26	Tenor	4
Nu Lukker Sig Mit Øje 003	0:26	Alt	5
Nu Lukker Sig Mit Øje 004	0:38	Sopran	5
Nu Lukker Sig Mit Øje 005	0:33	Sopran	4
Nu Lukker Sig Mit Øje 006	0:37	Sopran	5
Ole Lukøje	1:03	Alt	5
Prøv Og Drøm Noget Smukt (Brahms Vuggevise)	0:32	Sopran	5
Salme 135, Metodistkirken	0:48	Sopran	4
Sebastians Godnatsang	0:38	Tenor	5
Sigurds Godnatsang 001	0:24	Sopran	4
Sigurds Godnatsang 002	1:06	Alt	5
Sigurds Godnatsang 003	0:20	Alt	4
Skytsengel Min	0:27	Sopran	5
Solen Er Så Rød Mor 001	0:26	Sopran	5
Solen Er Så Rød Mor 002	1:22	Sopran	3
Solen Er Så Rød Mor 003	1:00	Alt	2
Solen Er Så Rød Mor 004	0:37	Sopran	4
Solen Er Så Rød Mor 005	0:30	Bas	5
Solen Er Så Rød Mor 006	0:30	Bas	5
Solen Er Så Rød Mor 007	0:29	Alt	5
Solen Er Så Rød Mor 008	0:30	Tenor	5
Sov Min Lille Hundemand	0:28	Alt	3
Sov På Min Arm	1:57	Bas	5
Sov sødt Barnlille 001	0:33	Tenor	5
Sov sødt Barnlille 002	0:38	Alt	2
Sov Sødt Lille Mand 001	0:36	Sopran	4
Sov Sødt Lille Mand 002	0:29	Sopran	5
Sov, Mit Barn, Sov Længe 001	0:27	Sopran	5
Sov, Mit Barn, Sov Længe 002	0:23	Sopran	5
Sov, Mit Barn, Sov Længe 003	0:25	Alt	3
Sov, Mit Barn, Sov Længe 004	0:22	Sopran	5
Sov, Mit Barn, Sov Længe 005	0:35	Alt	4
Sovesangen ("Åh ja, jeg er så søvnig")	0:25	Sopran	4
Trollmors Vuggevise (*Trollmors Vaggsång*)	0:37	Alt	5
Visselul', Mit Lille Barn	0:20	Alt	5
Ukendt 001	0:22	Alt	4
Ukendt 002	0:16	Sopran	4
Ukendt 003	0:20	Sopran	3


7
www.pegi.info

Der er forskel på det, der gør et kunstnerliv meningsfuldt, og det, der gør det genkendeligt som en succes.



“Habit is a compromise effected between the individual and his environment, or between the individual and his own organic eccentricities, the guarantee of a dull inviolability, the lightning-conductor of his existence. Habit is the ballast that chains the dog to his vomit. Breathing is habit. Life is habit.” p.8

Beckett, S. (1931/2007). *Proust*. London: Faber & Faber.

To be oriented is also to be oriented toward certain objects, those that help us find our way. These are the objects we recognize, such that when we face them, we know which way we are facing. They gather on the ground and also create a ground on which we can gather. Yet objects gather quite differently, creating different grounds. What difference does it make what we are oriented toward? (Ahmed, 2006: 543)

Ahmed, S. (2010) 'Orientation Matter'
in Coole, D. and Frost, S. (eds.) New Materialisms - Ontology, Agency and Politics.
Durham & London: Duke University Press, pp. 234-257



38-årig mor til to er Nephews nye medlem: »Så længe, jeg ikke får særbehandling, er jeg tilfreds«


hymnsfromnineveh og jonas.h.petersen
jonas.h.petersen · Originallyd
EN DAG
I ET
MUSIKERLIV
Kl. 01.48


Der er nok mange,
der tror, -
6.135
100
33
786

Situeringer, henvendelser, distributioner: Sangskrivning som performativ praksis

Hvad nu hvis sangskrivning foregik live – forankret i specifikke situationer, improviseret og i samspil med omgivelserne? Projektet undersøger nye performative praksisser, hvor fokus flyttes fra produkt til proces. Målet er at mindske præstationspres og styrke kunstnerisk trivsel i musikskabelsen.
Hvordan kan sangskrivning gentænkes som en åben, improviseret og performativ praksis, hvor værker skabes foran et publikum i samspil med omgivelserne? Og hvordan kan denne tilgang modvirke præstationspres og fremme større trivsel blandt musikere?

Disse spørgsmål undersøges i dette samarbejdsprojekt mellem RMC og Det Jyske Musikkonservatorium (DJM). Projektet vil eksperimentere med at situere sangskrivning som en del af en levende, deltagelsesbaseret performativ praksis frem for en isoleret og produktorienteret skabelsesproces. Målet er at udvikle nye tilgange til samskabelse, som kan fremme mere bæredygtige, inkluderende og fællesskabsorienterede metoder inden for rytmisk samtidsmusik.

Projektet ledes af Soffie Viemose og Kasper Staub, der er adjunkter ved hhv. RMC og DJM.



Kasper Staub og Sofie Viemose

Hvilke kunstnerliv gør vi mulige?

Hvad belønner vi?

Mængde, størrelse, tempo og synlighed

– eller også fordybelse, eksperimenter og relationer?

Hvad giver vi plads til?

Forskellige arbejdsrytmer, livsformer og kunstneriske praksisser?

Hvilke historier fortæller vi og lægger scene til?

Hvem og hvad gør vi synligt som eksempler på kunstnerisk succes?

Paneldebat

- Benjamin Hansen
- Søren Bang Jensen
- Anja Jacobsen
- Marie Koldkjær Højlund

Afrunding af dagen ved moderator Sine Tofte Hannibal

Tak for i dag

