

Klarar museerna pressen?

– Workshop om
museernas oberoende

Om workshopen

Hur oberoende är ert museum? I fackförbundet DIK:s rapport ”Kultur på svältkur – klarar museerna pressen” berättar många medlemmar om att deras verksamhet anpassar sig efter påtryckningar från politiker, allmänhet och ibland finansiärer samt att många på förhand begränsar utställnings- och programverksamhet för att undvika ämnen som kan väcka starka reaktioner. Det är oroväckande. Museerna har en viktig position som kunskapsbärare i samhället. Museilagen ställer krav på att verksamheterna ska präglas av allsidighet och öppenhet och främja faktabaserad kunskap och fri åsiktsbildning. Lagen säger också att museerna ska ha ett bestämmande inflytande över verksamhetens innehåll. Politiken ska med andra ord hålla armlängds avstånd till exempelvis utställningar och projekt.

Det här workshopupplägget kan användas av dig som är lokalfacklig eller medlem och vill väcka frågorna på arbetsplatsen. Nedan hittar du förslag på övningar. Ni kan välja att göra flera av övningarna eller bara en och anpassa frågorna och övningarna som ni vill.

Här kan du [ladda ner rapporten](#) i sin helhet eller scanna QR-koden



Introduktion

Varför gör vi den här workshopen?

Syftet med workshopen är att börja prata om verksamhetens oberoende och eventuella anpassning till påtryckningar för att bygga beredskap och mod att våga göra den verksamhet ni vill och behöver.

Förhållningsregler

Etablera förhållningsregler för workshopen så att det känns tryggt för alla. Vi respekterar varandras upplevelser och låter alla prata till punkt. Ska allt som diskuteras stanna inom dessa fyra väggar? Kan vi sammanfatta det som diskuterats och föra vidare till ledningsgrupp och styrelse? Vill vi ha andra förhållningsregler?

Några resultat från rapporten:

- 9 av 10 museianställda anser att de har för lite resurser för att fullt ut kunna utföra sitt uppdrag
- 46 procent svarar att bevarandet av samlingar är det första att prioriteras ned när resurserna inte räcker till.
- Bara 7 procent tycker att bemanningen är fullt tillräcklig
- 1 av 4 säger att museet de jobbar på självcensurerar i frågor som rasism, jämställdhet, hbtq, religion och klimat för att undvika hatretorik.
- 68 procent svarar att social oro har förekommit på arbetsplatsen under de senaste två åren.
- 54 procent har varit med om skadegörelse.
- 31 procent har upplevt hotfulla situationer
- 10 procent har personligen utsatts för kränkningar.

Workshopen

Runda

Gå en runda och låt alla reflektera över frågorna nedan.

- Upplever du att det finns påtryckningar – direkta eller indirekta – på din arbetsplats? Har det funnits anpassningar?
- Hur viktigt är det med oberoende museer? Vad kan följderna bli om museerna anpassar sig till politiska önskemål eller hot/hat från allmänheten?

Dilemmaövning: "Hur oberoende är vi?"

Metod

Deltagarna får ta ställning till olika påståenden genom att placera sig fysiskt i rummet på en linje med siffrorna utifrån 1-5 utlagda. Ställer man sig vid 1 håller man inte med alls om påståendet, står man vid 5 håller man med helt och hållet. Efter varje påstående får några deltagare utveckla sina tankar.

Tips till dig som leder workshopen: ställ dig gärna bredvid den som pratar, särskilt om den står ensam på en plats.

Exempel på påståenden:

- Museer ska undvika politiskt känsliga ämnen.
- Museer ska förmedla forskning och belagd kunskap utan att lägga till värderingar.
- Jag eller mina kollegor har undvikit vissa ämnen för att slippa negativa reaktioner från politiker eller besökare.
- Vår arbetsgivare uppmuntrar oss att vara modiga och ta upp aktuella frågor, även om de kan väcka starka reaktioner.
- Om jag skulle hamna i blåsväder finns det ett tydligt stöd från arbetsgivaren och facket.

Gruppdiskussion: Tryck från olika håll

Indelning i smågrupper (3-5 personer)

Varje grupp får diskutera en eller flera av följande frågor:

- Har vi eller verksamhetens innehåll påverkats av politiska beslut eller förväntningar? Hur märks det?
- Finns det osynliga gränser för vad som får visas och diskuteras på vår arbetsplats?
- Hur hanterar vi kritik från allmänheten och på sociala medier?
- Hur reagerar chefer och styrelse/ledning om svåra frågor leder till negativ uppmärksamhet?
- Anpassar vi verksamheten för att få finansiering? Hur?

Återsamling och kort summering

Varje grupp delar med sig av en insikt från diskussionen.

Dilemma – diskutera ett scenario

Dela in deltagarna i grupper som får varsitt dilemma som bygger på autentiska citat från rapporten.

1. Självzensur och rädsla för reaktioner

”En utställning om hbtq-frågor lades ner innan öppning för att ledningen fick kalla fötter. Den var i princip färdigproducerad och ungefär en halv miljon hade gått åt. Jag upplevde beslutet som oerhört fegt.”

Diskussionsfrågor:

1. Har du själv upplevt eller hört om liknande exempel på självzensur i museisektorn?
2. Vad kan vara rimliga skäl att stoppa eller justera ett projekt – och var går gränsen till feighet eller politisk anpassning?
3. Hur kan museer arbeta förebyggande för att personalen ska vara beredda på eventuella negativa reaktioner från besökare, vare sig det är ansikte mot ansikte, att budskap klottras eller lämnas till museet eller att det sker digitalt på sociala medier?
4. Vad kan personalen göra om de upplever att ledningen backar från ett viktigt ämne?
5. Hur påverkar självzensur allmänhetens förtroende för museet som en fri och oberoende plats?

2. Påtryckningar från politiker

”Under det senaste året har kommunstyrelsens ordförande i min kommun skickat minst ett meddelande med uppmaning om innehåll i utställningar. Vi tackade artigt nej, men händelsen är allvarlig.”

Diskussionsfrågor:

1. Vad är ett tydligt exempel på otillbörlig påverkan – och vad är det inte?
2. Hur ska museer balansera sin roll som samhällsaktör och sin lojalitet mot huvudmän?
3. Vad behöver museianställda för stöd och verktyg för att kunna stå emot den här typen av tryck?
4. Hur kan man som institution kommunicera tydligt kring sitt oberoende – både internt och externt?
5. Behövs det en policy eller riktlinje för hur vi ska hantera politiska påtryckningar?

3. Vilka frågor ska museerna hantera?

”Våra utställningar har blivit mer och mer intetsägande och vågar inte utmana. Det finns mycket i samtiden vi skulle kunna relatera till men utställningarna blir mest ’myspys’.”

Diskussionsfrågor:

1. Har du upplevt en förändring i vad ni gör utställningar och programverksamhet om? Vilka ämnen undviks (om det finns några sådana)?
2. Vad kan gå förlorat i museernas uppdrag när vissa ämnen inte får ta plats, trots att de är viktiga för samtiden?
3. Vilket stöd behöver museipersonal – från ledning, kollegor eller politiskt håll – för att kunna arbeta med svåra frågor?
4. Är det ibland rätt att undvika konflikt? Hur avgör vi när det är klok strategi och när det blir självcensur?
5. Hur påverkas allmänhetens förtroende för museet av olika typer av utställningar och programverksamhet? Ska museerna våga ta upp svåra frågor eller ska det vara en plats för ”myspys”?

4. Privat finansiering och oberoende

”Vi skulle inte klara oss utan privat finansiering, fonder, sponsring och intäkter. Men risken finns att vi själva medvetet vrider våra aktiviteter så att de matchar eventuella sponsors önskemål för att öka chansen till att få mer pengar.”

Diskussionsfrågor:

1. Har du själv märkt av att projekt styrs mot vad som är ”attraktivt för sponsorer” eller kan dra in mer biljettintäkter, snarare än vad som är angeläget?
2. Hur kan man säkra innehållsmässig integritet även med privat finansiering?
3. Var går gränsen mellan nödvändig anpassning och oönskad påverkan?
4. Finns det exempel på lyckade samarbeten där museet bevarat sin självständighet?
5. Borde museer ha tydligare policies eller utbildning kring sponsoravtal och gränsdragning?

5. Engagemang, yrkesstolthet och hållbart arbetsliv

”Tack vare att vi är så dedikerade rör vi det mesta i hamn men det har ett pris i form av stress.”

Diskussionsfrågor:

1. Hur ser ni på relationen mellan engagemang och ohållbar arbetsbelastning?
2. Vad är det bästa med att jobba på museum och vad bidrar museerna till i samhället?
3. Vad behövs för att skapa en arbetsmiljö där engagemang inte utnyttjas utan tas till vara hållbart?
4. Hur kan museiledningar uppmärksamma och stötta personal som jobbar för mycket?
5. Vad kan vi som kollegor göra för att bygga en kultur där det är okej att säga nej eller be om stöd?

Avslutning och nästa steg

Reflektion

Be var och en skriva på en post it och sätta upp: Vad tar du med dig från workshopen? Någon insikt som överraskade?
Läs upp lapparna.

Berätta om fackets roll och stöd

Lyft vad fackligt förtroendevalda kan göra för att stötta kollegor som hamnar i svåra situationer. Be om deltagarnas åsikter: finns det behov av mer utbildning, riktlinjer eller stöd från facket?

Uppmuntran att fortsätta samtalet

Hur kan vi arbeta vidare med frågorna?