

# Relatório de participação

## [NEMO European Museum Conference Innovation begins within - Resilient museums in times of disruption](#)

9 a 11 de outubro de 2022

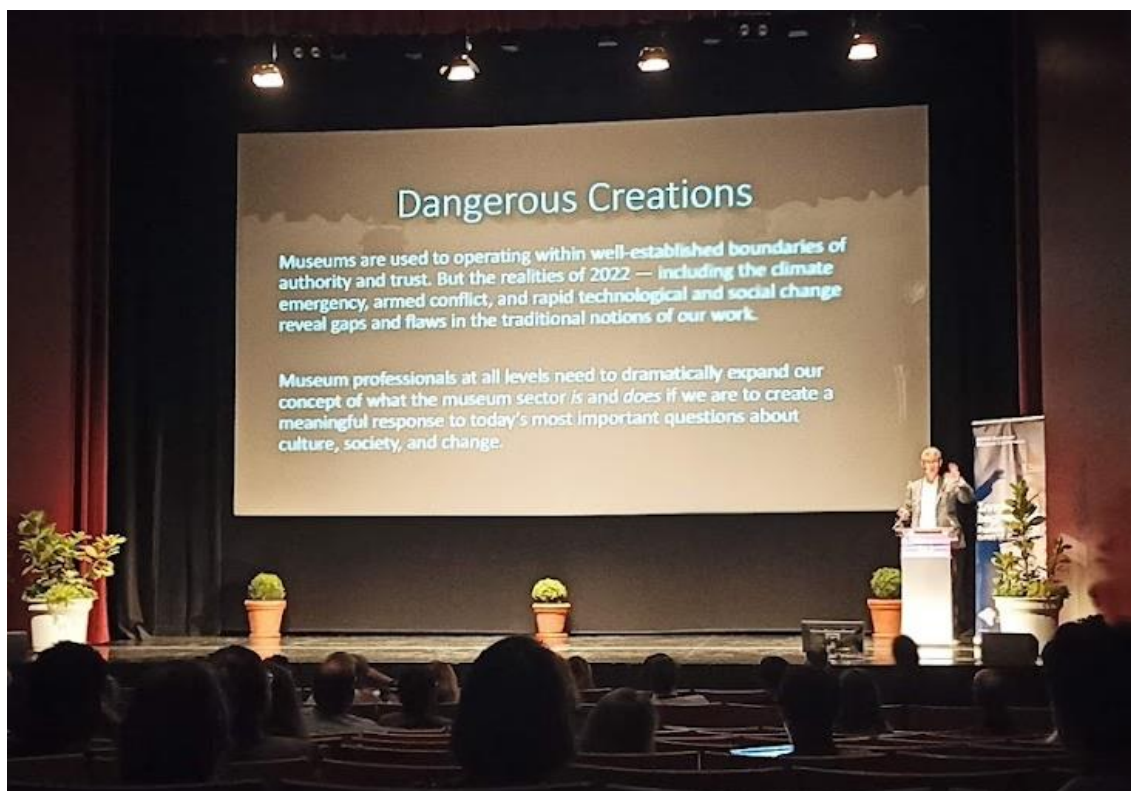
Loulé

Bolsa Acesso Cultura



Quando me candidatei à bolsa Acesso Cultura para participar na *NEMO European Museum Conference Innovation begins within - Resilient museums in times of disruption* tinha dois objetivos: aprofundar a reflexão sobre a o envolvimento dos museus nas comunidades de que fazem parte, ao mesmo tempo que se transformam em espaços de democracia cultural, e tomar contacto com colegas de outras instituições – nacionais e internacionais – que partilham as mesmas preocupações.

Os dias 9, 10 e 11 de outubro, juntaram em Loulé profissionais de museus de instituições muito diversas, espalhadas um pouco por toda a Europa. Foram dias de partilha e reflexão intensas, sempre suportadas por um acolhimento cuidado e humano, conduzido pelos colegas do município de Loulé e pela organização da NEMO.



No primeiro *keynote speech*, [Michael Peter Edson](#), com o tema *Dangerous creations: The inspiring new reality of museum practice*, interrogou a audiência:

As instituições culturais são intrinsecamente boas?

Como deve o nosso setor responder a um mundo em chamas?

Para Michael os museus têm que agir, fazer *mais uma coisa*.

Michael argumentou que as instituições e as pessoas privilegiadas, com recursos e redes de contactos – como a maioria das pessoas e instituições que estavam naquela sala – têm ainda maior responsabilidade de agir, de ser mais ativistas.

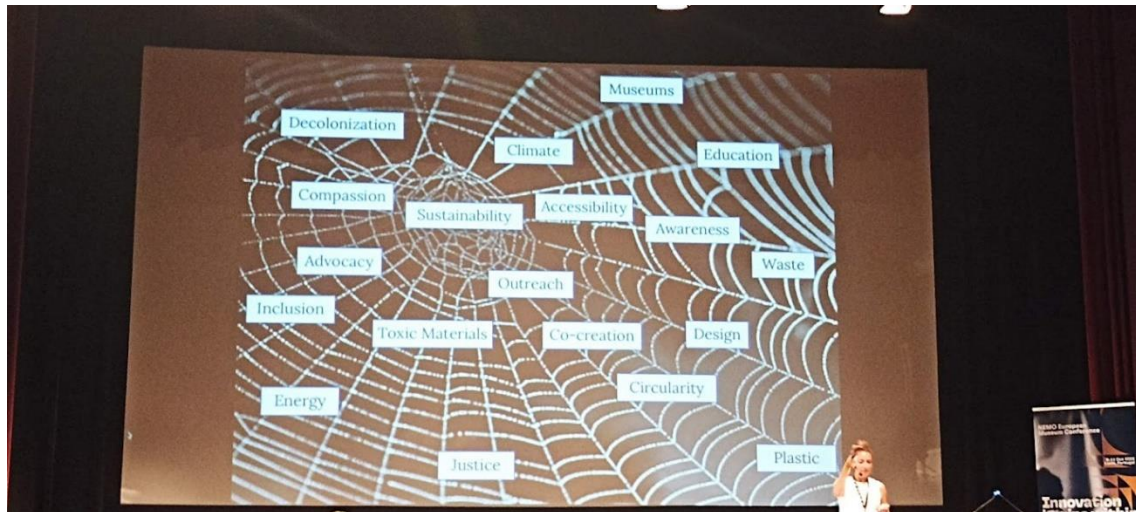
Propôs que todos fizéssemos *mais uma coisa*. Sem este esforço acrescido continuaremos como sempre estivemos, sem provocar mudanças reais no mundo à nossa volta. O ativismo dos museus e dos seus profissionais, segundo Michael, é o que salvará a nossa profissão e poderá manter os museus relevantes para a sociedade.

Mais tarde, [Merete Sanderhoff](#) apontava que para fazermos uma coisa mais devemos também ter a coragem de fazer uma coisa menos. Escolher o que vamos deixar de lado pode ser tão importante como definir o que vamos fazer a seguir.

Nesta sessão, *Inside the museum of the future*, moderada por [Maria Vlachou](#), ficámos a conhecer melhor o modelo de gestão horizontal, sem hierarquia, da Oodi, a Biblioteca Central de Helsínquia, ao mesmo tempo que [Martin Zierold](#) argumentava que a liderança é um paradoxo – a causa e a solução de todos os problemas das organizações. Estas duas visões aparentemente contraditórias somaram-se ao testemunho de Merete Sanderhoff. Merete, que trabalha na National Gallery da Dinamarca, dedica 10% dos

seus recursos (incluindo tempo) para experimentação e 50% do seu tempo é dedicado a *engagement*, com utilizadores, redes e comunidades.

Três modelos diferentes com um objetivo comum: relações mais fortes entre museus e comunidades.

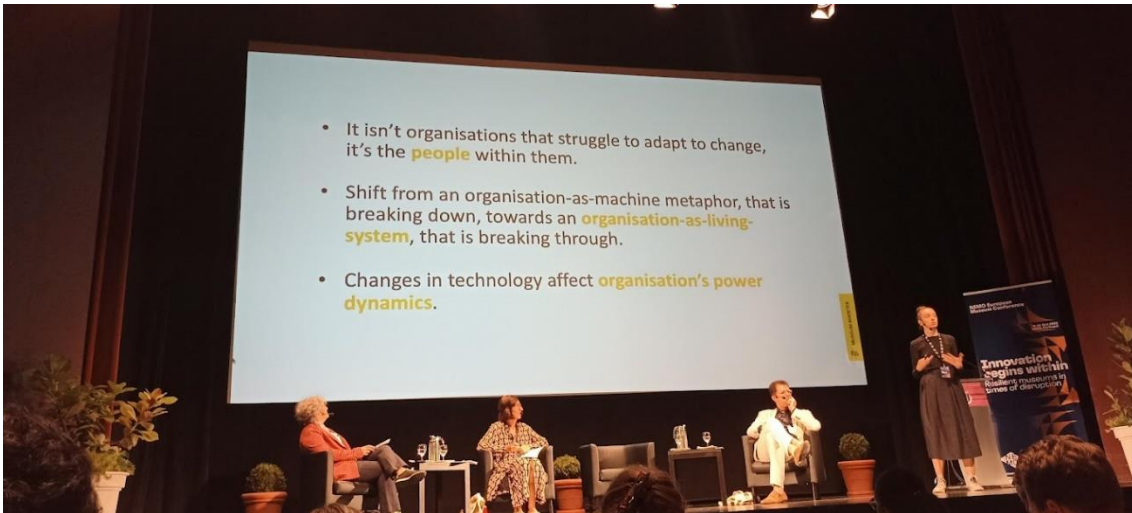


No painel *Agility in Crisis*, moderado por [Lodewijk Kuiper](#) (Netherlands Museums Association), [Caitlin Southwick](#), do Ki Culture, e [Joana Sousa Monteiro](#) do Museu de Lisboa, falaram-nos sobre ações que os museus tomam em tempos de crise, em favor das suas comunidades. Joana Sousa Monteiro apresentou o trabalho da equipa do museu durante os dois confinamentos. Para Caitlin, o futuro dos museus está relacionado com a sua capacidade de serem relevantes, e a relevância depende da sustentabilidade: *“Doing good without doing harm”*.

Para fechar este painel, assistimos ao [testemunho gravado](#) de [Vasyl Rozhko](#) (Heritage Rescue Emergency Initiative (HERI)), gravado a partir da Ucrânia. Apresentou-nos o importante trabalho que está a ser feito de proteção do património ucraniano através da sua digitalização.

Quando saímos da sala sentia-se no ar a consternação e a urgência de agir.



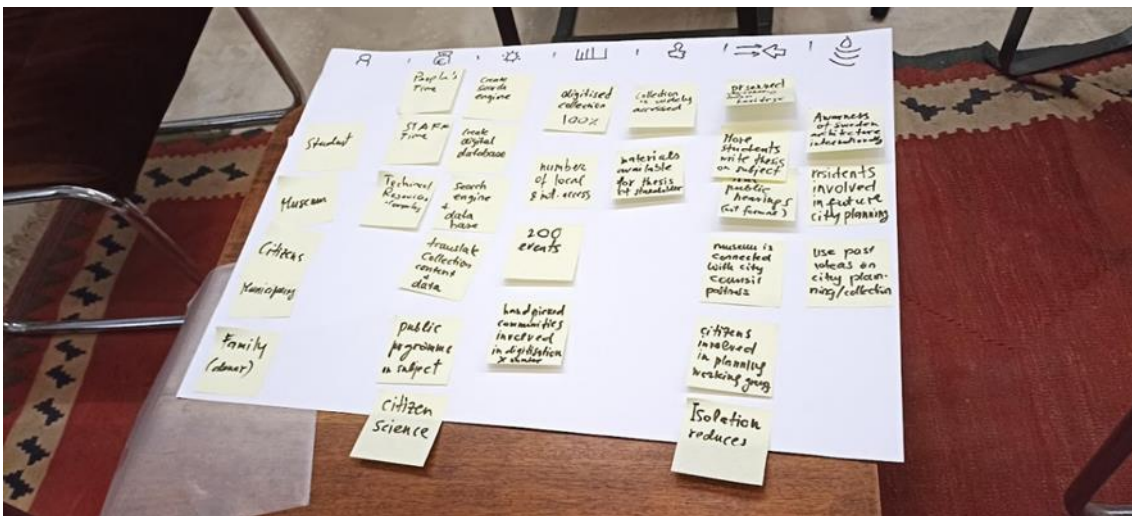


- It isn't organisations that struggle to adapt to change, it's the **people** within them.
- Shift from an organisation-as-machine metaphor, that is breaking down, towards an **organisation-as-living-system**, that is breaking through.
- Changes in technology affect **organisation's power dynamics**.

No dia seguinte, [Olga Tykhonova](#) (MUSEUM BOOSTER) recordou-nos que não são as instituições que têm dificuldade em adaptar-se à mudança, são as pessoas. Nesse sentido apresentou o conceito de *innovability* (*innovation + hability*). Pouco depois, [Michael Arnold](#) (Stapferhaus Lenzburg) argumentava que é mais fácil apoiar e sustentar a inovação dentro dos museus se as instituições forem pequenas, gentis e flexíveis (*small, kind and flexible*). Neste painel moderado por [Inês Bettencourt da Câmara](#), tivemos ainda a oportunidade de ouvir [Raymond de Jong](#), diretor de recursos humanos no Rijksmuseum e Clara Camacho (Ministério da Cultura).

[Clara Camacho](#) (Ministério da Cultura) apresentou o *Social Impact Commitment of Cultural Organizations* (CISOC), criado no âmbito do Plano Nacional das Artes.

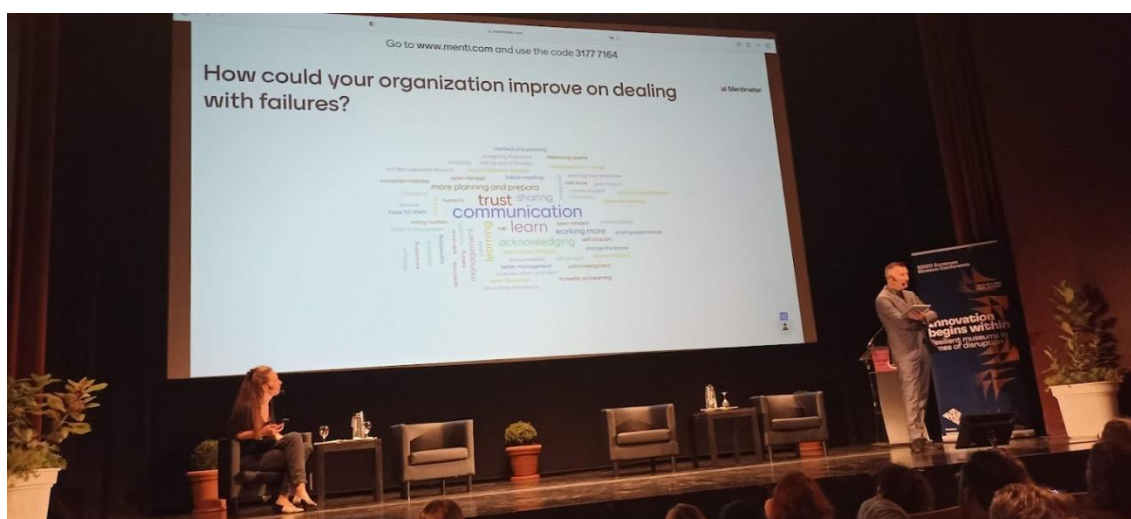
No dia anterior, no workshop *Impact Awareness for Digital Leadership* pudemos explorar o “*The Change Pathway*”, a ferramenta desenvolvida pela Europeia que permite avaliar impactos e medir resultados.



As últimas sessões desta conferência, e provavelmente as que tiveram em mim maior impacto, tiveram como tema o erro, a falha.



[Alessandra Gariboldi](#) (Fondazione Fitzcarraldo), [Anna Ehrhardt](#) (Ryfylkemuseet), [Paloma Muñoz-Campos](#) (Museo Nacional de Artes Decorativas y Diseño), [Sabine van der Hoorn](#) (Panorama) e [Veronika Liebl](#) (Ars Electronica) contaram-nos episódios do seu percurso profissional em que as suas decisões não tiveram os resultados que esperavam, erros cometidos, falhas que em alguns casos tiveram consequências dramáticas nas suas vidas pessoais e profissionais, na sua saúde e nas vidas de outras pessoas.



Para inovar, para que os museus sejam mais resilientes, é necessário tomar riscos, fazer as coisas de formas diferentes. Errar, neste caso, é uma inevitabilidade, faz parte do processo e do caminho. Não podemos, no entanto, ignorar que o erro traz grande vulnerabilidade para quem dele é responsável e pode trazer consequências negativas para outras pessoas. Ter consciência do risco, cuidar das relações que estabelecemos com outras pessoas, assumir que falhar faz parte do processo de aprendizagem são alguns dos elementos essenciais para a inovação.

Nestes três dias tive oportunidade de conhecer colegas de museus muito diversos, participar em conversas e discussões sobre o lugar das pessoas (público, colegas,

comunidades) nas instituições em que trabalhamos, o lugar dos museus na sociedade de hoje, o lugar dos museus no futuro, que futuro queremos.

As comunicações, debates e workshops inseridos neste programa foram muito ricos, mas foram igualmente relevantes e enriquecedores os (muitos) momentos em que nos juntámos à mesma mesa.



Ana Braga  
Novembro de 2022