



LUNDS

UNIVERSITET

Lunds universitet

Sociologiska institutionen

Eventföretaget Borgen som arena för social identitetsutveckling

- en kvalitativ studie av deltagarnas upplevelse av eventföretaget Borgens aktiviteter.

Författare: Andreas Lindin, Jessica Svensson

Uppsats Fri 302, 41-60p

Vårterminen 2004

Handledare: Katarina Sjöberg

Abstract

Författare: Andreas Lindin, Jessica Svensson

Titel: Eventföretaget Borgen som arena för social identitetsutveckling

- en kvalitativ studie av deltagarnas upplevelse av eventföretaget Borgens aktiviteter.

Uppsats: Fri 302, 41-60 p

Handledare: Katarina Sjöberg

Lunds Universitet, Sociologiska institutionen, Vårterminen 2004

I detta arbete ligger fokus på upplevelseutbildning, mer specifikt de äventyrliga aktiviteter som erbjuds vid företaget "Naturlig Utveckling" vid Borgen och dess betydelse för deltagarnas sociala identitetsutveckling.

Fritiden står idag för ett begrepp som kopplas samman med utveckling. Företag har skapat ett allt större intresse för människors fria tid, då forskning visar att arbete och fritid påverkar varandra och utgör en helhet i människors sociala liv.

Syftet med den här undersökningen är att med kvalitativa metoder belysa om ett eventföretag som Borgen med dess aktiviteter bidrar till social identitetsutveckling bland deltagarna. I arbetet utgår vi från begrepp som identitetsutveckling, rolltagande, giltighetsanspråk samt rörelser mellan olika livssfärer. Arbetet är kvalitativt till sin art och bygger på kvalitativa undersökningar med intervjuer och observationer som huvudsakliga analysinstrument.

Teoretiker som vi valt att lyfta fram är framförallt George-Herbert Mead (1995), Erving Goffman (2000) och Jürgen Habermas (1996). När det gäller Mead utgår vi främst från aspekter som behandlar manipulation. Goffman har vi valt med tanke på hans teori om det dramaturgiska perspektivet. Slutligen har vi valt Habermas, särskilt hans teori om det kommunikativa handlandet med inriktning på system- och livsvärld. Vårt materialet visar att social identitetsutveckling sker i Borgens aktiviteter i så måtto att de aktiviteter som bedrivs i Borgens regi står för en form av identitetsskapande eller rolltagande. Borgens aktiviteter är pedagogiskt upplagda och bidrar till att deltagarna slappnar av och öppnar sina sinnen för omgivande och nya influenser. I vårt teori- och analysavsnitt visar vi på sambandet mellan fritid och arbete, där lärandet och utvecklingen som sker på fritiden används i arbetslivet och vice versa.

Nyckelord: Aktivitet, eventföretag, identitet, utveckling, upplevelseaktiviteter.

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	4
1.2 Bakgrundsfakta – Borgen i Helsingborg.....	4
2 Metod.....	6
2.1 Etik och anonymitet.....	7
2.2 Gatekeeper – Urval.....	7
2.3 Närhet och distans	8
2.4 Det geografiska fältets påverkan.....	9
3 Teori	10
3.1 Identitetsskapandet och identitetsutvecklingen.....	10
3.2 Språkets betydelse	11
3.3 Roller och rollövertagande	11
3.4 Den naturliga livsvärlden och systemets byråkrati.....	12
3.5 Habermas syn på giltighetsanspråk	13
3.6 Livsvärlden - en tolkningsresurs för giltiga antagande	14
4 Analys	15
4.1 Identitetsskapande och identitetsutveckling	15
4.2 Roller och rolltagande inom Borgen	21
4.3 Fritidens betydelse för utveckling över gränserna	22
4.4 Borgen en fritidsarena eller en utvecklande enhet för det byråkratiska systemet?	23
4.5 Giltighetsanspråkens påverkan på Borgens övningar.....	26
5 Sammanfattning.....	31
6 Egna reflektioner	33
Referenslista	34

1 Inledning

I denna uppsats ligger fokus på upplevelseutbildning, mer specifikt de äventyrliga aktiviteter som erbjuds vid företaget ”Naturlig Utveckling” vid Borgen (benämns nedan som Borgen) och dess betydelse för deltagarna. Vid diskussion med ansvarig för utbildare av Eventkoordinatorer, en upplevelseutbildning som TechFuturum i Landskrona sökt tillstånd att starta, fick vi tips om flera eventföretag i Helsingborg, där bland annat Borgen kom på tal. Detta blev vår första kontakt med Borgen.

Dagens samhälle kännetecknas av stora förändringar i attityd, föreställningar, värderingar, etcetera, och fritiden är ett område i kontinuerlig förändring, i så motto att från att ha varit en tid för återhämtning och vila till att idag mera handla om individuell ställningstagande för hur den fria tiden ska disponeras (SOU 1996:3).

Syftet med den här undersökningen är att undersöka hur och på vilket sätt, deltagande i eventföretaget Borgens aktiviteter bidrar till deltagarnas sociala identitetsutveckling.

För att erhålla insikt i och djupare förståelse för upplevelseaktiviteters betydelse för deltagarna har vi använt oss av kvalitativ metod med intervjuer och observationer som främsta datainsamlingstekniker. Teoretiker som vi valt att lyfta fram är framförallt George-Herbert Mead (1995), Erving Goffman (2000) och Jürgen Habermas (1996). När det gäller Mead utgår vi främst från aspekter som behandlar manipulation. Goffman har vi valt med tanke på hans teori om det dramaturgiska perspektivet. Slutligen har vi valt Habermas, särskilt hans teori om det kommunikativa handlandet med inriktning på system- och livsvärld.

Vårt arbete är upplagt på följande sätt: vi börjar med en kort bakgrund om Borgen, dess tillblivelse, historik och nuvarande inriktning. Sedan kommer ett avsnitt som behandlar vårt metodologiska tillvägagångssätt följt av ett teoriavsnitt. Analysavsnittet kommer härefter och slutligen avslutas arbetet med en sammanfattning samt egna reflektioner som har framkommit under arbetets gång.

1.2 Bakgrundsfakta – Borgen i Helsingborg

Utveckling av Borgen med inriktning på naturlig utveckling startade år 1999. Borgen är ursprungligen ett gammalt vattentorn byggt år 1906 som en borg (i 1600-tals stil) med sitt

geografiska läge i centrala Helsingborg. Idag är det alltså ombyggt till en upplevelsebana med olika upplevelserum liknande Tv4: s program Fortet (tv4.se/fortet). Upplevelseaktiviteterna utövas i källarrummen, det vill säga i de tidigare gamla katakomberna/vattenreserverna samt på byggnadens gräsbelagda tak. Initiativtagarna och sedermera grundarna till denna inriktning har en bakgrund som involverar ekonomi, idrottspsykologi, samt personalutveckling med äventyrsaktiviteter som specialitet.

Idén till Borgens nuvarande inriktning på naturlig utveckling startade som en process och växte fram via en redan existerande utomhusaktivitet, med liknande övningar men med individuell inriktning. Med denna erfarenhet formades tanken på att låta de individuella övningarna samverka. Idag fokuseras samverkan och med siktet inställt på personalutveckling. Tanken bakom verksamheten är att aktiviteter skapar dynamiska processer mellan deltagarna, processer som leder till nytänkande som i sin tur genererar social gemenskap. Den underliggande tanken är att social gemenskap främjar kreativitet, arbetslust och lojalitet mellan deltagarna i de olika grupperna. Borgens syfte är att locka fram och utnyttja deltagarens dolda resurser enligt ovan nämnda idé.

På Borgens hemsida beskriver en av grundarna målsättningen med dessa aktiviteter på följande sätt;

Företag idag är så effektiva att de missar att utveckla den sociala gemenskapen som främjar kreativitet, arbetslust och lojalitet. ...Då företaget investerar i en aktivitet ökar det personalens självförtroende och stresstålighet och ger alla en personlig kick. Syftet är att locka fram och utnyttja alla dolda resurser (www.borgen2000.nu).

Borgen utvecklar och skräddarsyr program efter kunders önskemål, vilka innefattar allt från företag som önskar ett utvecklande program för medarbetare som har samarbets- och arbetssvårigheter som exempelvis kommunikationssvårigheter, till grupper av privatpersoner som söker efter utmanade och annorlunda fritidsaktiviteter. Totalt har Borgen idag tre olika spel, dessa benämns *det intellektuella spelet*, *det kusliga spelet* och *det fysiska spelet*. Spelen varierar beroende på om det är privata eller företagsarrangemang som deltar i spelen. Varje spel innefattar mellan sex till nio övningar som totalt tar cirka tre timmar att genomföra.

Det intellektuella spelet syftar till att skapa gruppdynamik via kommuniceringsövningar, där deltagarna ska lösa problem under extrema och stressade förhållanden. Spelet har nio övningsmoment. Det kusliga spelet syftar till att testa de fem

sinnena (lukt, smak, känsel, syn och hörsel) som omfattas i sju övningsmoment. Detta spel vänder sig främst till företag. Det fysiska spelet slutligen, syftar till att testa deltagarnas fysiska förmågor – det vill säga att försöka slå ”Borgens High score”. Detta spel vänder sig främst till privatpersoner (www.borgen2000.nu). Vid intervju med platsansvarig uttrycktes detta på följande sätt;

Det fysiska spelet passar bra för svenskan eller möhippan, medan det intellektuella spelet mer lämpar sig för företagskunder som kommer hit för att de vill lära känna varandra bättre eller vill skapa bättre gruppdyamik inom arbetsgruppen... det kusliga spelet har samma grundtanke som det intellektuella, men skillnaden är att i det kusliga spelet är det våra fem sinnen som styr deltagarna till kommunikation (Intervju – platschef).

2 Metod

Denna undersökning bygger på kvalitativ ansats, med intervjuer och observationer som huvudsakliga datainsamlingstekniker. För vår studie valde vi att närma oss fältet utifrån ett etnometodologiskt perspektiv, vars syfte är att belysa hur samtal och ord medverkar till sammansättningen av den verklighet som studeras (Gubrium & Holtstein, 1997). Fördelen med att kombinera observationer och intervjuer är att man kan jämföra intervjupersonernas utsagor med deras faktiska beteende. I vårt arbete utgår vi från inifrånperspektivet, det vill säga ett perspektiv där intervjupersonernas utsagor tillsammans med observationerna bildar underlaget för analysen. De metodologiska aspekter som är relevanta för tillämpning och förståelse av vårt empiriska material har vi hämtat från antologin *Mer än kalla fakta* (Sjöberg [red] 1999), *Intervjumethodik* (Lantz, 1993), *Samhällsvetenskaplig forskning* (May, 2001), samt *Kvalitativa studier i teori och praktik* (Svensson-Starrin [red] 1996).

Vi har valt att använda oss av *Mer än Kalla fakta* för att denna bok ger en övergripande insikt om metodologiskt förfarande när det gäller kvalitativa metoder och datainsamlingstekniker. Vi har särskilt fokuserat på de kapitel som behandlar närhet och distans (Davies), gränsdragning (Andersson & Persson) samt kapitlet som behandlar observationernas betydelse (Liedholm). *Kvalitativa studier i praktik och teori* har vi valt för att belysa intervjuens betydelse för förståelse och tolkning av det empiriska materialet, särskilt vikten av att skapa ett fritt samtal mellan intervjuare och intervjupersonen. *Intervjumethodik*

har vi valt för att den belyser olika aspekter som rör insamlandet av kvalitativ data. Slutligen har vi valt *Samhällsvetenskaplig forskning*, då denna bok tillhandahåller material om förkunskapens betydelse för analys och tolkning av det empiriska materialet.

Annat material som vi använt oss av är information som finns tillgängligt på Borgens hemsida (www.borgen2000.nu), samt enkla broschyrer med faktainnehåll om Borgen och dess verksamhet.

2.1 Etik och anonymitet

Etik och anonymitet är två viktiga element vid användandet av kvalitativ metod, framför allt när det gäller att skapa förtroende för arbetet. Känner intervjupersonerna inget förtroende kan vi som intervjuare inte heller förvänta oss att de kommer att anförtro oss sina upplevelser. Vid varje enskilt intervjutillfälle erbjöds anonymitet. I arbetet skrivs namnet på eventföretaget ut och även personalens titlar. Personalen på Borgen hade inga invändningar om att deras namn skulle vara med, men vi har själv valt att inte använda deras enskilda namn, då namnen inte har någon avgörande betydelse för vår undersökning. Vi har under intervjuernas gång varit noga med att uppmärksamma individernas gränser, detta genom att inte pressa intervjupersonerna på svar som uteblev.

2.2 Gatekeeper – Urval

Borgens platschef kom att fungera som gatekeeper, det vill säga den person som introducerade oss dels till Borgens verksamhet på plats, dels till intervjupersonerna. Platschefen kom således att bli vår första intervjuperson. Under vår första intervju enades vi om, på inrådan av platschefen, att privata deltagare var att föredra framför företagskunder.

De personer som vi slutligen kontaktade för intervju bestod av Borgens anställda, samt privatpersoner som deltog i Borgens aktiviteter. Totalt intervjuades elva personer.

Av de elva intervjuerna bestod åtta av privata deltagare tillhörande samma damklubb, som årligen träffas för att genomföra nya och annorlunda aktiviteter tillsammans. Vi följde damklubben under några av de övningar som de genomförde på Borgen, det vill

säga deltagande observation. Den personal som vi valde att intervjua inom Borgens regi bestod av grundaren, platschefen samt en av Borgens ledare.

Varför vi gjorde detta urval beror på att vi trodde intervjuerna med dessa individer skulle ge oss en mer övergripande bild över Borgens aktiviteter samt möjlighet att närma oss Borgens inre tankestruktur.

Genom den deltagande observationen kunde vi skapa oss en uppfattning om, dels hur många som deltog i aktiviteterna dels vilka aktiviteter de genomförde. Här kunde vi också se hur deltagarna reagerade i olika situationer under aktiviteterna. Helhetsbilden som observationen gav oss använde vi när intervjuerna genomfördes med de deltagande intervjupersonerna. Detta förfaringsätt gav oss en sanningsenlig uppfattning om det fanns en eventuell diskrepans mellan intervjupersonernas utsagor och med deras faktiska beteende (Liedholm 1999).

2.3 Närhet och distans

Intervjuerna var tänkta som att ge oss undersökare en bild av hur deltagarna upplever aktiviteterna. Enligt Lantz (1993) närmar sig forskaren sitt tänkta problem genom intervjuer, denna process kan beskrivas som en insamling av empiriskt material som forskaren senare arbetar utifrån.

Genom att tillämpa intervjuer för insamlandet av det empiriska materialet fann vi att denna metod var nödvändig för att vi skulle kunna närma oss vårt tänkta syfte. Genom användandet av intervjuer kunde vi närma oss våra intervjupersoner och på så sätt skapa ett samtal mellan oss som intervjuare och intervjupersonerna. Intervjupersonernas samtal med oss intervjuare blev varierande fastän vi hade samma intervjuguide att utgå från (Starrin – Renck, 1996). Detta kan bero på att intervjupersonerna har olika bakgrund/erfarenheter vilket gav olika referensramar och svar. Det gällde då för oss som intervjuare att vara flexibla och se till att intervjupersonernas åsikter kom fram under intervjun. Det är av vikt att intervjuaren har klart för sig att intervjun är en process där ett utbyte sker, det vill säga ett samtal som ställer krav på samtliga deltagande parter (Davies, 1999).

Genom intervjuerna bildades en uppfattning om vad våra intervjupersoner ansåg om Borgens aktiviteter och vad de betydde för dem. Genom att implementera intervjuerna

med såväl deltagare som ledare för aktiviteterna kan vi skapa en helhetsbild över hur deltagarna och ledare uppfattar Borgens aktiviteter.

2.4 Det geografiska fältets påverkan

Liedholm (1999) talar om Goffmans dramaturgiska perspektiv *Settings* (som presenteras i teoriavsnittet), med andra ord, betraktaren tar emot intrycken runt omkring i form av scenen och rekvisitan. När det finns mycket av dessa intryck vid en intervju kan detta bidra till att det skapas egna föreställningar hos intervjuaren. Det är därför av stor betydelse att redan från början vara medveten om intryckens påverkan. Det är av vikt att i mesta möjliga mån försöka få intervjupersonen och intervjuaren att träffas under omständigheter som innebär att det finns minsta möjliga rekvisita runtomkring, som kan bidra till distraktioner och egna föreställningar. Intryckens påverkan blev för oss påvisat vid en intervju hemma hos en intervjuperson där även intervjupersonens barn var närvarande. Detta bidrog till att intervjupersonen tappade koncentrationen vid ett flertal tillfällen, då intervjupersonen upprepade gånger var tvungen att titta till sina barn. Under samma intervjutillfälle upptäckte vi hur även telefoner kan störa en intervju, i form av att hela intervjun blir fragmentarisk. Men detta behöver inte vara negativt utan kan även ses ur ett perspektiv som kan medföra något positivt för intervjuaren. Under telefonsamtalet kunde vi till exempel gå tillbaka i våra papper för att kontrollera så att vi inte hade förbisett någon fråga. En fördel med att utföra intervjuer i intervjupersonens hemmiljö kan vara att det ger en trygghetskänsla för intervjupersonen av att vara på så kallad "säker mark" eller som May (2001) uttrycker det; en viktig ingrediens i detta metodologiska förfarande är främst att vara flexibel.

3 Teori

Vår teoriram vilar främst på Mead (1995), Goffman (2000) och Habermas (1996). För att belysa framförallt individens sociala identitetsutveckling och språkets betydelse, har vi valt Meads teori om *medvetande, jaget och samhället*. För att belysa individers rolltagande, använder vi oss av Goffmans dramaturgiska perspektiv, där vi har lagt särskilt fokus på begreppen *team, setting, aktör, front stage, back stage* och *publik*. Vidare har vi använt oss av Habermas teori, *det kommunikativa handlandet*, med fokus på systemets intrång i livsvärlden, giltighetsanspråk och talhandlingens betydelse.

3.1 Identitetsskapandet och identitetsutvecklingen

I och *Me* är begrepp som Mead (ibid.) använder. Dessa begrepp är direkt kopplade till behaviorismen. Mead menar att medvetandet och jaget är sociala produkter som har vuxit fram ur människors sociala erfarenheter. Jaget växer fram ur en social process som sker via interaktion med andra människor. Jaget är med andra ord inte medfött, utan det skapas genom kontinuerliga interaktionsprocesser, och det är ur dessa interaktionsprocesser människors identitet växer fram. Meads teori avviker från behaviorismen eftersom studieobjektet/subjektet är mänskligt beteende, och detta beteende går inte att studera med laboratorieexperiment, vilket är något som behaviorister förespråkar.

Mead påpekar även vikten av en social värld (interaktionerna i samhället) och menar att en självmedveten individ inte kan existera utan en föregående social grupp. Meads tankegångar är att klargöra hur de osynliga reglerna ser ut.

Den mest grundläggande enheten är handlingen. Handlingen inkluderar fyra olika dialektiskt relaterade nivåer; *Impuls*; vilken involverar en plötslig sensorisk stimulation exempelvis hunger. *Perception*; här letar aktören efter och reagerar på stimuli som är relaterat till impulsen exempelvis en frukt. *Manipulation*; när impulsen visat sig och objektet har uppfattats så är reaktion och aktion det naturliga steget. *Fullbordan*; här övergår impulsen till handling som tillfredställer den ursprungliga impulsen, exempelvis så äts frukten upp och hungern stillas.

3.2 Språkets betydelse

Enligt Mead har behaviorister en tendens att föra över sina betingningsprinciper till språkområdet. I *Medvetandet, jaget och samhället* (1995) belyser Mead dessa betingande reflexer, som en förmåga att släppa loss uppsättningar av associationer och reaktioner. Detta exemplifierar Mead med hjälp av ordet *hästen* som har kommit att associeras inte bara med ordet *häst*, utan som även lösgör en massa olika reaktioner som exempelvis, försäljning, köp eller uppsittning. Dessa olika associationer utgör föremålets funktion genom erfarenheten, det betyder att den erfarenhet som individen besitter bidrar till vilka associationer som görs. Med detta exempel pekar Mead på språkets stora värde, det vill säga att olika ord har olika innebörd beroende på vad de individuella erfarenheterna hos individerna indikerar. Detta medverkar till att språket är en del av det sociala beteendet, på så sätt att det möjliggör kommunikation mellan individer. Språk behöver inte bara vara ord med innebörd utan kan många gånger även vara att tolka andra människors handlande eller beteende så som kroppsspråk. Det här sättet att tolka språket är vad Mead menar en kommunikation mellan olika individer och grupper som skapar ett kommunikativt språk.

3.3 Roller och rollövertagande

Rolltagandet är en intressant aspekt i Borgens upplevelseaktiviteter, där huvudsyftet med övningarna är att få deltagarna att släppa sina vardagsroller. Vi har valt att applicera rolltagandet med hjälp av Goffmans (2000) teori om *dramaturgiskt perspektiv*. Teorin utgår ifrån att människor intar speciella roller beroende på olika situationer. Människor förbereder sig innan de ger sig in i sitt rolltagande, denna form av förberedelse sker både medvetet och omedvetet. För att förtydliga detta kan vi tänka oss en polis. När denna polis kommer till sin arbetsplats måste han/hon inta en yrkesroll som polis. Men när individen lämnar sitt arbete och kommer hem kliver individen in i en annan roll som passar in på den arena som han/hon befinner sig på, exempelvis som förälder och make/maka.

Goffman menar att det först och främst måste finnas en *aktör* och aktören uppträder på en scen. Scenen har en inramning som Goffman benämner som *settings*. För att bekräfta aktörens uppvisning på scenen behövs det även en *publik*. Publiken kan bestå av *medaktörer*, men kan lika gärna vara enbart publik.

I det dramaturgiska perspektivet beskrivs olika regioner där aktören utövar sina framträdanden. De huvudsakliga regionerna är *back stage* och *front stage*. Betydelsen av *back stage* är enligt Goffman (2000) den plats där aktören förbereder sig inför sitt framträdande. Detta kan vara i hemmet eller på annan lämplig plats för att senare göra sitt framträdande på den tilltänkta scenen (*front stage*). Framträdandet behöver inte utspela sig *front stage* på scenen som det är tänkt, utan kan lika väl utspela sig *back stage*, då det är publiken som avgör om framträdandet var en succé. Med andra ord funderar aktörerna på framträdandet och skapar sig en bild av hur han/hon tror att handlingen kommer att utspela sig vid framträdandet, denna förberedelse sker alltså i *back stage*. När aktören kommer till den tänkta scenen, kan det visa sig att de andra aktörerna är mycket duktigare och situationen blir inte riktigt som aktören planerat. Handlingsförloppet utspelar sig här på scenen eller som Goffman uttrycker det *front stage*, där publiken har makt att ge ett utfall på aktörernas uppvisning.

Goffman menar att det är deltagaren som är aktören och är även den som uppträder på en scen inför publik. Han menar att det inte blir någon teater om det inte finns någon publik. *Settings* är ett uttryck för fasaden runt omkring uppträdandet, det kan vara rekvisita som hjälper aktören att framföra sitt budskap. I vissa fall kan aktören vara sin egen publik. När detta sker så handlar det om Meads (1995) begrepp *I and ME*. Exempel på detta kan vara en person som sitter hemma och tänker över dagens händelser och vid tanken om en pinsam händelse som hände under dagen så rodnar personen. Rodnaden är då aktörens *I* och det är hans *ME* som framkallar rodnaden.

3.4 Den naturliga livsvärlden och systemets byråkrati

Enligt Habermas (1996) finns det två världar som påverkar varandra, dessa världar är systemvärlden och livsvärlden. Systemvärlden (längre fram som systemet) beskrivs som en värld där människan utträttar sina arbetsuppgifter utifrån byråkratiska regler, det vill säga en saklig värld. Motsatsen till systemet är livsvärlden, inom denna värld sker utbyte av sociala relationer, och det är här som människorna har möjlighet att skapa nya relationer och ägna sig åt mer ”mjuka” värden som till exempel att umgås med varandra. Enligt sociologen Hans-Edvard Roos (2000) kan man se dessa mjuka värden som en sfär där individer har en möjlighet att hantera sin fria tid eller fritiden, där individen har en större valmöjlighet till rekreation, avkoppling, med mera. Enligt Roos motsvarar dessa mjuka värden leken och

följer med oss hela livet. Dessa mjuka värden kännetecknar hur vi är som personer och hur vi har levt våra liv. Man skulle kunna säga att dessa värden kan liknas med uppbyggnaden av den individuella självuppfattningen.

Habermas (1996) menar att systemet har sitt ursprung i livsvärlden som numera håller på att koloniserar i sitt eget ursprung, vilket enligt Habermas kan få förödande konsekvenser. Detta betyder att konsekvenserna för livsvärlden med dess mjuka värden, är att livsvärlden kan komma att bli mer styrd av byråkratiska regler och värden. Detta betyder i sin tur att människans fria tid som en gång var till för vila och rekreation, håller på att omvandlas till en ekonomisk verksamhet.

3.5 Habermas syn på giltighetsanspråk

Det kommunikativa handlandet utgår från livsvärlden. I livsvärlden har vi fått lära oss vad som är rätt eller fel, och hur vi ska agera. När människor ställs inför en specifik handling hanterar de denna situation på olika sätt, eftersom att vi utifrån normer och värderingar har erhållit kunskapen om hur vi ska hantera denna specifika situation. Det är i livsvärlden som vi har bildat oss en uppfattning om hur vi ska bemästra situationer i vår vardag, vilket till exempel kan vara att lösa ett problem eller ta en diskussion med en annan aktör. Habermas uttrycker det som att allt vi har lärt oss samlar vi på oss i ett vetandeförråd, vilket kan liknas med en modern databas, som tillvägagångssätt för kommunikativ talhandling. Varje människa bär med sig ett eget vetandeförråd som är personligt och som styrs av våra egna tolkningar av situationer. Detta vetandeförråd har skapats utifrån en socialisationsprocess som kontinuerligt uppdateras med nya kunskaper.

Enligt Habermas ligger människors kommunikativa handlingsförfarande i hur de uppfattar och förstår mänskligt handlande. Genom tolkning av interaktion och kommunikation upprättas uppfattningar om vad som är rätt och fel. För att det kommunikativa handlandet ska fungera krävs ömsesidig förståelse mellan olika aktörer. I kommunikationer med andra människor uppstår frågor som; Är det uppriktigt det som talaren säger? Är talhandlingen riktig? Är utsagan sann? Sådana frågor/antagande benämner Habermas som giltighetsanspråk, eftersom de är av betydelse för hur människor kommer att utforma sitt vetandeförråd. Habermas säger; ”om livsvärlden betraktas som en tolkningsresurs, kan vi föreställa oss den som ett språkligt organiserat förråd av

bakgrundsantaganden som reproduceras i form av kulturell tradition (Habermas, 1996, s.128)".

3.6 Livsvärlden - en tolkningsresurs för giltiga antagande

Habermas (1996) beskriver flera olika handlingsförfarande i en kommunikation, de begrepp som vi främst kommer att gå in på i detta arbete rör *normreglerat handlande* och *dramaturgiskt handlande*.

Normreglerat handlande syftar till det kommunikativa beteende där utbyte sker mellan olika grupper av aktörers handlande och värderingar. Här uppstår en kommunikation mellan grupperna om vad de anser vara normativt riktigt.

Gruppens deltagare följer den egna gruppens normer när de interagerar med andra grupper. Detta kallar Habermas för *normefterlevnad*, vilket i praktiken betyder att gruppmedlemmarna lever upp till de beteendeförväntningar som finns inom gruppen. Denna normativa handlingsmodell ligger till grund för Goffmans rollteori, vilken är en dramaturgisk förklaringsmodell för mänsklig interaktion.

Begreppet *dramaturgiskt handlande* – står för växelverkan mellan aktörerna i en grupp eftersom de bildar sin egen publik. Denna växelverkan benämner Habermas som interaktionsdeltagande. Varje aktör framställer sina tankar och värderingar om vad som är rätt eller fel inför gruppmedlemmarna som på detta sätt tar ställning, det vill säga förkastar eller erkänner. Denna form av *självpresentation* innebär att publiken/åskådarna eller gruppdeltagarna uttrycker sina upplevelser på ett självupplevt sätt.

Är publiken inte nöjd med aktörens presentation övertar andra aktörer dennes roll och visar istället sin tolkning. Detta kallar Habermas för *rollövertagande*, något som han beskriver på följande sätt; "rollövertagande upplevs här som en läroprocess där den uppväxande samtidigt bygger den sociala världen och utbildar sin egen identitet (ibid. s.119)".

4 Analys

I analysavsnittet analyserar vi intervjumaterialet under rubriker som; identitetsskapande och identitetsutveckling, roller och rolltagande inom Borgen, fritidens betydelse för utveckling över gränserna, Borgen en fritidsarena eller en utvecklande enhet för det byråkratiska systemet samt giltighetsanspråkens påverkan på Borgens övningar. Under dessa rubriker redogör vi för hur väl vi kan applicera vårt empiriska material med de valda teoretikerna Mead (1995), Goffman (2000) och Habermas (1996).

4.1 Identitetsskapande och identitetsutveckling

När det gäller identitetsskapande och identitetsutveckling återknyter vi till Mead och Goffman, framförallt jagskapandet i förhållande till andra individer och som produkt sprungna ur människors erfarenheter och sociala processer. Som vi ser av citatet nedan framhåller grundaren på Borgen att jagskapandet sker i interaktion med andra individer;

Ja, man har en uppfattning om vem man tror man är och man har en delad uppfattning, som man har fått från sig själv eller fått en uppfattning av andra familjemedlemmar eller andra gruppmedlemmar. Men det som är intressant är att många gånger är det så att man har en egen bild som inte stämmer överens, och det är den bilden som man ska jobba med. Och då är det så att man kanske har en sned självbild som inte alls har att göra med vad man egentligen är duktig på. Men det stämmer inte alltid överens, det är beroende på vilken grupp som man är i (Intervju - grundaren).

Detta stämmer också väl överens med den uppfattning som de intervjuade deltagarna har;

Då vi alla i vår damklubb är individualister så sattes vår grupp på prov, och alla våra förslag på lösningarna var kanske inte alltid de bästa, men vi lyckades ändå att lösa uppgifterna genom att enas om en lösning, jag kan ju säga att vi alla lärde nog oss någonting nytt om oss själva... (Intervju – deltagare).

Goffman och Mead skiljer sig åt i sina analyser av identitetsskapandet. Meads främsta fokus ligger på barnets jagskapande, han väljer att titta på leken och spelet, och menar att det är i dessa som individen tar ställning till sin egen roll och skapar sig en bild av

samhället. Goffman (2000) däremot är obestämmd ifråga om åldersbestämning, och hans fokus ligger på att jaget är en produkt av interaktion mellan uppträdande individ och publik. Vårt empiriska material visar på relevansen av både Meads (1995) och Goffmans perspektiv.

Under våra observationer och intervjuer framkom att Borgens syfte är att genom lek och spel bidra till deltagarnas utveckling, vilket även Goffman uttrycker i sin dramaturgiska teori där han gör jämförelser med skådespel på en scen. Dessa skådespel behöver inte alltid vara sanna utan det är upp till publiken att avgöra trovärdigheten i spelen. En av deltagarna säger;

Då alla vi tjejer är individualister, känns det ibland lite svårt att få sin röst hörd, men jag har idag försökt att lyssna på mina väninnors åsikter och gjort som de säger, för att underlätta... (Intervju – deltagare).

Mead menar att individen handlar efter behov och att handlingen är en respons på stimuli. Med detta menas att individen kan välja vilken stimuli som han/hon ska reagera på med hjälp av tidigare erfarenheter, hur han/hon ska handla är alltså baserat på tidigare erfarenheter vilket även gäller för interaktionen. Detta har Goffman analyserat vidare och menar att aktören även väljer roll efter situation och syfte.

Under våra intervjuer med deltagarna framkom intressanta tankar och företeelser som visar på att gruppen tidigare genomfört evenemang tillsammans, där gruppen har förstått vikten av att lyssna och kommunicera med varandra för att kunna lösa uppgifterna. En av deltagarna uttrycker det på följande sätt under intervjun;

Viktigt att lyssna, alla kan inte prata för då fungerar det inte med kluriga övningar, det vet vi av erfarenhet sen tidigare (Intervju - deltagare).

Citat uttrycker intervjupersonens åsikt om att kommunikation är av största vikt. Intervjupersonen deltog i damgruppen som regelbundet medverkade i någon form av gruppaktivitet och enligt henne var detta anledningen till att gruppen löste sina uppgifter snabbt och effektivt. Hon uttryckte vidare vikten av att vara väl medveten om att en stor del av gruppen var individualister och att det tog tid att lära sig att lyssna på och kommunicera med andra människor i grupp.

Att utföra profilanalyser är en del av Borgens koncept och här kommer Meads och Goffmans resonemang väl till pass, inte minst med tanke på hur Borgens personal uttrycker jaguppfattningen;

. . . denna process går ut på att man själv får bättre insikt i det man förmedlar utåt. Och även om man inte har träffats så himla ofta har man ändå en inblick i vilken bild som jag ger till en person som jag bara har träffat idag, och det kan ju vara intressant att veta. Så det har med själva jaguppfattningen att göra, självklart så får de andra en bättre bild av hur jag själv uppfattar mig (Intervju - grundaren).

Som vi ser av ovanstående citat lägger grundaren stor vikt vid ”att ha en jaguppfattning och att vara införstådd med att den kan ändras via interaktion, eftersom nya och andra infallsvinklar samt erfarenheter då skapas”.

Eftersom social identitetsutveckling sker genom interaktion med andra och med det omgivande samhället, har Goffmans (2000) och Meads (1995) tankar och resonemang stor relevans. En av Borgens grundare uttrycker det som;

Människan måste hela tiden utvecklas och sånt sker genom förändring, måste ha någonting nytt hela tiden, och slutar man med det så hamnar man på soffan och blir arbetslös, och blir allmänt tråkig för sina vänner. Det blir en bakåtgående spiral. Eller en framåtgående spiral om man känner att kicken var positiv. Jag kanske ska börja söka ett nytt jobb eller testa någonting annat eller vad det nu kan vara. Eller göra det som de flesta tycker illa om, stå och prata inför grupp, mm (Intervju - grundaren).

Citatet ovan uttrycker grundarens medvetenhet om att det är interaktionen med andra som är avgörande för möjlighet till personlig utveckling. Utan interaktion, ges ingen eller ringa möjlighet till social identitetsutveckling.

Vårt empiriska material visar att Borgens grundare är av den uppfattningen att företags investeringar i den typ av aktiviteter som Borgen erbjuder ökar deltagarnas självförtroende och stresstålighet, samt ger samtliga deltagare en personlig kick. Syftet är att locka fram och utnyttja alla dolda resurser hos deltagarna.

Borgens medarbetare utgår från att personlig utveckling handlar om att synliggöra negativa såväl som positiva aspekter hos de deltagande individerna. En vidareutveckling är att få individerna att utifrån detta, medvetandegöra problemet och skapa

en form av förståelse för hur utveckling kan ske. Intervjuerna gav oss information om att Borgens filosofi är hämtad från idrottspsykologin. Detta innebär att fokus ligger på självuppfyllande arbete med hjälp av tankens kraft. Borgens grundare uttrycker personalutvecklingen på följande sätt;

. . .det är mycket idrottspsykologi alltså mycket med tankens kraft, alltså förmågan av att, självuppfyllande profetia och alltså både de positiva och negativa bitarna... (Intervju – grundaren).

Borgens grundare fortsätter och beskriver hur positiv och negativ energi påverkar oss som individer;

. . .det här med dåliga ryggsäckar, man lastar av dålig energi på varandra, ” å fy fan du skulle ha varit med på förra skiftet och bla bla bla” då slänger man på den skiten på den som håller på att gå på nästa skift, vilket sker helt utan att tänka på det. Och det är ju ganska ofta att man startar det när man ska kliva av skiftet (Intervju – grundaren).

Genom Borgens aktiviteter samt profilanalyserna försöker företaget att lyfta fram individens egenskaper om vem individen är samt hur han/hon fungerar i arbetsgruppen. Denna process sker genom övningarna där individens roller tydliggörs, och är starkt förknippad med Goffmans rollteori.

Och så gör vi ju allihop och där kan man jobba rätt mycket med att medvetandegöra, först och främst det här dåliga när man slänger, att man slutar med att gå och beklaga sig över allt skit, skvaller och sådana saker, det gör inget annat än att den egentligen skapar osämja för allihop. Och så kan man dessutom jobba lite mer progressivt och med de positiva grejerna så att säga att man försöker att lära sig, jag kan istället för att jag måste. Man har sin inställning innan man gör en sak, så det är ju hur man ställer sig inför det och det betyder ju genast om man arbetar som t.ex. en säljare är det direkta resultatet av när du går ut från säljmötet, vad du hade för inställning till det innan du kom dit som är avgörande (Intervju - grundaren).

Av ovan uttalande ser vi att grundaren lägger stor vikt vid den enskilde deltagarens inställning. Han menar att om deltagarnas inställningar är positiva är det i sig ett bra underlag, på så sätt att det då blir lättare för deltagarna att ta till sig nya lösningar och

kunskaper. Om deltagarna inser vikten av kommunikation vid samspel med varandra kommer övningarna att bli mer löslösa. Borgens filosofi innefattar att förändringar sker med tankens kraft och att det måste finnas en positiv bild och ett mål för att kunna uppnå produktiva resultat i interaktioner.

Det framkommer av intervjuerna med såväl anställda och Borgens grundare, att det är främst genom lek och spel som utveckling uppnås. Av denna anledning har man skapat tre olika lekar eller spel. Dessa lekar består av det intellektuella spelet, det kusliga spelet och slutligen det fysiska spelet. Dessa olika spel ger olika utslag beroende på deltagarnas bakgrund. De olika spelen är framtagna för att erbjuda valmöjligheter som i sin tur bidrar till att skapa utveckling på ett löslöst sätt;

. . .det får inte bli tråkigt, alla måste vara sysselsatta och så måste man ha ett flöde mellan övningarna, det ska vara kul att utvecklas (Intervju - grundaren).

I citatet ovan finns det en antydning om att utveckling och lek är intimt kopplade till varandra, något som Mead (1995) och Goffman (2000) belyser i sina teorier. I lekarna sker det även erfarenhetsutbyte som skapar nytänkande och som bidrar till en form av förståelse för omgivningen. Dessa lekar bidrar till att den sociala identitetsutvecklingen stärks.

Intervjuerna med Borgens grundare och personal visar att utveckling i Meads (1995) och Goffmans (2000) anda främst gäller deltagare med företagsanknytning. När det gäller privata deltagare har Borgens personal en annan syn. Enligt dem besöker privata deltagare Borgen för att ha skoj och få en upplevelse genom övningarna medan företagen har de anställdas utveckling för ögonen.

Roos (2000) uttrycker att individen under sin fria tid har en möjlighet till rekreation och vila, medan övningar som köps av företagen inte är valda av de anställdas fria vilja utan blir en form av arbete eftersom detta är en produkt av efterfrågan från arbetsgivaren.

På Borgen sammanställs även individuella övningar som skräddarsys efter kundens önskemål, och dessa kan variera beroende på vilken form av utveckling som efterfrågas. Det kan vara allt från grupper som har samarbetsvärigheter till grupper som har för avsikt att lära känna varandra. Det empiriska materialet visar att det kan vara en god idé om grupper med arbets- och kommunikationssvärigheter deltar i exempelvis det intellektuella spelet eftersom detta spel kräver samarbete individerna emellan, att alla lyssnar till varandra och drar nytta av varandras erfarenheter. Platschefen uttrycker detta på följande sätt;

Företagskunder som kommer hit i arbetsrollen är oftast här för att skapa en bättre gruppdynamik, vars syfte kan vara att skapa en bättre arbetsmiljö på arbetsplatsen, för dessa kunder brukar vi föreslå det intellektuella spelet som bygger på kommunikation mellan deltagarna... (Intervju - platschefen).

I citat ovan kan vi se att platschefen påpekar att kommunikationen är en viktig del för att gemensamt hitta arbetsrollerna inom gruppen. Mead och Goffmans teori om identitetsskapande, påvisar att individer skapar en interaktion med andra omgivande individer.

Det finns ett annat perspektiv att se på identitetsutvecklingen på Borgen, det vill säga att se spelen som verktyg för att tydliggöra den utveckling som sker under Borgens övningar. I intervjuerna framkom det att Borgens ledare får uppgifter ifrån profilanalytikern¹ innan övningarna startar (om det ska ske en profilbedömning). Dessa uppgifter är att ta anteckningar och dokumentera olika händelser och interaktioner som sker i gruppen under övningens gång. Anteckningarna används sedan under vidare föreläsningar eller profilanalyser som är förbeställda av kunden.

...går igenom innan övningen vad som ska gås igenom och man lägger upp det på ett annat sätt, det är ju så att man gör lite fler anteckningar som XXXX får sen, men jo man funderar ju lite mer själv och analyserar lite mer själv. Men då är det också ofta grupper som kanske haft ägarbyten och har lite problem på golvet...då är det ju lite speciella jobb, det är inte sådana jobb så ofta. Det är stor skillnad mot de grupper som ex kommer hit för att ha sina kick-offs (Intervju - ledare).

Som vi ser av ovanstående citat uttrycker intervjupersonen att ledarna inhämtar information och för anteckningar om vad som sker vid interaktionen mellan deltagarna under spelens gång, som sedan användas som underlag till profilanalys. Detta innebär dock att personalen bör ha kunskap om hur dessa profilanalyser ska gå till. Det framkom under intervjuerna att denna information och kunskap saknas och att de som hjälper till att observera under övningarna saknar den kompetens som behövs för att dessa analyser ska kunna tolkas som trovärdiga.

¹ Profilanalytiker – är den person som arbetar med profilbedömning, som framförallt vänder sig till företagskunder som besöker Borgen.

Då jag själv som ledare inte är med och genomför själva profilanalysen så kan det kännas lite konstigt att förstå vad XXXX ska ha vissa uppgifter till...det hade varit skoj att få lite mer insyn i just profilanalyserna och hur de egentligen går till (Intervju - ledare).

4.2 Roller och rolltagande inom Borgen

Enligt Goffman (2000) intar alla individer olika roller i samhället. Dessa roller kan vara allt från den roll som individen har i sitt hem, exempel mor eller barn, men samma person kan också inta en annan roll på sin arbetsplats, då denna person till exempel är ansvarig för en avdelning inom ett företag. När individer är i den fria sfären/fritid kan personen inta ytterligare en annan roll, kanske som ungdomstränare i ett fotbollslag. Dessa roller kan vi även finna på Borgen, i övningarna som skapar ett rolltagande i aktiviteterna, där syftet med Borgens övningar är att störa de ”ordinarie arbetsrollerna” (när vi tittar på rolltagande utifrån ett företagsperspektiv). Borgen vill att företagskunder ska släppa sin yrkesroll och blotta sitt inre för att på detta sätt skapa en bättre gruppdynamik inom arbetsgruppen.

Enligt grundaren intar varje deltagare i gruppen olika roller under övningarna. Han menar även att detta rolltagande är något som sker på många olika arenor som exempelvis på fritiden, på arbetet och i hemmet. Enligt grundaren sker denna process med att blottlägga deltagarnas identitet genom profilanalys. Grundaren säger nedan;

. . .då är det med hur man arbetar i grupp och då kommer man in på det här med profilanalysen, och det handlar ju om vem man är i gruppen och hur man tror att man är i en grupp, och då kan man ju arbeta med profilanalys för att få fram vem man är och man kan göra det mycket enkelt då de får fylla i formuläret, och då får man fram precis hur man är i procent, så här är du just nu, och så här är du i vanliga fall, och det är ju också intressant för då kan man se varför man är så här just nu, jo det kan vara för att man just har skilt sig, och då är jag i större behov av struktur än vad jag är i vanliga fall, för att det är just nu kaos – ekonomin fungerar inte, och då får man ett högre värde. Eller kan det vara tvärtom, man kanske är den som har skilt sig därför att det har varit för stelt och tråkigt och då får man helt plötsligt helt större värde på den då, då man vill ha mer hålligång istället (Intervju – grundaren).

Det som grundaren till Borgen säger ovan gör det möjligt för oss att se likheter med Goffmans (2000) teoretiska resonemang (det dramaturgiska perspektivet). Vi menar att rolltagandet har en central roll så väl i Borgens aktiviteter som i Borgens profilanalys, där deltagarna får reda på hur de är som personer utifrån arbetskollegornas perspektiv. Vid intervju med grundaren förklarar han att;

Profilanalysen är en process som går ut på att man själv får bättre insikt i det man förmedlar utåt. Och även om man inte har träffats så himla ofta har man ändå en inblick i vilken bild som jag ger till en person som jag bara har träffat idag, och det kan ju vara intressant hur ens självuppfattning ser ut (Intervju - grundare).

I profilanalysen får individen ta del av hur han/hon är som person och på så sätt kan denna individ skapa sig en uppfattning om hur medarbetarna (publiken i detta fall) ser på individen i fråga. Profilanalysen skapar en bild av hur den individuella personen ser ut samt vilken roll personen har i företagsgruppen. Detta kallar Goffman för rolltagande, då personerna i företaget tar på sig en speciell roll, vilket till exempel kan vara en ledarroll.

4.3 Fritidens betydelse för utveckling över gränserna

Under intervjuerna framkom det att de privata deltagarna som kommer till Borgen inte har en tanke på att ta till sig personalutveckling (som är grundtanken med Borgen), utan det är istället spelen som lockar deltagarna dit. De privata deltagarna besöker Borgen för att ha skoj och för att få uppleva någonting nytt och spännande. Ingenting i intervjuerna tyder på att de är medvetna om att Borgen bedriver personalutveckling. Vi kan med det empiriska materialet se att deltagarna ur den privata sfären kommer till Borgen för att visa upp gruppens egenskaper eller som platschefen uttrycker det;

. . .att grupperna kommer hit för att slå vårt high score (Intervju - platschef).

Ett sätt att applicera Goffmans dramaturgiska teori är att se på Borgen som en arena för framträdande. Med detta synsätt fungerar Borgen som en scen dit aktörer kommer för att visa upp sina kunskaper. Borgen kommer på detta sätt att fungera som en fritidsarena dit deltagare anländer för att visa upp sina färdigheter inom upplevelseaktiviteter.

Fritiden förknippas ofta med tillfällen för återhämtning, rekreation samt utrymme för lek och ses även som en sfär där individer kan hantera de så kallade mjuka

värdena. Dessa mjuka värden är i Borgens fall en sorts avspänning och lek i form av olika spel. Enligt Roos (2000) kan dessa mjuka värden liknas vid uppbyggnaden av individuell självuppfattning.

De personer som deltar på en mer privat eller personlig basis i Borgens aktiviteter gör det för att visa upp vad de kan. Borgens står här för scenen där framträdandet sker och publiken består av deltagarna själva och ledaren. I denna kontext fungerar gruppresultatet med ledaren som domare som bevis på om deltagarna lyckats bra eller ej i sitt gemensamma framträdande. När gruppmedlemmarna genomför en aktivitet fungerar gruppens medlemmar både som *medaktörer* och *publik*, eftersom det inte existerar någon publik i egentlig mening. Detta är en kontext där gruppmedlemmarna befinner sig i front stage, åtminstone så länge som de är aktiva och deltar i övningarna. När övningarna är slut drar de sig tillbaka till back stage. Ett annat exempel kan vara en kunds förväntningar på Borgens spel vid bokningen av arrangemanget, det vill säga förväntningarna på hur aktören (deltagaren) ska agera under övningarna. En av deltagarna berättade i intervjun;

... övningarna var svårare än vad jag hade förväntat mig, men vi hade roligt fast det inte var helt lätt (Intervju – deltagare).

Av citatet ovan funderar deltagaren på spelen redan innan övningen och har en bild av hur han/hon tror att handlingen kommer att utspela sig, denna förberedelse sker då back stage, exempelvis i hemmet. När deltagaren kommer till Borgen visar det sig att det som utspelades back stage inte överensstämmer med front stage, det vill säga vad som faktiskt inträffar på plats.

4.4 Borgen en fritidsarena eller en utvecklande enhet för det byråkratiska systemet?

När vi undersöker Borgen som en arena för utövandet av fritidsaktiviteter upptäckte vi relativt snart att det inte bara var en arena för fritidsaktiviteter, utan att Borgen som företag även är en plats för yrkesverksamheter i flera olika bemärkelser så som profilbedömningar, föreläsningar och gruppövningar. Vår intention var att Borgen skulle representera en arena för fritidsaktiviteter eller en arena för livsvärlden där sociala aktiviteter utövades. Vid intervju

med en av grundarna för Borgen, upptäckte vi förhållandevis snart att Borgen även kan fungera som ett system, styrt av byråkratiska regler.

Att se Borgen som ett system anser vi emellertid vara komplicerat. Samtidigt som företaget Borgen arbetar för livsvärldens fria aktiviteter, arbetar Borgen också för systemvärlden genom att försöka låsa upp systemets byråkratiska regler, och på så sätt underlätta personalens arbete på företagen.

Beroende på hur man väljer att använda begreppen system- och livsvärld upptäcker man att Borgens aktiviteter fungerar inom båda dessa arenor. Vid intervjun med en av grundarna framkom det att Borgen har vuxit fram via gemensamma intressen, där personalutveckling och idrottspsykologi har varit två viktiga komponenter. Det är här vi ser att både system- och livsvärlden koloniserats och på så sätt skapar Borgens personalutveckling.

. . . hur som helst så stoppade jag in hela min bakgrund i det här, och det var i denna veva som jag anlidade min kollega för att få fart på det här, så då började vi bygga övningar för att få fram den effekt vi ville ha. Vi började på Kullen² först, men det är ett antal år sedan, och vi höll båda på med en massa andra saker samtidigt, så det var lite halvfart liksom, och så blev det mer och mer att jag blev anlitad av min kollega på hans uppdrag, som han hade sålt in till företag, eller som föredragshållare om dem här bitarna, när företag hade anlitat honom ute på Kullen. Så det blev mer och mer, och sen så ploppade Borgen upp som en idé när jag satt med bokföringen och hade tråkigt (Intervju – grundaren).

Som vi ser av citatet ovan uttrycker grundaren att Borgen är ett företag som skapades via en process där tankar och idéer om att skapa en miljö och ett scenario som var bäst lämpade för personalutveckling utvecklades.

Frågan är hur vi ska se på Borgen som aktivitet? Borgen är skapad utifrån livsvärldens filosofi, där den fria idrottsvärlden har styrt grundarna till att skapa en verksamhet som till största delen tillämpas på människor som befinner sig i systemvärlden. Med andra ord är Borgen skapad ur livsvärlden, som idag har ändrat karaktär och inriktning

² Kullen är en liknande aktivitet som grundarna skapade vid Kullens Fyr - i Mölle området i nordvästligaste Skåne. Denna aktivitet är uppbyggd som en utomhusaktivitet, som de båda ägarna fortfarande driver, men som är mer beroende av väderförhållanden och årstider än vad Borgen är.

mot ett systemtänkande där grundtanken är att Borgen ska konsultera tjänster inom social – och identitetsutveckling. Grundarnas avsikt med Borgen är att den ska vara ett kreativt och utvecklande affärssystem som genererar pengar;

. . . är kreativitet eller affärsutveckling eller att våga anta nya utmaningar, och se det positiva i förändringsvillighet, är det mycket viktigt att se nyttan av att få den här adrenalinkicken att du kan klara av att fira dig ner från taket eller klara av någonting sådant. . .

. . . Samma kick kan man ju få på jobbet, genom att göra någonting nytt. . .

. . . Min filosofi är att förändring alltid leder till något positivt (Intervju - grundaren).

Av citatet ovan framkommer grundarens positiva syn på Borgens nuvarande koncept. Konceptet som består av att ur ett ekonomiskt perspektiv arbeta med personalutveckling benämner han som en god idé eftersom det idag finns en stor efterfrågan av personalutveckling hos företagen.

Enligt grundaren ska Borgens upplevelseaktiviteter ge upphov till nytänkande hos individen, som även kan tillämpas i en arbetssituation (systemet). Här kan vi även se att dessa förändringar kan användas på individernas fritid (livsvärlden), då övningarna kan innebära en förändring i individens fritidsvanor som i sin tur kan bidra till förändring på arbetet.

Detta innebär att fritidens sfär inte har markerade gränser utan dessa mjuka värden är något som följer och påverkar övriga sfärer hela livet (Roos, 2000). Grundaren fortsätter och säger att;

. . .konstigt nog så har vi haft mer privatpersoner under samma tid, vad det beror på kan jag inte tala om eller vi vet inte. . .(Intervju - grundaren).

Enligt Habermas (1996) sker alla förändringar utifrån livsvärlden, då individer utvecklar sitt tänkande inom denna sfär, ett tänkande som sedan tas med eller anammas i systemet. Borgen exemplifierar det fenomen som Habermas kallar för att systemet koloniseras med livsvärlden. Detta betyder att Borgens aktivitet som enligt grundaren är idéer kommer från grundarens eget intresse och bakgrund inom idrott, personalutveckling och idrottspsykologi. Borgens grundare har tillsammans med ledarna, skapat Borgen som aktivitet för förändring och utveckling inom personalutveckling vilket tillhör systemtänkandet. Med andra ord kan Borgen fungera som en enhet för personalutveckling samtidigt som den också

fungerar som arena för fritidsaktiviteter - för livsvärlden. Borgens historik och uppkomst är ett utmärkt exempel på hur systemvärld koloniserar livsvärld.

4.5 Giltighetsanspråkens påverkan på Borgens övningar

Borgens aktiviteter bygger på att aktiviteterna ska verka för att utveckla deltagarens förmåga till effektivare grupparbete (teamwork). För att nå detta mål har idéskaparna till Borgen valt att bygga olika upplevelsebanor eller äventyrsbanor som deltagarna ska ta sig genom via övningar som är av olika art och karaktär. Målet med övningarna är att gruppdeltagarna ska ha roligt tillsammans samtidigt som de gemensamt ska lösa givna uppgifter på ett så effektivt sätt som möjligt. Våra observationer visar att livliga diskussioner uppkom mellan gruppdeltagarna om hur de skulle lösa de olika övningarna. Grupperna består av åtta personer samt en av Borgens ledare. Ledarens roll är att kontinuerligt vara med och kontrollera så att deltagarna gör övningarna enligt det tänkta mönstret, det vill säga ledaren styr deltagarna genom att tala om hur övningarna bör utföras. Habermas (1996) kallar ett sådant förfaringsätt för giltighetsanspråk, eftersom det går ut på att vidarebefordra påståenden om vilken lösning som är den bästa, något som deltagarna själva måste ta ställning till. Deltagarna eller varje enskild individ ställer sig frågor som; Är ledarens utsaga sann? Är ledaren uppriktig i sitt påstående? Eller försöker ledaren kanske lura oss, eller hjälpa oss? Det åligger på gruppdeltagarna att ta ställning till om ledarens utsaga är sann eller falsk, eller om det finns ett bättre sätt. Följer vi Habermas teori är denna process inte helt enkel då det kommunikativa handlandet måste styra gruppen till en lösning. För att gruppen ska kunna nå fram till en lösning måste gruppdeltagarna använda sig av en växelverkande kommunikation. Denna växelverkande kommunikation benämner Habermas för normreglerat handlingsförfarande. Överfört på Borgen betyder detta att deltagarna kontinuerligt ställs inför denna process vid genomförandet av de olika övningarna. Under processens gång måste gruppdeltagarna vara öppna och flexibla samt dela med sig av sina egna erfarenheter från likartade situationer. Denna form av erfarenhetsförmedling sker på flera olika sätt beroende på hur pass väl deltagarna känner varandra. En av ledarna på Borgen säger att;

Om deltagarna känner varandra sedan tidigare går det oftast snabbare att lösa våra övningar, än om det är första gången som deltagarna träffas, vi har som exempel de grupper av svensxor eller möhippor som kommer hit, det tar oftast flera timmar innan de har funnit

varandra i gruppen.Men när de väl gör det och förstår varandra så fungerar övningarna mycket bättre (Intervju - ledare).

Som vi ser av citatet här ovan framhåller ledaren att det är interaktion som skapar samstämmighet mellan olika individer och det är denna samstämmighet som bidrar till att grupper fungerar ihop. Detta kan kopplas till det som Habermas (1996) kallar för *självpresentation*. Vid intervjuer med deltagarna när vi ställde frågor gällande hur deltagarna upplevde övningarna och om de var svåra att lösa i grupp, var de väldigt samstämda i sina svar.

. . . övningarna var roliga och de har gett mig ett gott skratt. . . i den här gruppen är vi för många individualister, vilket kan bidra till att vi låter som att vi tjar på varandra. . . (Intervju - deltagare).

. . .men i själva verket är det så att vi känner varandra jätte väl (Intervju - deltagare).

Alla i gruppen är individualister, så vårt tänkande sattes på prov rejält. . . men vi löste nästan alla övningar (Intervju – deltagare).

Allmänt kan sägas att våra intervjupersoners kunskap om gruppmedlemmarnas erfarenheter och förmågor var goda. Det framkom vid intervjutillfällena att intervjupersonerna kände varandra väl innan de anlände till Borgens aktiviteter och kunde på så sätt dra nytta av varandras kvalifikationer och kunskaper under övningstillfällena.

Enligt Habermas styr giltighetsanspråken deltagarnas agerande, eftersom gruppmedlemmar ställer frågor som; Är det sant? Är det här sättet verkligen det bästa tillvägagångssättet för att lösa detta problem? Vad bygger denna individ sin utsaga på? Har deltagaren varit med om denna form av övningar förut? Enligt Habermas måste nu aktören påvisa för de övriga deltagarna att hans/hennes utsaga är sann. Detta sker genom självpresentation och skulle inte aktörerna/deltagarna eller publiken tro på denna utsaga blir aktören bortkörd. Om så händer kommer en ny deltagare i gruppen att ta över och detta kallas för rollövertagande. Detta är en process som även kan beskrivas som en läroprocess i övning att skapa sociala relationer.

Enligt Habermas har varje individ ett eget vetandeförråd innehållande olika handlingsförfarande och kommunikativa lösningsmodeller, som alla individer samlar på sig under livet. Dessa kan beskrivas som ”giltiga” lösningar som genererat till ett utfall i kommunikation.

De diskussioner som uppstår när gruppdeltagare ska lösa Borgens övningar styrs, om vi följer Habermas (1996) modell, utifrån varje enskild individs eget vetandeförråd. Detta betyder att varje enskild individ tar ställning till vad han/hon anser vara den bästa modellen för att lösa övningen. Genom diskussion i gruppen uppnås ett gemensamt ställningstagande som gruppmedlemmarna sedan följer.

Företaget Borgen erbjuder företagskunder att köpa personalutvecklingstjänster som även kan innefatta profilanalyser. Dessa analyser går ut på att medvetandegöra deltagarens vetandeförråd.

Giltighetsanspråken gäller för alla som deltar i Borgens (giltighetsanspråksteorin gäller enligt Habermas vid alla kommunikationer mellan människor) övningar så väl bland privata personer som företag. Vi kan här tänka oss att det finns dolda hierarkier inom företagsgrupper, till exempel mellan chefer och anställda eller vice versa, vilket kan göra att rollerna redan från början är något diffusa. På så vis kan vissa företagsgrupper ha lite svårt att anpassa sig till giltighetsteorin.

Det är intressant att se hur grupper som har chefen med sig agerar under övningarna, det är inte många som vågar sticka fram under de första övningarna, de vill inte trampa chefen på tårna. Så under första halvan är det chefens lösningar som gäller, men det brukar ordna sig mot slutet, då personalen vågar tro mer på sig själva och inser att det är ok att inte köpa alla lösningar bara för att det är chefens (Intervju – platschef).

Chefer kan ha svårt att släppa ledarrollen och överlåta ledarskapet till någon av de anställda för att lösa övningen. Här bör läsaren inte glömma bort att Borgens filosofi är att bryta gamla vanor för att generera nyskapande samt utveckling hos individerna, det vill säga på Borgen ska deltagarna släppa sina tidigare roller och bli en i gruppen. En annan aspekt på rollövertagande blev uppenbar under ett observationstillfälle av en specifik grupp. Denna grupp innehöll en blandning av starka viljor, de beskrev sig själv som individualister men med en gemensam nämnare, de tillhörde samma damklubb. Vid ett observationstillfälle kunde vi urskilja att det inom denna grupp fanns två personer som dominerade. De tog till exempel självmant på sig rollen som gruppleddare, vilket enligt övriga gruppdeltagare inte alltid

medförde det bästa resultatet. Vad dessa personer gjorde var att övertala övriga gruppmedlemmar att just deras lösning var den bästa. Detta visade sig vara riktigt, men trots att det var riktigt, det vill säga en sann utsaga, visade den sig vara otillräcklig eftersom gruppen inte klarade övningen på utsatt tid.

Under observationen vid en gruppövning som kallas för "3-D figuren" (dinosaurieövning) kunde vi se att det var möjligt att applicera Habermas (1996) begrepp giltighetsanspråk. Övningen är uppbyggd på så vis att gruppen delas upp i två lag som befinner sig i två separata rum, och deras enda kommunikation sker genom en kommunikationsradio. Deras uppgift består av att under tjugo minuter bygga upp en tredimensionell dinosaurie som det finns två olika lösningar på. Ena gruppen har lösningen på papper och instruerar den andra gruppens byggande enbart genom vägledning via kommunikationsradio. Idén med denna övning är att lösningen inte är komplett utan det är den sista delen av lösningen som fattas. Det är upp till gruppen som bygger dinosaurien, att genom tvåvägs kommunikation avgöra giltigheten i de instruktioner som ges. Dinosaurien kan alltså inte bli komplett enbart med hjälp av lösningen utan den kräver att gruppen som bygger tänker till och funderar på vad som är sant och riktigt i förhållande till deras verklighet, i detta fall sitt dinosauriepussel. På Borgens hemsida beskrivs denna övning på följande sätt;

Kan ni skapa en komplett 3-D figur med vägledning enbart genom kommunikationsradio? (www.borgen2000.nu, 040517).

Vid observation av deltagarna, såg vi att detta är en övning som ger giltighetsanspråket utrymme, och att anspråket måste appliceras för att deltagarna ska kunna klara av och slutföra övningen. Detta kan vi koppla till både Habermas och Goffman (2000) som gemensamt talar om kommunikationen. De menar att utsagan inte alltid är sann och att det är upp till publiken eller medaktörerna att acceptera eller förkasta, och i detta fall så skapas det ingen lösning om inte utsagan förkastas. Gruppen som bygger måste ta detta avgörande i beaktande hur deras uppgift ser ut och hur de tänker fortskrida. Instruktionerna som delas ut till de båda grupperna överensstämmer inte med varandra. I denna övning finns det en liten paradox på så vis att kommunikation är nödvändig och sanningsenlig fram till den sista delen av lösningen som är den avgörande delen. Dinosauriepusslet är en övning som ska likna verkligheten eller vardagen då vardagen är inte alltid svart eller vit, utan här finns det ofta gråzoner där interaktion sker och skapar utveckling. Detta är ett fenomen som Goffman (2000) tar upp i sina teorier, att ju bättre talaren kan framhäva sina åsikter desto bättre

trovärdighet skapas hos publiken eller medaktörerna. Det stämmer väldigt bra i detta fall då det är talarens/deltagarens tydlighet som först skapar en trovärdighet, utan denna trovärdighet så faller övningen redan innan den påbörjats. En av ledarna på Borgen beskriver denna övning och dess lösning på följande sätt;

Man kan ju se det här 3-D dinosaurie puzzlet, man börjar på ett sätt att jobba och då ser man att man jobbar med de andra som är utanför rummet och beskriver efter den bild de har med hjälp av kommunikationsradio. Men så upptäcker man att det inte funkar, de som beskriver har en ganska dålig bild och inte hela lösningen och då ger man upp. Det här är en del av lösningen i denna gren, att man ska bygga som ett puzzle genom att ha kommunikation med de utanför samtidigt som man måste tänka på hur situationen egentligen ser ut, man tar det bästa ur båda situationerna för att nå lösningen (Intervju - ledare).

I denna övning kan vi applicera Goffmans teori om front stage och back stage. De personer som bygger själva dinosaurien befinner sig just då i centrum eller som Goffman kallar det, front stage. De övriga medaktörerna befinner sig i back stage, då de inte ser hur själva framträdandet går till eller själva byggandet. Genom kommunikationen styr medaktörerna i back stage aktörerna i front stage hur de ska bygga själva dinosaurien. En liten paradox som har dykt upp under analysens gång är att diskussionen mellan vad som är front stage respektive back stage inte är riktigt glasklart, vi menar är via kommunikationen befinner sig individerna inom gruppen på olika geografiska platser, där den växelverkande kommunikationen bestämmer vilken scen deltagarna befinner sig på. När kommunikationen sker via kommunikationsradion byter aktörernas scener plats, då den som talar i kommunikationsradion befinner sig i front stage eller i händelsernas centrum. Publiken till dessa händelser och interaktioner kan i dessa fall variera beroende på ur vilket perspektiv man väljer att fokusera på. Publiken kan således vara ledaren, vi som observatörer eller till och med medaktörerna i den egna gruppen. Man kan alltså applicera Goffmans dramaturgiska begrepp i denna övning. Det vi vill påvisa är att det är ett begrepp som är beroende av vilket perspektiv som är i fokus för att kunna klargöras.

5 Sammanfattning

Syftet med denna studie är att med kvalitativ metod, främst intervjuer och observationer, belysa om ett eventföretag som Borgen och dess aktiviteter skapar social identitetsutveckling hos deltagarna. Vi har valt att belysa denna utveckling utifrån faktorerna identitetsutveckling, rolltagande, giltighetsanspråk samt rörelser mellan olika livssfärer (livsvärldar). Metodologiskt bygger denna kvalitativa undersökning på observationer och elva intervjuer, fördelade på deltagare, personal samt grundare. Teoretiska kopplingar görs till begrepp hämtade ifrån Jürgen Habermas, George-Herbert Mead samt Erving Goffman.

Vårt empiriska material visar att Borgen skapar social identitetsutveckling i form av personalutveckling med hjälp av sina spel. Borgen fokuserar främst på företag vars personal har olika former av arbetssvårigheter, vilka Borgen försöker att lösa med hjälp av sina olika aktiviteter. Spelen sätts samman på olika sätt beroende på företagets önskemål och syfte med övningarna. Vårt syfte var att titta på individens utveckling, inte att titta på företagets problem. Dock framhölls företagets utvecklingsmöjligheter kontinuerligt under intervjuerna med Borgens anställda och grundare, vilket gjorde det svårt att hålla samtalsämnet inom ramen för individuell utveckling hos de privata deltagarna. Vårt empiriska material visar att detta kan bero på att Borgens aktiviteter främst inriktas på företags personalutveckling. Enskilda individer och privata grupper/arrangemang ses som en biprodukt och därför läggs inte samma tonvikt vid privata grupper. Det tas för givet att privata deltagare inte söker sig till Borgen för individuell utveckling utan enbart för att leka - få upplevelse med hjälp av spelen. Det empiriska materialet och våra teoretiska resonemang visar att privata deltagare är mer motiverade på grund av att det är en egenvald aktivitet som sker i livsvärlden, och på så sätt finns det en naturlig vilja hos individen till att delta. Vårt material visar att anställda som är "skickade" till en aktivitet för utveckling och problemlösning har detta bagage med sig, det vill säga att aktiviteten upplevs som ett sorts tvång genom arbetet (systemet), vilket kan skapa en ovilja hos individen inför aktiviteterna. Det finns enligt Habermas inga klara ramar runt olika livsvärldar utan sfärerna påverkar varandra. Individens utveckling är inte något som enbart sker på ett plan eller i en sfär, utan det är utbytet av olika erfarenheter och interaktionen individer emellan som är själva utvecklingen. Genom att kombinera människors fria sfär (livsvärlden) med arbetsutveckling (systemet) så skapas ett positivt värde hos den enskilde individen.

Borgen spel är pedagogiskt utlagda och de kan få individerna till att slappna av och öppna sinnet för nya influenser, och på så sätt vara redo och pigga på att prova nya

uppgifter och ett nytt tänkande. I denna kombination sker utvecklingen på så sätt att deltagarna "luras" till en utveckling där systemet koloniserar av livsvärlden. Detta resulterar i att det blir en behållning av utvecklingen inom två olika sfärer där social identitetsutveckling sker. I vårt teori- och analysavsnitt visar vi på ett samband mellan fritid och arbete där lärandet och utvecklingen sker på fritiden, och kan användas även i arbetslivet och vice versa. All individuell utveckling är ytterst väsentlig, eftersom de olika sfärerna interagerar med varandra.

Enligt Mead är social identitetsutveckling något som sker på kontinuerlig basis, och i Borgens övningar ser vi att deltagarnas sociala identitetsutveckling sker genom en kommunikation/interaktion med varandra för att lösa övningarna. Deltagarna lär sig under övningarna hur de ska använda sig av gruppens gemensamma resurser, för att på bästa och snabbaste sätt kunna lösa övningen. Det deltagarna gör under övningarna är att de intar olika roller, vilket vi klargjort med hjälp av Goffmans teori om det dramaturgiska perspektivet. Här har den sociala identitetsutvecklingen skapat ett giltigt antagande om hur gruppens medlemmar är. Gruppen har nu kommit till ett stadie där rollerna har blivit utkristalliserade och gruppen anpassar sig till situationen med hjälp av varandras kunskap och erfarenheter för att lösa övningarna på ett konstruktivt sätt. Detta bidrar till att gruppen blir självreflexiva och deras vetandeförråd utökas ytterligare för framtida uppgifter. Vi kan utifrån Habermas teori se att Borgen bidrar med sina aktiviteter till att skapa en form av utveckling som sträcker sig genom individernas olika livssfärer som exempelvis både arbete (system) och fritid (livsvärlden) i vilka det inte finns några klara skiljelinjer. Borgen kan alltså skapa utveckling som gagnar båda dessa sfärer då de är kopplade till varandra genom individernas livssituation.

6 Egna reflektioner

Vi kan se att Borgen är en aktivitet som ligger i tiden, särskilt nu när det är på modet med annorlunda aktiviteter i speciell miljö. I dagens läge satsar även företagen mycket på friskvård och personalutveckling för att bibehålla en hälsosam och motiverad personal. Att skapa personalutveckling med hjälp av lek och spel anser vi kan vara ett vinnande koncept, av den anledning att individerna som privatpersoner är nöjda med att få en annorlunda upplevelse, samtidigt som personalen på företagen skapar sig en bättre förståelse om sig själva och hur de andra kollegorna/medarbetarna i företagsgruppen fungerar och agerar.

Det skulle ha varit en intressant uppföljning att studera vad som sker i en företagsgrupp vid kontinuerliga övningstillfällen på Borgen. Sker det en kontinuerlig utveckling? Ändras gruppens värderingar av varandra? Skiftar rollerna under olika övningar? Sker det en utveckling som påverkar arbetet synbart? Skapar gruppen ett nytänkande som de själva blir medvetna om? Ser gruppen själva sin utveckling, eller är det ett spel för gallerierna?

Att få följa och göra en studie av två olika grupper som arbetar på olika företag som under fyra olika tillfällen under en tre- eller fyra års period deltar i Borgens spel, med inriktning på personalutveckling, är något som vi hade varit intresserade av. Det hade givit oss ett djupare perspektiv över hur utvecklingen sker i gruppen och hos de enskilda individerna under längre tidsintervaller.

Referenslista

Andersson, Gunnar - Persson, Anders (1999). Närhet/distans, forskare/informant, forskning/undervisning - några avslutande reflektioner i *Mer än kalla fakta. Kvalitativ forskning i praktiken*. [red.]. Sjöberg, Katarina. s.193-202. Lund: Studentlitteratur.

Davies, Karen (1999) Närhet och gränsdragning – att nå andra sorters kunskaper genom deltagande observationen i *Mer än kalla fakta. Kvalitativ forskning i praktiken*. [red.]. Sjöberg, Katarina. s.165-192. Lund: Studentlitteratur.

Goffman, Erving (2000) *Jaget och Maskerna*, Prisma: Stockholm

Gubrium, Jaber F., Holstein James A (1997) *The new language of qualitative method*, Oxford University Press, New York

Habermas, Jürgen (1996) *Kommunikativt handlande*, Göteborg: Daidalos

<http://www.tv4.se/fortet> 040306

<http://www.borgen2000.nu> 040306

Lantz, Annika (1993) *Intervjumethodik*, Lund: Studentlitteratur

Liedholm, Marianne (1999) Kvalitativ metod i olika design – en jämförelse i *Mer än kalla fakta. Kvalitativ forskning i praktiken*. [red.]. Sjöberg, Katarina. s.165-192. Lund: Studentlitteratur.

Mead, George-Herbert (1995) *Medvetandet jaget och samhället*, Lund; Grahns Boktryckeri AB

May, Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

Sjöberg, Katarina [red.](1999) *Mer än kalla fakta. Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Starrin, Bengt - Renck, Barbro (1996) Den kvalitativa intervjun i *Kvalitativa studier i teori och praktik*. [red.]. Svensson, Per-Gunnar - Starrin, Bengt. Lund: Studentlitteratur.

SOU (1996:3) *Fritid i förändring*, Stockholm: Nordstedts tryckeri AB

Roos, Hans-Edvard (2000) "Fritidens kunskapsområde" i Berggren, Leif [red.] (2000) *Fritidskulturer*. Lund: Studentlitteratur