



EKONOMIHÖGSKOLAN
Lunds universitet

Magisterseminarium
Organisation och Ledarskap
Oktober 2005

Skådespelarens arbete - En studie om meningsfullhet-

Författare:
Mattias Renehed

Handledare:
Dan Kärreman

Sammanfattning

- Uppsatsens titel:** Skådespelarens arbete – en studie om meningsfullhet.
- Seminariedatum:** 2005-10-05
- Ämne/kurs:** FEK 591 Magisterseminarium, 10 poäng
- Författare:** Mattias Reneded
- Handledare:** Dan Kärreman
- Nyckelord:** Kultur, identitet, mening, förståelse, lärande,
- Syfte:** Det finns en stor önskan bland många människor att bli skådespelare. Varje år söker ca 3000 människor de 40 utbildningsplatser som erbjuds på landets Teaterhögskolor. Efter en fyra år lång utbildning möter den nyblivne skådespelaren en arbetsmarknad som består av 20% arbetslöshet, låga löner och obekväma arbetstider. I ljuset av detta är syftet med denna studie att beskriva och undersöka vad som är meningsfullt arbete för skådespelare på en institutionsteater.
- Metod:** Uppsatsens metodologiska tyngdpunkt vilar på en kvalitativ fallstudie med 10 halvöppna intervjuer. Då författaren har lång erfarenhet av skådespelaryrket används även dessa kunskaper som själv-etnografiska tolkningar i konstruktionen av det empiriska materialet.
- Slutsatser:** Skådespelarens arbete kan delas upp i två delar – repetitionsperioden och spelperioden. Mening skapas i repetitionsperioden och inte i spelperioden. Det innebär att skådespelaren saknar meningsband i relation till publiken. En förklaring till det är att "bilden" av skådespelaren som utvald, uppskattad och självförverkligande reproduceras bättre bland kollegor än av en publik. Den dåliga arbetsmarknaden, lönen och de obekväma arbetstiderna hjälper skådespelaren att reproducera denna bild. Kulturella yttringar av det här slaget motverkar teaterns förmåga att nå ut till människor utanför teatern.

Abstract

- Title:** The Actors Work – A study of meaning.
- Seminar date:** 2005-10-05
- Course:** Master thesis in business administration, 10 Swedish credits (15 ECTS)
- Authors:** Mattias Reneded.
- Advisor:** Dan Kärreman
- Keywords:** Meaning, understanding, learning, culture, identity.
- Purpose:** There is an inner drive among many people to become actors. Annually, 3000 individuals search for those 40 places that the state financed school of drama offers in Sweden. After a 4-year-long education, the newly-created actor encounters a market with 20 % unemployment, low wages, and inconvenient working hours. In the light of this the purpose of this study is to describe and investigate what meaningful work means to actors of a state-owned theatre.
- Methodology:** Methodologically, this study places emphasize on a qualitative case study with 10 semi-structured interviews. The author of this study has had a wide personal experience of acting and this knowledge is also used as self-ethnographic interpretation in the construction of the empirical material.
- Conclusions:** The actors' work can be divided into two parts – the phase of rehearsal, and the phase of playing. Meaning is created in the phase of rehearsal, and not in the phase of playing. This means that the actors' lack meaning in relation to the audience. The explanation offered in this study is that the "picture" of an actor as selected, appreciated, and self-fulfilled is reproduced better through colleagues than the audience. Further, the market is characterized by high unemployment, low wages, and inconvenient working hours - all of which support this picture. Cultural outcomes of this kind counteract the ability to reach people outside the theatre.

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Kultur och identitet.....	5
1.2 Arbetsmarknad, pengar och arbetstider.....	6
1.3 Gåtan	9
1.4 Syfte	10
2. Metod.....	11
2.1 Vetenskapssyn	11
2.2 Tolkande slutsatser	11
2.3 Hermeneutik	13
2.4 Kvalitativ forskning.....	13
2.5 Själv-etnografi	14
2.6 Företagsbeskrivning	16
2.7 Kontextuella egenheter bland respondenterna	17
2.8 Intervjuer	18
3. Teori.....	19
3.1 Mening	19
3.2 Förståelse.....	21
3.3 Mening och Förståelse	23
3.4 Lärande och reflektion	23
3.4.1. Lärande inom ramen för befintlig förståelse	24
3.4.2. Kompetensutveckling.....	25
3.4.3. Självreflektion	25
3.4.4. Reflektion genom samtal och dialog.....	26
3.4.5. Reflektion genom vetenskapliga källor.....	26
3.5 Sammanfattning	27
4. Analys.....	29
4.1 Teater för oinvigda	29
4.2 Skådespelaren som person	29
4.3 Skådespelarens arbete.....	31
4.4 Repetitionsperiod och Spelperiod	31
4.5 Meningsfullt arbete	32
4.6 Sammanfattning	35
4.7 Reprådet	35
4.8 Regissören	36
4.9 Allt har en baksida.....	38
4.10 Sammanfattning	41
4.11 Varför finns teatern?.....	42
4.12 Publiken.....	42
4.12.1 Recensioner	44
4.13 Sammanfattning	45
4.14 Koppling teori och analys.....	46
5. Slutsatser	48
5.1 Sammanfattning	48
5.2 Identitet.....	48
5.3 Ritualer och icke-möten	50
5.4 Arbetsmarknad, lön och arbetstider.....	51
Litteraturförteckning.....	53

1. Inledning

1.1 Kultur och identitet

Människor i organisationer som arbetar med samma uppgifter utvecklar gemensamma föreställningar om hur saker och ting bör göras. Det förhållande att vi människor inte kan bedöma alla upptänkliga faktorer i en uppkommen situation gör att vi skapar vanor och ritualer för hur vi handskas med problem i det vardagliga arbetet. Det upplever man inte minst när man kommer som ny till en organisation. Då vet man inte vem man ska vända sig till vid problem, hur man brukar göra när problem uppstår, om problemet egentligen är ett problem, hur man pratar, hur ofta det är accepterat att dricka kaffe och så vidare. Dessa föreställningar om vad som är rätt framför fel, bra framför dåligt, normalt framför avvikande internaliseras efter ett tag hos individerna, och ofta accepteras de som meningsfulla. Hade de inte varit meningsfulla så hade kollektivet reagerat på dem och förändrat dem. Gemensamma föreställningar som skapar mening i ett visst sammanhang av människor kallas kulturer (Alvesson 2002; Watson 2001).

De vanor och ritualer som vi utvecklar i organisationer fungerar som en ledstång för hur vi handskas med vissa situationer. Som ny i en organisation upplever man ofta att den första tiden kan vara kaotisk och svår att hantera. Det är först när man har börjat förstå de vanor och ritualer som finns i organisationen som tillvaron lugnar ner sig. Kulturen hjälper således människor i organisationen att hantera osäkerhet och tvetydigheter. Kulturen blir en vän som man kan hålla i handen i mötet med ambivalenta situationer (Alvesson 2002). När man efter ett antal gånger hjälpts av de vanor och ritualer som finns att tillgå i organisationen, så blir de omedvetna för individen. Man söker inte längre efter handlingsplaner för att lösa ett visst problem, utan man tillgår den vana som är tillgänglig - och dessutom socialt accepterad - utan att reflektera något särskilt över det.

Världen är under ständig förändring. Det märks inte minst på den explosionsartade tekniska utveckling som har skett under det senaste århundradet. Det förhållande att vanor och ritualer lätt blir omedvetna för individen gör att de ibland släpar efter, och inte följer den naturliga utveckling som samhället i övrigt gör. Det förhållande att gemensamma värderingar skapar mening för individen i organisationen medför också att de blir svåra att ändra på. Det som är meningsfullt för en människa är känslomässigt knutet till dennas personlighet (Sandberg & Targama 1998). Att ändra en vana innebär därför ofta ett personligt ifrågasättande av de meningsband som knyter individen till ett visst sätt att se på tillvaron. Kultur kan i det här fallet bli en hämsko för organisationen och verka begränsande på organisationens förmåga att tillgodose intressenters önskemål. Kulturen kan bli en fiende för organisationens förmåga att överleva (Alvesson 2002).

Vanor och ritualer på en arbetsplats genomsyras av de egenskaper som tillskrivs yrkesgruppen. Låt säga att man kan tillskriva en viss grupp av människor egenskaper som strikta, disciplinerade, punktliga med hög tilltro till regler och förordningar. Intuitivt skulle vi tillskriva dessa egenskaper en militär framför en terapeut. Den senare skulle vi kanske tillskriva egenskaper som känslig, intuitiv, öppen och dynamisk. Skulle vi betrakta ett möte (vana eller ritual) på ett regemente skulle militärens egenskaper med största sannolikhet genomsyra mötet på något plan. På samma sätt skulle ett möte terapeuter emellan ha en

atmosfär av de egenskaper som tillskrivs dem. Den här typen av bildmässiga egenskaper genomsyrar organisationen och påverkar därför vanor och ritualer som finns i den. Människor som söker sig till en viss organisation tillskriver "bilden" av de människor som tillhör den ett högt värde och vill därför reproducera denna bild på sig själva som medlemmar i organisationen (Kärreman & Alvesson 2001; Alvesson 1994). Människorna i organisationen säger något om de vanor och ritualer som finns där, samtidigt som vanor och ritualer i en organisation säger något om branschen som helhet. Identitet är en överbyggande länk mellan individen, gruppen av människor som individen tillhör samt yrket som helhet.

Identity is useful as a bridging concept between individual, group, professional and organizational levels (Kärreman & Alvesson 2001 s 61)

Identitet svarar på frågan "Vem är jag?" i ett visst sammanhang av människor (Kärreman & Alvesson 2001). I samband med att man önskar tillhöra en viss organisation eller bransch skapar man sig en positiv bild av vad det innebär att tillhöra den yrkesgruppen. Denna bild överensstämmer med den bild som man har av sig själv som yrkesmänniska. Tillskriver man militärer (bransch/yrke) egenskaper som strikta, disciplinerade, punktliga med hög tilltro till regler och förordningar och finner dessa egenskaper meningsfulla hos sig själv som arbetstagare, så skapar man en positiv bild av militärens arbete. Man identifierar sig med yrket. Därför söker man sig till en organisation som man tror förmedlar den bilden. Vanor och ritualer som finns i den organisationen bör på något plan kontinuerligt återskapa den bilden. Om man som nybliven militär sitter på möte efter möte och märker att kollegorna mest pratar känslor, har olika dynamiska ståndpunkter kring saker och ting, ofta är försenade och inte värderar regler och förordningar på samma sätt som man själv gör - och som man trodde att de gjorde - blir man besviken. Sannolikt söker man sig till en annan organisation som i större utsträckning kan reproducera den bild man har av sig själv som yrkesmänniska. Det finns alltså en koppling mellan den bild vi har av ett visst yrke, och den bild vi har av oss själva som arbetstagare. Den bilden måste kontinuerligt upprätthållas i de vanor och ritualer som finns i organisationen (Kärreman & Alvesson 2001; Alvesson 1994; Rosen 1985).

Detta förhållande mellan individen, gruppen och branschen ska inte ses som ett statistiskt förhållande, utan påverkas av diskurser, övergripande föreställningar och samhällsstrukturen i stort (Asplund 1979).

Vad påverkar då den allmänna bilden av en bransch? En bransch kan tillskrivas många olika egenskaper. Den kan exempelvis vara rik eller fattig, stabil eller instabil, stor eller liten, etisk eller oetisk etc. Det krävs därför att man begränsar sig till ett antal egenskaper som tillför undersökningen relevans. Den här problematiseringen fokuserar kring traditionella incitament för arbete som arbetstillfällen, pengar och tid. Det man som individ i allmänhet betraktar som viktiga egenskaper för en bransch är tillgången till arbetstillfällen. Är tillgången till arbete stor i branschen ökar individens möjligheter att påverka sin arbetssituation. En annan egenskap är tillgången till pengar i generell mening. Finns det pengar i branschen brukar det spilla över på den enskilde arbetstagarens lönekuvert. En tredje egenskap är hur mycket man behöver arbeta för att tillgodogöra sig lönen. Hur mycket arbetar man i den aktuella branschen, och hur är arbetstiderna fördelade över dygnet? I vilken utsträckning är arbetstiderna förlagda till helger och kvällar?

1.2 Arbetsmarknad, pengar och arbetstider

I allmänhet söker människor stabilitet framför osäkerhet. En organisation som inte kan förmedla en tillfredställande grad av trygghet skapar en atmosfär av osäkerhet och vantrivsel

bland organisationens medlemmar (Hertzberg, F 1966). Det finns därför en tanke med att välja att arbeta i en bransch som tingar för en viss form av stabilitet. Bland studenter på gymnasieskolan ser man en klar efterfrågan på tydliga utbildningar där relationen mellan utbildning och en bra arbetsmarknad är det som värderas högst¹. Som ett resultat av det har klassiska utbildningar som tandläkar-, psykolog-, och socionomutbildningen relativt sett höga intagningspoäng. En tydlig koppling mellan utbildning och arbete skapar större efterfrågan på utbildningsplatser bland studenter. En bransch som efterfrågar arbetskraft ger arbetstagaren större möjligheter att skaffa sig ett arbete, större frihet att välja arbetsgivare samt möjlighet att påverka allmänna arbetsvillkor, som exempelvis lönen, i större utsträckning än om förhållandet var det motsatta (Parkin et al 2000). En bransch som efterfrågar arbetskraft ger individen valmöjligheter vilket skapar en högre grad av frihet och oberoende.

Pengar är grunden för det kapitalistiska samhällets funktion. Omloppet av pengar i samhällssystemet är avgörande för landets förmåga att trygga välfärden (Parkin et al 2000).

Ett lands förmåga till välstånd är helt beroende av det allmänna skatteunderlaget. Företag och organisationer av olika slag utgör grunden för hur mycket skatt som kan tas ut. Deras förmåga att tjäna pengar är därför avgörande för hur den enskilde individens tillvaro ser ut. I alla organisationer finns mycket klart utarbetade system som reglerar den ekonomiska ersättningen. Exempelvis ger en övertidstimma högre ersättning än en ordinarie arbetstimma. I organisationer som tillämpar ackordsarbete ökar den ekonomiska ersättningen exponentiellt med den ökande produktionen. Diskussionen om pengar genomsyrar organisationens alla upptänkliga skrymslen. I första hand handlar det om att lyckas minimera kostnader och maximera intäkter - men också hur den egna arbetsinsatsen värderas utifrån tjockleken på lönekuvertet. Det faktum att man pratar, diskuterar och värderar med pengar som utgångspunkt påverkar gemensamma föreställningar bland människor i en organisation, och avgör vad som är viktigt och oviktigt. Det som är viktigt handlar om pengar, och de frågor där pengar är av marginell betydelse blir följaktligen mindre viktiga. Om en försäljare lyckas sälja mer än under föregående period så är det "bra", om en avdelningschef lyckas sänka kostnaderna så är det "bra", om en teateruppsättning lyckas få fler besökare så är det "bra". En utgångspunkt i detta resonemang är att "bra" vilar på ett finansiellt antagande, det som är "bra" vilar i grunden på att det monetära värdet förändras i positiv riktning.

Lönearbete är källan till pengar för den enskilde individen. Det vore naivt att tro att pengar inte har en motiverande inverkan på individen i relation till sitt arbete. Lön är inte bara en förutsättning för tillväxt och sysselsättning, det är också ett instrument för personlig utveckling (Palm, A. 2000).

Om vi nu ställer frågan om varför folk arbetar blir svaret enkelt. De flesta arbetar för pengarnas skull. Pengar sätter oss i stånd att skaffa oss många varor och tjänster som vi ser som värdefulla (Abrahamsson & Andersen 2000 s 156)

Pengar innebär att vi kan tillfredställa grundläggande behov som mat, husrum och kläder. Men pengar betyder mycket mer än så. Att tjäna pengar har en statushöjande effekt på människan bakom arbetsinsatsen. På samma sätt som prislappen värderar en viss vara, är pengar en måttstock på vad ett visst arbete är värt. Organisationen bedömer värdet av en arbetstagare genom att tilldela personen en viss lön. En person med hög lön är mer värd än en person med låg lön (Parkin et al 2000). Detta värde fortplantar sig utanför organisationens gränser, ut i samhället. En person med ett välbetalt yrke åtnjuter högre respekt bland

¹ Thostrup, O. Antagningsenheten på Malmö högskola. 2005-07-12.

samhällets medborgare än vad en person med ett lågbetalt arbete gör. Bilden av en person som tjänar mycket pengar är att hon tar initiativ, är framgångsrik, disciplinerad och intelligent. Människor med yrken som renderar i tjocka lönekuvert tillskriver vi därför dessa egenskaper vilket ger dem en generellt sett hög status i samhället. Välbetalda yrken som ingenjörer och advokater har högre status än mindre välbetalda som trädgårdsarbetare och förskolepersonal. Men även yrkesgrupper som traditionellt sett inte har höga löner betraktar vi fortfarande utifrån hur mycket pengar de tjänar. En konstnär som tjänar mycket pengar på sina tavlor har högre status än en konstnär som inte säljer. På motsvarande sätt tillskriver vi den välbetalda konstnären egenskaper som intelligent, framgångsrik och initiativtagande. Även människor som har en direkt uttalad inställning att lönen är oviktig på grund av att deras arbetsuppgifter är självständiga och ger stort utrymme för personlig utveckling påverkas negativt då kollegor får mer i lönekuvertet.

Petra har ett självständigt arbete och stort utrymme att förändra och utveckla dess innehåll. Hon upplever glädje och tillfredsställelse i arbetet. Petra tänker inte särskilt ofta på sin lön.

(---)

När Petra får kännedom om att andra har fått större löneökning än hon, trots att de enligt henne inte är lika kompetenta, börjar hon ifrågasätta sin insats och förlora sin arbetsglädje (Wennberg et al 1995 s 45-46).

Utifrån ovanstående diskussion vill jag hävda att den mest inbitne idealist påverkas att tänka med pengar som rättesnöre för sina handlingar. Att man pratar, diskuterar, tänker och värderar utifrån pengar gör att den enskildes medvetande står på ett fundament som är uppbyggt av finansiella ställningstaganden.

Människor är sociala varelser med behov av varandra, vilket gör att vi söker oss till sociala sammanhang som skapar viss kontinuitet i våra liv. Behovet av tillhörighet och identifikation är stort hos människan och är ofta en förutsättning för att vi ska känna oss hela som individer och samhällsmedborgare. Genom att identifiera oss med ett visst sammanhang av människor upplever vi oss sedda, behövda och betydelsefulla.

As an affiliate of an organization the other affiliates give you an identity, they begin to recognize you and they care about what you do, when you come and when you leave. They depend on you and count on you. You mean something (Ahrne 1994 s 5).

De sociala sammanhang som gör störst anspråk på vår tillvaro, och som för de flesta av oss är viktigast att tillhöra, är familjen och arbetet. Att vara en del av en familj tilltalar en viss identitet, och att tillhöra en viss grupp av människor på en arbetsplats tilltalar en annan. Om vi av någon anledning går miste om någon av dessa två tillhörigheter påverkar det oss negativt.

Belonging and affiliation are necessary for individuality. To be an individual you have to be recognized. When you lose your job or when you divorce you lose part of your identity (Ahrne 1994 s 6).

För att ha möjligheten att förena vårt behov av att tillhöra både en familj och en arbetsplats vill vi därför många gånger förlägga arbetet på en socialt accepterad tidpunkt. De flesta av oss vill helst slippa arbeta på kvällar, nätter och helger. Helst vill vi utföra våra arbetsuppgifter någon gång mellan 7 på morgonen och 18 på kvällen, för att ägna resten av den vakna tiden med familj och vänner. Vi vill också utföra vårt arbete sammanhängande utan kortare avbrott för ledighet. Vi vill inte arbeta några timmar på förmiddagen, vara lediga på eftermiddagen för att sedan arbeta några timmar på kvällen. Vi vill ha sammanhängande arbetstid följt av sammanhängande tid med familjen. Hade vi människor inte varit sociala varelser med behov

av varandra skulle vi förlägga arbetstiden då den betalar sig som bäst; antagligen på natten då avkastningen är som störst.

1.3 Gåtan

Den gåta som det här arbetet fördjupar sig i är att skådespelaryrket är så populärt bland många människor trots hög arbetslöshet, dåliga löner, kvälls-, och helgarbete och en bransch som befinner sig i ständig "kris" (Smeds 1999).

Vill du bli skådespelare idag och skapa förutsättningar för att komma in på de stora institutionerna – vi bortser från filmen som i ännu högre grad styrs av tillfälligheter än teaterbranschen – som Dramaten i Stockholm eller Stadsteatrarna runt om i Sverige, så finns det i stort sett bara en väg att gå; att komma in på någon av de fyra Teaterhögskolorna. Teaterutbildningen är på fyra år och ges i Stockholm, Göteborg, Malmö och Luleå. Att pröva till Teaterhögskolan kräver mycket tid och energi av den enskilde. Förberedelserna för de två första delproven har skapat en marknad i sig. Erkända skådespelare betalas för att regissera och hjälpa adepten att gestalta scenerna i de två första delproven. Därefter följer ytterligare två prov som består av en veckas arbete per prov. Uppskattningsvis tar hela proceduren ungefär en månad i anspråk av elevens tid – förutsatt att de går vidare från varje delprov. Det är inte ovanligt att söka 5-10 gånger innan man kommer in på teaterhögskolan – om man kommer in.

I de fall då eleven lyckas komma in på utbildningen innebär det inte en kungsväg till de stora institutionerna, men det finns trots allt en möjlighet. Stockholms Teaterhögskola hade 2005 ca 1000 sökande på de 10 platser som erbjöds². Liknande siffror gäller för Malmö Teaterhögskola med 600 sökande på 12 platser³, Göteborg med 800 sökande på 8-10 platser⁴ samt Luleå där 400 sökte de 8 platser som erbjöds⁵. I aggregerat tillstånd innebär det ca 2800 sökande på 40 platser. Efter antagningsprocessen följer fyra års studier som innebär en studieskuld på ett par hundra tusen kronor. Därefter väntar en arbetsmarknad som har 20% arbetslöshet⁶. Enligt Teaterförbundet (teaterarbetarnas fackförbund) varierar ingångslönen (medianlönen) mellan 15 000 kr (fria grupper) till 17 600 kr (institutionsteatrar) beroende på i vilken teaterassociation man hamnar - man väljer sällan i dessa sammanhang. Medianlönen för en manlig tillsvidareanställd skådespelare mellan 40 – 51 år är ca 21 200 kr/månad enligt statistik från 2003⁷. Det innebär en löneutveckling på ett par tusenlappar efter 20 år i yrket. Den andel tillsvidaretjänster som finns att tillgå för skådespelare är 10-12% av det totala antalet skådespelare som tillhör Teaterförbundet. 90 procent av Teaterförbundets medlemmar arbetar med andra ord på frilansbasis⁸. Att arbeta som frilans innebär tillfälliga kontrakt på allt ifrån en uppsättning (ca 4-5 månader) till två års anställning. Det innebär ofta att skådespelaren måste flytta mellan olika arbetsplatser i Sverige. Detta tillsammans med att teaterbranschen är under ständig lupp från politiker som vill skära i verksamheten skapar en dyster bild av skådespelarbranschen.

Att den statsunderstödda institutionsteatern är i kris börjar vara ett uttjatat faktum. Den är det till en grad när man börjar fråga sig: vad skall vi ha den till? (Smeds 1999 s 3)

² Ann-Marie Ekman, telefonintervju 2005-05-10

³ Maj-Louise Lindstrand, telefonintervju 2005-05-10

⁴ Kristin Ek, telefonintervju 2005-05-10

⁵ Sven-Eric Dahlberg, telefonintervju 2005-05-10

⁶ Svenska Dagbladet, Tobias Brandel 2005-08-16

⁷ Annikki Vahlö, telefonintervju 2005-05-10

⁸ Annikki Vahlö, telefonintervju 2005-05-10

Skådespelaren arbetar helger, kvällar och dagar. På dagtid arbetar skådespelaren med att repetera kommande uppsättningar, och på kvällen spelas den föreställning som går för tillfället. Däremellan är skådespelaren ledig några timmar. Så ser skådespelarens arbetsvecka ut från tisdag till lördag. I de flesta fall är skådespelarna lediga söndagar och måndagar.

1.4 Syfte

Skådespelarna arbetar mycket och på obekväma arbetstider i en bransch med exceptionellt hög arbetslöshet och otrygga anställningsvillkor. Om man jämför med andra branscher så är ersättningen mycket låg för skådespelarens arbete och löneutvecklingen obefintlig, detta trots en lång utbildning på högskolenivå. Dessa argument till trots söker sig många människor till skådespelaryrket, och många stannar kvar i yrket trots långa perioder av arbetslöshet. Att det förhåller sig så tyder på att det finns andra krafter som skapar mening i skådespelarens arbete än lön, arbetsmarknad och arbetstider, vilket leder fram till följande syfte med undersökningen:

Denna undersökning syftar till att beskriva och undersöka vad en grupp skådespelare på en institutsteater anser är meningsfullt i deras arbete.

2. Metod

2.1 Vetenskapssyn

Vetenskapsteoretiskt sett tillskrivs denna undersökning det konstruktionistiska synsättet. Man kan betrakta tillvaron, eller verkligheten, på olika sätt och beroende på vilket sätt man väljer, lierar man sig också till en viss vetenskapssyn. Genom att ta ställning för ett konstruktionistiskt synsätt innebär det vissa ontologiska och epistemologiska ställningstaganden (Alvesson & Sköldberg 1994 s 41).

Ontologi innebär hur vi tror att världen ser ut, och epistemologi hur vi skaffar kunskap om världen (Bryman 1989). Alvesson och Sköldberg (1994) menar att det konkreta arbetssättet i hur man väljer att besvara en forskningsfråga – metoden – är mindre viktig än medvetenheten om hur man tolkar och varför – reflektionen. Reflektion innebär att forskaren medvetandegör och förmedlar vilka antaganden hans världsbild vilar på. Denna världsbild ligger till grund för hur tolkningar görs och data produceras.

Ett ontologiskt antagande som jag gör i detta arbete är att verkligheten är en social konstruktion (Watson, 2001; Sandberg & Targama 1998; Alvesson & Sköldberg 1994; Jackall 1989; Daudi 1984; Geertz 1973; Asplund 1970;). Inom den positivistiska kunskapssynen betraktar man verklighet och individ som två separata enheter där verkligheten är stabil och individen subjektiv och rörlig. Verkligheten är något som finns ”out there” och som individen kan samla in. Individ och verklighet utgör två separata enheter. Det innebär att individen kan förhålla sig objektiv till det som studeras och förmedla detta till andra på ett objektivt sätt. Genom att tillskriva denna undersökning den konstruktionistiska vetenskapsteorin tar jag avstånd ifrån denna typ av vetenskapssyn, inte för att den konstruktionistiska synen är ”mer sann” än den positivistiska, utan för att det är en personlig övertygelse att de fenomen som studeras är produkter av sociala och mellanmännsliga konstruktioner. Jag anser också att det som studeras i denna undersökning kan skifta från en tidpunkt till en annan. Jag betraktar individen och verkligheten som *en* rörlig enhet och inte som två delar där individen är instabil och verkligheten är stabil. Uppfattningar och föreställningar om verkligheten konstrueras mellan människor där diskursen sätter gränser för individens tankar om vad som är normalt eller avvikande (Alvesson 2002). Genom att tillskriva undersökningen detta synsätt ställer jag mig mot den objektiva verkligheten. Allt som jag uppfattar och varseblir tolkas utifrån min referensram, och utsagor som människor gör är redan tolkad information.

Ett annat ontologiskt antagande som ligger till grund för denna undersökning är att organisationer kan tillskrivas mänskliga egenskaper. Jag anser att grupper av människor kan skapa gemensamma föreställningar, normer, värderingar och diskurser som uttrycker överindividuella emotioner som exempelvis önskningar och visioner. I det här fallet kommer dessa emotioner till uttryck i gemensamma föreställningar kring begreppet mening.

2.2 Tolkande slutsatser

Det finns tre olika förklarings-, och förståelseansatser i samband med slutledning; induktion, deduktion och abduktion. Induktionen utgår från en mängd enskilda fall (empiri) och hävdar att det samband som observeras i samtliga dessa också är generellt giltigt. Slutledning med

hjälp av den induktiva slutledningsmodellen görs utifrån erfarenheter där observation 1 följer av observation 2 och så vidare ... observation (n) underbygger en viss konklusion (Lübcke (red) 1988). Induktionen ”destillerar” en allmän regel ur en mängd iakttagelser där situationen inte tas med i bilden. Ur empirin skapas mönster men ingen djupare mening bakom mönstret (Alvesson & Sköldberg 1994 s 41).

Om man går från empiri till teori inom induktionen så går man från teori till empiri i deduktionen. Den deduktiva slutledningen går från det allmänna, generella, universella till det enskilda (Lübcke (red) 1988). Enligt deduktionen förklarar en allmän regel det enskilda fallet. Ett exempel är när barnet frågar sin pappa varför fjärilar har vingar och pappan replikerar ”För att alla fjärilar har vingar” (Alvesson & Sköldberg 1994 s 41).

Abduktionen är en tredje slutledningsmodell som är en blandning av induktionen och deduktionen och inbegriper förståelse och tillåter tolkning. Det enskilda fallet tolkas utifrån forskarens hypotes, som om den vore riktig, förklarar fallet i fråga. Tolkningen bör styrkas av nya iakttagelser under processens gång. Abduktionen är inte som induktionen och deduktionen logiskt viss utan tillåter felslut och måste därför prövas mot nya empiriska iakttagelser. Denna rundgång mellan iakttagelser och hypoteser ska verka för en förfinad teori och en fördjupad empirisk ytstruktur (Alvesson & Sköldberg 1994).

Ontologiska ställningstaganden och sättet att tolka är intimt förknippade med varandra, då man tolkar utifrån den världsbild man uppfattar. Tolkningen är ”kittet” mellan det som tolkas och den som tolkar.

På samma sätt bör en tolkning ha viss motståndskraft mot nya, uppdykande argument och motinstanser. En sadel är lokalt anpassad efter hästens kropp på samma sätt som en tolkning i någon bemärkelse bör utformas efter det tolkade. Sadeln utformas också efter ryttarens kropp, och på samma sätt bör en tolkning svara mot uttolkarens föreställningsvärld. Sadeln är kontaktytan mellan ryttaren och hästen, och på samma sätt är en tolkning ett gränsskikt mellan tolkare och uttolkat. (Alvesson & Sköldberg 1994 s 170)

Att tolka innebär att se någonting som någonting (Asplund, J. 1970 s 60), och reflektion (reflexivitet) innebär att tolka sin egen tolkning (Alvesson, M. & Sköldberg, K 1994). Att praktiskt reflektera över forskningsarbetet innebär att ”ta på allvar hur olika språkliga, sociala, politiska och teoretiska element är sammanvävda i den kunskapsprocess i vilken empiriskt material konstrueras och tolkas” (Ibid s 12).

I detta arbete använder jag mig av en abduktiv slutledningsmodell, vilket tillåter tolkning och ställer krav på reflektion kring egna ontologiska antaganden. För min del innebär den abduktiva förståelsemodellen att skapa vissa antaganden, förförståelse, vad gäller begreppet mening, som syftar till att styra uppmärksamheten i en viss riktning och för att undvika att ”uppfinna hjulet på nytt”. Skulle jag uteslutande använda induktiv slutledning, om vad mening innebär för respondenterna, skulle det finnas en övervägande risk att ”uppfinna hjulet på nytt” och kanske till och med ”ett fyrkantigt hjul”, det vill säga en sämre förståelse för begreppet mening än vad som redan finns i litteraturen. Med ett deduktivt angreppssätt skulle jag utifrån litteraturen ha kunnat bekräfta eller dementera om skådespelarnas arbete var meningsfullt, eller inte, helt utan kontextuell hänsyn, vilket inte hade känts särskilt relevant för undersökningen. Att utveckla en viss förförståelse innebär att uppmärksamheten styrs av vissa övergripande antaganden om vad begreppet mening innebär. Denna teoretiska bas ligger till grund för hur frågor ställs, hur analysen görs och hur slutsatser dras, utan att för den skull dominera över vad respondenterna de facto säger. Abduktionen tillåter mångtydigheter,

motsägelser och avvikelser som förfinar teorin och förhöjer empirin. Mitt syfte är att skapa en hermeneutisk växelverkan mellan teori och empiri där spänningen mellan dem förfinar den teoretiska förståelsen samtidigt som de empiriska observationerna lämnar ytstrukturen och utvecklas mot en djupare kontextuell förståelse.

2.3 Hermeneutik

Hermeneutiken är en tolkningskonst eller förståelselära som passar undersökningen väl. Hermeneutiken söker en högre förståelse genom att skapa en väv runt händelser eller fixpunkter av ”fakta” som kan betraktas som delar av en större helhet. Ansatsen tillåter både förförståelse och tolkning (Alvesson & Sköldberg 1994). Från början handlade hermeneutiken om att skapa sanningar (helhet) kring bibliska och antika texter (delar) i tron om att dessa texter hade ett särskilt sanningsinnehåll. Med tiden ersattes sanningskriteriet med att uppfattas som uttryck för författarens psyke, liv och historiska epok, (Lübcke 1988), vilket erkänner hermeneutiken som en tolkande ansats där författaren har en viss förförståelse i förhållande till det undersökta. Denna undersökning går ut på att skapa en sammansmältning av horisonter och en djupare förståelse genom att låta respondenternas förståelsehorisont möta min förförståelse. Detta sker genom dialog mellan delar och helhet samt förförståelse och befintlig förståelse (Alvesson & Sköldberg 1994).

2.4 Kvalitativ forskning

Så här långt har jag redogjort för ontologiska antaganden att verkligheten är en social konstruktion – till skillnad från positivismen som betraktar verklighet och individ som separata enheter – samt att grupper av människor kan tillskrivas överindividuella emotioner i form av önskningar, visioner och så vidare. Nu ska jag redogöra för hur jag praktiskt gått tillväga för att skaffa kunskaper (epistemologi) utifrån dessa antaganden.

Det är enligt vår mening inte metodik utan ontologi och epistemologi som är avgörande för god samhällsvetenskap. Dessa aspekter hanteras ofta bättre av kvalitativ forskning – som tillåter mångtydigheten ifråga om tolkningsmöjligheter (Alvesson, M. & Sköldberg, K 1994 s 11).

Det finns två typer av datainsamlingsmetoder, den kvalitativa och den kvantitativa ansatsen. Val av metod är ofta en fråga om forskningsfrågans natur, forskarens intresse och fallenhet för en viss metod framför en annan, samt accessmöjligheter till det som ska undersökas (Bryman 1989).

Den kvantitativa metoden syftar till att pröva hypoteser med hjälp av den deduktiva förklaringsmodellen, det vill säga att verifiera eller förkasta hypotesen ifråga. Utifrån det försöker man skapa generella förklaringar med hjälp av orsak/verkan samband.

Denna epistemologiska ansats passar det positivistiska synsättet med den ontologiska bilden av individ och verklighet som skilda enheter.

Den kvalitativa metoden försöker, till skillnad från den kvantitativa, att söka förståelse, insikt och mening i det undersökta, även kallad mjukdata (Holme & Solvang 1996). Forskaren är vid datatinsamlingstillfället delaktig och aktiv i dataproduktionen, som med fördel görs med hjälp av observationer och öppna/halvöppna intervjuer (Bryman 2000). Forskaren gör inte anspråk på att vara objektiv utan betraktar verklighet och individ som ett, där sanningen ligger

i betraktarens öga och forskaren tolkar världen utifrån sin förståelse och sitt perspektiv. Den kvantitativa forskaren gör inte anspråk på att dra generella slutsatser eller skapa förklaringar utifrån det undersökta fenomenet. (Jacobsen 2000) För att tolkningarna ska vara trovärdiga krävs det att den kvalitativa forskaren är reflexiv och självmedveten om hur och varför han tolkar på ett visst sätt. (Alvesson & Sköldberg 1994). Urvalsprocessen, val av statistisk metod, validitet och reliabilitet är mindre viktiga delar av den kvalitativa metoden, i det här fallet handlar det om att forskaren kommer respondenter och fenomen "nära" för att kunna bilda sig en så insiktsfull förståelse som möjligt i förhållande till det som ska undersökas, samt att forskaren redogör för tolkningsgrundande förhållanden i undersökningen (Alvesson & Sköldberg 1994; Jacobsen 2000).

Trots att det objektiva förhållningssättet nedtonas inom den kvalitativa metoden är det viktigt att hålla en viss distans till det undersökta, annars finns det en risk att tolkningarna blir politiskt snedvridna eller övergår i personligt tyckande. Det handlar om att tolkningen ska vara trovärdig, passa både ryttare och häst, vilket innebär att fler än författaren accepterar tolkningen och de grunder på vilken tolkningen är konstruerad.

Frekvensen i urvalet är också av betydelse för den kvalitativa forskaren. Man bör inte förlita sig på *en* respondent utan bekräfta om det rör sig om en allmän åsikt eller om det utgör ett undantag genom att intervjua flera personer, till dess empirisk mättnad uppstår (Knutsson 1998). Empirisk mättnad är en subjektiv bedömning och svårt att förmedla till läsaren, och därför bör – utifrån arbetets omfattning och natur – ett antal respondenter komma till tals. I denna undersökning är respondenterna tio stycken.

Jag har tidigare argumenterat att den kvalitativa metoden inte har för avsikt att skapa generaliserbarhet. Det finns dock möjligheter att generalisera utifrån den kvalitativa metoden om ett visst fenomen uppstår i den undersökta gruppen som kan tillskrivas grupper utanför den studerade gruppen av människor. Jacobsen (2000) ger exemplet på grupp tänkande som ett kvalitativt resultat som kan generaliseras till andra grupper. Man kan välja att blanda metoderna i samma undersökning. Man bör då hålla isär paradigmen så att de inte konkurrerar i undersökningen av ett och samma fenomen. Forskaren ska vara klar över syftet med att blanda metoderna. I inledningen av detta arbete har jag argumenterat med hjälp av kvantitativ metod. Eftersom ett relativt stort antal människor söker utbildningsplatser på teaterhögskolorna drar jag slutsatsen att utbildningen är populär. Men i den här studien som i huvudsak syftar till att beskriva, vad som är meningsfullt arbete för skådespelare på en institutionsteater, används uteslutande den kvalitativa metoden. I datagenereringen har det därför varit viktigt att komma nära de människor som kan tänkas ha kunskap om begreppet. Intervjuerna omfattar nio skådespelare samt teaterchefen på Helsingborgs Stadsteater.

2.5 Själv-etnografi

Jag har arbetat som skådespelare i tio år. Under den tiden har jag hunnit uppleva ett antal teatrar runt om i Sverige. I två år har jag arbetat på det aktuella fallföretaget. I det här arbetet använder jag dessa kunskaper och erfarenheter som empiriska utsagor, och som underlag för tolkningar. Dessa erfarenheter varvar jag med underlaget från tio intervjuer. Att använda sig själv som empiriskt underlag har både uppenbara fördelar och klara begränsningar.

Etnografi innebär att man tillbringar en viss tid i ett sammanhang av människor som man normalt inte har några större kunskaper om. Det handlar om att "go native" och bli en del av de värderingar, attityder och föreställningar som finns i den främmande kulturen. Det innebär

att man måste "vara där". Genom att leva i den främmande kulturen så skapas en djupare förståelse för sammanhanget än om man enbart intervjuar ett antal personer.

Etnografens val att leva med en kultur syftar till att skapa förstahandsinformation kring det undersökta, vilket i de här sammanhangen betraktas tyngre som empiriskt underlag än intervjuer och enkäter. Etnografen "bryter sig in" i den kultur som är okänd för henne och har sin egen kultur som klangbotten i betraktelsen över den (Alvesson 1999). Det innebär att etnografen till viss del även studerar sig själv.

Etnologen är en del av det som studeras, inte bara en distanserad åskådare. Forskaren tom skapar sitt ämne. Att studera andra är därför i viss mening detsamma som att studera sig själv (Ehn & Klein 1994 s 10).

Själv-etnografen är redan en del av den kultur som ska undersökas och måste därför till skillnad från etnografen försöka "bryta sig ur" sina egna föreställningar om hur "saker och ting är". Detta är en förutsättning för att skapa distans och undvika "navelskåderiverksamhet" och personliga uppgörelser. Det motverkas genom att man reflekterar kring det som tas för givet, att vara noga i sin beskrivning av det empiriska underlaget samt att framföra teoretiskt relevanta idéer som kommenterar materialet (Alvesson 1999).

It is a matter of thinking through what one already has a good, although perhaps non-articulated understanding of (Alvesson 1999 s. 10).

Det finns några uppenbara fördelar med den själv-etnografiska ansatsen. Etnografen kan trots sin ambitiösa ansats ha svårighet att komma in i alla kulturella skrymslen. Det kan finnas vissa "heliga" platser inom kulturen där etnografen trots allt ges begränsad tillgång. Själv-etnografen kan utifrån detta perspektiv skapa en "rikare" beskrivning och därmed i större utsträckning göra anspråk på att berätta den "sanna" historien. Etnografens tillvägagångssätt är många gånger tidsödande. Det handlar om att vara på plats när det händer, vilket innebär "dygnet runt bevakning" som skapar mycket död tid i arbetet. Själv-etnografen är en del av kulturen och har därför en naturlig medvetenhet om hur människor tolkar olika kulturella yttringar. Själv-etnografen behöver inte vänta på att upptäcka dem, vilket gör den själv-etnografiska ansatsen betydligt mer ekonomisk.

Det finns nackdelar med själv-etnografens goda kännedom om den undersökta kulturen. Själv-etnografen måste därför skapa distans till sina egna värderingar och antaganden om verkligheten. Det ställer krav på att bli medveten om vilka områden inom kulturen som är helt, eller delvis, omedvetna för själv-etnografen. Man saknar i det avseendet etnografens öppna förhållningssätt. Då själv-etnografen är en del av kulturen som undersöks innebär det vissa moraliska och politiska ställningstaganden. Därför måste själv-etnografen ta ställning till hur hon ska förhålla sig till exempelvis tabubelagda områden inom kulturen. Själv-etnografen ska trots allt fortsätta att verka i den undersökta kulturen efter att studien är klar. Om själv-etnografen trampar in på känsliga områden kan det ge verkningar som denna personligen måste förhålla sig till i framtiden.

Alvesson (1999) ger ett antal förslag till hur själv-etnografen kan minimera effekterna av de begränsningar som ansatsen innebär. Han föreslår ironi och självironi som ett sätt att hantera det nära förhållandet mellan undersökaren och det undersökta. Ironi behöver i det fallet inte dominera den slutgiltiga texten, men kan användas punktvis för att mynna ut i en mer seriös diskussion i slutet (ibid. s 17). Han föreslår vidare att sätta det empiriska materialet mot teorier som ifrågasätter det sunda förnuftet. Det kan med fördel vara teorier ur den mer kritiska skolan. Ett annat alternativ är att använda sig av olika läsningar på det undersökta och därmed generera olika tolkningar. Det handlar om att systematiskt reflektera kring olika

tolkningar och tolkningsgrunder. Det handlar om att forskaren ställer sig frågan ”Varför tolkar jag som jag gör?”, och genom det, söka de personliga antaganden varpå tolkningen vilar. Slutligen föreslår han att forskaren kan använda olika ”jag” i sin betraktelse av det undersökta. Forskaren är inte bara forskare, utan också lärare, man/kvinna, kanske förälder och så vidare (ibid. s 17-18).

Etiskt sett upplevde jag ett stort behov av att skydda respondenternas identitet i denna undersökning. Anonymitet ansåg jag vara en förutsättning av flera anledningar. Även om skådespelarna idag inte är nära vänner i den bemärkelsen att vi umgås med jämna mellanrum, så är det trevliga bekanta som jag i högsta grad respekterar som yrkesmän (-kvinnor). En annan anledning är att det totala antalet respondenter i fallföretaget är mycket begränsat. Av totalt tjugo skådespelare anställda på fallföretaget ingår hälften av dem i denna undersökning. Detta faktum gör det tämligen lätt att härleda vem som har sagt vad. Vissa skådespelare har dessutom ett slagkraftigt sätt att uttrycka sig på. De använder metaforer och exempel som är högst personliga vilket skulle, om de inte redigerades bort eller kamouflerades på annat sätt, röja deras identitet. I dessa fall har jag valt att beskriva deras uttalanden istället för att citera dem. En fördel vad gäller etiska och politiska ställningstaganden utifrån mitt perspektiv är jag inte längre arbetar som skådespelare och inte har arbetat på Helsingborgs Stadsteater sedan år 2000. Jag har inte heller några intentioner att återvända till yrket som skådespelare. Till skillnad från själv-etnografen måste jag därför inte fortsätta arbeta i den undersökta kulturen efter undersökningens slut. Sedan år 2001 har jag utbildat mig till civilekonom och därför helt, eller delvis, internaliserats med de kulturella värderingar som gäller i det sammanhanget. Detta faktum gör att jag likt etnografen har en alternativ kultur som klangbotten för min undersökning samt att jag under årens lopp fått en viss distans till den undersökta kulturen.

Jag har tidigare varnat för att tolkningar och personlig närhet till det som undersöks kan skapa slutsatser som tenderar till personligt tyckande och navelskåderi. För att undvika den typen av ”fallgropar” har jag valt att använda mig av två röster i framställningen av det empiriska materialet. Rösterna kan betecknas som ”jag-rösten” och ”dom-rösten”. Den första rösten är helt min egen och betonar självupplevda situationer som jag anser tillför undersökningen empiriska kvaliteter. Denna röst är nedtonad i arbetet. Den andra rösten beskriver skådespelarnas uttalanden i samband med intervjuerna. Ibland är dessa uttalanden omformulerade på grund av anonymitetsskyddet. Denna röst har jag valt att betona i den empiriska framställningen. Den ledande tanken för de båda rösterna är min föreställning om att skådespelarna i fallföretaget, samt skådespelare generellt, ska ”köpa” det empiriska materialet. Det är alltså min personliga övertygelse att en stor majoritet av andra skådespelare, med erfarenheter från institutionsteaternas värld, skulle bedöma tolkningarna i det empiriska underlaget som trovärdiga.

2.6 Företagsbeskrivning

Man talar ofta i samband med uppsatsskrivande om ”val av fallföretag”. Det är ofta en missvisande mening då den för tanken till att studenterna väljer fallföretag utifrån forskningsfråga. Det kan nog förekomma i vissa fall men oftast är tillgången till företag som är villiga att låta sig intervjuas mycket begränsad, åtminstone i Lund med omnejd (Dirawi & Larsson 2004). De personer som är mest svårtillgängliga är högre chefer vars åsikter man ofta vill höra i de här sammanhangen. Accessproblemet är ofta så stort att man helt enkelt utgår ifrån ett företag där redan etablerade kontakter finns och väljer forskningsfråga utifrån det. Så är fallet i denna undersökning. I och med mina goda kontakter med fallföretaget var

accessproblemet begränsat. Efter det att teaterchefen i Helsingborg – Göran Stangertz – gav klartecken till att låta sig intervjuas var det tämligen okomplicerat att boka intervjuer med skådespelarna.

Helsingborgs Stadsteater startade 1921 och är Sveriges äldsta Stadsteater. Den nuvarande byggnaden invigdes 1977 och rymmer idag tre scener: *Storan* som tar sexhundra personer, *Lillan* som tar ca hundrafemtio samt *Innerfickan* som i första hand används till barnföreställningar. I anslutning till teatern ligger en restaurang som verkar fristående från den övriga verksamheten.

Helsingborgs Stadsteater är beroende av bidrag för sin verksamhet. Teaterns totala omsättning på ett år är i runda tal 50 miljoner kronor. Bidragen utgör 45 miljoner och inspelade biljettintäkter ungefär 5 miljoner. Den största bidragsgivaren är Helsingborgs kommun som står för 30 miljoner i bidrag för att täcka verksamhetens kostnader. Övriga bidragsgivare är staten som skänker 12 miljoner samt regionen som står för 3 miljoner. Den största kostnaden är löner till personalen. Det finns cirka 70 fasta anställningar på teatern men på grund av verksamhetens behov av dynamik finns utrymme för extraanställningar. För tillfället är 105 personer anställda i någon form på teatern. Förutom de yrkeskategorier som brukar finnas på en arbetsplats som ekonomichef, löneadministratör, marknadsförare, sekreterare, receptionist och lokalvårdare, så finns det en mängd arbeten som är specifika för teaterbranschen. Det finns teknisk personal som arbetar med ljud och ljus. Det finns traditionella hantverksyrken som snickare och målare. Det finns de som arbetar med publiken innan föreställningen som biljettförsäljare och teatervärdar. Teatervärdar visar publiken var de ska sitta, river deras biljetter och förevisar teatern för intresserade grupper som vill uppleva teatern inifrån. På teatern finns även ett antal skraddare och tillskärare som arbetar med att sy de kläder som skådespelarna använder på scenen. Det finns en sminkavdelning som lägger mask och gör peruker. Det finns en scenograf som ansvarar för skapande av rummet där uppsättningen utspelar sig och det finns ett antal rekvisitörer som har hand om ”lös” scenografi som prydar av olika slag. Det kan vara brev, handväskor, hockeyklubbor, cigaretter eller vad som helst som används i den enskilda uppsättningen. Det finns två sufflöser som hjälper till om skådespelaren kommer av sig under föreställningen. Det finns en dramaturg vars uppgift är att läsa pjäser och plocka fram de texter som anses vara relevanta för vidare fördjupning. Det finns ingen fast regissör utom teaterchefen själv som i genomsnitt sätter upp en pjäs om året. För tillfället finns det 12 fasta skådespelare och 8 som har tidsbegränsade anställningar på teatern.⁹

2.7 Kontextuella egenheter bland respondenterna

Man kan inte urskilja någon speciell klädkod bland respondenterna. Ingen uppträdde i slips och kavaj eller annan traditionellt sett representativ klädstil. Ingen klädde sig heller avantgardistiskt och utmanande för att förmedla signaler om oberoende och konstnärlighet. Klädstilen varierar i stor utsträckning med respondentens ålder och sociala situation. En trebarnsmamma klär sig som en traditionell trebarnsmamma och en yngre, singel med lägenhet i city klär sig därefter. Klädkoden verkar mer vara en produkt av ålder, livssituation och personlighet – utan att vara exceptionellt uttalad – än gemensam för skådespelare på Helsingborgs Stadsteater. Klädmässigt representerade respondenterna samhället i övrigt. Detta kan också ha att göra med respondenternas relativt sett höga ålder. Jag skulle uppskatta medelåldern till mellan 45 och 50 år. Samtliga respondenter talar rikssvenska vilket motiveras

⁹ Berglund, E. Marknadsassistent på Helsingborgs Stadsteater 2005

med att publikens tankar inte ska vandra bort från det som utspelar sig på scenen – ”där har vi en Hamlet från Skövde” – utan att till alla buds stående medel behålla publiken i den illusion som rollkaraktärerna befinner sig i. Den rikssvenska dialekten används oftast även utanför scenen.

2.8 Intervjuer

I samband med att respondenterna blev kontaktade förklarade jag flyktigt vad uppsatsen skulle handla om samt utlovade anonymitet – utom för teaterchefen. Jag talade i korthet om att det fanns ett intresse av att veta hur motivation fungerade på en arbetsplats som en teater. Ordet motivation användes istället för meningsfullhet då jag anser att begreppet motivation är mer allmänt accepterat i samband med organisatoriska undersökningar. Dessutom ger begreppet mening, eller meningsfullhet, lätt en högtravande och osäker känsla då den träffar individens personlighet på ett djupare sätt än begreppet motivation. Jag valde att inte heller använda mig av begreppet mening eller meningsfullhet i intervjufrågorna utan valde istället ”personligt engagemang” vilket förklaras längre fram i arbetet. Eftersom syftet med undersökningen är att beskriva så användes halvöppna intervjuer där respondenten ombads att fritt beskriva vad som engagerade dem i deras arbete. När beskrivningarna började ta form så stack jag in följdfrågor där respondenterna ombads att förtydliga eller fördjupa vissa resonemang. Respondenterna tilläts tala ganska fritt vilket gjorde att intervjuerna skiftade i form av tid och innehåll.

Anonymitetsbehovet uppfattade jag som väldigt skiftande bland respondenterna och vissa av dem verkade inte särskilt angelägna om att vara anonyma, medan andra ville utföra intervjun i hemmiljö – ett möjligt tecken på att anonymiteten togs på allvar. Från början var vi två författare i denna undersökning, men en av författarna lyckades skaffa sig ett arbete – gratulerar – vilket gjorde att de sista veckornas arbete (vilket blev månader) utfördes av undertecknad. Men vid intervjutillfället medverkade båda författarna vid samtliga intervjuer utom en. Då den avhoppade författaren saknade erfarenheter från teaterns värld kunde denna betrakta respondenternas utsagor utifrån en annan utgångspunkt, vilket gav värdefulla insikter i det fortsatta arbetet. Den initierade författaren försökte för egen del att ”blanka” sinnet, vilket innebär en lek med den induktiva slutledningsmodellen, ett medvetet ställningstagande att ställa de ”dumma” frågorna (Alvesson & Sköldberg 1994). Det innebär att ställa frågor likt ett nyfiken barn som inte har någon aning om vad svaren kommer att bli. Detta skapade givetvis reaktioner där respondenterna uppenbart ifrågasatte frågeställarens omdöme (på ett lustfyllt sätt) särskilt i samband med frågan om hur viktig publiken är för en skådespelare, vilket jag kommer att redogöra för senare.

Intervjuerna spelades in på band, och anteckningar gjordes om kontextuella förhållanden där intervjun utfördes samt om respondenten personligen tillförde intervjun kommunikativa signaler som inte framkommer i utskrivet skick. Det kan vara reaktioner, kroppshållning, gester, tonfall eller liknande (Anderson 1985). Den typen av egenheter har noterats för att skapa en så fyllig beskrivning som möjligt av mötena med respondenterna. I utskrivet skick omfattar intervjuunderlaget 60 sidor text med 1.0 radavstånd.

3. Teori

I det här kapitlet kommer jag att gå igenom begreppen *mening*, *förståelse*, *lärande* och *perspektiv*. För att ge läsaren en kort introduktion till dem väljer jag en liknelse över ett strålkastarljus som faller på ett mörkt golv.

Man kan betrakta en viss arbetsuppgift – i det här fallet skådespelarens arbete – som ett mörkt golv. Den enskilde människans *förståelse* för arbetsuppgiften kan liknas vid en strålkastare som belyser ett avgränsat område av det mörka golvet. Ljuset i käglan kan betraktas som det som skänker individen *mening* i sin förståelse för uppgiften. *Mening och förståelse* är således två sidor av samma mynt och är känslomässigt kopplat till den enskilde individen. Man kan genom *lärande* påverka strålkastarens ljus - det som skapar mening hos en individ i betraktelsen över sina arbetsuppgifter. Dels kan man genom lärande belysa det befintliga området starkare, vilket innebär en djupare förståelse med starkare meningsskapande band mellan individ och uppgift. Eller så kan man med hjälp av lärande flytta gränserna för ljuskäglan. Man kan flytta hela ljuskäglan mot ett nytt område eller förstora dess ytterkanter att omfatta en större del av det mörka golvet. I ljuset uppfattas saker och ting som meningsfulla. Utanför ljuset uppfattas saker och ting som meningslösa, eller som intellektuella konstruktioner som inte känslomässigt kan relateras till individen. Sådana intellektuella konstruktioner kallas i det här kapitlet för *perspektiv*. Ett perspektiv saknar mening för den enskilde individen.

3.1 Mening

Om man väljer att fördjupa sig i resonemang kring mening kommer man inte undan filosofiska aspekter på frågan. Den vanligaste användningen av begreppet mening inom filosofins område är betraktelsen av uttryck. Vad betyder, avser eller hur förstår människan ett visst uttryck (Lübcke 1988; Richard 2003). Särskilt tydligt i det här sammanhanget är översättningar från ett språk till ett annat. Begreppet ”lagom” är svårt att översätta till andra språk, då begreppets innebörd och mening saknar motsvarighet i andra språk.

I det större sammanhanget, som behandlar meningen med tillvaron i stort eller meningen med livet, blir bilden av begreppet mer komplext. Thomas Nagel är professor i filosofi vid New Yorks universitet och säger att mening, rent hypotetiskt, kan undgås om man inte ställer frågor om övergripande tankar kring ”alltihop”.

”Det räcker att det betyder något om jag hinner fram till stationen innan mitt tåg gått, eller om jag kommit ihåg att mata katterna. Det är allt jag behöver för att stå ut”. Detta är ett helt godtagbart svar, men det fungerar bara så länge du verkligen kan låta bli att sträva efter något högre och fråga vad meningen är med alltihop. (Nagel 1992 s 89-90).

Svaret om vad som är meningsfullt kan vila så länge frågan om ”alltihop” aldrig ställs. Om man tar in Gud i sammanhanget blir det betydligt enklare att tala om mening. Om man tror att Gud existerar så finner man svar på de frågor man ställer om mening. Gud står för det högre syftet med ”alltihop” vilket undanröjer tvivel om begreppet i fråga. ”Gud ger förklaringar på det oförklarliga utan att själv förklaras” (Nagel 1992 s 91).

Resonemang kring mening i vetenskapliga sammanhang kan hamna i slutsatsen att det inte finns någon mening. Evolutionsteorin är ett exempel på det. Evolutionsteorin handlar om det

naturliga urvalet, vilket innebär att den organism som har den bästa förmågan att anpassa sig till tidens krav är den som överlever. Det finns alltså en mening i att vissa slås ut. Evolutionsteorin förklarar således självmordet som en naturlig del av vår tillvaro. Det finns enligt evolutionsteorin en mening med att vissa människor väljer att ta sina liv. De flesta människor skulle nog inte hålla med om det (Renard 1989). I det fallet ger evolutionsteorin inget tillfredställande svar om mening. Evolutionsteorin, eller vilken teori som helst, besvarar bara vissa frågor kring begreppet mening medan andra förblir obesvarade. I betraktelsen över växter och djurarters historiska överlevnad kan man hysa en viss förståelse och mening kring evolutionsteorins resonemang. Men om man inte har ett utomordentligt krasst förhållningssätt till mänskligheten, så blir betraktelsen av en olycklig människas val att ta sitt liv, med evolutionsteorin som utgångspunkt, tämligen meningslös. Evolutionsteorin är meningsfull i vissa sammanhang men inte i andra. Det förklarar varför en vetenskapsman kan vara evolutionist och religiös samtidigt. Teorin om "allt" har ännu inte skapats, istället ger teorier mening över en "skärva" av tillvaron eller en förklaring om mening utifrån en viss utgångspunkt. Mening är en del av tillvaron, utifrån den enskildes betraktelsesätt över den. Om man tillåter sig att kategorisera – vilket jag gör – och dessutom håller med om att det finns överindividuella fenomen som styr människors föreställningar om tillvaron, som kulturer och diskurser så kan man, utöver enskilda individer, tillskriva en kontextuellt begränsad grupp människor gemensamma föreställningar om vad de anser är meningsfullt inom ett begränsat område i deras tillvaro. Meningen med "alltihop" blir med andra ord en betraktelse av begreppet mening inom ett mycket avgränsat område som motsvarar den etiska värdeskala som råder där en viss identitet finns präglad. Meningen handlar i det här fallet om en redogörelse för vad en grupp skådespelare anser är meningsfullt i skenet av deras arbetsidentitet. Eller, för att uttrycka det tydligt, vad är meningsfullt arbete för en viss grupp av skådespelare?

Begreppet "personligt engagemang" är starkt förknippat med meningsfullhet (Wikström 2000). Wikström (2000) menar att personligt engagemang handlar om närvaro där individen uppfattar sig som öppen och koncentrerad att finna lösningar på ett problem. Det personliga engagemanget innebär att människan är öppen för att ta de initiativ som krävs och att personligen aktivera sig för att lösa en uppgift. Utifrån det skapas ett självpåtaget ansvar som medför ett långsiktigt tänkande.

Därmed följer också ansvar i arbetet med frågan. I koppling till ansvar finner vi också en långsiktighet – engagemanget innebär ett åtagande som är framåtriktat och ett ansvar för de konsekvenser som arbetet med frågan medför (Wikström 2000 s 32-33)

I mötet med skådespelarna valde jag att fråga om personligt engagemang istället för mening enligt Wikströms redogörelse. Jag anser det lättare att besvara en fråga om personligt engagemang än att besvara en fråga om vad som är meningsfullt arbete på en arbetsplats. Dahlberg et al (2001) som belyser meningsskapande i förskoleverksamhet ur ett postmodernistiskt perspektiv efterlyser 'diskursen om meningsskapande'. Det handlar om att förstå vad som händer i verksamheten.

Då det gäller institutioner för barn handlar den meningsskapande diskursen först och främst om att konstruera och fördjupa *förståelsen* av förskoleinstitutionen och dess projekt, i synnerhet dess pedagogiska arbete – dvs. att se innebörden i det som pågår (Dahlberg et al 2001 s 160-161).

Vidare påtalar Dahlberg et al (2001) att man måste erkänna mötenas betydelse där den enskildes egenintressen, fördomar och dolda antaganden kan konfronteras och utmanas. Samtal, dialog och öppenhet ska skapa mottaglighet för andras röster och förmåga att vända perspektiv.

Sammanfattningsvis kan man säga att mening, i egenskap av personligt engagemang, innebär att en människa är närvarande, öppen och koncentrerad inför en uppgift. Detta yttrar sig på det sättet att individen aktivt tar initiativ vilket resulterar i ett framåtriktat och långsiktigt ansvar. Mening är att se innebörden i det som pågår och flyter mellan människor genom dialog och samtal där frågor dryftas om meningen med "alltihop", där "alltihop" blir en fråga som tilltalar en viss identitet med vissa kontextuella begränsningar. Det handlar således inte om "meningen med livet" utan "meningen med mina arbetsuppgifter".

3.2 Förståelse

Det finns tre typer av förståelse (Lübcke 1988). Den som fokuserar förståelsen mot tecken, meningar och ord som har någon form av gemensam innebörd för ett kollektiv. Hur förstår en människa ordet "ack", och hur kan det förståelsemässigt skilja sig beroende på vem som uttalar det. Den andra typen av förståelse fokuserar på handlingen och därmed meningen bakom den. Vad är den bakomliggande orsaken till att en människa begår en viss handling? Den tredje är meningen bakom en social institution. Vad är meningen bakom att ett antal människor ingår i ett visst sammanhang och låter sig underställas vissa övergripande regler och normer? Hur förstår individen det sociala sammanhanget och vad är meningen bakom det?

Kaila (1934) menar att meningsskapande och förståelse i sin allra vidaste bemärkelse hänger ihop. Att förstå någonting är detsamma som att uppfatta någonting som meningsfullt. Det finns med andra ord en stark koppling mellan förståelse och meningsfullhet. Detta torde inte vara särskilt banbrytande i den bemärkelsen att det skulle upplevas som meningslöst att ge sig på att läsa en bok skriven på ett språk som man inte kan (förstår).

Men om vi anser att vi kan lösa en viss uppgift, att vi har en viss förståelse för hur vi ska gå tillväga, vad innebär då en bättre respektive sämre förståelse inför arbetsuppgiften? Alla som arbetar på en förskola har förmågan att arbeta med barn. Trots det uppfattar man att vissa är bättre än andra på den arbetsuppgiften. Oavsett utifrån vems perspektiv man ser det (barnens, föräldrarnas eller kollegornas perspektiv) så får man en intuitiv uppfattning om att vissa är bättre än andra.

En pedagogisk undersökning som gjordes i slutet på 70-talet (Marton et al 1977) visade att studenter förstod en arbetsuppgift på olika sätt. Deras uppgift var att läsa en text och sedan redogöra för innehållet. Två grupper av studenter utkristalliserades, de som lyckades bättre och de som lyckades sämre. Forskarna ville nu veta hur de olika grupperna hade förstått uppgiften. Den grupp som lyckades sämre hade fokuserat på orden i texten. De försökte återberätta texten med textens egna ord. De hade förstått uppgiften som om orden var det primära i redogörelsen av innehållet. Den grupp som lyckades bättre lade mindre vikt vid orden och försökte istället fånga budskapet i texten. De koncentrerade sig på att förstå vad författaren ville säga med innehållet, varför författaren hade valt att skriva texten. Två olika förståelser gav två skiftande resultat.

Sandberg och Targama (1998) utgår i sin undersökning från de kunskaper som Marton och hans kollegor gjorde med studenterna. På motsvarande sätt undersökte Sandberg och Targama vilken typ av förståelse som motoroptimerare på Volvo hade inför sina arbetsuppgifter. En motoroptimerare ska optimera olika egenskaper i motorn såsom körbarhet (att bilen går smidigt), bränslekonsumtion, avgasutsläpp och prestanda. Detta görs genom att olika parametrar justeras i

motorns elektroniska styrsystem. Uppgiften är ganska komplex där ett antal parametrar ska samvariera för att tillgodose vissa krav, samtidigt som vissa parametrar har motverkande effekter på varandra. Det handlar om att hitta den optimala balansen mellan parametrarnas förtjänster och begränsningar. Alla motorns egenskaper ska optimeras på ett sådant sätt att motorn arbetar smidigt. En godkänd motor ska kunna köras av vem som helst under nästan alla tänkbara förhållanden (ibid. s 64). Genom samtal med optimerarna om vad som var viktiga egenskaper i deras arbetsuppgifter fann de tre typer av förståelser. De två första kategorierna av optimerare förstod sin arbetsuppgift utifrån enskilda eller samvarierande parametrar. Deras förståelse för uppgiften var riktad mot att justera antingen en parameter i taget, eller ett antal parametrar åt gången för att därefter analysera resultaten. De gick därefter vidare att justera fler parametrar för att slutligen nå ett övergripande optimalt resultat. Förenklat kan man säga att de två första kategorierna hade en förståelse för sina arbetsuppgifter som baserades på justering av parametrar, vilket kräver noggrannhet, systematik och fantasi för att kunna analysera vilka parametrar som påverkar en viss händelse. Den tredje kategorin av optimerare skiljde sig radikalt från de andra optimerarna. Här framträder praktisk motorkänsla som den grundläggande kompetensaspekten. Den fungerar som yttersta bas för att hantera osäkerhet och tvetydigheter i optimeringsprocessen (ibid. s 70). På följande sätt förklarar en av respondenterna ur den senare kategorin förståelsen av sitt arbete.

Du ska kunna sätta dig in i en ung killes syn på en bil, på en äldre person ... hur han vill uppleva bilen och sen ska din bil fungera. Förhoppningsvis åt båda hållen då, så att bägge blir nöjda. Det är ju det som jag tycker är optimerarnas roll, att kunna köra bil som man tror att folk vill uppleva bilen (Motoroptimerare III, Sandberg & Targama 1998 s 70).

Denna kategori av optimerare ger exempel på både fantasi och empati. De visar prov på, i sin förståelse för uppgiften, att parametrarna är underordnade den empatiska känslan att leva sig in i hur andra människor uppfattar motorns egenskaper. Vad som gör det hela intressant är att när optimerare i de två första kategorierna ombads att peka ut en person som de ansåg var en skicklig motoroptimerare så blev det alltid en person ur den empatiska kategorin. När de därefter ombads att förklara varför de ansåg att denna person var skicklig så gjordes det utifrån den egna förståelsen, dvs. med fokus på parametrarna och inte utifrån den empatiska förmågan (ibid. s 78). Här kommer vi till den springande punkten i Sandberg och Targamas resonemang. Människan förstår andra utifrån hur denna förstår sig själv och förståelsen för en uppgift är känslomässigt bunden till den egna personen. Förståelsen är dessutom omedveten för den egna individen. Man skulle utifrån detta kunna resonera på följande sätt. Vi låter optimerare med den sämre förståelsen gå en kurs i hur man tänker mer på användaren än parametrarna, eller på motsvarande sätt ge stöd åt den mindre lyckade studentgruppen i att söka budskapet i texten i stället för att fokusera på orden. Denna typ av kompetenshöjande åtgärder ger begränsade eller inga synbara resultat enligt Sandberg och Targama (1998), då den egna förståelsen inför en arbetsuppgift är omedveten, känslomässig och meningsskapande för individen. Den befintliga förståelsen låter sig därför inte rubbas i någon större utsträckning på grund av traditionella kompetenshöjande åtgärder. På det sätt individen har förstått en arbetsuppgift, skapar mening, och är känslomässigt knuten till dennas personlighet. Den egna förståelsen är känslomässig, meningsskapande och ofta omedveten för den egna individen. Världen och individen är ett, och inte två skilda enheter.

Förståelse ska inte jämföras med perspektiv. Skulle man förklara för den sämre studentgruppen att de som lyckas bättre i sin redogörelse för innehållet har ett fokus på budskapet i texten istället för orden, skulle studenten kunna redogöra för detta perspektiv på ett explicit sätt. Men studenten skulle inte känslomässigt kunna relatera till denna förståelse, då den saknar en djupare mening i dennas världsbild. Förståelsen är personlig, känslomässig och

skapar mening för individen till skillnad från ett perspektiv som är en explicit redogörelse för ett annat sätt att betrakta en arbetsuppgift (eller världen).

Med detta resonemang vill jag klargöra att förståelse och meningsfullhet inte är två begrepp hos en människa, utan en gemensam enhet som kan påverkas genom dialog med andra människor. Förståelsen styr vår uppmärksamhet och bestämmer vad som är intressant och relevant i en given situation. Den förståelse en människa har inför en uppgift är en känslomässig bindning som skapar mening i människans föreställning om världen.

3.3 Mening och Förståelse

Då förståelse är insikt i meningen med något, kommer en teori om förståelse nödvändigtvis att vara nära sammanknuten med en teori om mening. (Lübcke 1988 s 182)

Man kan se en människas förståelse som ett strålkastarljus som slår mot ett mörkt golv. Det belysta området är människans förståelse inför en uppgift och ljuset utgör det som skapar mening för individen. Utanför ljuset saknas mening i den bemärkelsen att den inte är personligt och känslomässigt bunden till individen. I mörkret runt ljuskäglan finns perspektiv som individen kan redogöra för explicit. Det kan vara intellektuella konstruktioner om att något förhåller sig på ett visst sätt, men poängen är att det i mörkret inte finns några känslomässiga band som knyter den alternativa förståelsen till personen. Genom att ställa frågor kring vad som personligen engagerar en människa (vad som är meningsfullt) inför en viss arbetsuppgift kan man använda relationen mening/förståelse som en tolkningslänk till hur denna människa förstår sin arbetsuppgift. Man kan på motsvarande sätt tolka det som *inte* sägs som utanför den begreppsmässiga föreställningen av människans förståelse. Man kan tolka det osagda som ej känslomässigt bundet till individen, och följaktligen utanför människans förståelse. Det ställer krav på frågeställaren att ge respondenten tid att tänka igenom svaren och i möjligaste mån undvika att respondenten upplever situationen forcerad eller negativt på annat sätt¹⁰.

För att sammanfatta tankarna kring begreppen så är förståelse och mening två sidor av samma mynt. En människas förståelse är känslomässig, omedveten, och knuten till den enskilde individen. Ett perspektiv ligger utanför individens befintliga förståelse och skapar därför ingen mening. Individen kan möjligen förmedla ett perspektiv som en explicit redogörelse men ett perspektiv saknar känslomässiga bindningar till individen och kan därför inte praktiskt användas i lösningen av en uppgift.

3.4 Lärande och reflektion

Lärande i det här sammanhanget handlar om två saker: antingen om att *fördjupa* mening och förståelse för en viss arbetsuppgift, eller att *förändra* det som betraktas som meningsfullt i förhållande till en viss arbetsuppgift.

¹⁰ Man kan ifrågasätta vad som är den bästa metoden för att få sanningsenliga utsagor från respondenterna. Ges det mycket tid för respondenterna att svara kanske utsagorna blir intellektuella konstruktioner som är politiskt tillrättalagda om vad som är meningsfullt i skådespelarens arbete. Man kan därför hävda att en utsaga som yttras mer spontant, oöverlagt, och genomsyrat av känslomässiga ställningstaganden ger en ”sannare” bild av mening i skådespelarens arbete.

På samma sätt som mening hänger ihop med förståelse så är förmågan att lära personligt knutet till den enskilda individens sätt att förstå något. Den förmåga vi har att lära är beroende av vår förståelse för en arbetsuppgift (Sandberg & Targama 1998).

Förmågan att lära innebär att man måste stanna upp och reflektera över det man gör. Det kan man göra på olika sätt. Dels kan man reflektera genom att diskutera med sig själv – självreflektion – om hur en viss uppgift bör lösas för att nå bästa resultat, eller så kan man ta hjälp av någon annan – samtal – och diskutera handlingsalternativ genom dialog. Ett tredje alternativ till reflektion är att man vänder sig till någon form av litterär källa för att söka handlingsvägar för hur uppgiften bör lösas – att söka vetenskapliga källor (Sandberg & Targama 1998). En utgångspunkt i ovanstående resonemang är att människan reflekterar kring uppgiften. En annan utgångspunkt är att människan reflekterar kring de antaganden som lösningen av uppgiften bygger på. Man ska skilja på reflektion riktad mot uppgiften och reflektion riktad mot den egna personens "regelverk" för hur uppgiften bör lösas. Jag börjar med att tala om lärande inom befintlig förståelse, vilket innebär lärande med fokus på uppgiften.

3.4.1. Lärande inom ramen för befintlig förståelse

Lärande och reflektion riktad mot uppgiften handlar om utveckling av befintlig förståelse. Om man använder metaforen med ljuskäglan på det mörka golvet så innebär lärande och reflektion kring uppgiften att ljuset lyser starkare på den fläck som redan är belyst. Den typen av lärande kallar Sandberg och Targama (1998) för kompetensförstärkning. Man förstärker den befintliga förståelsen genom att lära sig lösa uppgiften på ett bättre sätt – man *fördjupar* förståelsen inför en viss arbetsuppgift.

Man har under de senaste decennierna börjat tala om lärande organisationer. Vad det gäller förmågan hos en organisation att lära, bör man skilja mellan enkretsinläring och flerkrets lärande (single loop learning, double loop learning.) (Argryris & Schön 1978). Enkretsinläring handlar om att organisationen utvecklar förmågan att handla på ett fördelaktigt sätt som möter omvärldens förändrade krav på verksamheten. Detta görs utifrån en given uppsättning regler. Dessa regler kan exempelvis vara förhållandet mellan mål och medel. Om organisationen vill lösa ett uppkommet problem, exempelvis om man har tappat två procent av marknadsandelarna i region X., så sätter man upp ett visst mål då man anser att problemet är löst. "Vårt mål är att vinna tillbaka de förlorade marknadsandelarna inom två år". Man kan utifrån målet sätta upp en viss strategi genom att skapa delmål, "Kontor A, B och C ska prioritera marknads målet och vid varje årsmätning ha ökat marknadsandelen med en procent". För att betona vikten av målet skapar man incitament som styr uppmärksamheten bland de anställda. Organisationen betonar på det sättet vilken typ av beteende som är att föredra bland organisationens medlemmar, "Om det enskilda kontoret når delmålet kommer varje anställd belönas med en extra julbonus". Organisationen löser ett problem genom ett regelverk som exempelvis mål-medel relationen. Detta regelverk används på alla typer av problem som organisationen vill lösa. Organisationen fokuserar på att lösa uppgiften inom befintligt "regelverk". Det kallar Argryris och Schön (1978) för enkretsinläring, vilket är detsamma som Sandberg och Targama (1998) kallar för kompetensförstärkning. Om det handlar om en enskild individ eller en hel organisation spelar ingen roll. Som jag tidigare nämnt tillskriver jag organisationer överindividuella egenskaper. Denna typ av enkretsinläring eller kompetensförstärkning är den vanligaste typen av lärande. Man

fokuserar på uppgiften inom befintligt ”regelverk”. Regelverket är oftast internaliserat i den berörda individens, eller organisationens, föreställningsvärld och därför omedvetet.

Att ifrågasätta de grundläggande antaganden om hur problem bör lösas blir därför ofta meningslöst prat som individen inte kan ta till sig. Det faller utanför ljuskägans ytterkanter.

Nya kunskaper och erfarenheter kan också vara omöjliga att tolka inom ramen för den existerande förståelsen. I de flesta fall försöker vi göra oss kvitt sådana erfarenheter genom att betrakta dem som tillfälligheter eller oförklarliga företeelser (Sandberg & Targama 1998 s 109)

Enkretsinläring eller kompetensförstärkning ger en begränsad förmåga att utveckla innovativa och omdanande lösningar på problem. För den mindre framgångsrika studentgruppen hjälper det inte att träna förmågan att återberätta en text utan att aktivt ifrågasätta ”regelverket” som styr tankarna, det vill säga att aktivt ifrågasätta det som individen känner som meningsfullt handlande i sitt sätt att lösa uppgiften. Genom att aktivt ifrågasätta den befintliga förståelsen kan man påverka ljuskägeln och belysa andra delar av rummet. Det innebär en ny uppsättning meningsband till uppgiften och ett nytt sätt att lära, vilket innebär ett nytt sätt att se verkligheten. Argyris och Schön (1978) kallar det för flerkretslärande, Sandberg och Targama (1998) kallar det för kompetensutveckling.

3.4.2. Kompetensutveckling

Flerkretslärande, eller kompetensutveckling, innebär att organisationen har förmågan att också ifrågasätta den föreställningsvärld som används för att möta problemet, i det här fallet mål – medel relationen. Flerkretslärande skapar en organisatorisk medvetenhet om hur man tänker, vilken föreställningsram som man utgår från i sitt sätt att möta verkligheten. Är mål-medel relationen lämplig i alla situationer när organisationen ska lösa problem? En organisation som har förmågan att ifrågasätta det regelverk som tas för givet, har en större chans att undvika enkretsinläring, vilket är att föredra för organisationens överlevnad på lång sikt (Argyris & Schön 1978).

Lärande och reflektion fungerar på samma sätt då det handlar om att utveckla en ny förståelse för en uppgift. Det handlar om att reflektera genom diskussion med sig själv – självreflektion – eller att reflektera med andra – reflektion genom samtal – eller att söka kunskaper via vetenskapliga källor. Men i det här fallet riktas lärandet och reflektionen mot personens föreställningsram, eller organisationens ”regelverk”, och inte mot uppgiften (Sandberg & Targama 1998).

3.4.3. Självreflektion

Att reflektera över sin egen förståelse innebär att vända blicken ”inåt” mot den egna personen. Det innebär att man försöker klargöra på vilka grunder man handlar i en viss situation. Enligt Alvesson och Sköldberg (1994) innebär det att tolka sin egen tolkning. Det förutsätter att man tillåter sig, och vågar, söka de ramar som utgör begränsningar i den egna förståelsen – kanterna på ljuskägeln. Det kan vara ideologiska, politiska, kulturella eller personliga prioriteringar som ligger till grund för förståelsens begränsningar. Självreflektion mot en ny förståelse handlar om att bli medveten om sin egen medvetenhet (Ehn & Klein 1994) eller tankarna kring sitt eget tänkande (Babcock 1980).

Alvesson och Sköldberg (1994) ger några konkreta förslag till att utveckla förmågan till självreflektion. Samtliga förslag innebär att individen har vilja, mod och kreativitet att söka och utmana grundvalarna för den egna medvetenheten. Det första förslaget innebär ett kreativt sökande efter kunskaper som behandlar problemet (arbetsuppgiften) utifrån olika utgångspunkter, att medvetet söka alternativa förståelser för att utmana sin egen. Det handlar om att tillgodogöra sig olika perspektiv på samma fenomen och på allvar söka det meningsfulla i dem. I det här fallet är individens inställning avgörande. Det krävs ett aktivt handlande att tillgodogöra sig den alternativa förståelsen, om försöket sträcker sig till en passiv redogörelse så bör det jämföras med perspektiv, det vill säga en explicit redogörelse för en annan förståelse.

Ett annat tillvägagångssätt är "blankning" som innebär att man "nollställer" den egna förförståelsen. Man gör sig mer okunnig än man är och ställer sig därmed på de okunnigas, men också de oförstördas, sida i sitt betraktelsesätt. Vidare föreslår Alvesson och Sköldberg (1994) "motbilder" som skapas för att klargöra saker och ting som tas för självklara; att vända uppochner på de vedertagna argument som ligger till grund för förståelsen.

3.4.4. Reflektion genom samtal och dialog

Att föra en dialog eller ett samtal kräver tid, tålmod och respekt bland deltagarna. Samtalsformen kräver också struktur så till vida att ämnet som avhandlas inte glider iväg och övergår till någon form av konversation. Skillnaden mellan konversation och samtal är att den förra inte kräver struktur utan kan flyta mellan ämnen där tillfälligheter avgör vilka ämnen som behandlas (Lindström 1998). Som jag tidigare nämnde handlar det om att söka meningen med "alltihop", och i gruppen av berörda finna någon form av enighet kring dessa frågor (Dahlberg et al 2001; Nagel 1992). Sokrates utvecklade en samtalskonst (dialektiken) som innebär att deltagaren ska tala utifrån den egna övertygelsen och inte luta sig mot argument som auktoriteter har uttalat, eller upprepa vad andra hade sagt. Vidare ska utsagorna vara följdriktiga och inte motsäga varandra på väsentliga punkter. Dessutom ska deltagarna i samtalet kunna definiera sina begrepp och reda ut vad de avser i användandet av olika ord och uttryck (Lindström 1998).

3.4.5. Reflektion genom vetenskapliga källor

Att tillgodogöra sig forskning på området innebär, som det låter, att tillgodogöra sig vetenskapliga rön för att utmana förståelsen. Det kan innebära att man läser olika forskningsrapporter som publiceras på området, men det kan också handla om att medverka vid föreläsningar och möten med människor som har god kännedom om ämnet i fråga med någon form av akademisk anknytning. I det fallet går tillgodogörandet av forskning ihop med tidigare argument som belyser perspektivseende och samtal (dialog). Det vill säga att man för ett samtal med en person som har djupa kunskaper i ett ämne och som tillför alternativa utgångspunkter till dem som tas för givet. På samma sätt som tidigare kräver det vilja och mod att söka det meningsfulla i de alternativa förståelserna för att vidga ljuskäglan till att omfatta perspektivets mörker.

Sandberg och Targama (1998) har gjort en undersökning där människor har reflekterat kring tillfällena där de varit med om att skifta sin grundläggande förståelse på något område som har

med deras arbete att göra. Redogörelsen är hämtad ur Sandberg och Targama (1998) s 119-120. Följande inslag var återkommande i respondenternas redogörelser.

1. *Personliga konkreta upplevelser* av någonting ("att se med egna ögon, att få pröva själv, att upptäcka något") har en klart starkare påverkan än andrahandsinformation, som man kan få genom att läsa böcker, genom mediainformation eller genom konferenser, seminarier och liknande. Effekten verkar bli starkast, om man redan tidigare stött på de nya tankegångarna och därmed redan är förberedd.
2. *Känsloladdade upplevelser* har en starkare genomslagskraft än rent sakliga och intellektuella. Det kan vara fråga om roliga eller smärtsamma upplevelser. Det kan vara samspelet med andra människor som skapar positiva känslor, men också respekten för en känd auktoritet. Många nämner sammanhang som "när jag hörde NN berätta om det här vid hans besök i Sverige...". Det är tydligt att upplevelsen att höra ett budskap från auktoriteten direkt har ett starkare genomslag än att ha läst hans böcker eller hört andra presenteras samma budskap. Men även här gäller att man redan tidigare är mentalt förberedd. Man har läst böcker, hört talas om idéer och personen bakom dem etc.
3. En *dialog* med andra människor har en starkare genomslagskraft än enkelriktad kommunikation, som att lyssna på föredrag eller läsa böcker. I en dialog har individen ett socialt tryck på sig att "bekänna färg", dvs. att klargöra sina uppfattningar och tänkesätt. Därigenom blir dessa sårbara. De blir öppna för angrepp från andra, och den angripna individen måste försvara sig mot argumenten på ett sätt som omedelbart granskas och bedöms av den närmaste omgivningen. Därigenom blir det svårare att försvara de etablerade föreställningarna man har och att vifta bort nya tankegångar och argument.
4. En *färgstark symbolistisk representation* av det nya tänkandet kan bidra till dess genomslag. Det kan vara ett fyndigt slagord, en metafor, en historia eller en enkel modell som alla har det gemensamt att de på ett symboliskt plan fångar innebörden i det nya och samtidigt har en språklig och symbolisk attraktionskraft.

3.5 Sammanfattning

Mening i det här fallet handlar om hur en grupp skådespelare uppfattar mening i förhållande till sina arbetsuppgifter. Mening och förståelse är två sidor av samma mynt. Människan och uppgiften är inte två skilda enheter utan en förening där individens förståelse är känslomässigt bunden till dennas personlighet. En människas förståelse för en uppgift är som en ljuskägla på ett mörkt golv. Ljuset i kägla är det som skapar mening för individen i sitt betraktelsesätt över uppgiften. Alternativa förståelser som ligger utanför den enskildes ljuskägla avfärdas som meningslösa, eller intellektuella konstruktioner som den enskilde inte känslomässigt kan relatera till. De saknar mening för den enskilde. De kan möjligen redogöras för, men inte användas i lösningen av uppgiften.

Lärande och reflektion kan förekomma på två sätt. Lärande inom befintlig förståelse innebär att ljuset i kägla lyser starkare på det redan belysta området, lärandet riktas i det här fallet mot uppgiften inom befintligt "regelverk". Denna typ av lärande är vanligast.

Den andra typen av lärande innebär att individens förståelse och meningsskapande band till uppgiften kan förändras. Lärande och reflektion innebär i det här sammanhanget att den enskildes ljuskägla förstoras, eller flyttas till en annan plats i rummet. Den typen av lärande innebär att individen riktar reflektionen mot ljuskäglans ramar, eller mot "regelverket" för det egna tänkandet.

Det kräver vilja och mod hos den enskilde att ifrågasätta förgivettagna värderingar i hur man tänker och handlar. Lärandet fungerar likadant i de två fallen men har olika fokus. Lärande innebär självreflektion, reflektion genom samtal eller att ta del av vetenskapliga källor. Men i samband med lärande inom befintlig förståelse riktas lärandet mot uppgiften, i det senare fallet mot den enskildes föreställningsram.

4. Analys

4.1 Teater för oinvidga

Det finns en mängd begrepp i teatervärlden som man med fördel kan ge en tydligare förklaring om man vill nå andra grupper än de redan invigda. Här är några av dem.

Premiär: (Premiärföreställning) Den första föreställningen som görs av en uppsättning. Den markerar repetitionsperiodens slut och spelperiodens början.

Reprådet: (Repertoarrådet) Ett möte där ledande representanter på teatern, samt delar av teaterns olika yrkesgrupper är representerade. På reprådet förs diskussioner om pjäsval, val av regissörer samt konstnärliga frågor i stort. Medlemmarnas uppgift i sammanhanget är rådgivande.

Ensemble: De skådespelare som medverkar i en viss produktion.

Kollationering: Det första mötet med alla medverkande i en uppsättning. Kollationeringen har historiska traditioner. Före koptatorernas (dupliceringsmaskinernas) tid så fick skådespelarna endast sina egna repliker utskrivna, samt ”stickrepliken” innan den egna repliken. Det innebar att skådespelaren inte visste vilken historia man berättade. På kollationeringen möttes alla inblandade för första gången, och i samband med genomläsningen förstod de vad pjäsen handlade om. Kollationeringen håller man fast vid än idag, men av andra orsaker givetvis. Man betraktar det som en bra start på ett samarbete att låta alla medverkande träffas och läsa igenom pjäsen, höra regissörens tankar kring den, se scenografens modell av scenrummet och se kostymörernas skisser över karaktärernas klädsel. Göran Stangertz har infört att hela personalen på teatern ska medverka på dessa första träffar för att alla ska få en uppfattning om vad som händer i huset.

Scen: En scen kan vara två saker: dels den plats där skådespelaren repeterar och spelar föreställningen, dels är det en del av en text. Man brukar dela in texten i scener för att bryta ner helheten i överskådliga delar. En scen består oftast av en händelse där någon form av dramatisk vändpunkt (peripeti) äger rum.

Sceneri: Hur skådespelaren rör sig (handlar) på scenen. Det finns en tät koppling mellan det som sägs och den fysiska rörelsen i en skådespelares arbete. Ett sceneri kan vara att skådespelaren går bort till ett fönster, tittar ut genom fönstret, vänder sig om, går ut. Den typen av anvisningar är sällan utskrivna i texten till skillnad från en skönlitterär bok.

Repertoar: Uppsättning av pjäser som spelas parallellt med varandra under en viss tid.

4.2 Skådespelaren som person

Enligt min uppfattning drar sig skådespelare ofta till varandra, eller till andra yrkesgrupper som utövar konstnärlig verksamhet. Det motiveras med att människor som själva arbetar med konstnärligt yrken ofta har en större förståelse för vad arbetet innebär. Det blir lättare att leva med människor som förstår de krav som yrket ställer.

Skådespeleri är ett yrke som i stor utsträckning är förknippat med personligheten. Det kan illustreras med att yrket ofta ärvs av föräldrar eller närstående släktingar. Man har lärt sig leva som en skådespelare sedan barnsben, och man vet vad det innebär och vad det kostar, men också vilka fördelar man kan vinna i form av status och prestige. Många skådespelare har också närt en dröm om yrket sedan mycket tidig ålder, ofta inspirerade av någon förebild på TV. Många har också märkt att de som barn har haft förmågan att påverka kompisar på olika sätt. De har lyckats få dem att skratta genom imitationer eller liknade och i samband med det fått höra att de skulle passa för skådespelaryrket. Det florerar många sådana historier i skådespelarkretsar som betonar identifikation med yrket sedan tidig ålder.

... man var klassens clown va, man var sprallig, och ja, då sa dom "Jävla XX, du ska bli skådis (---)", och det blev man påverkad av, och så började man fundera på det, att det kanske inte vore så dumt ...

Själv kan jag fantisera om att ha tre filmkameror omkring mig när jag exempelvis står och diskar. Det är en lek som gör att tiden att gå fortare. Med tre filmkameror omkring mig finns det ett otroligt intresse kring det jag gör, hur jag gör det, och hur jag ser ut när jag gör det. Intresset är så stort att det krävs tre vinklar för att fånga varje nyans av min gestalt. Denna lek är något som jag utvecklande som barn och som jag fortfarande använder mig av för att skapa intresse kring mindre glamorösa uppgifter. Det finns klart narcissistiska drag i en skådespelarkaraktär.

Enligt min uppfattning finns något mystiskt, exotiskt och glamoröst över skådespelarens arbete. Det faktum att skådespelaren står på en belyst och upphöjd plats skapar en bild av skådespelaren som utvald och prioriterad vilket gör henne till föremål för andra människors uppskattning och beundran. I likhet med andra konstnärliga yrken har skådespelaren både personlig och konstnärlig integritet. Man dikterar inte villkoren för hur en skådespelare ska gestalta en roll. Ska en trovärdig tolkning göras krävs det att skådespelaren hämtar näring utifrån egna erfarenheter. Gestaltningen kan annars bli ett "utanpåverk" som publiken genomskådar. Det ställer krav på skådespelaren att vara öppen och nyfiken kring sina egna känslor, men det ställer också krav på skådespelaren att välja - och stå för - det känslomässiga uttryck som man anser passar rollen. Skådespelaren måste vara självständig i valet av gestaltande uttryck.

Många människor har någon gång drömt om att arbeta med någon form av konstnärlig verksamhet. Trots det väljer de flesta att arbeta med någonting annat, det känns tryggare och säkrare. Ofta är det människor runt omkring som påtalar de konstnärliga yrkenas tillkortakommanden. En skådespelare blir genom det en symbol för en människa som förverkligar sina drömmar.

I likhet med övrig skönlitteratur berättar skådespelaren den utsattes historia. Skådespelaren tar därmed parti för den svage framför den starke. En huvudroll i en pjäs är sällan en välmående, rik byrådirektör utan personlig eller ekonomiska problem, utan snarare en utsatt, fattig och känslig person med komplexa relationer till sin omgivning. Skådespelaren ger snarare röst åt utsatta minoriteter framför välbärgande grupper i samhället.

Man kan betrakta skådespelaren som utvald och prioriterad i sitt arbete på scenen. Det väcker beundran och uppskattning bland många människor. Skådespelarens arbete med sina egna och rollens emotioner kräver att skådespelaren har integritet och förmågan att göra självständiga val. Skådespelaren är en symbol för en människa som förverkligar sina drömmar och som ger röst åt den svage människan.

4.3 Skådespelarens arbete

En bra beskrivning av skådespelarens arbete ger Charles Marowitz (1978) som menar att skådespelarens främsta egenskap är att minnas. En skådespelare har förmågan att minnas de känslouttryck som han upplevde som barn, som tonåring, som yngling och man. Skådespelaren minns känslan av alla känslor han någon gång känt hos sig själv eller någon annan. På en djupare nivå är skådespelaren den som minns de primitiva impulser som bodde i hans kropp innan han blev civiliserad eller utbildad. Han minns detaljer innan han blev medveten om sin egen identitet.

Denna förmåga att minnas gör att skådespelaren kan leva sig in i andra utifrån sig själv. Det finns två paradigmer om hur man bör använda denna förmåga i det gestaltande arbetet. Det som dominerar och används på teaterhögskolorna idag är att "bli ett" med rollen, att skapa en gestaltning "inifrån och ut". Det innebär att man som skådespelare arbetar för att skapa en tankevärd som försvarar karaktärens sätt att handla. Om rollen är en planlös mördare så skapar skådespelaren en inre föreställningsvärld som försvarar dessa handlingar. En föreställningsvärld som rättfärdigar handlandet utifrån karaktärens sätt att se världen. I bästa fall utarbetar skådespelaren detta system i sådan utsträckning att vilken situation som helst kan uppstå utan att rollen tappar de grundläggande tankar som motiverar hans begär och behov. Detta paradigm betonar skådespelarens inre medvetenhet om karaktären vilket inte ger några yttre gestaltande effekter som att en mördare måste se farlig ut eller liknande. Man ser inte farlig ut för att man spelar en mördare, man blir farlig för att man tänker som en mördare. Skådespelaren ska använda sig själv och inte tillskriva rollen egenskaper som inte kan härledas ur skådespelarens inre.

Det andra paradigmet betonar förställningen. Det vill säga att skådespelaren förställer sig till rollen genom yttre åtgärder, en gestaltning "utifrån och in". Inom Commedia del Arte traditionen (clowneri) gavs karaktärerna olika mänskliga egenskaper där den girige var snål, stingslig och skitig vilket gestaltades fysiskt genom att skådespelaren var ihopkrupen, krum och inbunden i sin personlighet med fokus på dyrbara saker framför livet i stort. Den förälskade virile ynglingen tillskrevs egenskaper som betonade det ädla, rättvisa, uppriktiga och stolta vilket fysiskt sett gestaltades genom högburet huvud, rak hållning och ett behagligt sätt att föra sig till skillnad från den girige. I det här fallet betonas förställningen framför den inre föreställningen. Man skulle som publik direkt kunna avgöra vilka inneboende egenskaper en karaktär hade bara genom att se de olika karaktärernas fysiska uttryck. Båda paradigmen används i alla sammanhang, men betonas olika i olika uppsättningar. Man kan inte "bli ett" med rollen utan att förställa sig i vissa delar, man måste exempelvis inom realismen trots allt höja rösten för att bänkrad 26 ska höra vad man säger. Om karaktären ska halta på höger ben så innebär det inte att skådespelaren måste göra sig illa innan varje föreställning för att skapa trovärdighet, utan han använder sig av förställning. På samma sätt kan man inte göra en karaktär utan att skapa en inre föreställningsvärld som försvarar karaktären. Man kan inte spela en karaktär som man inte tycker om, även om man inte skulle uppskatta människan i det verkliga livet, så måste man försvara karaktären på scenen.

4.4 Repetitionsperiod och Spelperiod

Skådespelarens arbete består i första hand av två faser, repetitionsperioden och spelperioden. Repetitionsperioden är 8 – 10 veckor i Sverige vilket internationellt sett är en mycket generöst med tid. I Storbritannien är motsvarande period 3-4 veckor och på Shakespeares tid (slutet på 1500-talet) hade skådespelarna en vecka på sig att repetera in pjäsen. Under denna tid skapar och formar skådespelaren sin roll i samverkan med regissör och övrig ensemble. Spelperioden

brukar vara i två månader vilket innebär 20-30 spelningar. Det kan variera utifrån sammanhang men på institutionsteatrar brukar man normalt spela det antalet föreställningar. Arbetstiden för en skådespelare under spelperioden är mellan klockan 10 – 15 och därefter mellan 18 – 22. Arbetstiden är mer än heltid vilket kompenseras med en extra veckas semester på sommaren. Under dagen repeteras pjäser som ännu inte haft premiär och på kvällen spelas den uppsättning som går för tillfället.

Under repetitionsfasen får skådespelaren veckoschema där det står vilka scener som ska repeteras vilken dag och vilken tid, samt vilka som är inblandade i de aktuella scenerna. Om en skådespelare inte är ”kallad” till repetition så står det henne fritt att göra vad hon vill. Man måste inte vara på teatern om man inte repeterar. Förutom att delta på vissa möten så har inte skådespelaren några andra uppgifter än att repetera och spela teater. Textinläring eller annat arbete kan därför ske i hemmet om skådespelaren så önskar. Efter hand som repetitionsperioden börjar närma sig premiär intensifieras arbetet vilket ofta innebär övertidsarbete. De sista veckorna innan premiär upplevs ofta som kaotiska innan allt faller på plats. Den sista veckan använder man provpublik vilket innebär att ett antal människor bjuds in för att skådespelarna ska känna hur uppsättningen responderar i ”skarpt” läge. I samband med premiären påbörjas spelperioden som innebär att det som skapats under repetitionsfasen reproduceras ett antal gånger under spelperioden. En kväll under spelperioden innebär att skådespelaren kommer till teatern vid 18-tiden och börjar sminka sig, klä sig, och kontrollera att rekvisita ligger på den plats man vill ha den och samlar sig i största allmänhet för att möta kvällens publik. Beroende på vilken roll man spelar värmer man upp på olika sätt. Är det mycket fäktning så kan man gå igenom vissa moment som känns nödvändiga för att undvika olyckor, innebär det att man ska sjunga så värmer man upp rösten och så vidare. Dessa förberedelsen är olika från skådespelare till skådespelare och från uppsättning till uppsättning. Jag hörde att Peter Forsberg snör sina skridskor exakt 11 minuter före match oavsett hur viktig matchen är. Eftersom kvalitet är svårt att avgöra i tjänstesammanhang skapar Peter Forsberg, såväl som många skådespelare, rutiner att förhålla sig till. Både före, under och efter föreställningen kan det vara svårt att avgöra om publiken uppskattade föreställningen eller inte. För att kanalisera rädslor och ångest inför denna kvalitetsambivalens skapar de flesta skådespelare ofta olika rituella mönster inför föreställningens genomförande. Föreställningen börjar som regel klockan 19 och består av två akter med paus emellan. Ett par minuter före föreställning samlas ensemblen för en kort gemensam laddning. Man tittar varandra i ögonen och peppar varandra. När föreställningen börjar kan man följa föreställningens gång genom ett högtalarsystem för att avgöra var föreställningen befinner sig och när det är dags för den egna insatsen. Föreställningen avslutas med ett applådtack och skådespelarna lämnar scenen. I direkt anslutning till föreställningens genomförande hålls ett kort möte med hela ensemblen där man snabbt utvärderar kvällens föreställning. Vad gick bra, och vad gick mindre bra? Är det något man ska tänka på till nästa föreställning? Därefter är skådespelarna ofta snabba med att sminka av sig och ge sig iväg hem. Ofta kommer någons vänner eller bekanta in i sminket och tackar för föreställningen.

4.5 Meningsfullt arbete

För att ge läsaren en känsla för hur personligt engagemang upplevs ges följande beskrivning som en av respondenterna förmedlade.

Det yttrade sig på det sättet att man inte kunde släppa det utan att man bar det med sig hela tiden. Man går på gatan och tänker på det, sitter på en buss och tänker på det, drömmer om det, man vaknar och man lever mitt i det på något sätt.

För att närma mig vad respondenterna uppfattar som meningsfullt i deras arbete ställdes frågan om vad som personligen engagerade dem. För att ge respondenten möjlighet att fritt välja situation så formulerades frågan som en beskrivning. ”Beskriv en situation där du har upplevt personligt engagemang i ditt arbete.” Denna enkla fråga ligger till grund för resten av arbetet. De svar som gavs har fungerat som en ledstjärna för hur arbetet är upplagt i fortsättningen.

Det första som respondenterna gav uttryck för var att pjäsen måste vara bra. En grundförutsättning för all dramatik är mötet mellan rollkaraktärerna. Det innebär att det måste ”svänga” om materialet, texten får inte vara lam och intetsägande. Det ska vara roligt att säga replikerna, de ska smaka bra i munnen och orden ska beröra den som uttalar dem på något plan. Det kan vara roligt, sorgligt, vackert, dråpligt, överraskande, omtumlande eller drabbande på något annat sätt, bara det inte är slätstruket eller politiskt och moraliskt tillrättalagt. En bra pjäs är inte detsamma som en bra bok. I en bok kan man beskriva saker och ting, men i en pjäs är det gestaltningen bakom dialogen som beskriver både mötena mellan rollerna och rollen i sig, samtidigt som historien förs framåt. Det som sägs måste vara trovärdigt utifrån de förutsättningar som finns i historien. Det innebär att materialet måste vara välskrivet och medryckande för den som gestaltar texten. Skådespelaren måste ”tända” på materialet, på det som sägs av karaktärerna och på vilket sätt det som sägs yttrar sig för de inblandade. Att det ”svänger” är en förutsättning för all dramatik på samma sätt som att det måste ”svänga” om bra musik – åtminstone om man vill dansa.

Att stora roller är mer engagerande än små ligger i sakens natur därför att en större roll ställer krav på en mer komplex gestaltning. En stor roll är oftast mer sammansatt och tvingar skådespelaren att visa upp fler stämninglägen, fler nyanser och fler färdigheter mot vad en liten roll gör. Engagemang och mening är starkt förknippade med ansvar. Om man har en större roll blir ansvaret för uppsättningen större.

... ofta är det ju så att har man en större roll så blir engagemanget större, man känner större ansvar också, så tycker jag i alla fall.

Ett gemensamt tema som dyker upp i samband med frågan om personligt engagemang är samhällsaktuella problem. Det uttrycks som engagerande att ta upp nutida problem som människor kan relatera till. En del av de problemområden som är aktuella på teatern för tillfället är ämnen som rasism och alkoholism.

Ja, jag måste säga, att just den pjäs som jag spelar nu, Limbo, känner jag ett väldigt starkt engagemang eftersom den handlar om ett behandlingshem för missbrukande kvinnor.

Men det sätts också upp föreställningar som behandlar mer specifika samhällsproblem som hedersmord, barnmisshandel och ungdomsvåld. En annan respondent uttrycker på ett liknande sätt engagemang för en pjäs som handlade om en kvinna som mördade ett spädbarn.

Den gången kände jag ett oerhört personligt engagemang att förstå den flickan. Och hela hennes värld och varför och hur illa behandlade barn kan bli. Där var det ett väldigt starkt engagemang.

I samband med repetitionsperioden för denna typ av ”samhällsgranskande” uppsättningar är det vanligt med en del researcharbete. För några år sedan sattes pjäsen ”Kode” upp på teatern i vilken jag själv medverkade. Det var en ”dokumentärpjäs” om dödsmisshandeln av en 14-

årig pojke i Kode – strax utanför Göteborg – i mitten på 90-talet. Den beskrev hur tre äldre ungdomar i 16 till 18 års ålder misshandlade en pojke under flera timmar, för att sedan kasta honom i en sjö där han drunknade. Till grund för dramatiseringen låg ett antal autentiska polisförhör mellan misstänkta ungdomar och polisassistenter. I samband med repetitionsarbetet besökte ensemblen den plats där mordet hade skett, och gjorde även studiebesök på Helsingborgs polishus där vi visades runt och bland annat fick se de förhörssrum där – i första hand – barn förhörs. Vi fick också svar på en mängd frågor kring ungdomsvåld. Bland annat gavs statistik om antal våldsbrott samt hur många människor som mördas i Sverige under ett år. Ett motsvarande researcharbete gjordes i samband med pjäsen om alkoholism vilket respondenten beskriver som meningsfullt.

... men det har också varit ett undersökande arbete innan, att till exempel vara med på AA-möten och andra behandlingsformer.

En av respondenterna förklarar att researcharbetet inte bara har varit att observera eller passivt betrakta AA-möten, utan att aktivt delta, som om de själva vore drabbade.

... och vi har också haft övningar tillsammans med dom som har varit oerhört givande, där man berättar varandras liv till exempel, du berättar ditt liv för mig och jag sedan berättar det som om det vore mitt.

Respondenterna uttrycker också att människor på teatern och i det specifika repetitionsarbetet har personliga kopplingar till problematiken, vilket ökar närheten till, och engagemanget för uppsättningen.

... det handlar naturligtvis om att vi har en regissör som är nykter alkoholist, en teaterchef som är nykter alkoholist, som har ett jävla engagemang i det här va.

Det uttrycks också egna personliga erfarenheter utifrån problematiken, framförallt i samband med bredare teman som utsatta minoriteter. Det kan vara att man som invandrare känner igen rasistiska tendenser som inte svenskar lägger märke till. Det kan handla om människor som har varit utbrända och på det sättet kopplar egna erfarenheter till den utsatta minoritetsgruppen.

... men där var jag engagerad som person alltså, då som mig som minoritet, för då är man extra engagerad för då berättar man saker som man vet som man är expert på.

Det personliga engagemanget för arbetet är som störst när ”människan” bakom skådespelaren personligen relaterar till problemet. Skådespelaren har då fullständigt klart för sig vilken relevans uppsättningen har i samhället. Man vet varför man berättar historien; för att man är ”expert” på området.

Det bör tilläggas att pjäser som behandlar samhällsproblem som alkoholmissbruk eller kvinnomisshandel, där möjligheten finns att kontakta grupper i samhället som har en direkt koppling till problematiken, hör till undantagen. De klassiska verken såväl som modern litteratur tar inte upp problem där det är möjligt att använda referensgrupper i den utsträckningen som i de exempel som redogörs för ovan. Att sätta upp Hamlet, Bröderna Lejonhjärta, Pippi Långstrump, I väntan på Godot, eller i stort sätt vad som helst innebär att denna möjlighet är starkt begränsad.

4.6 Sammanfattning

En grundförutsättning för att skådespelaren ska känna ett personligt starkt engagemang är att pjäsen är dramatiskt gångbar; att det ”svänger” om materialet, att skådespelaren trivs med att säga replikerna och att det på något plan berör skådespelaren personligen. I de flesta utsagorna ökar engagemanget med rollens storlek. Stora roller är mer komplexa och intressanta vilket ökar skådespelarens vilja att ta ansvar. Med ökat ansvar växer engagemanget för helheten. Respondenterna beskriver samhällsaktuella frågor som behandlar utsatta grupper och närliggande fenomen som meningsfulla. Att koppla repetitionsarbetet till den ”verkliga världen” i form av möten med drabbade och utsatta höjer det personliga engagemanget. Om problematiken finns personifierad i den omedelbara närheten i form av regissörer eller motsvarande, så skapar detta också ett ökat engagemang. Personliga erfarenheter av problematiken, eller att själv tillhöra den utsatta gruppen innebär ett engagemang i den utsträckningen att man är helt på det klara med vad man berättar och varför, man är expert på området. Ju närmare problematiken kommer skådespelaren, desto mer ökar det personliga engagemanget. Som störst är engagemanget när skådespelaren personligen tillhör den utsatta minoriteten.

Som jag tidigare nämnde är frågan om det personliga engagemanget ledstjärnan för hur arbetet utvecklar sig. Man kan sammanfatta ovanstående utsagor om meningsfullhet med att de hamnar före repetitionsfasen – det vill säga i planeringsfasen. Rollernas storlek, om materialet ”svänger”, samt om man väljer att spela pjäser som tar upp aktuella samhällsproblem avgörs i repertoarrådet. Jag vill påminna läsaren om att det hör till undantagen att spela pjäser med så tydlig samhällsanknytning som de texter som skådespelarna ger uttryck för. Oftast spelas inte verk som ger möjlighet att möta grupper i samhället som berörs av problemen. För att kunna titta närmare på den process som föregår repetitionsfasen, vilket påverkar det personliga engagemanget i skådespelarens arbete, ombads respondenterna att beskriva ett repertoarrådsmöte.

4.7 Reprådet

Reprådet (repertoarrådet) är ett möte där teaterchef, dramaturg, marknadsförare, delar av skådespelargruppen samt delar av den övriga personalen träffas för att föra en konstnärlig diskussion. Det innebär i praktiken att läsa och diskutera pjäser som kan bli aktuella att spela, att diskutera vilka regissörer som man kan tänka sig att samarbeta med samt att föra det konstnärliga samtalet om teaterns framtid och utveckling. Mötena hålls varannan vecka och består av ett tiotal personer och är konstnärligt rådgivande för hur kommande repertoar ska se ut. I reprådet sitter man i två år och representanterna väljs av respektive fackklubb.

I reprådet sitter oftast tre skådespelare (av cirka 15 möjliga) och den generella uppfattningen är att det är givande och viktigt att ha en plats i reprådet. Skådespelarna svarade olika i vilken utsträckning det går att påverka valet av pjäser. Vissa svarade att man kunde påverka men att det tog tid, andra menade att teaterchefen oftast hade en färdig bild av hur repertoaren skulle se ut. Skådespelarna, och andra representanters roll i det här sammanhanget, är att bidra med råd, inte att ta beslut. Det är teaterchefens uppgift att sätta den slutgiltiga repertoaren.

Det finns givetvis en vilja från alla inblandade på teatern att spela bra pjäser som ”svänger”. Det är dock inte alltid så lätt att enas om vad som ”svänger”, och vad som inte gör det. Det

ligger därför på teaterchefens bord att slutgiltigt bestämma vad som ska spelas. Det ligger inte heller på skådespelaren att välja vilken roll han eller hon ska tilldelas. Det ligger också på teaterchefens bord.

... någon måste fatta besluten, man kan inte ha "polsk riksdag" om allting. Framför allt inte om så känsliga saker som rollbesättning, tillsammans med människor som delvis är då med i ensemblen (Stangertz).

Man kan konstatera att skådespelarna har en mycket begränsad möjlighet att påverka det meningsfulla som de ger uttryck för, det vill säga att välja pjäser som "svänger" och har stora roller. Endast tre av tjugo skådespelare är representerade i reprådet och deras påverkan handlar endast om att ge råd till kommande repertoar. Rollens storlek kan de inte påverka alls¹¹.

Att komma "nära" problemet beskrev skådespelarna som att möta människor som kan berätta om ämnet, (AA-mötena), samt om det fanns folk på teatern som hade personliga kopplingar till problematiken. Den typen av "närhet" höjer det personliga engagemanget för arbetet. Det handlar om att skådespelaren, eller människan bakom skådespelaren, ska bli engagerad och påverkad så att kopplingen mellan problemet och den egna föreställningsvärlden går ihop. I sin ultimata form ger det sig självt – när skådespelaren personligen är en del av den minoritet som utsätts för den problematik som pjäsen tar upp. Exempel på det kan vara att skådespelaren är invandrare och medverkar i en pjäs som handlar om rasism. Skådespelaren blir i det fallet "expert" på området vilket innebär att man vet vad och varför man berättar historien.

Men det finns ett annat forum där "närheten" till problematiken kan påverkas av skådespelaren, nämligen under den tid då pjäsen repeteras. Det är under repetitionen som karaktärerna, och pjäsen som helhet, stöts och blöts mellan skådespelarna och regissören. Här fördjupas skådespelarens kunskaper kring uppsättningens syfte och problematik. Under repetitionstiden är regissören chef för processen. För att ta reda på hur skådespelarna hanterar "närheten" till problematiken under repetitionsprocessen så ombads skådespelarna att beskriva en bra regissör.

4.8 Regissören

En regissör bearbetar en text och skapar sig en idé om hur den ska sättas upp. Regissören har under ett par månaders tid före kollationering bearbetat och begrundat texten. Skådespelaren har läst pjäsen en eller kanske två gånger och är i jämförelse med regissören långt efter i processen om styckets handling och relevans. Regissören har alltså i det avseendet ett långt försprång i jämförelse med skådespelaren.

Göran Stangertz har arbetat som regissör större delen av sitt liv och endast ett fåtal år som teaterchef. Jag valde att fråga honom om vad som utmärker en bra regissör.

Ja, det är ju en som har väldigt klart för sig vad det är för en sorts berättelse vi ska göra och varför vi ska berätta den (Stangertz).

¹¹ En grundförutsättning för detta arbete är att man i någon mån kan påverka det som ger mening i tillvaron. Man skulle i annat fall tillskriva undersökningen någon form av ödestro där mening är predestinerad individen. Om skådespelaren anser det meningslöst att inte kunna påverka rollens storlek kan han välja att säga upp sig, eller undvika att förlänga kontraktet.

En bra regissör har gjort en tydlig tolkning av pjäsen som svarar på frågan om varför man ska spela stycket. Men vad anser respondenterna i allmänhet att en bra regissör ska vara? Frågan ställdes återigen som en beskrivning: ”Beskriv en bra regissör.”

En bra regissör är väl förberedd, har en tanke med hur han eller hon vill framställa pjäsen.

En bra regissör är väl förberedd när han eller hon kommer till kollationeringen. Det innebär att regissören har en tydlig tanke med vad man berättar, hur man berättar det, och varför det berättas. Vad man berättar har med handlingen att göra. Texten ska vara bearbetad på ett sådant sätt att målgruppen för historien ska kunna följa handlingen på ett tydligt sätt. Hur historien ska berättas handlar om i vilken form regissören väljer att förlägga historien. Varför texten ska berättas har att göra med vilka träffytor som texten har med dagens situation. Det innebär att regissören har gjort en tolkning av pjäsen.

En genomgående beskrivning som skådespelarna gav uttryck för var att regissören måste skapa en god atmosfär i ensemblen.

... det ju mycket att man ska skapa ett bra arbetsklimat, och där kan jag nästan tänka det är något av det viktigare, att skapa ett bra arbetsklimat för skådespelarna ...

En bra atmosfär skapas genom att regissören låter skådespelarna leka, pröva och utforska texten i sin egen takt där regissörens främsta uppgift är att skapa ett arbetsklimat där dialogen är öppen mellan skådespelare och regissör.

De flesta regissörer som jag tycker är bra är ganska lugna, tycker jag, att man ger utrymme, att man skapar atmosfär utan stress, en kreativ atmosfär som gör att skådespelarna vågar pröva sina vingar, så att säga.

Regissören ska inte peta för mycket i skådespelarens arbete. Det kan skapa ”hang-ups” som gör att skådespelarens energi riktas mot detaljer som att betona ett visst huvudord i en mening, eller vända sig om i ett visst ögonblick, eller att hålla kvar blicken två sekunder längre på en viss punkt och så vidare. Den typen av regianvisningar irriterar skådespelaren och skapar ovilja till dialog och möte. Det handlar om att ge skådespelaren tid att utforska och experimentera. Detta gör sig bäst i ett öppet och bra arbetsklimat där processen betonas framför resultatet.

En bra regissör har en verbal förmåga. Han eller hon ska kunna uttrycka sig väl, och på ett enkelt och engagerande sätt klargöra vad han eller hon vill med texten. Regissören ska överföra sin vision av texten till skådespelarna. Medlet är att föra ett samtal snarare än att ge precisa regianvisningar. Samtalen är ofta långa och givande för både skådespelaren och människan bakom skådespelaren.

... alltså istället för att säga ”spring fort och se glad ut”, så väntar han tills jag gör det av mig själv genom genomgångar, eller jättelånga samtal, han har ju otroligt långa genomgångar va ... men som är otroligt givande både som människa och som skådis ...

Min erfarenhet är att regissörer ofta har de kvalitéer som respondenterna ger uttryck för. Den klassiska demonregissören à la Ingmar Bergman återfinns sällan på teatrarna numera. Om ensemblen inte tycker att en regissör är givande att arbeta med så är regissörens möjligheter till vidare uppdrag starkt begränsade. Det finns inga fast anställda regissörer på teatern.

Grunden för att komma ”nära” problemet är att lära sig förstå innebörden i något. Skådespelarna ger uttryck för att repetitionsfasen är en tid för lärande. En grundförutsättning är att regissören skapar en atmosfär där skådespelaren tillåts pröva, utmana och leka, och där regissören inte detaljstyr gestaltande uttryck utan påverkar genom övergripande samtal. Den typen av lärande innebär att skådespelaren får pröva sig fram, undersöka genom ”trial and error”, samt lära genom samtal med regissören. Regissören ska ha förmågan att föra ett samtal, att lyssna och ta in synpunkter samtidigt som arbetet fortskrider mot visionen. Det förutsätter att regissören är verbal och påläst.

Gemensamt är att skådespelarnas befintliga förståelse riktas mot repetitionsprocessen samt den planeringsfas som finns representerad i reprådet. I reprådet har skådespelarna mycket begränsade möjligheter att påverka det som de ger uttryck för som meningsfullt, det vill säga att texten ”svänger” och möjligheten att spela stora roller framför mindre. Närheten till problematiken är också en produkt av teaterchefens val av repertoar. Om teaterchefen väljer att spela samhällsaktuella texter så underlättas ”närheten” till problematiken. Om klassiska verk, eller verk som inte lika bredvilligt låter sig möta nutidens problem, är det viktigt att regissören är väl påläst och har tolkat pjäsen så att mötet mellan text och verklighet blir så uppenbart och slagfärdig som möjligt. Skådespelarna kan i det här fallet påverka sin situation, att komma ”nära” problematiken, genom dialog med sig själv och texten samt dialog med regissören. Under repetitionsfasen finns en god grund för lärande. Nästan samtliga former av lärande som presenterades i teoridelen är representerade i skådespelarnas utsagor.

4.9 Allt har en baksida

Avsikten med detta arbete var att beskriva vad som skapade mening i ett arbete där tillgången till en vettig lön och en bra arbetsmarknad var mycket begränsade. Undersökningen fokuserades därför på det som skapar engagemang och mening som en typ av kompensation för det som i traditionell mening ska ge tillfredsställelse på en arbetsplats. Utan att fråga om vilka eventuella avarter arbetet som skådespelare innebär förmedlades en mindre glamorös bild av yrket.

Teatervärlden beskrivs ofta som en sluten verkstad där kontakten med den ”vanliga” världen är begränsad. Ett fåtal människor utanför teatervärlden vet vad som händer bakom kulisserna på en teater. Ibland talar man om att det skapas ”metateater” vilket handlar om hur teater blir till snarare än hur vanliga människors tillvaro ser ut. Dessutom är teatern fylld av traditioner som sätter sin prägel på verksamheten. Det finns en mängd yrken som har mycket begränsade möjligheter att finnas någon annanstans än just på en teater. Det kan vara perukmakare, dekormålare eller attributörer vars kompetens inte direkt kan knytas till andra arbetsuppgifter som samhället efterfrågar. Själva teaterbyggnaden är också i många fall resultatet av en historisk tid. Inga nydanande försök görs för att ändra de processer som finns i skapandet av en föreställning. Man repeterar en period, och därefter spelar man ett antal föreställningar. Det finns få nya former för att skapa teater även om improvisation har kommit de senaste åren så utövas den i mycket liten utsträckning på institutionsteatrar i Sverige. Det finns också ett stort avstånd i värderingar mellan exempelvis skådespelare och administrativ personal. De sysslar med så olika saker att förståelsen för varandras arbete kan stanna vid någon form av fördomsliknande förförståelse. Jag glömmer aldrig när en ny ekonomichef inte kände till vilka oskrivna regler som fanns på teatern och inte tackade efter en premiärföreställning. Han visade inte den av seden brukliga uppskattningen som man förväntar sig efter en premiär. Oavsett om man tycker föreställningen är bra eller inte, så bjuder seden att man tackar och ser

uppriktigt glad ut vilket den nya ekonomichefen missade. Skådespelaren investerar ett stort personligt kapital i en föreställning och återbetalningen sker genom omvärldens uppskattning. Teatern är med andra ord en arena för en mängd värderingar och sociala normer som kan skapa förvecklingar och inbördes stridigheter. Den typen av värderingar har också en tendens att hålla yttre omständigheter på avstånd och skapa en egen liten ”värld i världen”.

Delvis uttrycks ett missnöje med att lönen är dålig och att arbetstiden i stora delar är förlagd till kvällar och helger.

... och så går man och gör sin föreställning gång på gång på gång på gång och tycker inte att det är speciellt kul och det är kvällar, helger och det sliter på familjelivet.

Under spelperioden arbetar en skådespelare fem kvällar i veckan, vanligen från tisdag till lördag samtidigt som man repeterar en annan föreställning på dagtid.

Det ligger i sakens natur att inte alla tänder på alla typer av pjäser. Det är också svårt att hitta välskrivna pjäser med ämnen som engagerar alla. Följande respondent ger ett alienerat intryck i samband med vissa uppsättningar.

Man känner som sagt så där att man går in i en produktion, en pjäs, att ja nu skall det här bli bra och det här skall ge något nytt och fräscht, och folk skall få tänka och blir rörda. Vissa pjäser är inte sådana pjäser och ändå sätter man upp dem för att de är sådana som jag kallar, ”jaha-pjäser”, jaha, det var det det. Man får inget ut av det, man kommer hem och så har man glömt det direkt.

Efter det att en föreställning haft premiär ändras den i väldigt liten utsträckning. Det handlar i så fall om nyanser i skådespelarens framförande, men scenerier, scener och innehåll hålls intakt. Man åsidosätter annars författaren och regissörens intentioner med materialet vilket är ytterst ovanligt efter premiären. Att spela en ”jaha-pjäs” kväll efter kväll gör att skådespelaren hamnar i en situation som upplevs som att man sitter fast. Man sitter fast i ett sammanhang som man helst skulle vilja slippa. Att gå till jobbet då kan kännas mycket frustrerande. Följande respondent ger uttryck för vad många andra gjorde, att de ibland inte står för vare sig innehåll eller sammanhang i en viss produktion.

Är jag med i ett dåligt sammanhang så skäms jag för det jag gör på scenen ...

Det som är intressant på en scen är det som händer mellan skådespelarna. Det innebär att man måste vara öppen för intryck och impulser som kan uppkomma i ögonblicket, och omedelbart förhålla sig till dem, utan att för den skull tappa handling och driv i scenen. Oftast uppstår inte den dynamiken vilket resulterar i att spelet blir dött och ointressant. Man kan jämföra det med två musiker som spelar med instrument stämde i olika tonarter. Följande respondent menar att många skådespelare inte är öppna för den typen av intryck och impulser.

Det finns så många skådisar som kör det här ”sololiret” och det är så jävla trist alltså, för jag tycker att man skall jobba tillsammans och ha den här lyhördheten.

Många skådespelare slutar att sträva efter denna dynamik eftersom den är svår att uppnå. Orsakerna kan vara många. Det är energikrävande att förhålla sig öppen i sinnet och vara beredd på alla eventualiteter. Samspelet är svårt att fånga, det är flyktigt i sin natur och har man en gång lyckats fånga det, är det lätt att tappa och svårt att återfinna. Upplevelsen är dessutom subjektiv vilket innebär att man kan hoppas att dynamiken finns där trots att man inte upplever den. För att hantera detta ersätts dynamik och öppenhet med teknik och

hantverkskunnande. Att arbeta tekniskt kan liknas vid att man lägger ut en räls som man har bestämt sig för att transportera sin rollfigur utefter, oavsett vad som händer runt omkring. Följande respondent väljer att uttrycka det som att medspelaren har "lagt av".

... eller om det är folk som lagt av och kör sin grej och utmanar varken sig själv eller andra och det är ju jävligt trist det alltså. Och det är ett mål att inte bli så bitter, då är det jävligt trist alltså.

Nedanstående uttalande vittnar om ett sammanhang där respondenten vänder ut och in på sig själv till ingen nytta. Skådespelaren har inte lyckats intressera publiken vilket gör att publiken inte visar någon uppskattning, förutom pliktskyldiga applåder efter föreställningens slut. Det skapas en ond cirkel av ointresse mellan scen och salong.

Här står jag varje dag på scen och ger och ger och ger och ger och ger allt vad jag har över scenkanten ut i publiken och så, som jag sa förut, så får man sina applåder och så går de hem. Får jag något ut av det här nu då? Kände jag själv att jag utvecklades eller att jag fick något tillbaka av publiken.

Ett känsligt område inom teatervärlden är att tala om den bitterhet och den lustlösa känsla som kan infinna sig i arbetet som skådespelare. Det handlar om att spela på "rutin" och inte sträva efter att uppleva varje ögonblick som om det aldrig tidigare hade hänt. Det handlar om att dynamiken och öppenheten har bytts ut mot teknik för att orka med.

Alltså en roll och en pjäs som XX så har man gjort den så många gånger så att man gick in och kände sig som en maskin va. Då känner man att lusten är borta ...

Att tappa lusten har hänt alla skådespelare många gånger. Att kväll efter kväll stå och reproducera något som man märker att publiken är måttligt intresserad av och som man kanske inte själv står för skapar en kvävande känsla av olust. Domen är dock hård mot dem som tappar lusten. Följande uttalande är signifikativt inom skådespelarkretsar.

...tappar man lusten så är det ett ansvar man har att lägga av, det är ett ansvar man har som konstnär...

Det är tämligen hopplöst att skaffa sig ett arbete där skådespelarens färdigheter i gestaltning kan komma till användning. På det sättet kan man betrakta yrket som en "återvändsgränd" där man svårligen kan utnyttja sina erfarenheter i andra sammanhang. Dessutom är det förenat med en prestigeförlust att sluta som skådespelare då yrket har en viss status i samhället. Den allmänna uppfattningen är att skådespelare är intressanta och dessutom är vissa stjärnor som omskrivs och omtalas i alla möjliga mediasammanhang vilket skapar beundran och nyfikenhet kring yrket som helhet. Det innebär också ett byte av arbetsidentitet som kan vara väl så påfrestande. Det är därför sällsynt att skådespelare byter karriär även om de går arbetslösa i långa perioder.

Att bli bitter innebär ett konstant tillstånd av "tappade lustar". Man har "lagt av" och tillför inte sammanhanget mer än nödvändigt, man betraktar yrket som ett jobb – vilket som helst. Diskussionen om bitterhet är ständigt närvarande i skådespelarkretsar, men orsakerna diskuteras sällan. Vissa respondenter återkommer hela tiden till det som om det vore ett mantra mot styggelsen av meningslöshet. Bitterheten yttrar sig genom att man slutar vara nyfiken, man tillför inte intresse för vad som görs, man undrar inte och man frågar inte. Man genomför sin föreställning och går hem. Man talar ogärna om ämnet offentligt, och talar man om det så är det nästan uteslutande utifrån erfarenheter på andra arbetsplatser.

- Ser du andra skådisar som du tycker har tappat lusten som du tycker borde lägga av?
- Hmmm här på Helsingborgs Stadsteater finns det inga som har tappat lusten men som är på väg ... men i XX så finns det ett antal. Jag tänkte när de stod på scenen där att, ”att du inte blir generad av att stå här och göra det här dåliga jobbet, för det är så här, uppenbarligen att du inte ens försöker göra något bra”, inte ett försök till att göra något, utan, ”nu gör jag detta och sen skiter jag i det och går hem”. Jag hade blivit röd i ansiktet av svett alltså! Jag hade inte klarat av det, men det finns folk som klarar av det. Hur de gör det vet jag inte.

Den utsaga som kommer närmast den bitterhet som beskrivs lyder på följande sätt.

- Då var det jätte, jättelänge sedan som den där stora motivationen för min egen del fanns ...---
- Vad beror det på tror du?
- Det beror väl på att man (lång paus) ... det finns igenkänningsmekanismer i processen, och det finns också ett växande motstånd, en slags lathet som kan göra att man tycker att man vet, ”jag vet vad arbete kommer att innebära”, det är som man vet att man har en hel gräsmatta att klippa, och jag vet att det kommer att ta lång tid, och jag vet att det är ganska slitsamt jobb, och det ska bara göras, och jag vet att jag kommer klara av det, så bra är självförtroendet då, men jag vet att det är en massa monotont upprepningsarbete innan det är klart.

4.10 Sammanfattning

Respondenterna påtalar att arbetet ganska ofta känns krävande och att man mister vänner och bekanta på grund av kvälls- och helgarbete. Respondenterna ger också uttryck för att vissa uppsättningar inte ger dem något, och att mycket energi går till att finna någon form av motivation för att upprätthålla självrespekten. De talar om att de ”skäms” i vissa sammanhang och benämner vissa uppsättningar som ”jaha-pjäser”. Det finns många medspelare som kör sin egen grej och som inte är öppna för intryck från andra; den typen av ”sololir” skapar öar av olika insatser som saknar samspel och helhet. Sammanhanget blir lustlöst, och man går in som en ”maskin” och gör sitt jobb. Man känner igen alla mekanismer i processen, ingenting är nytt, det ska bara göras ungefär som en gräsmatta som ska klippas. Man vet vad det innebär, man vet vad det kostar i form av tid och energi och att det består av monotont upprepningsarbete. Barbro Smeds (1999) har verkat hela sitt vuxna liv under tiljorna, bland annat som dramatiker, regissör och teaterchef. Hon uttrycker sig på följande sätt.

Skådespelare svälter och uttrycker missnöje med ointressant repertoar, usla regissörer, kalla oförstående tekniker, sadistiska kostymören, inkompetenta marknadsförare. Framförallt saknar alla: ENGAGEMANG och KREATIVITET. (Smeds 1999 s 6)

Det som är meningsfullt i skådespelarens arbete hittar man uteslutande före och under repetitionsprocessen. Det handlar om att materialet ”svänger” att skådespelaren har en stor roll samt att man kommer ”nära” problemet vilket innebär att man blir ”expert” på området. Den mindre glamorösa bilden av yrket hamnar i stora delar under spelperioden: den period då uppsättningen reproduceras för publiken. Spelperioden och mötet med publiken tas inte upp i skådespelarnas redogörelse för vad som personligen engagerar dem i deras arbete.

4.11 Varför finns teatern?

Jag ska så småningom avhandla vad skådespelarna anser om spelperioden, det vill säga mötet med publiken. Men jag vill först stanna upp och diskutera kring några frågor som kommer upp i detta sammanhang. ”Varför finns det skådespelare?”, ”Varför finns det en teater i Helsingborg?” eller ”Varför finns det organisationer över huvud taget?”. Om man ställer sig den sista frågan först, så kan den besvaras på olika sätt. Det traditionella paradigmet säger att en organisation finns för att ägarna ska ges avkastning på satsat kapital. Organisationen är verktyget för huvudmannen till att skapa så stor avkastning som möjligt (Abrahamsson 1992; Scott 1987). En god avkastning är förutsättningen för att organisationen ska finnas kvar i fortsättningen. Detta synsätt – målsynsättet – har detta enda mål att förhålla sin verksamhet till. Då teatern är en subventionerad verksamhet är inte den typen av paradigm aktuell. Kommunens mål är i inte första hand att teatern ska ge avkastning på satsat kapital.

Det finns ett annat synsätt som betonar andra aspekter. Det innebär att organisationen existerar för att de finns olika intressenter som gör anspråk på att organisationen ska finnas kvar (Watson 2001; Arvidsson 1991). Det kan vara kunder, leverantörer, ägare, anställda, miljöaktivister, politiker, patienter och så vidare. Den typen av synsätt – arenasynsättet – betonar att organisationens uppgift är att tillse de grupper av människor som är beredda att bidra till att organisationen fortsätter att existera i framtiden. Jag kan se tre viktiga grupper av människor som gör anspråk på att teatern i Helsingborg ska finnas kvar; de anställda, politikerna och publiken. Om man väljer att hårdra resonemanget kan man betrakta politiker som publikens valda representanter till fördelning av gemensamma medel. I så fall återstår det två intressenter som bidrar till organisationens framtid; de anställda och publiken. Teaterns existens kan förklaras med att de anställda och publiken gör anspråk på att teatern i Helsingborg ska finnas kvar.

4.12 Publiken

Det ställdes två lätta frågor till respondenterna. Den första var vilken yrkeskategori som var viktigast på teatern. Samtliga besvarade denna fråga med att skådespelarna var den viktigaste yrkeskategorin. Vissa påtalade att frågan var kontroversiell, andra, inklusive teaterchefen, svarade ögonblickligen att skådespelarna utgjorde kärnan som all annan verksamhet kretsar kring.

Den andra frågan var ”Hur viktig är publiken?”. Vissa respondenter himlade med ögonen när frågan ställdes, det rådde inget tvivel om svaret på den frågan. Allt teaterarbete handlar om att det ska landa någonstans, att någon ska ta del av historien. Samtliga respondenter bekräftar att publiken är grundbulten i verksamheten och motiverar teaterns existens.

... skådespelarna och publiken är ju de två byggstenar allting bygger kring, sedan bygger man hus, och loger och verkstäder och allt, det är ju för att dom ska ha någonstans att träffas

...

Publiken är en medspelare under föreställningens gång som lever med och ”andas” med skådespelarnas prestationer. Publiken har en omedelbar effekt på föreställningen, och deras reaktioner utgör någon form av kvalitetsgaranti på om föreställningen håller eller inte.

... man kunde höra i vissa starkare partier att folk reagerade väldigt kraftigt, och sedan då på slutet så kom det ofta fram folk till en, och tackade så hemskt mycket och folk var väldigt skakade och grät.

Publiken är olika från kväll till kväll. Man kan till exempel höra ”bra publik ikväll!” när man går i korridoren på en teater under en föreställning. Publiken kan också vara ”lyssnande”, ”gammal”, ”dålig”, ”stökig” och så vidare. Skådespelare tillskriver publiken en mängd mänskliga egenskaper som utgår från den upplevelse som man får när man möter dem på scenen. På teatern finns det också ett ”skvaller” (högtalarsystem) där man hör hur publiken reagerar i olika situationer. Man vet vilka scener som skapar reaktioner hos publiken, oftast komiska scener, och drar slutsatser utifrån hur högt skrattet är i den givna situationen om publiken är ”bra” eller ”dålig”. Om publiken reagerar som man har tänkt att den ska göra är publiken bra. När den gör något annat är den oftast dålig.

... man har ju en viss hatkärlek till publiken när de inte gör som man vill ...

Skådespelaren värderar publiken genom att förlita sig på de intryck som skådespelarna får under föreställningens gång. Om man inte får några speciella intryck av publikens närvaro under föreställningen kan det vara svårt att avgöra vad de egentligen tyckte om föreställningen.

Vad tyckte publiken? Man får inte veta så mycket.

Efter hand som man har spelat en föreställning ett antal gånger har man skapat sig en uppfattning om hur olika typer av publik kan reagera på olika sätt. På söndagar är publiken ofta äldre och reagerar på ett visst sätt. De kan ibland tala högt istället för att viska med varandra av den anledningen att deras hörsel är nedsatt. Är det många skolklasser kan man förvänta sig en annan typ av publikreaktioner. Oftast reagerar en yngre publik när vackra skådespelerskor gör entré och så vidare. Så småningom har man ett antal mallar för hur publiken kan vara i en viss uppsättning.

Om publiken sitter och gör annat – småpratar eller prasslar med godispåsar – påverkar det skådespelaren mycket negativt. Det är dock mycket ovanligt att skådespelaren bryter illusionen och säger till. Men det händer trots allt.

... publiken fattar inte alltid vad den betyder för en föreställning... dom fattar inte vad det betyder när dom reser på sig för att gå ut och röka eller pinka, eller vad dom nu gör va ...(--)
Det här talar jag om för att man ska förstå hur viktigt det är, vad dom gör därute i salongen också ...

Om man har vänner i publiken är man snabb på att höra deras uppfattning om föreställningen. Det är en social konvention att man som publik svarar något positivt på den frågan. Det finns en del språkliga konstruktioner som är tillåtna att använda sig av om man inte tyckte föreställningen var något vidare. Det kan vara att man säger: ”Ni var bra, men konstig regi” eller: ”Bra skådespelarinsatser, men knepig pjäs”. Det finns dock gränser för vad man kan hitta för positiva omdömen i en dålig föreställning utan att skådespelaren genomsådadar det. Säger man ”fina kläder” eller ”fin scenografi” tolkar skådespelaren det som att föreställningen var dålig. Om kläderna är det bestående intrycket har man inte lyckats. Teaterovana människor som har en ådra för debattskapande kan givetvis trampa rejält i klaveret i de här sammanhangen.

Oftast finns inget forum där publiken stannat kvar efter föreställningen för att diskutera ämnet eller vädra åsikter. Föreställningen slutar i ett applådtack där ensemblen bockar och tackar för visat intresse, och därmed är kontakten slut. Man kan ibland via teatervärdar (personer som hjälper publiken att hänga av sig kläderna och river deras biljetter med mera) få viss information om publikens sammansättning och prat i pausen. Denna information är oftast vag och mycket övergripande.

... och faktiskt på (Pjäsen) så var det mycket nytt (folk) så de här publikvärdarna som går omkring och så.

Det är alltid roligt när man som skådespelare möter människor på stan som kommer fram och tackar för något de har sett på teatern. Ibland sätter privatpersoner in insändare i tidningen vilket också betraktas som positivt. Den typen av kritik är av naturliga skäl oftast positiv.

... jag har fått bra mail, folk har gått fram på stan och sagt att vi är så rörda och tagna.

4.12.1 Recensioner

En recension är ett omdöme om föreställningens kvalitet och relevans och skrivs av kulturjournalister. Som regel är recensenterna inbjudna på premiären och publicerar omdömet ett par dagar senare. På Stadsteaterns föreställningar finns i regel de största dagstidningarna i Sverige representerade, samt de flesta lokala dagstidningarna i Skåne. En premiärföreställning är påfrestande för skådespelarna, och recensenternas närvaro skapar extra nervositet i ensemblen. Respondenterna menar att den recension som är viktigast för teatern är den som står i Helsingborgs Dagblad. Men det är samtidigt svårt att dra några entydiga slutsatser i vilken utsträckning recensioner är viktiga för att publiken ska komma till teatern i Helsingborg.

... vi har gjort en komedi som heter Rika barn leka bäst, och där minns jag inte att det var några särskilt bra recensioner, men där var det ju alltid fullt.

En vanlig åsikt är att andra metoder har större genomslag för publiktillströmningen än recensioner.

... jag tror mer på mun mot mun-metoden i en liten stad som Helsingborg, än på recensioner, det tror jag.

För den enskilde skådespelaren har recensioner betydligt mer påverkan.

- Hur viktiga är recensioner?
- Dom är jätteviktiga för mig, dom är så viktiga att jag inte läser dom ...

Flera av respondenterna förklarar att de lagt av med att läsa recensioner om de inte uppenbart sticks under näsan på dem, vilket innebär att det står något positivt om deras prestation eller om föreställningen som helhet. De förklarar att de hellre förlitar sig på de intryck som publiken förmedlar under föreställningen än vad en enskild recensent har för åsikter. Det är väldigt tydligt att skådespelarna bli påverkade av recensioner och att de kan hänga upp sig på innehållet i dem. De menar att det kan påverka deras förmåga på scenen i fortsättningen.

Jag har märkt att om man får nio kanonrecensioner och en "pissig" så hänger man upp sig på den där tionde. Så sätter det sig i huvudet och då gör det ju mer skada än nytta, istället för att lita på vad man ser i publiken.

Även om de flesta inte läser recensioner så finns det ett ambivalent förhållande till dem. Står det bra saker är det underbart, och formuleringar kan fastna i skådespelarens huvud och reciteras många år efter att omdömet publicerades. Finns den minsta kritik mot föreställningen som helhet tolkas det ändå som ett personligt angrepp. En respondent beskrev en djup besvikelse när denna gjorde en rollprestation så skickligt att entréapplåder utbröt – vilket bara händer stjärnor och mycket väl genomförda entréer – och detta inte omnämndes i recensionerna. Det kan också förekomma orättvisa recensioner som går till angrepp mot skådespelaren som person och inte skådespelarens förmåga att göra en trovärdig rollprestation. Det förekommer men är inte särskilt vanligt.

Publiken består till stor del av kvinnor i övre medelåldern. Det finns en utbredd vilja på teatern som helhet, från politiker till teaterchef och skådespelare att locka yngre människor samt människor med utländsk bakgrund till teatern.

- ... vi skulle vilja landa mycket, mycket mer i målgrupper ...(--)
- Tycker du teatern är dålig på att nå rätt målgrupper?
- Ja !
- Vems ansvar är det?
- Teaterchefens naturligtvis, Vd och konstnärlig ledare är ytterst ansvariga Men sedan är det ju marknadsföringen, marknadsföringschefen ...

4.13 Sammanfattning

Skådespelarna och publiken utgör grunden för teaterns existens. Publiken är grundbulten i verksamheten. Det måste finnas någon att berätta historien för.

Skådespelaren möter publiken under föreställning och får i samband med det ett väldigt intimt förhållande som kan verka både givande och frånstötande för skådespelaren. Skådespelarens bedömning om publiken uppskattar en föreställning är i högsta grad subjektiv. Den baseras på reaktioner som skådespelaren får på scenen eller via ”skvallret”. En förutsättning för denna typ av bedömning är att publiken gör ljud ifrån sig. Om föreställningen är av den arten att gapskratten eller gråtattackerna uteblir saknas kriterier för bedömning och skådespelaren blir tveksam om vad publiken egentligen tycker. Efter föreställningen finns inga planerade forum för möten med publiken. De drivs av tillfälligheter som att någon kommer fram och tackar för föreställningen i samband med att den är färdigspelad, eller att folk på stan påtalar sin uppskattning. Den typen av kritik är av naturliga skäl oftast positiv. Om vänner och bekanta tar del av föreställningen finns ett utpräglat språkbruk som är socialt accepterat för att kringgå de mest negativa reaktionerna. I vilken utsträckning recensioner påverkar teaterns publikantal som helhet är inte klarlagt. Den viktigaste recensionen är den som står i Helsingborgs Dagblad. Skådespelarna förhåller sig ofta kallsinnigt till recensionerna och menar att de kan påverka gestaltningen i fortsättningen av spelperioden. Positiv kritik välkomnas medan negativ undviks. Publikkontakten före föreställningen sköts av marknadsföringsavdelningen.

Skådespelarnas förståelse för sina arbetsuppgifter, eller det som anses meningsfullt i deras redogörelser, betonar det som händer före och under repetitionsperioden. Att texten ”svänger” är en grundläggande dramatisk förutsättning om skådespelaren ska ”tända” på materialet. Att en större roll medför ett större ansvarstagande och ett mer långsiktigt tänkande ger också skådespelarna uttryck för, men skådespelarens möjligheter att påverka den typen av meningsskapande egenskaper är begränsade då reprådet är rådgivande och teaterchefen är den som bestämmer i slutänden. Det personliga engagemang som skådespelarna ger uttryck för

vad det gäller att komma ”nära” problemet och bli ”expert” på området, vilket medför att man vet ”varför...” man berättar historien, hamnar under repetitionsprocessen.

Skådespelarna ger uttryck för en baksida med arbetet som skådespelare. Den hamnar till stor del i spelperioden. Den beskrivs många gånger som lustlöst; man får sina applåder och går hem, man jobbar som en maskin, och man gör liknelser av att det är en gräsmatta som ska klippas och så vidare. Vad publiken egentligen tycker om en föreställning är tveksamt, och bedömningen görs utifrån subjektiva kriterier som saknar möte och dialog med publiken. Recensioner blir styvmoderligt behandlade av skådespelarna. Det råder en diskrepans mellan repetitionsperioden och spelperioden vad det gäller skådespelarnas beskrivningar av vad som är meningsfullt i deras arbete. Trots det ger skådespelarna uttryck för att publiken utgör grundstommen i teaterns existens.

4.14 Koppling teori och analys

Det är tydligt att skådespelarna finner repetitionsarbetet meningsfullt. Deras förståelse riktas mot denna skapande period då texten utvecklas mot en färdig föreställning.

Repetitionstiden innebär lärandeprocesser på samtliga beskrivna nivåer. Det innebär att skådespelaren reflekterar mellan sin egen person och texten, det vill säga, hur möter skådespelarens och karaktärens temperament varandra, vad finns det för likheter och skillnader, och hur bör gestaltningen ske i olika scener och situationer? Skådespelarens gestaltande arbete sker även i samtal med regissören. Samtalet mellan regissör och skådespelare präglas av sökande och prövande där arbetsklimatet är öppet och processen betonas framför resultatet. I vissa uppsättningar finns möjligheten att ensemblen möter grupper i samhället som är ”experter” på området – de möjligheterna är ofta begränsade. Samtliga av dessa tre betonar lärande i form av självreflektion, reflektion i samtal med andra samt reflektion genom möten med människor som har djupa kunskaper inom området.

Mening och lärande är intimt förknippade med varandra vilket visar sig i skådespelarnas redogörelser. Det som skapar engagemang och mening i skådespelarnas beskrivningar faller under repetitionsperioden. Denna period präglas av väl utvecklade forum för lärande och reflektion. Men reflektionen är riktad mot uppgiften vilket innebär att lärandet sker inom befintlig förståelse. Reflektionen ifrågasätter inte de grundvalar (eller ”regelverk”) som är den yttre ramen för förståelsen. Teatern är en kreativ plats, där människor utvecklas, men (bara) inom befintlig förståelse.

Lika tydligt som repetitionsarbetet betonas i skådespelarnas förståelse, lika tydligt utesluts publiken i skådespelarnas förståelse inför sina arbetsuppgifter. På frågan om vad som personligen engagerade skådespelarna i deras arbete gavs inga beskrivningar av möten med publiken, och trots att frågan inte ställdes kring det som är påfrestande i skådespelarens verksamhet, gavs färgstarka beskrivningar över de mindre glamorösa sidorna av arbetet.

Det som beskrivs som påfrestande i skådespelarens arbete hamnar under spelperioden. Skådespelarna beskriver många gånger spelperioden som monoton och lustlös, man får sina applåder och går hem, man jobbar som en maskin, och man gör liknelsen av att det är en gräsmatta som ska klippas och så vidare.

Publiken faller utanför det meningsskapande ljuset som riktas mot repetitionsperioden, och skådespelarens möte med publiken saknar forum för lärande. Skådespelarens förmåga att själv reflektera om publiken uppskattar föreställningen är i högsta grad subjektiv därför att skådespelaren saknar mening i den typen av utbyte. Bedömningar görs utifrån hur publiken

reagerar ljudmässigt, om de skrattar eller gråter. Uteblir reaktioner är det svårt för skådespelaren att värdera vad publiken tycker om föreställningen. Samtal mellan skådespelare och publik före föreställning förekommer inte, den sköts av marknadsföringsavdelningen, vilket tas för givet bland skådespelare. Kontakt med publiken efter föreställningen drivs av tillfälligheter. Det saknas forum för samtal mellan skådespelare och publik. Recensioner undviks av många skådespelare. Det är påtagligt att det saknas en balanserad inställning till kritik när nio "kanonrecensioner" blir betydelselösa i ljuset av en "pissig". Ingen respondent ser det som ett tillfälle för lärande eller föreslår ett forum där recensenten tillåts förklara sin kritik på ett balanserat sätt. Skådespelaren finner ingen mening i mötet med publiken. Före, under och efter föreställningen saknas forum för lärande och reflektion. Lärandet är meningsfullt inom befintlig förståelse som innefattar repetitionsperioden och utesluter spelperioden.

Trots det är publiken den viktigaste grundstenen i teaterns verksamhet. Allt annat är underordnat mötet mellan skådespelarna och publiken. Verkstäder, tekniker, sminköser, kostymörer och alla andra yrkeskategorier på teatern är till för att skådespelare och publik ska mötas. Denna bild – att publiken och skådespelarna är grunden för verksamheten – är snarare en produkt av skådespelarnas perspektiv än förståelse. Ett perspektiv innebär ett explicit sätt att betrakta något utan att känslomässiga meningsband finns. Skådespelarna vet att publiken är nödvändig för teaterns existens men uttrycker ingen mening i detta möte när de besvarar frågan om vad som personligen engagerar dem i deras arbete. Publiken faller utanför ljuskäglans meningsskapande ramar, och in i perspektivets mörker.

5. Slutsatser

5.1 Sammanfattning

I inledningen av detta arbete förklarade jag att många människor söker sig till skådespelaryrket och stannar kvar i branschen trots en dålig arbetsmarknad, dåliga löner och obekväma arbetstider. En intuitiv förklaring skulle kunna vara att publiken är det som skapar mening i skådespelarens arbete trots de dåliga förhållandena. Men skådespelarna ser inte publiken som meningsfull i deras arbete. Mötet med publiken saknar forum för reflektion och lärande. Mening skapas i repetitionsperioden som har utvecklade forum för självreflektion, reflektion genom samtal och möten med experter.

Människor i allmänhet tror att det är skådespelarens möte med publiken som är det givande i arbetet. Det som kompenserar den dåliga lönen och bristen på en bra arbetsmarknad. De som vill bli skådespelare tror också att mötet mellan skådespelare och publik är det som ger ”kicken” med att spela teater. En blivande skådespelare tänker inte: ”Vad härligt det ska bli att repetera teater, och vad tämligen ansträngande det kommer att vara att spela teater inför en publik”. Det intressanta är, att även skådespelarna själva lever i föreställningen att det är publiken som ger ”kicken”. Den egna förståelsen är omedveten, vilket jag är tämligen övertygad om att skådespelarnas förståelse mot repetitionsperioden är i detta fall.

Jag har så här långt beskrivit att skådespelaren anser repetitionsperioden meningsfull och spelperioden som ett perspektiv. Jag har på det sättet knutit teoriavsnittet till det empiriska materialet och kommit fram till en beskrivande slutsats som ger viss förståelse och insikt i hur förhållandena ser ut. I beskrivande studier ska man vara försiktig med att förklara eventuella orsaker till resultatet. Men då jag i första kapitlet implicerar att det finns andra drivkrafter i skådespelarens arbete än tillgången till en god arbetsmarknad, höga löner och normala arbetstider, samt att jag i det beskrivande materialet kommit fram till att publiken inte är det som skapar mening i skådespelarens arbete, tänker jag ändå drista mig till att ge en förklaring till varför mening skapas i repetitionsperioden. Jag ska också förklara viken betydelse arbetsmarknaden, lönen och arbetstiderna har i sammanhanget. Jag vill med denna tolkning knyta ihop det beskrivna resultatet med undersökningens inledningskapitel.

5.2 Identitet

Identitet är något som andra tillskriver en grupp människor. Det innebär att en bild skapas av de människor som tillhör en viss gemenskap, och denna bild är oftast positivt laddad för de människor som tillhör, eller vill tillhöra, organisationen. I syftet förklarade jag att det finns två identiteter som gör stort anspråk på vår tillvaro, nämligen familjen och arbetet. För att känna oss hela som individer behöver vi känna tillhörighet med dem båda. Skådespelarens yrkesidentitet går i stor utsträckning ihop med familjeidentiteten.

Skådespelarens arbete är ett ”drömyrke” för många människor, och i synnerhet för dem som söker sig till det. Liksom andra konstnärliga verksamheter har skådespelari en förmåga att attrahera vissa grupper av människor. Dessa människor tillskriver yrket en starkt positivt laddad bild som de identifierar sig med. Den blivande skådespelaren gör därför stora (men

kära) uppoffringar för att kvalificera sig till skådespelaryrket. Att år efter år söka sig till teaterhögskolorna är ett exempel på hur djupt engagerade vissa människor är för att kunna förverkliga drömmen om att bli skådespelare. Att ändra sin dialekt är ett annat exempel på ett självpåtaget ingrepp i personligheten som ofta betraktas med stor skepsis bland släktingar och vänner. Människor som vill bli skådespelare gör stora uppoffringar för att få identifiera sig med skådespelaryrket och tillskriver aktörens arbete en mycket positiv och värdeladdad bild. När man talar med skådespelare visar det sig ofta att de har identifierat sig med yrket sedan barnsben, ofta genom att de i tidig ålder upptäckt att de lyckats påverka kamrater med sin gestaltande förmåga. Kamraterna har då påtalat skådespelaryrket som ett följdriktigt yrkesval, vilket visat sig graverande för den blivande aktören. Det är också vanligt att skådespelare har "ärvt" yrket från föräldrar eller släktingar och på det sättet internaliserats med de värderingar som yrket innebär.

På det privata planet söker sig skådespelare ofta till varandra, eller till människor som verkar inom andra konstnärliga områden som musiker och konstnärer.

Det betyder att skådespelarens familjeidentitet och yrkesidentitet ligger nära varandra. Skådespelaren som privatperson är intimt knuten till skådespelaren som yrkesmänniska. Skådespelarens yrke kan därför betraktas som ett "kall", vilket innebär en stark identifikation med yrket. Utifrån det perspektivet kan man betrakta skådespeleri som ett sätt att leva, snarare än ett val av yrke.

I inledningskapitlet talade jag om "bilden" av ett visst yrke och tillskrev militären egenskaper som strikt, disciplinerad, punktlig med hög tilltro till förordningar och regler. Som individ tillhörande en militär organisation är det viktigt att "bilden" reproduceras och återskapas i de vanor och ritualer som finns i organisationen. Bilden av skådespelaren innebär i första hand att vara utvald, beundrad, självständig och självförverkligande.

Skådespelaren står på scenen och berör människors själsliv. Det innebär att vara utvald, prioriterad och föremål för andra människors beundran och uppskattning. Skådespelarens arbete är ett "drömyrke" för dem som söker sig till det, vilket tillskriver skådespelaren personlig styrka och förmågan att förverkliga sina egna och andras drömmar. Skådespelaren skapar sin roll utifrån egna ställningstaganden, vilket innebär att skådespelaren har personlig och konstnärlig integritet, vilket gör skådespelaren till en symbol för den självständiga människan. På samma sätt som skönlitteratur i allmänhet berättar den utsattes historia, så ger skådespelaren den svaga människan en röst. Skådespelaren är "David" framför "Goliat", vilket gör att skådespelaren intar ett "underdog-perspektiv" i sitt betraktelsesätt över tillvaron i stort. Skådespelaren blir en symbol för utsatta minoriteter som ifrågasätter makt och auktoriteter. Bilden av skådespelarens yrke innefattar också något mystiskt och exotiskt .

I syftet förklarade jag att vanor och ritualer i en organisation genomsyras av den bild som människorna i organisationen tillskriver yrket. I och med skådespelarens starka identifikation med arbetet, är det avgörande att denna bild kontinuerligt återskapas och bekräftas. Det som skänker skådespelaren mening är att få identifiera sig med att vara skådespelare - att bilden av skådespelaren som symbol reproduceras. Skådespelaren vill därför återskapa bilden av sig själv som utvald, beundrad, självständig, självförverkligande, som mystisk och exotisk med konstnärlig integritet som ifrågasätter makt och auktoriteter. Det är reproduktionen av denna bild av skådespelaren som skapar mening för skådespelaren, och bilden bekräftas och upprätthålls snarare av kollegor och regissörer under repetitionsperioden, än av en publik som ser en föreställning. Därför är repetitionsperioden meningsskapande och spelperioden ett perspektiv i skådespelarnas betraktelse över sina arbetsuppgifter.

5.3 Ritualer och icke-möten

För att bilden av skådespelaren ska upprätthållas så blir kontakten med människor utanför teatern komplicerad. På teatern skapas ritualer och icke-möten mellan skådespelare och publik. Ritualerna och icke-mötena har två syften; att (a) reproducera bilden av skådespelaren samt att (b) skydda bilden av skådespelaren. Ritualerna fungerar som en tyst överenskommelse för hur mötet mellan skådespelare och publik ska se ut – vilket skapar anonyma relationer och standardiserade möten dem mellan. Icke-mötena representerar ett möte som skulle kunna komma till stånd men som inte gör det på grund av att skådespelarens självbild kan hotas. Ritualer och icke-möten gör att bilden av skådespelaren reproduceras eller aldrig ifrågasätts.

Applådtacket är en ritual där publiken applåderar föreställningen, och skådespelarna bockar och tackar för visat intresse. Denna ritual säger inte något om uppsättningens kvalitet. I vilken utsträckning applåden är rituell eller ett betyg på publikens uppskattning är svårt att avgöra. Den finns alltid där och betonar i första hand att föreställningen är slut. I applådtackets rituella kraft ligger reproduktionen av skådespelarens behov av uppskattning och beundran. Att folk i huset visar sin uppskattning efter en premiär genom att tacka för föreställningen och se uppriktigt glada ut är en annan ritual som inte säger något om kvaliteten i uppsättning. Det är snarare ett sätt att uppföra sig på och visa att man har tillgodogjort sig de sociala normer som finns på en teater. Denna ritual handlar om att reproducera skådespelarens självbild som utvald och beundrad. Diskursen som används då vänner kommer in i sminket och tackar för föreställningen är en annan ritual som visar hur språkbruket är formulerat för att undgå kritik som kan ifrågasätta bilden av skådespelaren. Formuleringarna har skapats som förskönande omskrivningar för att skydda skådespelarnas självbild som uppskattad och beundrad.

För att självbilden inte ska hotas finns det också en mängd ”icke-möten” mellan skådespelare och publik. Det tas för givet att marknadsföringsavdelningen ska sköta mötet med publiken före föreställningen. Den bästa representanten för detta möte borde rimligtvis vara skådespelarna själva. Det sker inga möten mellan publik och skådespelare före föreställning eftersom det skulle kunna hota bilden av skådespelaren som utvald och beundrad. Detta icke-möte reproducerar snarare bilden av skådespelaren som en person med integritet.

Än värre skulle det vara med organiserade möten och samtal med publiken efter föreställningen. Här skulle publiken verkligen kunna ifrågasätta skådespelarens självbild som utvald och prioriterad. Här skulle man riskera möten med människor som inte känner till – eller bryr sig om – den utvecklade diskurs som vänner och medarbetare har för att mildra kritiken mot självbilden. Genom att undvika möten med publiken före och efter föreställningen skyddas bilden av skådespelaren som utvald och beundrad och reproducerar bilden av skådespelaren som känslig, mystisk och självständig. På motsvarande sätt skyddas självbilden genom att skådespelaren undviker recensioner. Det bekräftar bilden av skådespelaren som en känslig och självständig person med konstnärlig integritet och som ifrågasätter auktoriteter (recensenter). Bland icke-mötena väljer jag också att kategorisera det faktum att teatervärdarna är de som lotsar runt publik som är intresserade av att se teatern inifrån. I många andra organisationer, av teaterns storlek, skulle denna uppgift vara prioriterad och skötas av chefer eller motsvarande, exempelvis skådespelarna. I detta icke-möte reproduceras skådespelarnas självbild som självständig och mystisk.

5.4 Arbetsmarknad, lön och arbetstider

Skådespelarna ger delvis uttryck för att arbetstiderna ibland känns påfrestande och att man förlorar vänner och bekanta som en följd av kvälls- och helgarbete. Vidare påtalar skådespelarna att lönen är låg om man jämför med andra yrkeskategorier med motsvarande utbildning. Dessa fakta påpekar skådespelarna men betonar dem inte i någon större utsträckning. ”Prat” om pengar, arbetsmarknad och arbetstider dominerar inte skådespelarens vardag, vilket gör att traditionella incitament som lön, arbetsmarknad och arbetstider är underordnade andra föreställningar om framgång. Lönen, arbetsmarknaden och de oregelbundna arbetstiderna hjälper snarare skådespelaren att reproducera bilden av skådespelaren.

I inledningskapitlet argumenterade jag att pengar har en statushöjande effekt på människan bakom arbetsinsatsen och att en människa med tjockt lönekuvert tillskrivs egenskaper som disciplinerad, intelligent och framgångsrik. För en skådespelare som är intelligent, disciplinerad och framgångsrik är pengar ointressanta eftersom ”mycket” pengar inte finns med i bilden av skådespelaren. Snarare är förhållandet det motsatta. Att tjäna mycket pengar rimmar illa med bilden av skådespelaren som tar parti för de svaga i samhället. En låg lön bekräftar snarare skådespelaren som en utsatt minoritet som höjer rösten mot auktoriteter i samhället.

Den skrala arbetsmarknaden och den stora efterfrågan på utbildningsplatserna hjälper yrket att upprätthålla denna bild. Det förhållande att många söker utbildningsplatserna gör att skådespelaren känner sig utvald och uppskattad i att vara en av de få som har lyckats ta sig igenom nålsögat. Bristen på arbetstillfällen gör att skådespelare med arbete känner sig utvalda och prioriterade. Utbildningsplatsernas höga efterfrågan och arbetsmarknadens svårtillgänglighet reproducerar bilden av skådespelaren som en stark person som har förmågan att förverkliga sig själv och sina drömmar.

Det förhållande att skådespeleri snarare är ett sätt att leva, än ett val av yrke, gör att arbetstiderna blir underordnade i sammanhanget. Den starka identifikationen med yrket gör att man ofta löser behovet med familjeidentiteten genom att söka sig till kollegor eller andra konstnärer som identifierar sig lika starkt med yrket. Att arbeta på kvällen bekräftar snarare skådespelarens bild av utanförskap, som en utsatt minoritet som är förvisad till arbete på kvällar och helger. Den sena timman bekräftar också bilden av skådespelaren som ”kallad” att stå till publikens tjänst då denna är ledig och i behov av själslig beröring. De tillskriva egenskaperna av skådespelarens bild som exotisk och mystisk frodas bättre i det dunkla och fördolda än i det klara och upplysta.

Teaterbranschens traditioner med låga löner, få arbetstillfällen och obekväma arbetstider hjälper skådespelaren att reproducera bilden av sig själv som utvald, beundrad, självständig och självförverkligande. Ritualer och icke-möten skapas för att både skydda och återskapa denna bild. Dessa kulturella yttringar är internaliserade i det kollektiva medvetandet, vilket gör dem till förgivettagna kärnvärden som inte låter rucka på sig i någon större utsträckning. Alternativ skulle betraktas som meningslösa eller som intellektuella konstruktioner – perspektiv. Baksidan blir att teatern sluter sig mot omvärlden. Det skapas en skyddad verkstad som gör det svårt för teatern att nå ut och etablera en plats som betydelsefull spelare i samhällsdebatten. Teatern blir en ”värld i världen” som inte följer sin samtid, vilket gör att kulturen på teatern snarare blir en hämsko än en ledstång för teaterns utveckling i stort. Teatern har klara problem med att nå ut till nya publikgrupper än de redan ”frälsta”. Att skapa forum för lärande mellan skådespelare och publik är en början till utveckling mot att förstora ljuskäglans ytterkanter att omfatta repetitionsperiod såväl som spelperiod. Det skulle kräva en

ny uppsättning meningsband till uppgiften vilket kräver en omdefiniering av skådespelarens yrke – en ny bild av vad det innebär att vara skådespelare – men det är en annan historia.

Litteraturförteckning

- Abrahamsson, B & Andersen, J A (2000) *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber ekonomi
- Ahrne, G (1994) *Social organizations. Interaction inside, outside and between organizations*. London: SAGE Publications
- Alvesson, M (2002) *Understanding Organizational culture*. London: SAGE Publications Ltd
- Alvesson, M (2002). *Kommunikation, makt och organisation. Kritiska tolkningar av ett informationsmöte i ett företag*. Stockholm: Nordstedts Juridik
- Alvesson, M (1999) *Methodology for Close up Studies – Struggling with Closeness and Closure*. Lund: Institute of Economic Research. Working paper
- Alvesson, M. (1994) *Talking in Organizations: Managing Identity and Impressions in an Advertising Agency*. *Organization Studies* 15/4 p 535-563
- Alvesson, M & Sköldbäck, K (1994) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur
- Andersson, B-E (1985) *Som man frågar får man svar – en introduktion i intervju- och enkätteknik*. Raben prisma
- Argyris, C & Schön, D.A (1978) *Organizational Learning: A theory of Action Perspective*. Reading: Addison-Wesley
- Arvidsson, G. (1991) Att lära ledning av varandra. I: Arvidsson, G & Lind, R. (red). *Ledning av företag och förvaltningar*. Stockholm: SNS Förlag
- Asplund, J (1970) *Om undran inför samhället*. Förlag saknas
- Asplund, J. (1979) *Teorier om framtiden*. Stockholm: Liber
- Babcock, B (1980) *Reflexivity: Definitions and Discriminations*. *Semiotica* 30. p 1-14
- Bryman, A (1989) *Research Methods and Organization Studies*. London: Unwin Hyman Ltd
- Dahlberg, G. & Moss, P. & Pence, A. (2001) *Från kvalitet till meningsskapande. Postmoderna perspektiv – exemplet förskolan*. Stockholm: HLS förlag
- Daudi, P. (1984) *Makt, diskurs och handling*. Lund: Studentlitteratur
- Dirawi, T. & Larsson, D (2004) *Konsumentdemokrati eller Producentdiktatur – en diskursanalytisk studie av legitimeringsgrunder för innovationsarbete*. Magisteruppsats: Ekonomihögskolan i Lund

- Ehn, B & Klein, B (1994) *Från erfarenhet till text – om kulturvetenskaplig reflexivitet*. Stockholm: Carlsson Bokförlag
- Geertz, C. (1973) *The interpretation of cultures*. New York: Basic Books Inc.
- Hertzberg, F (1966) *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Co
- Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1996) *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur
- Jackall, R. (1989) *Moral Mazes*. Oxford University Press.
- Jacobsen, D. I. (2000). *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur
- Kaila, E. (1935) *Personlighetens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur
- Knutsson, R (1998) *Om uppsatsskrivandets vedermödor och hanledandets – Sju essäer om akademiskt författarskap*. Lunds universitet: Provpupplaga, ekonomihögskolan
- Kärreman, D. & Alvesson, M. (2001) *Making Newsmakers: Conversational Identity at Work*. *Organization Studies* 22/1 p 59-89
- Lindström, L. (1998): Sokrates och samtalskonsten, I: Svedberg, L. & Zaar, M: *Boken om Pedagogerna*, Stockholm: Liber
- Lübcke, P. (red) (1988) *Filosofilexikonet*. Stockholm: Bokförlaget forum
- Marton, F, Dahlgren, L. O, Svensson, L. & Säljö, R. (1977). *Inläring och omvärldsuppfattning*. Stockholm: Almqvist & Wiksell Förlag AB
- Marowitz, C. (1978) *The Act of Being*. London: Secker & Warbury
- Nagel, T. (1992) *Vad är meningen med alltihop?* Nora: Nya Doxa
- Ouchi, W.G (1980) *Markets, Byreaucracies, and Clans*. Cornell University: Administrative Science Quarterly, volume 25
- Palm, A. (2000) *Affärsstödande lönebildning. Individuell lönesättning i praktiken*. Stockholm: Ekerlids Förlag
- Parkin, M, Powell, M & Matthews, K (2000) *Economics*. Harlow: Addison Wesley Inc.
- Renard, K. (1989) *Vetenskap och tro – två vägar till en världsbild*. Örebro: Libris
- Richard, M (red) (2003) *Meanings*. Malden: Blackwell Publishing Ltd
- Rosen, M. (1985) *Breakfast at Spiro`s: Dramaturgy and Dominance*. *Journal of Management* Vol. 11, No. 2 p 31-48

Sandberg, J. & Targama, A. (1998) *Ledning och förståelse. Ett kompetensperspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur

Scott, W. R. (1987) *Organizations: rational, natural, and open systems*. New York: Prentice-Hall International

Silverman, D. (1970) *The theory of Organizations*. London: Heinemann.

Smeds, B (1999) *Institutionsteatern som konstföretag: vad händer egentligen innan för murarna?* Uppsala: Stiftelsen framtidens kultur

Watson, T. (2001) *In search of Management – Culture, chaos and control in managerial work*. Australia: Thomson learning

Wennberg, B. Svensson, M. Vikström, A. (1995) *Konsten att sätta lön. En fråga om förnuft eller känslor?* Stockholm: Arbetsgivarverket och CE Fritzes AB

Wikström, E. (1998) *Projekt och produktiv kommunikation. En studie om sammanhållnade dynamik*. Göteborg: Bokförlaget BAS

