

En resa tillbaka till möjligheternas landskap

Om giftig kommunikation och icke-giftig
kommunikation inom kollektiva,
konstnärliga processer

MARI-HELEN HYVÄRINEN



En resa tillbaka till
möjligheternas landskap
Om giftig kommunikation och icke-giftig
kommunikation i kollektiva, konstnärliga
processer

MARI-HELEN HYVÄRINEN

SAMMANDRAG

Datum: 17.10.2017

FÖRFATTARE Mari-Helen Hyvärinen		UTBILDNINGS- ELLER MAGISTERPROGRAM Svenska utbildningsprogrammet i skådespelarkonst	
DEN SKRIFTLIGA DELENS/AVHANDLINGENS TITEL En resa tillbaka till möjligheternas landskap – Om giftig kommunikation och icke-giftig kommunikation i kollektiva, konstnärliga processer		DET SKRIFTLIGA ARBETETS SIDANTAL (INKLUSIVE BILAGOR) 72 sidor	
DET KONSTNÄRLIGA/KONSTNÄRLIGT-PEDAGOGISKA ARBETETS TITEL Det finns minst 1000 sätt, regi Tatu Hämäläinen Titanic, regi Akse Pettersson			
Examensarbetet får publiceras på nätet så att det är fritt tillgängligt utan tidsbegränsning.	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>	Sammandraget får publiceras på nätet så att det är fritt tillgängligt. Tillståndet är inte tidsbegränsat.	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
<p>I mitt arbete reflekterar jag kring giftig och icke-giftig kommunikation inom kollektiva, konstnärliga processer. Jag skriver om mina erfarenheter inom teatern, främst skådespelarutbildningen vid Konstuniversitetets Teaterhögskola i Helsingfors och försöker sätta ord på mina upplevelser, för att spegla dem med litteratur av olika slag.</p> <p>Jag försöker se vilka kommunikationsmodeller som förmedlats via utbildningen, och därigenom få syn på vad som påverkar mig i min kommunikation i kollektiva, konstnärliga processer. Jag hoppas att det här hjälper mig att bättre kunna välja vad jag vill ta med mig och tänka kring hur jag vill jobba i framtiden. Jag funderar kring användande av makt i kommunikation och vad det kan ha för konsekvenser.</p> <p>Som inspiration och modell för nya kommunikationsstrategier presenterar jag Thomas Gordons metoder: aktivt-lyssnande, jag-meddelanden och båda vinner-metoden. Jag undrar hur det skulle vara möjligt att skapa en miljö där de olika individuella behoven tas i beaktande och skapandet får utgå från dessa omständigheter. Jag gör ett första försök att skriva om min dröm, där trygghet står som grund för en miljö där gruppens kreativa idéer och kunnande tas tillvara, där den som belyser ett problem inte blir problemet.</p> <p>Slutligen presenterar jag icke-giftiga strategier att använda i giftiga miljöer, d.v.s. hur det går att främja kommunikation, som inte baserar sig på maktbruk, i en miljö där maktbruk förekommer. Jag låter poetiska inslag utgöra det undermedvetna, en andra röst i mitt arbete, som diskuterar med den mer noggrant formulerade texten.</p>			
<p>ÄMNESORD teater, skådespelare, kommunikation, makt, aktivt lyssnande, jag-meddelanden, båda vinner-metoden, kollektivt skapande, härskartekniker, bekräftartekniker, motstrategier, dröm, trygghet, feminism</p>			

INNEHÅLL

OMÖJLIGHETER OCH MÖJLIGHETER	9
INLEDNING	11
SYFTE, METOD OCH BEGREPPSDEFINITION	13
<i>Syfte</i>	13
<i>Metod</i>	13
<i>Begreppsdefinition av giftig och icke-giftig kommunikation</i>	13

MISSION SJÄLVSTÄNDIG KONSTNÄR SOM BLIR NÅGOT ANNAT	14
<i>Förväntningar och vilja</i>	14
<i>Omständigheter och villkor vid utbildningen</i>	15
<i>Härskartekniker</i>	17
<i>Idealet om skådespelaren som arbetsnarkoman</i>	19
<i>Vem kan bli skådespelare?</i>	24
<i>Ojämlig behandling</i>	26
<i>Så könad har jag aldrig varit förut</i>	28
<i>Att förlora makten över sin egen kropp och integritet</i>	30
<i>Avsaknad av diskussion</i>	34
<i>Vad maktbruk kan leda till</i>	36
<i>Hur påverkas jag av de här erfarenheterna?</i>	38

JAG STANNAR BILEN VID VÄGKANTEN FÖR ATT GÅ UT OCH ANDAS FRISK LUFT	41
NYA KOMMUNIKATIONSMODELLER	42
<i>Aktivt lyssnande</i>	42
<i>Jag-budskap</i>	44
<i>Båda vinner-metoden</i>	46
<i>Mina egna tankar om Gordons metoder</i>	50

MIN DRÖM	52
<i>Om trygghet</i>	54
<i>Om att ta upp problem</i>	59
<i>Om att vara oense</i>	62

PLÖTSLIGT OCH SÅ SMÅNINGOM	65
STRATEGIER ATT ANVÄNDA I GIFTIGA MILJÖER	66
<i>En erfarenhet av att försöka tillämpa jag-meddelanden och aktivt lyssnande</i>	66
<i>Motstrategier och bekräftartekniker</i>	67

OM MYROR OCH MÄNNISKOR	69
AVSLUTNING	70
KROKOTIILIRAITAMATTO	71
KÄLLOR	72

OMÖJLIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Så länge jag minns har ett varför ekat inom mig.
Varför gör vi just så här?
Varför därför?
Varför är det bara så?
Vem har bestämt det?
Varför kan vi inte göra på ett annat sätt?
Vad då alltid gjort så?
Men jag vill inte.
Jag vill något annat.
Vill du?
Det bara är så.
Det har alltid varit så.
Ja.
Men.
Varför?

Mästaren målar och gesällen gör efter. Kom ihåg att du är fri.
Kom ihåg att du ska måla för något större än mig. Blicka fram mot det.
Tänk på det. Fundera över det. Ibland. Men nu. Här med mig.
Gör såsom jag gör och absolut såsom jag säger. När du lärt dig
min låda utantill och vet precis hur jag använder mina verktyg.
Då är det dags att ta fram din vision. Det där som är större
än jag. Det där som du gömt i din bakficka för att kunna
pläcka fram då jag är död. Då tar du min låda och krossar den,
med medvetna och behärskade tag. Du bryter sönder mina
verktyg för att göra något nytt av dem. För att göra
dem ändamålsenliga för den nya konsten, byggd på gamla
värdefulla tegelstenar. Och nu kan jag visa dig vilken av
mina tekniker vi ska lära oss idag.

Jag kliver upp på den världsomvälvande teaterscenen.
Nu ska vi glänta på draperiet för att se en spegling av vår
samtid! Samtiden ser ut som stora, dystra kostymer som vrålar
ur sig världens ilska. Hoppas upp. Slår knytnäven i bordet.
Slår knytnäven i ansiktet. Får hela världens golv att skaka
med sin tydliga, obarmhärtiga röst. Samtiden ser ut som
glimtar av skört, nästan genomskinligt tyg, som försiktigt,
försiktigt cirklar runt de stora kostymerna. För att
sedan, efter ett panikartat tjut, orkeslöst och
oskyldigt försvinna in i bakgrunden.

Kallsvettig vaknar jag i min säng. Vrålar ur mig marddrömmen.

Paus. Det är mellanlandning. Av den enkla anledning att min kropp har svällt upp och blivit tredubbelt så stor som den var. Den knuffar ut två små knyten. Knyten som får mitt hjärta att hoppa till av lycka. Min famn att bli en viloplats. Min tillvaro att bli stund efter stund med en endaste blick. Och den ser det som är här och nu.

Knytena lockar till sig beundrare. Beundrare som ser söta små sockertoppar. Sockertoppar som förvandlas till krälände, krypande, leende världsupptäckare. Förvandlas? Egentligen var de världsupptäckare hela tiden. Med tiden blir deras upptäckande bara mer synligt för beundrarna.

I sockertoppsstadiet är upptäckandet näst intill obegränsat och självsturt. Men så börjar det synas att här finns det ju lärlingsmaterial. Och då börjar det. Förslag, förmaningar, förbud. "Kom hit och titta i den här boken! Kom nu! KOM! Det är en jätterolig bok, hih!"

"Ursäkta mig! Jag har faktiskt egna ambitioner och just nu är jag på väg mot reklamposten för att smaka på den. Jag är väldigt nyfiken på konsistensen."

"Nämen usch! Sätt inte pappret i munnen! Man får inte äta papper!"

"Va då man får inte? Varför inte det? Nu är jag jättesugen på reklamapper. Jag VILL smaka. Nom nom nom!"

"Å nej! Gapa! Aaaa! Det känns säkert inte alls bra i munnen. Tänk om du kvävs...!"

"Vad håller du på med? Varför trycker du in dina fingrar i min mun?! Jag vill inte ha dem där! Det är MIN mun! Reklamposten är god och känns trevlig att tugga på."

Förlåt mina små upptäckare! Ni har rätt att upptäcka, rätt att veta bäst själv. Er kropp, era regler! Min kropp, mina regler! Vårt hem, våra regler! Jag ska försöka tänka efter. Fundera över varför jag vill att ni inte ska göra något. Handlar det om en gammal vana eller om en verklig orsak.

Och JA ni får klättra upp på bordet!
Medan jag försöker hitta ett klätterbord att ha på scenen...

INLEDNING

Med allt jag gör vill jag åstadkomma något gott. Så även med teatern. Därför tänker jag att arbetssättet bör sträva till att följa denna vilja. Jag tror att arbetssättet och processen speglas i det som förmedlas till omvärlden d.v.s. arbetsprocessen ger avtryck i det som du ser på scenen i den s.k. produkten. Om processen på något sätt är hierarkisk, auktoritär och präglad av maktstrategier kommer det att sätta avtryck i människan som deltar i processen, och därigenom också i det åskådaren upplever, i det som förmedlas till omvärlden.

Min skol- och studietid präglas till stor del av ledares auktoritetstagande. Det finns undantag, men jag upplever att lärare och pedagoger till största del lever i en tro att ledaren bör vara den som sätter ramar och gränser, den som sätter upp spelregler och har en plikt och skyldighet att veta, om inte bäst, så i varje fall bättre. Det här känns för mig motstridigt, då det samtidigt alltid finns en uppmaning till självständighet. Men hur kan självständighet finnas i en miljö där någon annan ska veta vad som är bäst för dig?

Då jag själv 2014 blir förälder till tvillingar, aktiveras mina tankar kring ansvar, behov och personlig integritet. Det tycks finnas en allmän uppfattning i samhället om att föräldrar har ansvar för sina barn och därför bör föräldrar också sätta gränser och ta beslut gällande sina barn. Jag börjar fundera kring vad mitt ansvar som förälder egentligen berättigar mig till och hur jag ska stöda mina barn, deras egen vilja och integritet. Vad är det egentligen som gör människor självständiga?

I mitt sökande kommer jag i kontakt med "Nära föräldraskap", en barnvårdsfilosofi som baserar sig på att känna igen och tillgodose barnets behov. Istället för att föräldern ska sätta gränser för barnet, ses det viktigt att föräldern känner igen sina egna gränser och stöder barnet att känna igen sina. En god kommunikation spelar nyckelroll i relationen mellan barn och vuxna, precis som i alla människorelationer. Barnet ses som en social och samarbetsvillig individ med goda avsikter och det är viktigt med ömsesidig respekt och att försöka förstå varandra helhetsmässigt.

Jag börjar fundera över hur jag kan förvalta denna kunskap inom mitt yrke som skådespelare i olika konstnärliga processer. Jag tänker mig att de nya förebilder och strategier för kommunikation, fri från maktstrategier är värda att presenteras inom en teaterdiskurs och undersöka hur de kan anpassas där.

Jag kommer att utgå ifrån mina egna erfarenheter inom teatervärlden, alltså främst min studietid på Teaterhögskolan i Helsingfors 2011-2016 (då jag är fysiskt närvarande på utbildningen), för att analysera varför jag upplever utbildningen som hierarkisk, bestraffande och därigenom ohälsosam. Genom att sätta ord på mina upplevelser, hoppas jag kunna bli medveten om vad som påverkar mig i min kommunikation, för att därigenom göra det möjligt att göra mer medvetna val kring hur jag vill kommunicera och arbeta fr.o.m. i dag.

Som en utgångspunkt för nya kommunikationsstrategier kommer jag att använda mig av Thomas Gordons skrifter om jag-meddelanden, aktivt lyssnande och båda vinner-metoden. För att försöka hitta en väg till att finna den självständiga, fria konstnären i en kollektiv process. Kanske inte långt ifrån det självständiga barnet i den fria kollektiva leken?

SYFTE, METOD OCH BEGREPPSDEFINITION

Syfte

Mitt syfte med arbetet är att försöka sätta ord på mina erfarenheter, för att försöka förstå vad som påverkar mig och min kommunikation i mitt konstnärliga arbete. Genom den här förståelsen vill jag försöka möjliggöra ett användande av nya kommunikationsstrategier. Jag vill presentera modeller för kommunikation som jag själv inspireras av och fundera över hur och med vilka värden jag helst vill jobba från och med nu.

Metod

Jag använder mina egna erfarenheter som vittnesbörd och speglar dem mot litteratur av olika slag. Jag presenterar Thomas Gordons kommunikationsmodeller och funderar över hur de kan användas inom kollektiva konstnärliga processer.

Begreppsdefinition av giftig och icke-giftig kommunikation

Med giftig kommunikation avser jag i det här arbetet kommunikation som blockerar diskussion, inte tar den andra parten på allvar, förlöjligar, förminskar, bestraffar och inte gör det möjligt att tala om sina behov och sin vilja. Det handlar också om att inte lyssna och försöka överföra sina egna värderingar på någon annan.

Med icke-giftig kommunikation avser jag i det här arbetet kommunikation som lyssnar och talar rakt och ärligt om behov och viljor. Det är kommunikation som möjliggör att växa och utvecklas, att ta hänsyn till sig själv och andra.

MISSION SJÄLVSTÄNDIG KONSTNÄR SOM BLIR NÅGOT ANNAT

Förväntningar och vilja

”Jag har om och om igen funderat över varför jag så gärna vill vara en skådespelerska. Svaret är att jag vill göra allt. Det finns så mycket här i världen som intresserar. Så många möjligheter som jag vill utforska. Och allt det här uppenbarar sig som ett underbart kaos i teatern och skådespelararbetet. Ett kaos som jag ständigt försöker tämja. Ett kaos som jag ändå vill ska få galoppa fritt och vilt. Pulsera starkt.” utdrag ur min ansökningstext till skådespelarutbildningen 2011.

Jag har så länge jag kan minnas haft en längtan till scenen och till att medverka i teaterprojekt. Vad som lockar mig är de oändliga möjligheterna. Att inte behöva hålla sig till konventioner och regler som en annars så lätt tyr sig till i samhället. Att det kan få finnas en plats för att pröva, utforska och ifrågasätta. En plats som inte nödvändigtvis utgår från rätt och fel, utan från en genuin och lekfull undran över vad som är möjligt.

Jag söker mig till den svenska skådespelarutbildningen vid Teaterhögskolan i Helsingfors av två huvudsakliga skäl. Det första är att skådespelaryrket är det enda yrke jag kan tänka mig att leva med. Ett väldigt egoistiskt, privilegierat och kanske rent utav naivt uttalande, som trots det är fullständigt sant. För att öka mina chanser att jobba i professionella sammanhang och kunna försörja mig som skådespelare, behöver jag således en skådespelarutbildning från en Teaterhögskola. Krasst sagt, en stämpel på mitt papper som ger mig mer trovärdighet i de sammanhang jag då tänker att jag söker mig till.

Den andra och för mig personligen viktigare anledningen till att jag söker mig till utbildningen är en vilja att utvecklas konstnärligt och utforska teaterns möjligheter i sällskap med likasinnade. Jag ser det som en fantastisk möjlighet att i fem hela år få leka i ett rum där allt är möjligt tillsammans med andra människor som också är lika inspirerade av den här möjligheten. Att få växa med och lära av varandra. Att inspireras av varandras idéer och se

hurdan scenkonst kan just vi skapa och till en hurdan konstnär kan just jag växa?

En av de första sakerna som händer då jag börjar studierna på Teaterhögskolan är att alla nya studerande från de olika utbildningsprogrammen åker på lägerskola till Fiskars. Jag minns hur berörd, tacksam och inspirerad jag är under den lägerskolan. Vi delas in i grupper och gör olika föreställningar som vi visar upp för varandra. Jag håller mig för andan när jag inser vilken kreativ kraft som finns i denna grupp av människor, som alla verkar så hungriga på att få skapa och dela med sig av just sin kreativitet och sina idéer.

Jag tänker mig att det här måste vara en fantastisk plats att växa till en självständig konstnär. Självständig konstnär, det är vad vi på den svenskspråkiga skådespelarutbildningen får höra att är målet med vår utbildning.

Omständigheter och villkor vid utbildningen

”Jag tycker också att det var jättebra att skolan ordnade ’familjedagen’. Jag tror att det är viktigt att ens närstående får någon slags inblick i skolan och studierna, för att kunna förstå en litet bättre under de här fem åren. Den här skolan känns stundvis som ”Hogwarts” skolan i Harry Potter böckerna, d.v.s. ett speciellt och svårförklarat ställe för dem som inte går där själva.”

ur terminsrapport hösten 2011

Den svenska institutionen för skådespelarkonst, numera kallad för det svenska utbildningsprogrammet i skådespelarkonst är en liten enhet. Då jag ännu är fysiskt närvarande på utbildningen är en professor, en lektor i tal, en lektor i skådespelararbete (vars kontrakt inte förlängs efter mitt första studieår) anställda vid utbildningsprogrammet.

Det här betyder i praktiken att vår professor har hand om en stor del av vår undervisning under de tre första åren. Samtidigt har han ansvar för utbildningen i helhet. Det är också han som tar emot och läser våra terminsrapporter, samt har hand om våra terminssamtal. Det är också honom vi är hänvisade att gå till om vi har några bekymmer angående utbildningen och undervisningen.

P.g.a. det här har vi också mycket gästande pedagoger under vår utbildning. Det här annonseras, av utbildningen, som en positiv sak, att inte vara bunden vid ett visst antal pedagoger, utan kunna anställa personer med kunnande inom områden som är relevanta för studierna just då. Att det helt enkelt för med sig fler influenser.

Personligen ser jag också problematiska aspekter i att ha så många gästande pedagoger. Det kanske största är informationsbrist. Jag upplever ofta att pedagogerna har en bristfällig information om oss studerande, vår utbildning och gällande kursinnehåll. Ofta syns t.ex. brister på kunskap och vilja att ta in ett genusperspektiv i kursinnehållet. Vilket kan tyckas vara rimligt att begära då vi i början av utbildningen har en kurs i genus där vi väcks att tänka kring vem som gör vad och varför. Det är dock oerhört svårt att förvalta den här kunskapen om det sällan finns en medvetenhet och ett kunnande om detta hos pedagogen och ingen plats för den i kursplaneringen. Ibland är också informationen hos den gästande pedagogen i konflikt med informationen vi studerande har.

Pedagogerna vet sällan något om oss studerande på förhand och det är också oklart hur mycket de vet om vår utbildning och dess målsättningar. På ett sätt går det att se något positivt i det här, en studerande får en fräsch start med en pedagog som inte har några förutfattade meningar om hen, vilket kan medföra frihet. Å andra sidan minimerar det här antalet pedagoger som följer med de studerandes utveckling från utbildningens början till dess slut och har en chans att lära känna de studerande djupare. Det minimerar antalet pedagoger och kollegor som har en möjlighet att föra fortgående diskussioner om vad varje studerande har för viljor, visioner, målsättningar och intressen.

Till utbildningsprogrammet tas det in studerande vartannat år. Den praktiska betydelsen av det här är bl.a. att om en missar en kurs, kan en inte ta igen den förrän om två år. Ingen obligatorisk kurs kan heller kompenseras med extern utbildning. Vi får också i ett tidigt skede av utbildningen höra att om en pedagog inte kommer överens med en studerande, kan hen vägra att undervisa den studerande i fråga.

Makten på utbildningsprogrammet är alltså centrerad på få personer, starkast på vår professor. Han har en roll som professor; makthavare och ansvarstagare för utbildningen, pedagog samt ansvarig för utvärderingen av utbildningen och undervisningen. Jag ställer mig frågan: hur lätt är det att som studerande, i beroendeposition till makthavaren (-na) ta upp och belysa

problem i en struktur där en och samma person bär på dessa tre roller? Vad gör det med de studerandes känsla för trygghet och hur påverkar det i sin tur deras konstnärliga frihet? Vågar en som studerande ta upp de frågor som känns viktiga och relevanta för en i undervisningssammanhang, i terminsrapporter osv. om en inte är säker på att frågorna värdesätts av makthavaren?

Gordon definierar makt som något som innehas av en människa som har möjlighet att antingen beröva människor på det de behöver eller ge dem det de behöver. ”För att makt ska fungera i en relation måste den ena av parterna vara i beroende av den andra för att få sina behov tillgodosedda.” (Gordon 2009: 158)

Gordon menar att: ”Att ledaren har makt blir uppenbart först när den utövas.” Gordon definierar maktutövning så att människor tvingas göra något som de egentligen inte vill, antingen i utbyte mot belöningar (få något en behöver) eller i rädsla för straff (att bli berövad på något en behöver). (Gordon 2009: 158-159)

För att makt ska fungera behövs enligt Gordon rädsla för makthavaren. Men få ledare vet enligt Gordon om vad som är kraven för maktutövande, i så fall skulle de förstå att priset för att använda sig av makt, rädsla och oro, är för högt. Gordon menar att de flesta ledare tror att de måste använda sig av makt för att åstadkomma något. (Gordon 2009: 159)

Som studerande anser jag mig vara i beroendeposition till professor och pedagoger eftersom de kan ge mig den undervisning jag sökt mig till utbildningen för. De har också inverkan på mina möjligheter att bli examinerad. Vad jag förstår är det även professorn, pedagoger och administrativ personal som gör upp mitt studieschema.

Jag anser alltså, att enligt Gordons definition, är jag i en beroenderelation till professor och pedagoger, de har en maktposition över mig. Det här betyder inte i sig att de brukar makt, även om Gordon menar på att många i ledarposition känner sig tvungna till det.

Härskartekniker

Uttrycket härskartekniker är myntat av Berit Ås och har kommit till för att identifiera subtila metoder för att bruka makt mot andra människor. Jag

kommer här att kort beskriva fem härskartekniker för att senare i arbetet kunna hänvisa till dem i de fall där jag anser att de används.

Osynliggörande är en teknik som ”går ut på att förmedla att du inte finns – att det du gör och säger inte är viktigt eller värdefullt”. Det kan ske med ord, kroppsspråk och gester, att inte nämna någons namn eller tala förminskande om någon. Det kan handla om att störa någons anförande på olika sätt eller att inte ge respons och visa intresse för någons anförande.

Förlöjligande ”uppvisar en totalt ojämlig situation, där den som förlöjligar tar sig hela makten över situationen. Den som förlöjligar förminskar och förringar sitt offer, och tillintetgör också den utsatta personen, som man alltså kan skratta åt. Och vem vill inte ha roligt? Men detta är inget gott skratt, det är ett dödande skratt för den som utsätts.”

Undanhållande av information handlar om att inte dela information som en innehar, vilket kan leda till att en del människor inte kan handla på det sätt som de önskar, då de inte har all relevant information tillgänglig. Det här kan handla om att t.ex. inte få ett mötesprotokoll utskickat till sig eller att en del information bara delges i t.ex. rökrummet och de som inte röker således inte får del av den.

”Dubbel bestraffning är en härskarteknik som skapar en upplevelse av att vad du än gör så gör du fel.” Ett exempel på det här kan t.ex. vara att om du som småbarnsförälder sätter mycket tid på och är ambitiös med ditt arbete så är du en dålig förälder, men om du igen sätter familjen i första hand och därigenom får kompromissa med arbetet så är du inte tillräckligt ambitiös gällande din karriär.

Påförande av skuld och skam ”innebär att någon annan får dig att känna skam och skuld för en handling, en egenskap, en händelse eller en situation, trots att det inte är du eller din person som är den utlösande faktorn till händelsen eller situationen. Denna härskarteknik är besläktad med den fjärde tekniken dubbelbestraffning och är liksom denna i viss mån mer diffus och svårfångad än de tre första kategorierna. Att påföra någon skuld och skam kan dock beskrivas som det sammanlagda resultatet av att ha blivit utsatt för de föregående fyra härskarteknikerna: Den som inte får information utan blir osynliggjord, förlöjligad och dubbelbestraffad kan till slut inte annat än att internalisera detta budskap och känna skuld och skam: ’Jag är misslyckad, allt är mitt fel.’”

(Jonasson m.fl.)

Idealet om skådespelaren som arbetsnarkoman

”Tänk om det vore så enkelt att bara finnas till. Men istället ska jag svettas och gråta i ombytesrummet vid mitt skåp. För att jag är så utpressad och sönderstressad. Och jag umgås med människor som också är utpressade och sönderstressade. Och därför stöter vi ihop. Helt i onödan. Det finns ett krav om att härska och vinna. Och framförallt tävla. Eller? Om du är sämre än mig så är jag i alla fall bättre än någon och då är jag inte helt hopplös. Varför ska vi ge så mycket råd åt varandra hela tiden? Varför kan vi inte bara lyssna? Varför kan jag inte bara lyssna?”

Mari-Helen hösten 2017

Vår ramtid på utbildningen är från klockan nio till klockan arton. Nio timmar, vilket kan tyckas vara i längsta laget för kontaktundervisning. Särskilt med tanke på att det inom ramen för studier brukar finnas ett krav på självständig reflektion, vilket också kräver sin tid.

Vi ska också under de tre första åren skriva arbetsdagbok varje dag, för att använda som underlag för våra kandidatuppsatser. Det ska ges tid för det här inom ramtiden, men det händer i praktiken bara under de första veckorna under det första studieåret.

Ofta går vi över ramtiden och det blir många sena kvällar. Det tillkommer också ibland helger för att t.ex. hinna klart med någon produktion.

Jag tror att orsaken till det här är ren välvilja. I viljan att utbilda så bra skådespelare som möjligt (vilket vi studerande säkert också vill bli) erbjuds det så mycket undervisning som möjligt.

I början, då jag är så ivrig och framförallt tacksam för att ha kommit in på denna unika utbildning, vill jag också ta del av precis all utbildning som ges. Jag är så hungrig på att utvecklas, att få studera det jag helst av allt vill studera, att det inte gör något att det blir sena kvällar och nästan ingen fritid. Men i längden blir det ohållbart.

”If, as a society, we are embracing speed, it is partially because we are swimming in anxiety. Fed this concern and that worry, we’re running as fast as we can to avoid problems and sidestep danger. We address parenting with the same anxious gaze, rushing from this enrichment opportunity to that, sensing hidden germs and new hazards, all while doing our level best to

provide our children with every advantage now known or soon to be invented.” (Payne & Ross 2010: Introduction 12)

”Om, vi som samhälle, hyllar fart, beror det till en del på att vi badar i ångest. Mättade av bekymmer och oro, springer vi så fort vi kan för att undvika problem och faror. Vi tar itu med föräldraskapet med samma blick av ångest, skyndar oss från den ena berikande möjligheten till den andra, anar dolda bakterier och nya risker, allt det här medan vi gör det bästa vi förmår för att förse våra barn med alla fördelar som till dags dato är kända eller snart kommer uppträffa.” (egen översättning)

När jag tänker på min studietid på Teaterhögskolan så känner jag av en viss ångest. ”Om ni tycker det här är tungt, ska ni bara veta hur det är ute i arbetslivet” ekar i mina öron. Jag anar en oro för hur vi studerande ska klara oss ute i arbetslivet, hur utbildningen bäst ska kunna rusta oss. Jag minns flera tillfällen där den nya läroplanen ska diskuteras och vi studerande påminns om: ”Men kom ihåg, om vi lägger till något, vad ska vi då ta bort?” Det verkar som om alla kurser tycks vara så viktiga, att det finns en oro för hur det ska vara möjligt att få in ännu mera i läroplanen för att möta alla nya behov ute i arbetslivet.

”If we were content to teach the child to read and write and do his modicum of arithmetic, just as at an earlier stage his mother teaches him to walk and to talk, so that he may toddle his little way upon the face of the earth by himself, it would be all right. It would be a thousand time better, as things stand, to chuck overboard all your drawing and painting and music and modelling and pseudo-science and ‘graphic’ history and ‘graphic’ geography and ‘self-expression’, all the lot. Pitch them overboard, teach the three R’s, and then proceed with a certain amount of technical instruction, in preparation for the coming job. For all the rest, for all that concerns the child himself, leave him alone.” (Lawrence i Hodgkinson 2010: 63)

”Om vi skulle nöja oss med att lära barnet att läsa och skriva och grunderna i aritmetik, precis som hans mamma i ett tidigare skede av livet lär honom att gå och tala, så att han kan tulta sin lilla väg på jordens yta på egen hand, vore det bra. Det vore tusen gånger bättre, i dagsläget, att kasta överbord all

teckning, målning och musik och modellerande och pseudovetenskap och 'grafisk' historia och 'grafisk' geografi och självförverkligande, alltsammans. Kasta dem överbord, lär dem skriva, läsa och räkna, och gå sedan vidare med ett visst antal tekniska instruktioner, som förberedelse för det kommande arbetet. Gällande allt annat, för allt som angår barnet själv, lämna honom ifred." (fri egen översättning)

Jag anser att uttalandet är gammalmodigt i det avseendet att det är just specifikt modern som förväntas lära det lilla barnet att gå och tala. Dessutom handlar det om kunskaper som barnet lär sig helt på egen hand. Barnet tar visserligen modell av äldre människor i sin omgivning, men lär sig sedan själv genom sina egna misstag och framsteg. Jag anser också uttalandet problematiskt på andra sätt, t.ex. att det kan läsas som att läsa, skriva och räkna är viktigare än att t.ex. teckna.

Jag läser dock uttalandet i första hand, som ett provokativt ifrågasättande av skolans och föräldrarnas försök att lära ut värdegrund och syn på t.ex. konst. Som en uppmaning till att hjälpa barnen att lära sig de kunskaper som krävs för att själv kunna ta reda på, och sedan lita på att barnen utvecklas och lär sig i sin egen takt och i sin egen riktning.

Jag försöker alltså med den här texten fråga mig vad som egentligen är nödvändigt att lära sig på en skådespelarutbildning. Är det verkligen en bra strategi att försöka fylla de studerandes scheman med så mycket som möjligt? Eller skulle det vara ett alternativ att t.ex. erbjuda en viss mängd grundläggande studier som ger de studerande verktyg för att undersöka, analysera, diskutera och ta reda på, för att sedan slänga ut dem i egna projekt där pedagoger kan fungera som mentorer? Jag efterfrågar en tillit till och nyfikenhet av de studerandes egna kunskaper, intressen och potential.

Payne jämför det att många barn i dag har för mycket planerade aktiviteter med konstgödsling av växter. Payne menar att en för stor mängd av planerade aktiviteter i kombination med för litet vila och oplanerad tid, gör att de s.k. berikande upplevelserna rinner av barnen och förgiftar deras välmående, istället för att sugas in i dem. Aktivitet utan vila, kan sägas vara som en växt utan rötter, alltså ohållbar. Enligt Payne "när vila kreativitet, som i sin tur när aktivitet. Aktivitet när vila, som i sin tur när kreativitet." (egen översättning) Alla dessa element påverkar varandra. (Payne & Ross 2010: 139)

Utifrån det här tänker jag att det även för skådespelarstuderande, som ju väntas arbeta kreativt, är viktigt att hitta en sund balans mellan aktivitet, vila och kreativitet. Även om jag upplever att mitt arbete som skådespelare är mer än bara ett arbete, det är intresse och glädje, behöver jag vila för att orka göra mitt bästa.

Jag minns att vi studerande, under det första studieåret tar upp vårt missnöje med att våra pauser inte respekteras. Vi hinner inte duscha efter rörelseundervisningen eller äta i lugn och ro under lunchpausen. Vi är trötta på att behöva försvara våra pauser, att pedagoger kör över lektionstid och att vi får förfrågningar om att ha kortare lunch för att hinna med mera.

Som svar får vi bl.a. att om vi tycker att det är jobbigt att studera på Teaterhögskolan i Helsingfors så: ”ska ni bara veta hur det är i Ryssland” och spekulationer kring hur ofta det egentligen är hälsosamt att duscha.

Vår professor uttalar sig vid flera tillfällen, enbart inför vår kurs men också i situationer med t.ex. äldre skådespelarkollegor ungefär såhär: ”skådespelarstuderande idag tänker bara på när och vad de ska äta och dricka”.

Enligt pedagogerna är det alltså värre i Ryssland och tvivelaktigt om vi verkligen behöver ha tid till att duscha efter rörelseundervisningen. De anser alltså att det problem som vi talar om inte finns. De osynliggör på så vis de studerande och deras problem. Eftersom våra erfarenheter inte är någonting att jämföra med de i Ryssland, verkar det nästan som att vi tycks ha orimliga behov, skammen och skulden för vårt problem är alltså vår egen. På basen av den här analysen kan vi också tala om påförande av skuld och skam. Citatet: ”skådespelarstuderande idag tänker bara på när och vad de ska äta och dricka” kan anses vara ett försök att skratta på de studerandes bekostnad, alltså är det ett exempel på förlöjligande.

En intressant fråga blir då, hur påverkar användandet av härskartekniker gruppdynamiken? Och som en följd av det här; hur påverkar detta klimat kreativiteten och den konstnärliga friheten hos individen och kollektivet? Som det framgår ur det föregående kapitlet, finns det en maktobalans mellan personal och studerande. Den studerande är i en beroenderelation till professor och pedagoger, som har stort inflytande över den studerandes studier och möjlighet till examination. Den studerandes mod och möjlighet att hävda sina rättigheter kan således tyckas vara svag.

Våra tider blir nästan som en slags urban legend på skolan. Vi på det svenska utbildningsprogrammet i skådespelarkonst, är de som är kvar på skolan då ingen annan längre är kvar. Ibland kan vi ironiskt undra över hur det är möjligt att studerande på den finska skådespelarutbildningen kan få samma mängd studiepoäng som oss. Så mycket som vi är på skolan borde vi ju få dubbelt upp.

Sommaren 2013, under andra året på utbildningen gör vår kurs föreställningen "Sjunde budet- stjal litet mindre" på Skärgårdsteatern som en obligatorisk del av våra studier vid Teaterhögskolan.

Å ena sidan är det en fantastisk gåva, med en verklig välvilja från givarens sida. Vi får åka omkring i den somriga skärgården och spela fars, regisserad av en person med verkligt kunnande inom genren.

Förutom att stå på scen, är vi studerande ansvariga för randfunktionerna, såsom marknadsföring, kostym, scenteknik osv. Vilken fantastisk möjlighet till inläring och utveckling. En genuin chans att lära känna de olika delområdena inom en teaterproduktion. Det känns verkligen som om vi får stiga in i ett livsverk och det för oss också samman som grupp på något sätt, enligt min upplevelse.

Å andra sidan är verkligheten den, att vi har studerat i full fart under vårt andra studieår på Teaterhögskolan, och när de andra studerande tar sommarlov, blir vår kurs kvar på skolan för att arbeta, inte sällan tolv timmars dagar.

Helt förståeligt visar vi tecken på trötthet, vilket vi får pikar för av vår professor. Då jag vid ett tillfälle ifrågasätter dessa pikar, genom att undra om det är konstigt att vi är trötta, resulterar det i ett brandtal om konst och passion, samt skuldbeläggning för att vi är trötta. Att vara trött och reagera på för lång arbetstid är alltså inte accepterat.

Det jag förstår av den här situationen är att om en arbetar med teater, handlar det om passion vilket utesluter trötthet. Ur det här kan utläsas att de studerandes trötthet inte är möjlig eller relevant och således finns inte något problem, samt att det är fel att som skådespelare vara trött, alltså är det de studerande som är problemet och bör bära skuld och skam för situationen. Här används alltså osynliggörande och påförande av skuld och skam.

Jag får också under min studietid höra anekdoter om skådespelare som jobbat näst intill döden, berättas som något beundransvärt. Samtidigt upplever jag att vi studerande inte uppmuntras till att vara "sjuka i onödan",

att en verkligen ska tänka sig för innan en är borta från scenen p.g.a. ”litet feber”.

Jag undrar vad det här ger för bild av hur en skådespelare ska vara? Jag vill också fråga mig vad det betyder att helhjärtat satsa på något? Är det, som jag lärt mig under utbildningen, att ta till mig så mycket som möjligt och jobba utöver mina egna gränser oberoende av om jag är trött eller sjuk?

Eller kan det vara något annat? Kan det finnas sätt att ge sitt allt, utan att köra slut på sig själv? Hur kreativ är en egentligen då en jobbar bortom sina egna välmåendes gränser? Behövs det?

Jag vill låna ett citat av Payne som för mig känns vackert, fridfullt och relevant: ”I think of the legume, or cover crop field, as deep play, losing oneself in the flow of something deeply engrossing. It is the type of involvement – whether with an art or construction project, or reading – when time stands still. Self-consciousness and frustration fall away; your child is focused and in control. They are connected with what they are doing, but also connecting with who they are. This is the deep-rooted quality of creativity.” (Payne & Ross 2010: 140)

”Jag tänker på baljväxten, eller en åker med fånggrödor, som djup lek, att förlora sig själv i ett djupt fångslände flow. Det är den slags inlevelse – vare sig med ett konst- eller byggprojekt, eller läsande – då tiden står still. Självmedvetenhet och frustration försvinner; ditt barn är fokuserat och har kontroll. De är i kontakt med vad de gör, men skapar också kontakt med vem de är. Det här är en djuprotad kvalitet av kreativitet.” (egen översättning)

Vem kan bli skådespelare?

”Jag förstår dock inte varför en pedagog måste skrika åt en studerande som inte är ännu är så långt hunnen. Ja, det är viktigt att också ta sig an uppgifter som är svåra och öva sig på dem. Men varför är det plötsligt ok att skrika nu och kanske skrämja bort studeranden från detta ämne, när det inte är det i t.ex. kreativt skrivande?”

ur terminsrapport våren 2013

Jag upplever att det under utbildningen ges ganska starka normer kring vem som kan bli skådespelare och hur den ska vara. Främst gäller det fysiska egenskaper. Jag minns t.ex. att under det första studieåret undrar pedagoger flera gånger högljutt inför andra studerande varför någon inte berättat under antagningsproven om någon skada eller fysisk egenskap som, enligt pedagogerna i fråga, försvårar att ta till sig den utbildning som ges. Däremot talar pedagoger sällan om hur undervisningen eller rörelserna kan anpassas eller hur vi i gruppen kan hjälpa och stöda varandra, genom att ta hänsyn till varandras olika behov. Om någon har problem t.ex. med akrobatikundervisningen, så är det inte självklart accepterat att få kompensera t.ex. med annan rörelseundervisning.

När kursen efter oss ska antas till utbildningen, blir vår rörelsepedagog ombedd att undersöka de sökandes kroppar, så att de säkert kan ta till sig utbildningen. Jag undrar då, finns det någon som inte tas in på utbildningen p.g.a. fysiska egenskaper eller har alla möjlighet att komma in? Har t.ex. en rullstolsburen person möjlighet att komma in på den svenskspråkiga skådespelarutbildningen? Om inte, hur påverkar det i sin tur teaterkonsten?

Det finns också skillnad på kunskapskrav inom olika ämnen, som om de skulle vara av olika prioritet. Vi har ett ämne kallat bollspel-rollspel, som går ut på att spela bollspel tillsammans. Även om tyngdpunkten ligger på att spela tillsammans, påförs enskilda studerande skuld och skam för att deras kunskapsnivå inte är tillräcklig enligt professorn.

Någon blir tillsagd att hen måste öva på volleybollsvar på egen tid. En annan får en utskällning, inför sina kurskompisar, för att hen, enligt professorn inte kan skrinna tillräckligt bra.

De här studerande anses dra ner på den allmänna kunskapsnivån, så att lagspelet blir sämre. Det finns också en tydlig värdering av, att det en inte kan och inte är mest intresserad av, är just precis det en måste lära sig. Här kan tyckas finnas ett nästan förälderligt överansvarstagande och moraliserande.

I ett annat ämne, kreativt skrivande, är attityden omvänd. Vi diskuterar bland oss studerande att vi känner oss oinspirerade, att vi har förväntat oss mer av kursen. Tyngdpunkten ligger på att uppmuntra till skrivande, medan flera av oss studerande önskar oss mer avancerade uppgifter.

Jag tar upp det här med professorn på ett terminssamtal. Svaret är att det finns de i gruppen som har svårt med att skriva och inte har så mycket

erfarenhet av det. De behöver den här uppmuntran till att skriva och då kan vi kollektivt lära av varandra och våra olika kunskapsnivåer.

Det här låter som en väldigt fin idé. Varför kan den inte också tillämpas på ämnet bollspel-rollspel? Jag tar också upp, att jag tycker att det är fel att skälla ut studerande på bollspel-rollspel. Det skämtas bort och det finns även en åsikt om att de ju på något sätt måste fås att lära sig. Skulden och skammen är alltså deras egen, precis som mitt motivationsproblem gällande skrivkursen beror på mig själv, eftersom jag inte förstått den pedagogiska idén som bygger på att lära av varandra. Hur en som studerande än gör, är det fel. Jag läser in dubbel bestraffning, osynliggörande, förlöjligande och påförande av skuld och skam.

Varför anses det vara viktigare att få upp den allmänna kunskapsnivån i det ena ämnet? Anses det viktigare att vara fysiskt och atletiskt kunnig än att t.ex. ha skicklighet gällande textarbete? Hur påverkar dessa värderingar vilka slags skådespelare som kommer ut på arbetsmarknaden? Eller handlar det om vem som är bra på vad och värderingarna görs utifrån det?

Under en kurs i scenisk gestaltning med temat psykologisk realism, gör vi scener ur klassikern ”Tre systrar”. Vi kommer överens på förhand om att då en inte är med på scen, sitter en på en bänk på första raden i publiken och följer aktivt med vad som händer på scenen.

Efter demonstrationen av scenerna då publiken avlägsnat sig, och vi ska tala om det vi gjort tar vår professor, som också fungerar som pedagog för kursen, ordet. Han kastar demonstrativt och häftigt en stol på golvet framför oss och talar högljutt om att vi inte förstår graden av allvar som borde finnas i rummet och om att vi måste hitta lidandet.

Orsaken till det som jag skulle kalla för ett utbrott, visar sig vara att de som suttit på bänken och följt med scenerna emellanåt skrattat. Plötsligt får vi alltså en utskällning för att vi har gjort fel. Men vi har aldrig kommit överens om förutsättningar som att inte skratta. Det tycks alltså finnas vissa oskrivna regler om hur en skådespelare bör bete sig, om vad som förväntas och krävs.

Ojämlig behandling

”Hösten 2012 såg jag en arbetsdemonstration inför vilken årskurs två på Teaterhögskolan hade arbetat med Tjechovs Tre systrar under ledning av svenska institutionens professor. Upplägget gick ut på att gruppen först

spelade upp en förkortad version av första akten för att sedan med korta scener göra nedslag i de tre övriga akterna.

För det första var rollfördelningen ojämn. Redan med utgångspunkten att alla killar fick ansvar för varsin roll hade de studerande olika mycket material. Tjejerna fick dela på de fyra stora kvinnorollerna så gott det gick. Irina och Olga dubblerades. Hela första akten fick alla vara på scenen utom Olgas och Irinas dubbletter. De fick alltså inte spela med i massscenerna som alla andra studerande i något skede deltog i.”

(Björkholm 2013: 29)

Under det första studieåret blir jag sjuk. Inget värre än feber, hosta och halsont, men ändå till den grad att en pedagog och en medstuderande övertalar mig att åka hem och vila i några dagar.

När jag, fortfarande krasslig återvänder till mina studier, får jag höra av en medstuderande att vår pedagog i scenisk gestaltning irriterat undrat över hur många dagar jag tänkt vara borta. Samma pedagog ger mig pikar om mitt sceniska arbete: ”Är du sjuk? Det märks! Ingen elektricitet, ingenting.”

Samtidigt är en manlig medstuderande sjuk och får en helt annan behandling. Med honom är pedagogen omhändertagande och undrar om inte han borde gå och vila sig, och om någon kanske borde hämta mat till honom.

Det här är ett tydligt exempel på den ojämlika behandling som jag på olika sätt upplever under utbildningen från pedagoger. T.ex. upplever jag att de manliga studerande i olika ämnen är mera tillåtna att ha dåliga dagar. Det är högre krav på de kvinnliga studerandes koncentration och utförande av uppgifter. Jag upplever mig inte ha tillgång till ett lika stort och brett studiematerial som de manliga studerande.

Lund skriver i sin text baserad på ett 60-tal redovisningar som teaterstudenter i Sverige gjort utgående från sin praktikuppgift att: ”en vanlig iakttagelse som studenter gjort är att just manliga skådespelare kan ha större frihetsgrader jämfört med kvinnliga skådespelare.” Undantag finns, men det saknas erfarenheter av att de kvinnliga skådespelarna skulle ha större friheter. (Lund i Edemo & Engvoll 2009: 202)

I exemplet jag redovisar ovan blir det ett problem att jag är sjuk, och orsaken till problemet är jag själv. Pedagogen påför mig skuld och skam, medan hon agerar omhändertagande och empatiskt gentemot den manliga studerande.

Så könad har jag aldrig varit förut

”Jag ska springa runt i det där vita, sköra tyget och skrika ut livslång hysteri.”

Mari-Helen hösten 2017

Under det första studieåret har vi en kurs med namn ”Från tal till sång”. Vi ska jobba med sångtexter, som vi från förr inte känner melodin till. Idén är att närma sig sången genom tal, att jobba med texten så att melodin inte i första hand styr uttrycket, utan att vi tydligt ska få fram berättelsen i sången.

Papper med sångtexter ligger på golvet och vi får själva välja vilken vi vill ta. Jag hittar ”Vid en kaj i Amsterdam” och tycker att den ser intressant ut, plockar upp pappret för att granska texten litet närmare.

”Det är en bra sång för en pojke” säger pedagogen. Jag får alltså inte välja den sången.

Under en annan kurs i episk sång blir vi tilldelade sånger ur Brechts ”Tolvskillingsoperan”. De manliga studerande sjunger sånger om makt, våld, pengar osv. De kvinnliga studerande sjunger om män.

Inför redovisningen av kursen inför publik får vi instruktioner gällande klädval och utseende av pedagogen. Kvinnorna ska ha klänning, högklackat och sminka sig.

Jag försöker föra en diskussion angående instruktionerna med pedagogen. Jag identifierar mig inte, varken som skådespelare, student eller privatperson, främst med mitt juridiska kön, utan som människa och individ. Varför ska då mitt juridiska kön framhävas med kläder, skor och smink så att jag tydligt kan skiljas åt från representanter av ett annat juridiskt kön? Jag vill veta om det finns en scenisk idé bakom det här.

Jag frågar pedagogen om det är meningen att vi ska jobba med stereotyper och får till svar att vi inte ska göra det. Pedagogen säger att vi ska jobba med kvinnligheten (som jag kan tycka är ett diffust begrepp). Jag undrar varför vi ska göra det genom att ha högklackat. Till slut säger pedagogen att jag inte behöver ha högklackat, eftersom jag redan har hittat min kvinnlighet.

Då vi övar inför redovisningen tycker pedagogen att på ett ställe i uppträdandet ska alla kvinnliga studerande ta fram ett varsitt läppstift och måla sina läppar med det. Jag undrar igen vad tanken är bakom att det specifikt är de kvinnliga studerande som ska göra så. Jag anar en oro och irritation i resten av gruppen för att jag igen ”stannar upp” arbetet. Jag tar

plats med min undran angående våra sceniska val. Till slut kommer det fram att det inte finns någon särskild scenisk idé bakom att just de kvinnliga studerande ska måla läpparna. Det beslutas att hela kursen ska hämta ett varsitt läppstift.

Då vi gör "Sjunde budet – stjäla litet mindre" på Skärgårdsteatern blir jag tilldelad rollen som "Chefen". Jag fantiserar högt om en hurdan man jag ska göra karaktären till. Då blir jag tillsagd att min tolkning av rollen ska vara en kvinna.

Jag säger att jag vill göra den som man, men det nekas jag tillåtelse till. En manlig medstuderande säger välmenande till mig att det är bra, för att rollen ju blir närmare mig själv om jag gör den till en kvinna.

Senare under kursen då vi precis börjat arbeta sceniskt med texten och improviserar utgående från den, prövar vi att göra en scen där det i texten finns en ganska tydlig antydning till att "Chefen" sexuellt trakasserar en annan karaktär i pjäsen. Jag antar uppgiften och gör en tolkning av det här.

Scenen stoppas av en manlig studerande som har uppgiften som regiassistent och ansvaret för repetitionerna, då professorn som fungerar som regissör är borta. Regiassistenten säger som en självklar sanning (och jag får intrycket av att denna sanning borde även jag vara medveten om) att scenen inte fungerar så som jag spelar i den, eftersom "Chefen" nu spelas av en kvinna. Jag försöker föra fram min avvikande åsikt och undrar även om det inte är meningen att vi nu ska få testa idéer och ingångar till scenerna fritt, då vi improviserar.

Eftersom både regiassistenten och min medspelare är bombsäkra på att scenen inte kommer att fungera med den ingång jag valt, ger jag upp. Senare då vår regissör är tillbaka, blir jag regisserad så att "Chefen" är avundsjuk på den andra kvinnliga karaktärens bröst.

Lund skriver om scenen som en plats där samhällets heteronormativa könsordning reproduceras, genom att göra karaktärer till tydligt avläsbara män och kvinnor. Att överskrida de här två kategorierna tolkar Lund att anses som obegripligt eller icke önskvärt. (Lund i Edemo & Engvoll 2009: 180)

Jag upplever att det under utbildningens gång görs ganska grova antaganden om vad och hur jag som skådespelare kan gestalta, vad jag borde lära mig och vad som ligger nära mitt privata jag på basen av mitt juridiska kön.

Jag upplever att de uttryck jag får öva mig på under utbildningens gång är en liten del av hela skalan och att de är andra än vad representanter av ett annat juridiskt kön får tillgång till att öva.

En tolkning som utgår från Lunds text, kan alltså vara att värderingar grundade i en heteronormativ könsmaktsordning står i vägen för och begränsar mitt konstnärliga uttryck, eftersom det måste vara avläsbart på ett sätt som samhället är vana att läsa av på. Min vilja och strävan blir sekundär, det går inte att ta mig på allvar då en norm står i vägen. Jag och mina viljor osynliggörs. Med andra ord, för att det finns vissa värderingar som är ingrodda i samhället och teatern tillåts jag inte att vara en individ, utan blir inskränkt till att vara en stereotyp representant för ett kön.

Jag upplever också att mitt juridiska kön ger ett antagande om hur stort utrymme jag som studerande ska få ta under min utbildning i jämförelse med studerande som representerar ett annat juridiskt kön.

Jag undrar hur det påverkar min kreativitet och konstnärliga frihet. Hur påverkar det mina inre bilder av vad jag kan spela, hur mycket utrymme jag kan ta och vilka uttryck jag har tillgång till? Är det möjligt att växa upp till en självständig konstnär i ett sammanhang där jag inte tillåts göra mina egna konstnärliga val? Där någon annan tar sig rätten att tycka till om vad och hur jag kan göra, vad jag kan göra personligt och vad som är personligt för mig?

Att förlora makten över sin egen kropp och integritet

”Jag upptäckte att jag hade en bild i huvudet om att jag som skådespelarstuderande måste lära mig allt och göra allt. Mitt i allt fattade jag att 'Shit, det är ju faktiskt JAG som går här, och hur är det nu igen JAG ser på saker och ting'. Det är bra att fördomsfritt kunna ta sig an olika saker. Samtidigt är det bra att komma ihåg att jag får ha mina egna värderingar. Jag får tänka själv och jag får dra mina egna gränser där de behövs. Och det har jag så småningom börjat göra.”

ur terminsrapport våren 2012

Under kandidatåren har vi något som kallas för Trestegsprojekt, en studiehelhet bestående av tre delar ledda av samma pedagog. Kursens sista del består av att göra en föreställning. Temat för helheten är Shakespeare.

Under sista delen av projektet repeterar vi en scen som i texten har en sexuell underton. Regissören bestämmer dock i ett tidigt skede att det blir intressantare om vi inte spelar på den här undertonen, utan låter den förbli i texten. Under en repetition, skojar en manlig medstudering genom att signalera att gångkappen som han har som rekvisita är en penis. Regissören går med i leken och säger åt mig att gnugga gångkappen mot min haka på samma gång som jag uttalar min replik. Jag frågar varför jag ska göra så. Pedagogerna ger mig inget svar, utan kommenderar istället mig att sätta igång och utföra uppgiften han gett mig. Jag frågar igen varför jag ska göra så. Pedagogerna ger fortfarande inget svar och kommenderar mig igen att utföra uppgiften. Mina manliga medspelare säger att jag ska göra det, eftersom det ju bara är ett skämt.

Efter att jag upprepade gånger frågat varför jag ska utföra en sådan scenisk uppgift och inte fått något svar, utan istället beordrats att sätta igång, säger jag att jag inte tänker utföra uppgiften. Pedagogerna stiger upp från sin plats i gradängen och börjar ropa, spänner sina ögon i mig och går mot mig. Han ropar bl. a. att jag förstör kreativiteten i rummet genom att gå på gång stanna upp arbetet med mina frågor.

När han slutligen sätter sig igen säger han att vi har repat klart scenen och att jag ska ut. Jag försöker lugna honom och säger att jag frågar p.g.a. att jag vill lära mig. Efter en fräsig diskussion om vad jag vill lära mig, ropar pedagogerna igen att jag ska ut. Jag gör mig fysiskt så liten som jag kan, sätter upp mina händer i luften för att visa att jag är ofarlig och backar ut ur rummet, samtidigt som jag med en så lugn röst som möjligt säger: "Ok, ok, jag går." Senare samma dag ska jag repetera en annan scen. Jag går bakvägen, direkt in på scenen, spelar med i scenen och efteråt är det som om ingenting hänt.

På terminssamtalet berättar jag för professorn om vad som hänt. Han säger att det skulle vara bra att jag tar upp det som skett på feedbacktillfället där hela kursen och pedagogerna som haft hand om projektet ska närvara. Innan feedbacktillfället funderar jag på om jag ska ta upp saken eller inte. Till slut, fem minuter innan feedbacktillfället, beslutar jag mig för att inte ta upp ärendet. Jag är för rädd. Jag vet varken hur pedagogerna i fråga eller utbildningsprogrammet kan tänkas hantera saken. Jag upplever också att det jag varit med om, inte kan hända de manliga studerande på utbildningen, jag är således orolig för hur de ska positionera sig i saken. Jag upplever att det

finns ett idealiserande av hårda undervisningsmetoder av dem som aldrig skulle falla offer för dem.

Under feedbacktillfället säger plötsligt professorn: ”Jag har ju frågat om ni känt er rädda för pedagogen. Mari-Helen?” Jag frågar om han tycker sig göra rätt i att ta upp ärendet utan min tillåtelse. Det tycker han att han gör. Jag framför min avvikande åsikt. Det följer tillintetgörande och förminskande, av att jag inte gett min tillåtelse till eller lovat att ta upp ärendet. Mina kurskamrater verkar också besvikna på att ärendet tas upp av professorn utan min tillåtelse.

Till slut känner jag mig tvungen till att säga till pedagogen som haft hand om Trestegsprojektet att det här ju blev litet konstigt och att vi kanske kan prata om det här någon gång. Pedagogen säger att det inte behövs för att det är ju sådant som händer när man jobbar, att vi kanske bara inte kom så bra överens. Jag berättar att jag var väldigt rädd i den situationen och att jag tagits ifrån mig makten över min egen kropp. Pedagogen svarar att jag ju sedan inte behövde göra det jag inte ville. Det är sant, efter att jag bestraffats för att ha försvarat min integritet, behövde jag till slut inte göra det jag inte ville.

Kontentan av diskussionen på feedbacktillfället blir ungefär det som min professor sedan säger: ”Ja men det kan ju vara en generationsskillnad i hur man arbetar.”

Jag upplever en klart hotfull situation där jag bestraffas för att jag försöker försvara mina rättigheter och utbildningen gör ingenting för att backa upp mig. Jag börjar undra om jag som skådespelarestuderande äger rätten till min kropp. Har jag som skådespelarestuderande rätt till fysisk och psykisk integritet?

Under det första studieåret får jag höra väldigt mycket kommentarer om mina bröst. Det här eskalerar då jag jobbar med två manliga studerande i ett projekt utanför skolan. Till slut är det väldigt mycket kommentarer om mitt utseende, jag har svårt att särskilja vad som är menat som skämt och vad som inte är det och börjar känna mig otrygg.

Jag försöker visa tecken på att jag inte tycker det är ok, men den ena medstuderande bara fortsätter. Det hela slutar med att jag säger ifrån: ”Nu får det vara nog, det var sista gången du nämner mina bröst.” Jag får höra att jag inte ska hoppa på honom och att ”varför får inte jag tala om dina bröst då alla andra får det?”. Han ber senare om ursäkt och jag betraktar incidenten som

utredd. Jag tänker ändå att det här är ett intressant symptom. Varifrån kommer den här kroppsfixeringen och att ta till sig rätten att kommentera någon annans kropp?

”Det är livets paradoxer att vi först kan lära känna våra gränser om andra överskrider dem. På motsvarande sätt kan vi bara lära känna andras gränser när vi oavsiktligt stöter mot dem.” (Juul 2010: 8)

Det intressanta och gemensamma i de två fall jag beskriver ovan är reaktionen på att någon, i detta fall jag, sätter sin personliga gräns. Det leder i båda fallen till något slag av utbrott, kanske handlar det om en defensmekanism. Varför är det så? Finns det något strukturellt som stöder gränslöshet, som i så fall leder till en chock då någon sätter en gräns?

”I det vanliga umgänget med människor som vi inte har ett kärleksförhållande till, kan vi lära oss en del formella spelregler så att vi inte trampar i klaveret i onödan. Spelreglerna skiljer sig från den ena kulturen till den andra, men de har det gemensamt att de handlar om att hålla en viss distans, så att vi inte riskerar att kränka någon.” (Juul 2010: 8)

Att kommentera någon annans kropp eller att vilja tvinga någon att göra något utan en ordentlig motivering, kunde tyckas vara olämpligt enligt formella spelregler i vårt samhälle. Borde inte något slags formella spelregler existera på en studie- eller arbetsplats?

Eller investerar vi så mycket av oss själva i teaterarbetet att det på vissa plan börjar kännas som om vi snarare är en familj än kollegor? Blir det då oklart huruvida vi ska hålla en professionell distans till våra kollegor eller inte? (Det är väl förstås inte alltid så enkelt att vi antingen är kollegor med distans eller människor med familjära, kärleksfulla, nära relationer.)

Under studietiden har vi också mycket fysisk kontakt inom kursen. I t.ex. olika andningsövningar ses det som en självklarhet att vi ska stöda varandra genom att vidröra varandras kroppar, sätta handen på bröstkorgen, skuldrorna osv. Tänk om jag någon dag inte vill ha någon annans finger på min svanskota. Får jag vara skådespelarestuderande ändå?

Under processen för Eget arbete 3 gör jag och en medstudera andningsövningar instruerade av min handledare. Övningen går ut på att den ena ska andas och den andra sätta sin hand på den andres olika kroppsdelar. Min handledare påminner oss om, att om det inte känns bra att den andra sätter handen på t.ex. ens bröstkorg så ska hen säga det, och då ska viljan också respekteras. Då vi talar om övningen i efterhand, säger jag att det är en

väldigt viktig påminnelse att få säga nej till beröring. Jag har glömt bort min rätt till en sådan integritet under utbildningens gång.

Vad föds det för slags konst ur gränslöshet? Har det sceniska våldet mot kvinnan blivit en osynlig förebild inom teaterarbete? Kan du vara hel i ditt konstnärskap om du inte får hålla fast vid din integritet?

Avsaknad av diskussion

”Jag är glad att vi får ta del av genusdiskussion och undervisning, jag skulle hoppas att också våra pedagoger deltog i den, så att vi hade en gemensam vokabulär. Jag tror att jämlikhet kräver en ständig vakenhet, ett ständigt ifrågasättande. Om vi påstår oss vara jämlika stänger vi dörren för förbättring, vi nekar möjligheten att vi skulle ha fel. Jag skulle hellre önska en dialog och en öppenhet för respons och kritik. ”Jag försöker vara jämlik, men är medveten om att jag inte alltid är det.” ”

ur rapport vårterminen 2012

De saker jag hittills tar upp i mitt arbete hade varit intressanta och nyttiga att diskutera t.ex. med vår professor och se om vi kunde försöka åstadkomma en förändring. Jag upplever dock en ovilja till diskussion. T.ex. på en Konst och Etik lektion får jag höra att ingen kommer någonsin att behandla mig ojämlikt på den här utbildningen. Det är ett ganska effektivt sätt att tysta en diskussion. Det säger att all ojämlik behandling jag hittills fått uppleva tas ifrån mig, mina upplevelser blir osanna. Det uppmuntrar mig inte heller till att i framtiden tala om ifall jag upplever att jag eller någon annan blir ojämlikt behandlad, då någon säger att det inte kommer att hända.

Då vi ska göra en produktion på Skärgårdsteatern försöker de kvinnliga studerande ta upp problematiken kring rollfördelning. Vi vill inleda en diskussion för att också de kvinnliga studerande ska få spela drivande roller och ha samma tillgång till sceniskt material som de manliga studerande. Vår professor undrar då varför det alltid är kvinnliga studerande som tar upp frågor angående rollfördelning.

På en Konst och Etik lektion får vi höra att unga manliga konstnärer gör vad de vill, så varför måste kvinnorna alltid gå runt och bära på sin historiska ryggsäck. Även manliga medstudenter undrar om det inte är tungt att som

kvinnor hela tiden gå runt och vara rädd, ”varför kan man inte bara prova ha på sig högklackat om någon säger åt en det, man måste väl prova allt som skådespelare”.

Jag vill och tycker att det är viktigt att ha en kritisk hållning som skådespelare. Jag kan utan förbehåll prova allt möjligt, men om jag ombeds ta på mig högklackat för att hitta min kvinnlighet och de manliga studerande inte ombeds göra det, är det inte något nytt. Det är att reproducera en kulturell klädkod utan någon som helst relevant anledning. Om jag i det här patriarkala samhället ska få prova på något annat än att spela naiv, hysterisk, oskyldig, passiv osv. under min skådespelarutbildning, så måste jag granska det material jag blir given och de råd jag får. Det lär jag mig helt själv under utbildningens gång.

Vissa saker försöker jag och andra studerande ta upp under lektionstid, i terminsrapporter och under terminssamtal. Jag upplever att problemen ofta skrattas bort, tillintetgörs, förlöjligas osv.

Eftersom jag inte får igång någon diskussion tar jag upp de orättvisor jag upplever på scenen. Jag gör mitt Eget arbete 3 om de orättvisor jag upplever inom teatervärlden och funderar över mina påverkningsmöjligheter. I den sista delen av arbetet beslutar jag mig för att ta upp problem som jag upplever på utbildningen och försöker öppna till en diskussion om dem, för att mina möjligheter till påverknings först och främst ligger i att försöka påverka min närmiljö.

Jag placerar ut en tom stol på scenen som jag tilltalar ”herr Professor”. Jag talar öppet om mina bekymmer och de orättvisor jag upplever på utbildningen. Jag undrar om vi kan försöka göra något åt dem.

Efter föreställningen får jag beröm både av kurskompisar, branschfolk och av f.d. studerande på utbildningen som tycker att det är bra att jag tar upp problem, som också de upplevt under sin tid på utbildningen.

På den andra feedbacken av arbetena, reserverar professorn en tjugo minuter lång taltur i anslutning till utvärderingen av mitt arbete. Han berättar inför kurskamrater, pedagoger och handledare att han tänker utreda möjligheten att dra mig inför rätta för ärekränkning och att han ska försöka få igång en utredning på skolan. Han menar att om det blir en utredning på skolan, kanske han måste ta ledigt från utbildningen, och det kan betyda konsekvenser för våra studier, då vi saknar en professor och pedagog. Han säger också att det här arbetet säkert skulle vara av intresse för tidningar, men

att det är bättre för mig att vi låter bli att gå ut med det. Ytterligare säger han att det för mig är bra att komma ihåg att det finns de som kanske inte vill jobba med mig i framtiden p.g.a. det här arbetet.

Några månader senare, på ett möte som jag bett om, får jag veta att professorn tagit mitt arbete till en jurist som sagt att det inte finns några juridiska grunder att dra mig inför rätta för mitt arbete. Jag får också veta att skolan inte tänker sätta igång någon utredning. Det här blir dock aldrig sagt inför mina kurskompisar och deras handledare.

Vilka möjligheter har en studerande att verka i en miljö där hen blir bestraffad för att hen belyser orättvisor? Hur begränsar det här en studerandes möjligheter till utveckling och konstnärlig frihet?

Vad maktbruk kan leda till

Jag har hittills skrivit om mina upplevelser på skådespelarutbildningen, om olika situationer där maktbruk eller försök att använda makt på sätt eller annat förekommit. Jag vill nu skriva om vad Gordon anser att maktbruk kan leda till, för att försöka synliggöra olika konsekvenser och fundera över om det är hållbart att kommunicera på ett sätt som innefattar användande av makt.

Enligt Gordon leder maktmissbruk till minskad kommunikation från gruppmedlemmar till ledare, både gällande frekvens och riktighet. Människor vågar inte berätta om problem, eftersom de då kan tvingas gå med på ledarens lösningar på dem. Maktmissbruk leder också till att människor blir selektiva med vad de berättar i hopp om belöningar och i rädsla för straff.

Maktmissbruk leder till fjäsk och inställsamma reaktioner. Individer i gruppen kan försöka bli populära i ledarens ögon på andra områden, som står utanför maktutövningen. Det här leder till att vissa i gruppen kan bli "ja-sägare", som medvetet försöker hålla med ledaren i hopp om att bli favoriserade, även om det här kan medföra ogillande från andra i gruppen.

Av rädslan för straff föds också rivalitet och destruktiv konkurrens. Gordon jämför det här med s.k. syskonrivalitet, att ljuga, skylla sina misstag på andra för att slippa att bli bestraffad och istället få belöningar. Det här gynnar inte samarbete och laganda.

Vissa gruppmedlemmar påverkas av maktmissbruket genom att blint lyda makthavaren. Problemet blir då att de inte tar egna initiativ och saknar kreativitet, vilket i slutändan kan leda till mer jobb för ledaren.

Maktmissbruk föder också motstånd och trots, att vissa människor vägrar att göra det som de blir tvingade till. Det här handlar helt enkelt om ett försvarsbeteende, att försöka skydda sig själv från maktmissbruket. Människor som intar försvarsposition är också misstänksamma mot ledaren, vilket kan irritera andra som vill fortsätta arbetet och inte stanna upp i diskussioner om varje sak.

Ett sätt att försöka försvara sig mot maktmissbruk är att bilda allianser, exempel på det här är t.ex. fackföreningarnas uppkomst. Människor som ingår i en allians hoppas på att bättre kunna påverka, då de är fler än bara en som argumenterar för samma sak. Gordon menar att: "Det kanske är oundvikligt att maktmissbruk leder till att precis de krafter utvecklas och stärks som kan göra slut på det och få till stånd en mer jämlik maktbalans."

Det finns också människor som reagerar på maktmissbruk genom att dra sig undan fysiskt eller psykologiskt. Det är t.ex. människor som inte vågar säga sin åsikt i diskussioner, utan hellre är tysta, så att de inte ska bli kritiserade. Enligt forskning har också ledare som använder sig av makt större personalomsättning.

Enligt Gordon påverkar makten även den som brukar den. Eftersom makt orsakar motstånd, måste den som använder sig av den använda mycket tid till att handskas med det här motståndet. Även om det tar mindre tid att fatta beslut, tar det troligtvis längre tid att verkställa besluten, än om makt inte hade använts. Det här leder också till att den som brukar makt tvingas "spela polis" och se till att människor gör det som de blir tvingade till att göra.

Många ledare kan även känna sig ensamma. Det här beror enligt Gordon främst på två faktorer. Det ena är att människor känner negativa känslor för en ledare som använder sig av makt. Den andra faktorn är att ledare som brukar makt känner ett behov av att hålla distans till gruppmedlemmarna, för att inte bli anklagad för favorisering.

Att utöva makt orsakar stress. Gordon menar t.o.m. på att maktutövare kan göra sig själva "sjuka". Stressen orsakas bl.a. av att ledaren måste skydda sin auktoritet och se till att ingen annan får mer makt än hen själv. P.g.a. sämre kommunikation till ledaren, har ledaren också ofta svårt med tillit. En ledare har ofta skuld-känslor över sitt maktutövande och oroar sig för en möjlig revansch från förlorarens sida.

Gordon separerar på en person med auktoritet och en person som är auktoritär. En person med auktoritet är enligt Gordon en person som:

”innehåller kunskaper, en expert”, medan en person som är auktoritär enligt Gordon är: ”någon som innehåller makt och använder sig av den”. Gordon menar på att en person som är auktoritär, alltså använder sig av makt har minskat inflytande på de som hen brukar makt över. Eftersom makt inte kan leda till samtycke, blir gruppmedlemmarna tvingade, istället för påverkade.
(Gordon 2009: 158-173)

”Om ledaren utövar sin auktoritet med ord som förmedlar till gruppmedlemmarna att hon känner sig överlägsen eller kräver lydnad, då upplever de försöken att påverka mer som tvång. När ledare faktiskt tror att de är bättre än sina gruppmedlemmar kan de ofta inte låta bli att uppträda överlägset mot dem eftersom det i en varaktig relation är så gott som omöjligt för människor att dölja sina verkliga känslor.”
(Gordon 2009: 172)

Det förefaller att alla parter blir lidande i miljöer där det förekommer maktmissbruk. Dyliga miljöer gynnar inte samarbete och laganda, eget initiativtagande eller kreativitet. Istället föder det rivalitet, trots och stress. En sådan här miljö verkar inte som ett bra utgångsläge för kollektivt skapande arbete, där jag kan tycka att just kreativitet, samarbete och initiativtagande är av stor vikt. Med den här vetskapen, känns det viktigt för mig att försöka lära mig om kommunikation som inte baserar sig på maktbruk.

Hur påverkas jag av de här erfarenheterna?

De erfarenheter jag beskriver är förstås inte hela min utbildning. Jag är också med om positiva upplevelser och utbildning av god kvalitet under min tid på Teaterhögskolan i Helsingfors. De här beskrivna upplevelserna bidrar ändå till en slags grundstämning, som jag tycker finns genomgående under utbildningen. Den här stämningen påverkar även förmågan att ta till sig de positiva upplevelserna och undervisningen av god kvalitet.

Det förekommer situationer och kommentarer som förgiftar utbildningsmiljön och gruppdynamiken. Jag upplever att det är skillnad på vem gruppen lyssnar till, vem som får tala till punkt och vem som därigenom får ta plats. Jag märker också själv att jag i vissa situationer har svårt att stå upp för mina kurskamrater. Det att det är svårt att ta upp problem och

orättvisor, och det att när någon gör det blir hen bestraffad, får mig att känna mig maktlös inför min egen situation. Emellanåt delar en med sig och utbyter tankar kring den här maktlösheten med medstudering. Ibland är det mycket missnöje i kursen angående utbildningen. Någon undrar att om missnöjet är så stort att det ofta leder till att klaga, varför går en kvar på utbildningen, varför hoppar en inte av?

”Whining and whingeing arise from powerlessness. Therefore to stop the whining we must create powerful children. And this means less interference.” (Hodgkinson 2010: 22)

”Gnäll och klagan uppstår ifrån maktlöshet. Därför för att hindra gnällandet måste vi skapa starka barn. Och det betyder att störa dem mindre.” (egen översättning)

För det första tycker jag att det är relevant att påminna sig om vem utbildningen är till för. Utbildningen är till för de studerande. Den är till för att utbilda framtida skådespelare. De här studerande kan anses vara specialister för sin egen utveckling, vad som hjälper den och vad som stjälper den. Om en studerande känner sig maktlös inför sin egen situation, att en inte blir hörd, då är något fel och måste åtgärdas. För det andra, det bästa i en sådan situation skulle säkert vara att söka sig någon annanstans. Problemet är att det finns en instans som utbildar skådespelare på svenska i Finland, så vart ska en ta vägen? Utan diskussion och klagomål, som också kan kallas för befogad kritik, kan strukturer inte utvecklas och förnyas.

I det här skedet känns det inte längre relevant för mig huruvida en auktoritär och ojämlig process eller struktur syns i det som visas på scenen. Det sätter i vilket fall sina spår i gruppen och i mig som studerande. Jag känner mig begränsad, utplånad, trött, utarbetad och rent ut sagt kränkt. Det är ett för högt pris att betala, även om den konstnärliga produkten skulle vara magisk, vilket jag fortfarande betvivlar.

Genom utbildningens gång får vi höra att det inte heter skola, lärare, klass och elev, utan utbildning, pedagog, kurs och studerande. Jag tror att det här betonas för att vi ska komma ihåg att själva ta ansvar för vårt lärande, uppmanas till något slags självständighet. Men jag upplever att jag blir behandlad som en elev som bör lära sig av någon annan. Jag upplever att jag

sällan blir lyssnad till, att jag sällan får tala till punkt. Jag upplever att pedagoger inte alltid litar till att jag tar ansvar och ser det jag redan kan. Utbildning, pedagog, kurs och studerande är bara ord, utan någon som helst verklig betydelse och jag känner mig nästan infantiliserad emellanåt.

Den modellen för kommunikation och arbetssätt jag får från utbildningen känns inte hälsosam och den begränsar min konstnärliga frihet. Allt är inte längre möjligt. Det finns tydliga rätt och fel, som någon annan markerat ut åt mig.

Jag måste hitta nya förebilder och kommunikationsmodeller för att återta eller rent utav skapa ett autonomt konstnärskap och ett funktionellt kollektivt skapande.

JAG STANNAR BILEN VID VÄGKANTEN FÖR ATT GÅ UT OCH ANDAS FRISK LUFT

"Hur ska jag kunna bevisa att patriarkatet existerar och påverkar mitt konstnärsskap?"

Plötsligt i efterhand är det så svårt att sätta fingret på allt det där subtila. Att det kändes fel. Att det kändes hopplöst. Om det är så här. Hur ska jag orka arbeta med det jag älskar? Att jag kände mig trött. Att jag kände mig förminskad. Reducerad.

Vad är det jag skriver om egentligen? Kommunikation. Var är jag? Och så tänker jag på nytt och på nytt och på nytt på det jag skrivit.

Var det någon manlig studerande som delade roll med någon annan tre gånger under utbildningens gång?

Var det någon manlig studerande som fick en utskällning efter att ha satt stopp för trakasserier?

Var det någon manlig studerande som fick utstå ett vredesutbrott efter att ha vägrat att bli objektifierad på scen?

Var det någon manlig studerande som kände sig så maktlös inför sin egen situation på utbildningen, att han kände sig tvungen att göra en scenisk önskan om dialog, för att sedan inför kurskamrater, personal och handledare bli hotad med att bli dragen inför rätta?

Jag tror inte det.

Mina upplevelser.
Patriarkatet lever. Sexismen lever.
Oförståendet för sina egna privilegier.
Lever.

NYA KOMMUNIKATIONSMODELLER

För att hitta nya kommunikationsmodeller ska jag presentera en modell som jag hittat i böcker skrivna av Thomas Gordon. Jag presenterar aktivt lyssnande, jag-meddelanden och båda vinner-metoden för att försöka hitta en grund till icke-giftig kommunikation och ett accepterande språk fritt från psykologisk bestraffning och maktbruk. Jag försöker också fundera över hur den här kommunikationsmodellen kan vara användbar i kollektiva, konstnärliga processer.

De böcker av Gordon som jag använder mig av handlar specifikt om föräldra-barn relationen och ledarskap, men jag anser att de är överförbara på alla mänskliga relationer och har därför valt att använda mig av dem i mitt arbete.

Aktivt lyssnande

Aktivt lyssnande handlar enligt Gordon om att den som lyssnar (mottagaren) försöker förstå vad den som säger (avsändaren) känner och har för budskap med det en säger, för att sedan formulera det med egna ord (kod) för att skicka tillbaka det till sändaren för bekräftelse. (Gordon 1976: 56).

Den här kommunikationsprocessen går att illustrera med en enkel bild. Jag har använt en bild från Gordons bok "Aktivt föräldraskap" och modifierat den så att avsändaren är en skådespelare och mottagaren en regissör. Det kunde dock lika väl vara en studerande och pedagog eller två skådespelare, beroende på vilken form arbetsprocessen har.



Modifierad bild på kommunikationsprocess. Original (Gordon 1976: 55)

Mottagaren skickar något som kallas feedback åt avsändaren. Det här betyder att hen endast skickar tillbaka det hen uppfattar att är avsändarens budskap och inget utöver det. Mottagaren skickar alltså inte tillbaka något eget budskap som t.ex. en värdering, åsikt eller fråga. (Gordon 1976: 56)

Enligt Gordon är det som ofta går fel i en kommunikationsprocess att mottagaren missförstår sändarens meddelande, men ingen av dem vet om det här missförståndet. Att som mottagare sända tillbaka tolkningen av sändarens budskap är ett sätt att undvika det här. (Gordon 1976: 55)

Vad är då fördelarna med aktivt lyssnande? Att öppet få uttrycka sina besvärliga känslor, underlättar att bli av med dem. Eftersom aktivt lyssnande hjälper en att få berätta precis vad en känner kan det alltså befria en från obehagliga känslor. Det hjälper en också att bli mindre rädd för sina känslor, då någon accepterande lyssnar på en tala om dem. (Gordon 1976: 60)

Aktivt lyssnande förbättrar möjligheterna till en god relation mellan människor. Då någon koncentrerat lyssnar på en med inlevelse, börjar en känna en bättre kontakt till den som lyssnar. Också lyssnaren känner en bättre kontakt till den som berättar och har lättare att se hen som en ”individ för sig men ändå vara med honom och nära honom.” Det handlar om en slags identifikation med en annan människa. Att själv lyssna på någon, gör att den personen också mer troligt kommer att lyssna på dig. Det är lättare att lösa ett problem om en talar igenom problemet högt, snarare än bara tänker på det, därför kan aktivt lyssnande sägas underlätta problemlösning. (Gordon 1976: 60-61)

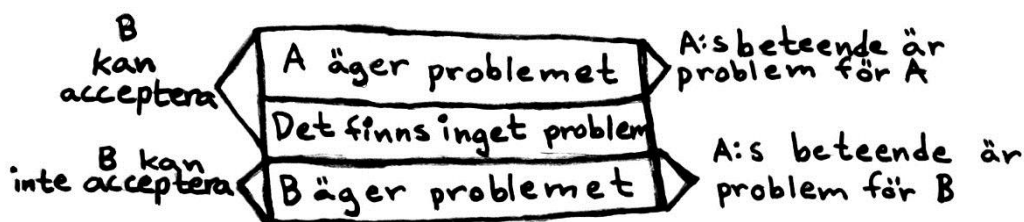
”Aktivt lyssnande uppmuntrar barnen att tänka självständigt, att, ställa egna diagnoser och upptäcka egna lösningar på problemen. Det bidrar till att stärka deras självförtroende, medan råd, instruktioner och färdiga förslag försvagar självtilliten genom att föräldrarna löser problemen åt barnen. Aktivt lyssnande är därför ett av de mest effektiva sätten att hjälpa ett barn att själv ta ansvar, att bli oberoende och ’själv-styrande’”. (Gordon 1976: 61)

För att få aktivt lyssnande att fungera räcker det dock inte med att känna till tekniken för det, utan den måste också stödas av vissa grundläggande attityder. Du måste vilja lyssna, ha en vilja att uppriktigt lyssna, ha en förmåga att acceptera avsändarens känslor, du måste ha tilltro till avsändaren och hens

förmåga att jobba med sina känslor och finna lösningar, du måste ha en insikt om att känslor är föränderliga och kan växla till andra, samt kunna se avsändaren som en självständig individ med ett eget liv och en egen identitet. (Gordon 1976: 62)

För att veta när en ska använda sig av aktivt lyssnande får en hjälp av att identifiera vem som äger problemet. "Aktivt lyssnande är en framgångsrik metod att hjälpa en annan människa att lösa problem, som hon har – under förutsättning att den som lyssnar kan acceptera att problemet inte är hans och att han hela tiden är öppen för den andres problemlösningar." (Gordon 1976: 68)

För att utreda vem som äger problemet har Gordon gjort upp ett diagram. Jag har bytt ut barn mot A och förälder mot B. A och B kan t.ex. vara skådespelare och regissör, skådespelare och skådespelare eller student och pedagog, beroende på situation och process.



Modifierat diagram för att utreda vem som äger problemet. Original (Gordon 1976: 67)

Om A har ett problem som t.ex. kan vara ett otillfredsställt behov, ett missnöje över sitt eget sätt att vara, eller inte är tillfreds med kontakten till en annan människa äger A problemet. Då kan B använda sig av aktivt lyssnande för att hjälpa A. (Gordon 1976: 66-67)

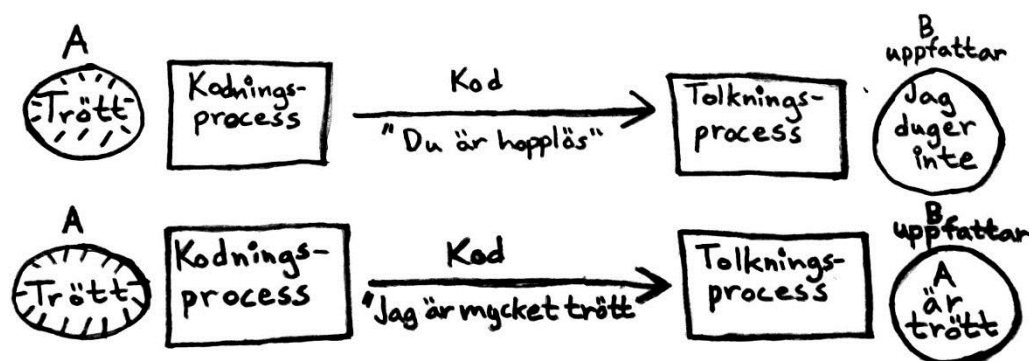
Om A igen är tillfreds med sitt eget beteende, men det på sätt eller annat stör B i hans varande, ägs problemet av B. Då är det inte effektivt för B att använda sig av aktivt lyssnande, utan det är bättre att ty sig till jag-meddelanden som jag skriver om i nästa underkapitel. (Gordon 1976: 66-67)

Jag-budskap

Enligt Gordon kan en granska sin egen kommunikation genom att fundera över om en sänder "du-budskap" eller "jag-budskap". Den som äger

problemet, d.v.s. har problem med någon annans beteende för att det går emot ens egna behov och intressen, måste välja en lämplig kod, för att tala om hur en känner. (Gordon 1976: 100-101)

Skillnaden mellan "du-budskap" och "jag-budskap" kan illustreras med hjälp av följande diagram, där jag bytt ut förälder och barn mot A och B.



Modifierat diagram för att illustrera skillnaden mellan "du-budskap" och "jag-budskap".
Original (Gordon 1976: 102)

"Det första budskapet tolkas av barnet som en värdering av honom/henne. Det andra tolkas som en faktisk upplysning om föräldern. "Du-budskap" är dåliga koder för att tala om hur föräldern känner sig, för de tolkas oftast av barn som ett förslag, vad de ska göra (sänder en problemlösning) eller också uppfattas de som en upplysning om hur dåliga barnen är (klandrar eller värderar)."

(Gordon 1976: 102)

"Jag-budskap" är inte lika provocerande som "du-budskap" och är därför effektivare när det gäller att få någon att ändra ett icke-önskvärt beteende, och är hälsosammare för relationen. De ger också möjligheten för den andra att själv ta ansvar för att ändra sitt beteende. Enligt Gordon kräver det ett stort mod att sända "jag-budskap" eftersom det handlar om att vara ärlig och rak med vad en själv känner, det kan då hända att människor lär känna en såsom en innerst inne är. Precis som med aktivt lyssnande, blir sannolikheten större att själv få ta emot "jag-budskap" av dem som en har sänt "jag-budskap" till.
(Gordon 1976: 102-104)

"Barn, precis som vuxna, vet ofta inte hur deras beteende påverkar andra. I sin strävan att nå sina egna mål är de ofta helt omedvetna om hur deras

handlande känns för andra runtomkring. Bara de får veta det, brukar de ta lite mera hänsyn. Tanklöshet blir omtänksamhet, när ett barn väl har förstått, hur hans/hennes sätt att vara påverkar omgivningen.”

(Gordon 1976: 112)

Det finns tillfällen då ”jag-budskap” inte fungerar och inte för med sig någon ändring i den andras beteende. Den andra kan ha förstått vad hens beteende orsakar, men har själv ett behov av att fortfarande bete sig så. Det här kallar Gordon för behovskonflikt och i nästa underkapitel ska jag skriva om ett sätt att hantera en liknande situation.

(Gordon 1976: 118)

Båda vinner-metoden

”En konfliktsituation är sanningens ögonblick i ett förhållande mellan människor. Då provas hur frisk relationen är. Det är en kris som kan försvaga eller stärka relationen. Den kan ge varaktig bitterhet, pyrande fientlighet, psykiska ärr. Konflikter kan stöta bort människor från varandra, men de kan också verka i motsatt riktning – föra parterna närmare varandra i ett prövat vänskapsförhållande. De bär inom sig frön till splittring och frön till större enhet. De kan medföra väpnat krigstillstånd eller fördjupad förståelse för varandra.”

(Gordon 1976: 126-127)

En situation där den ena partens beteende stör en annans, och där inga andra metoder (såsom jag-budskap, aktivt lyssnande, ändrande av miljön) lyckas ändra på det här beteendet, handlar det om en konflikt i relationen. I en sådan situation har båda parterna problem, och bådadas intressen står på spel. (Gordon 1976: 126)

”När två människor eller två grupper lever tillsammans, så blir det konflikter helt enkelt därför att människor är olika, tänker olika och har olika behov och önskningar som ibland inte passar ihop. Konflikter är alltså inte nödvändigtvis något negativt – de är en realitet i all mänsklig samvaro.

Faktum är att en relation utan synbara konflikter kan vara betydligt ohälsosammare än en med många meningsskiljaktigheter.”

(Gordon 1976: 127)

Hur konflikter löses är alltså väsentligt i människorelationer. (Gordon 1976: 127) Enligt Gordon försöker många undvika konflikter p.g.a. att de framkallar negativa känslor inom dem. Det bottnar i att i de flesta relationer har konfliktlösning bestått av vinna eller förlora-metoder. (Gordon 2009: 153) Konfliktlösning blir då en slags maktkamp. (Gordon 1976: 128)

Gordon har delat in vinna eller förlora metoder i kategorierna Metod 1 och Metod 2. De kan illustreras med följande diagram:

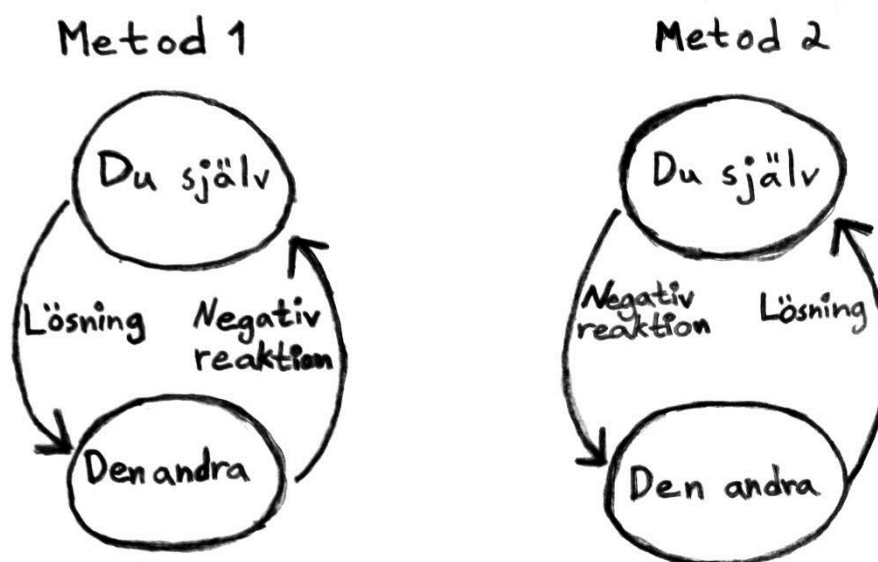


Diagram för att illustrera vinna eller förlora-metoderna 1 och 2.
Avritad från (Gordon 2009: 154 och 156)

Metod 1 går ut på att du tvingar fram en lösning som behagar dig själv, där dina behov blir tillgodosedda, men där den andra parten tvingas ge med sig och hens behov inte blir tillgodosedda. Du vinner och den andra parten förlorar. Metod 2 är motsatsen till Metod 1. Du ger efter och låter den andra parten få som hen vill, och få sina behov tillgodosedda, medan du själv blir missnöjd. (Gordon 2009: 154-155)

Problemet med metod 1 och 2 är att den ena parten tvingas ge efter och måste följa ett beslut hen inte känner sig nöjd med. Den här parten har

således låg motivation att genomföra beslutet, känner någon form av aggressivitet mot den andra parten. Den som tvingas ge efter utvecklar inte heller sin självdisciplin. Metoderna utvecklar inte samarbetsförmågan och den som utövar makt blir tvungen att se till och kontrollera att beslutet genomförs. (Gordon 1976: 132-135)

Alternativet till metod 1 och metod 2 kallas för metod 3, vinna-vinna-metoden eller båda vinner-metoden. Den här metoden går ut på att ingen förlorar, båda parterna vinner och allas behov blir tillfredsställda. (Gordon 2009: 175) Metoden kan illustreras med följande diagram:

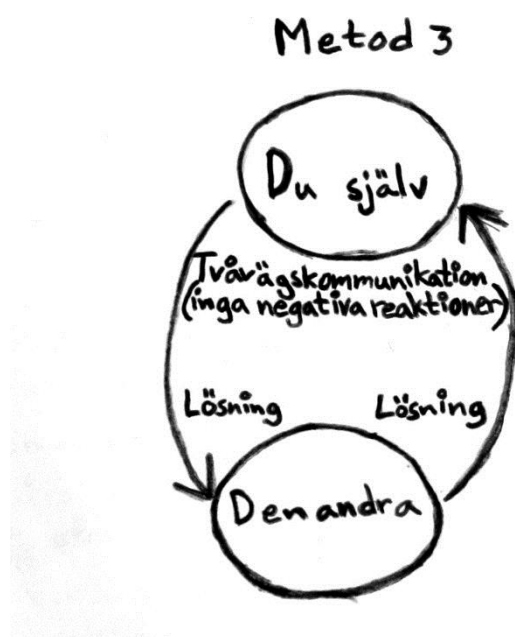


Diagram för att illustrera båda vinner-metoden / metod 3.
Avritad från (Gordon 2009: 177)

Båda vinner-metoden består av sex olika moment: 1. Att identifiera och definiera problemet, 2. Att föreslå olika möjliga lösningar på problemet, 3. Att utvärdera de olika förslagen, 4. Att besluta sig för en lösning som kan accepteras av alla, 5. Att genomföra beslutet, 6. Att följa och utvärdera den lösning som det beslutits om. (Gordon 1976: 209)

I moment 1 tar en rakt och tydligt upp problemet med motparten med hjälp av jag-meddelanden. När det behövs använder en sig av aktivt lyssnande för att komma underfund med hur motparten ser på problemet. Jag-meddelanden och aktivt lyssnande, spelar en nyckelroll för att båda parter ska

kunna ge uttryck för sina verkliga känslor och behov, och så att båda parterna därigenom känner sig motiverade att ge sig in i problemlösningen. Innan man går vidare till moment 2 bör man hitta en problemformulering som båda parter kan acceptera. (Gordon 2009: 194)

I moment 2 är det meningen att komma på förslag till olika lösningar. Tanken är att alla ska uppmuntras till att komma med förslag och att man ska gå över till nästa moment först då det inte finns fler förslag att komma med. I det här skedet är det viktigt att inte utvärdera eller kommentera de olika förslagen på något sätt. (Gordon 1976: 211)

I moment 3 är det väldigt viktigt att alla parter är så ärliga som möjligt. Här är tanken att utvärdera huruvida förslagen kan tillfredsställa allas behov, om alla är nöjda och kan tänkas leva med förslaget. Gordon poängterar här vikten av aktivt lyssnande för att höra allas uppriktiga åsikter. I det här skedet kan också förslag omarbetas så att de motsvarar allas behov bättre, eller nya förslag kan komma till. (Gordon 2009: 195)

I moment 4 är det viktigt att alla har möjlighet att göra ett fritt val, att ingen pressas till att gå med på något som hen inte vill. Innan beslutet tas är det av stor vikt att formulera lösningen, så att alla kan förstå den och står bakom beslutet. (Gordon 2009: 196)

I moment 5 funderar man tillsammans hur beslutet ska genomföras, alltså vem som ska göra vad och när. Det är viktigt att ge tillit och arbetsro till de olika parterna att fullfölja det som man kommit överens om. Ständiga påminnelser hindrar människor att själva ta ansvar för sina uppgifter och med hot om straff utgår man ifrån att någon inte kommer fullfölja överenskommelsen. Om någon trots tillit inte fullföljer beslutet, konfronteras hen med tydliga jag-budskap. (Gordon 2009: 196)

Moment 6, att följa upp och utvärdera lösningen, behövs helt enkelt för att man ibland märker att det man beslutit om inte fungerar i praktiken. Någon har kanske lovat för mycket, eller vissa uppgifter är för ojämlika i arbetsmängd. I dessa fall kommer alla parter gemensamt överens om förändringarna på samma sätt som man kom fram till det ursprungliga beslutet. (Gordon 2009: 197)

En orsak till att båda vinner-metoden är så fungerande, är vad som kallas för "principen om medbestämmande". "Den bekräftar det välkända fenomenet att när människor deltar i problemlösningsprocessen och hjälper till att skapa en ömsesidigt tillfredsställande lösning får de en känsla av att det är 'deras'

lösning. De har haft del i ansvaret för att utforma lösningen, och då känner de sig också ansvariga för att den ska fungera.” (Gordon 2009: 190-191)

Båda vinner-metoden kräver att alla parter är närvarande och kan berätta om sina behov och känslor, samt komma fram med olika bakgrundsinformation. Det här gör att man kan göra snabbare beslut, samtidigt som det är större sannolikhet att få fram fler förslag på lösningar som är av högre kvalitet och mer kreativa. Eftersom alla har varit med och fattat beslutet krävs ingen tid för att övertyga någon om att beslutet bör genomföras. Då parterna har en större vilja att ta hänsyn till varandras behov leder det även till varmare relationer inom gruppen än vad vinna eller förlora-metoder gör. (Gordon 2009: 190-193)

Det finns dock tillfällen då båda vinner-metoden inte går att använda. Det gäller t.ex. när det handlar om värderingsfrågor och mänskliga rättigheter, då en annans beteende inte har någon påverkan på just ditt liv. Alla har rätt att bestämma själv över t.ex. hur de ser ut, hur de är och hur de lever sina liv. Att försöka göra det här till problem som bör lösas, leder bara till motstånd och till att de verkliga problemen blir ännu svårare att lösa. (Gordon 1976: 235-242)

Mina egna tankar om Gordons metoder

Främst presenterar jag den här kommunikationsstrategin med tanke på kommunikationen i en arbetsgrupp, för att bygga upp en trygg arbetsmiljö, vilket jag kommer skriva om i nästa kapitel. Jag tänker att metoden även kan ha ett stort konstnärligt värde.

Jag tänker att aktivt lyssnande kan vara ett bra sätt att stöda en kollega i en konstnärlig process. Att få gå igenom sina konstnärliga idéer, prata igenom ens tankar och eventuella problem i ett rollarbete, regiprocess, manusarbete osv. medan en kollega stöder en genom aktivt lyssnande. Det kan hjälpa en att få igång och komma vidare i ens egen problemlösning och i att tydligt formulera ens egna konstnärliga idéer. Det kunde också vara ett värdefullt redskap att använda sig av vid insamlande av material. Att genom aktivt lyssnande t.ex. kunna lyssna fram vad den som blir intervjuad verkligen säger. Eller i ett rollarbete, för att hitta olika vinklar att närma sig en rollkaraktär kunde aktivt lyssnande användas i olika övningar. T.ex. kunde flera personer

berätta samma historia, medan en aktivt lyssnar till var och en i tur och ordning för att få fram kärnan i berättelsen.

Då jag läser Gordons böcker och försöker sammanfatta hans metod till mitt arbete blir ett mönster plötsligt tydligt för mig. Det som gång på gång dyker upp i Gordons texter är människors olika behov och hur kommunikationen och problemlösandet kring dessa möjliggör självständiga, unika och kreativa lösningar.

Det verkar för mig, som om det på Teaterhögskolan har funnits och finns en stark uppfattning om vad konst och teater är. Det är inte nödvändigtvis alltid en uttalad och medveten uppfattning, men den lever i de val och prioriteringar som görs på utbildningen. Det är frågan om värderingar som förmedlas genom den pedagogik som tillämpas.

Min personliga upplevelse är att en stark värdering som förmedlats av utbildningen är att våra, alltså de studerandes behov, ska anpassas efter teaterns och konstens behov. Vi ska leva och arbeta så att det blir så bra teater som möjligt. Vad teaterns och konstens behov är, vad som krävs för att göra så bra teater som möjligt, har dock inte under utbildningens gång ordentligt problematiserats och diskuterats. Jag vet inte vems ideal och definition det är vi följer, och huruvida det finns belägg för att de medel vi använder oss av verkligen är de effektivaste för att uppnå målet. Dessutom kanske målet, så bra teater som möjligt, ser annorlunda ut för var och en i sammanhanget.

Efter att ha läst Gordons texter, undrar jag nu om det inte vore effektivare att arbeta utifrån idén att konsten får uppstå ur och i en miljö anpassad efter de individuella och gemensamma behoven (och viljorna) som finns i gruppen? Jag blir väldigt nyfiken på vad som skulle hända då? Hur kan vi alltså möjliggöra en sådan miljö? Det ska jag fundera över i nästa kapitel.

MIN DRÖM

Jag vill vara en stark och modig individ som kan dela med mig av mina kreativa och konstnärliga idéer och funktionera i en grupp, ett konstnärligt kollektiv. Jag vill kunna vara en trygg kollega, som uppmuntrar mina medskapare att dela med sig av sina kreativa och konstnärliga idéer. En kollega som tillför till ett accepterande arbetsklimat och kan ta tillvara den kompetens och kreativa kraft som finns i kollegiet. Bästa sättet att försöka nå fram till det här är antagligen att bättre acceptera sig själv.

”Det finns mycken samlad erfarenhet som visar att det finns ett direkt förhållande mellan människors sätt att acceptera andra och deras sätt att acceptera sig själva. En människa som ’tycker om’ sig själv har mycket lättare att tycka om andra och acceptera vad de gör. Människor som har svårt att stå ut med mycket hos sig själva har också svårt att stå ut med detsamma med andra.” (Gordon 1976: 254)

Jag börjar tänka på den fysiska integriteten jag talade om tidigare. Om det finns en gränslöshet inbyggd i strukturen, ett krav på att skådespelare måste säga ”ja” till allt, är det inte särskilt konstigt att mitt ”nej” möttes av motstånd. Om en inte accepterar och tillåter sig själv att säga ”nej” hur ska en då genuint kunna tillåta en annans ”nej”-sägande?

”Problemet med att säga ”ja” hela tiden är att vi snabbt börjar förvänta oss att andra också gör det.” (Juul 2010: 106)

Jag minns, att eftersom vårt schema är så fullspäckt och jag till slut arbetar utöver mina egna gränser, kan jag ha väldigt svårt för att acceptera det att alla inte klarar av den här hektiska vardagen och inte alltid dyker upp på lektionerna. Frånvaro kan visserligen skapa problem, då de som varit närvarande inte får gå vidare, utan blir tvungna att se till att den som varit frånvarande hinner ikapp. Vårt hektiska schema med ett teoretiskt krav på 100 % närvaro är dock inte resultatet av någon gemensam överenskommelse, utan något som vi magiskt säger ja till då vi blir antagna till utbildningen och tar emot vår studieplats.

”Det ’nej’ vi talar om är ju inte ett ’nej’ till gemenskapen utan ett ’ja’ till sig själv i gemenskapen. Fördelen är att alla i familjen lär sig att ta ansvar för sig själva. Människor som kan ta ansvar för sig själva blir mer ansvarstagande gentemot andra.”

(Juul 2010: 108)

Att ärligt säga ”nej” och därigenom visa var ens personliga gränser går, d.v.s. säga ”ja” till sig själv, skulle alltså kunna tänkas vara ett sätt att bjuda in sig själv till den konstnärliga gemenskapen. Eller som Juul uttrycker det angående familjen: ”Det handlar om friheten att uttrycka sin individualitet så att alla i familjen kan vara med och ta ställning till hur man kan fungera i förhållande till gemenskapen och hur gemenskapen eventuellt behöver vidgas, så att alla får plats.” (Juul 2010: 108)

Att visa på vem en är kan således tänkas vara ett sätt att genuint få plats i en grupp. Det kan också vara det vi måste göra för att få de strukturer som påverkar gruppen, att uppdateras så att de gör det möjligt för gruppen att funktionera. Att säga ”ja” till mig själv genom att säga ”nej” till mina medarbetare, kan vara ett sätt att göra det möjligt för mig att bidra konstnärligt till processen. Att säga ”ja” bara föra att jag förväntas göra det kan göra att jag till slut jobbar endast utifrån att behaga min omgivning (utan att jag nödvändigtvis är medveten om det). Att säga ”nej” där det behövs kan i längden alltså vara mer generöst med tanke på min konstnärliga insats.

”Människor med en hög grad av självtillfredsställelse är i regel mycket aktiva och åstadkommer mycket och känner att de använder sin förmåga, uppnår det de vill uppnå och åstadkommer saker som de tycker är viktiga.” (Gordon 1976: 225)

Självacceptans skulle således kunna stå i relation till ens möjlighet till kreativt skapande. Att lära sig ett accepterande, icke fördömande språk fritt från värderingar kanske kan vara ett sätt att uppnå självacceptans.

Om trygghet

Min dröm om att ta tillvara den kreativitet och konstnärliga kompetens som finns i arbetsgruppen, baserar sig på trygghet. För att våga dela med mig av mig själv, mina tankar och idéer behöver jag en trygg atmosfär. Det har talats mycket under utbildningens gång om att våga gå in på otrygga områden. Men hur når vi dit? Jag tror vi gör det genom att skapa och upprätthålla en trygg arbetsatmosfär.

Under min praktik medverkar jag i produktionen *Baba Yaga* på ung scen/öst. Produktionen regisseras av Nils Poletti. Repetitionsprocessen känns väldigt trygg. Jag upplever att det som skapar den här trygghetskänslan är bl.a. att vi i arbetsgruppen får tid för att lära känna varandra och prata om våra förväntningar, att vår arbetsgrupp och regissör har en viss medvetenhet kring frågor angående genus och jämställdhet och att vår regissör i ett tidigt skede säger att han varken vill eller kan tvinga oss till att göra något vi själva inte vill.

Den här tryggheten får mig att slappna av. Jag känner att jag inte hela tiden behöver gå och ta ett helhetsansvar och känna en oro. Jag tror att det att vi i arbetsgruppen känner tillit till varandra under repetitionsarbetet också gör att vi vågar prova grova saker och använda ett icke politiskt korrekt scenspråk, för att se hur långt vi kan ta det. Det här känner jag att jag vågar göra eftersom arbetsatmosfären känns trygg och alla är måna om att skapa ett verk som utmanar, men inte skadar publiken.

Jag använder mig av Maslows motivationsteori, för att skapa en egen variant för kollektivt skapande arbete. Motivationsteori är ett sätt att försöka förklara varför människor handlar som de gör. Enligt Maslow är det ett aktuellt behov som motiverar en enskild människa till en viss handling. (Jerlang m.fl. 2006: 215-216)

Maslows motivationsteori kan åskådliggöras med hjälp av en motivpyramid:

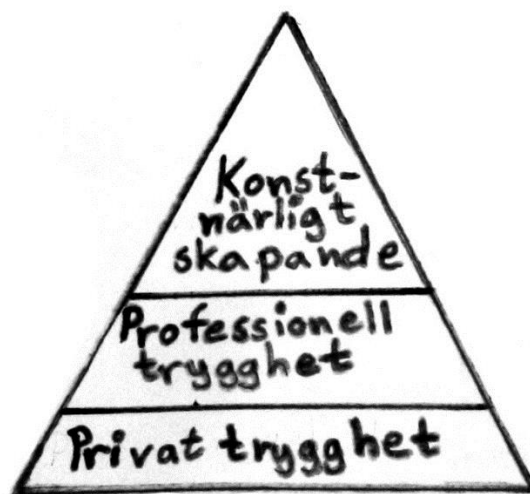


Maslows motivpyramid. Avritad från (Jerlang m.fl. 2006: 217)

Nederst i Maslows pyramid finns de fysiologiska behov som måste tillfredställas för att liv ska upprätthållas, efter dem följer de sociala behoven. Näst högst upp finns självhävdebehoven, att fungera och pröva sina kunskaper i sociala sammanhang. Högst upp finns behovet av självförverkligande, att använda sig av och uttrycka sina egna inneboende möjligheter. (Jerlang m.fl. 2006: 217)

Maslow delar in behoven i bristbehov och växtbehov. Bristbehoven, som består av pyramidens tre första skikt från botten, är behov som går att slutligt tillfredställas så att individen fysiskt kommer i jämvikt. Växtbehoven, alltså behoven av självförverkligande är det inte möjligt att tillfredsställa slutligt. Deras tillfredsställande leder till växt och utveckling. Det lägsta behovet är motiverande tills det blir tillfredsställt. Då alla bristbehov är tillfredsställda kan växtbehoven bli motiverande, men de kan åter avbrytas av bristbehov då de behöver tillfredställas. Om en t.ex. tillfredsställt alla sina grundläggande behov och kan motiveras av de självförverkligande behoven att måla, kan en senare bli tvungen att avbryta för att en är för hungrig för att kunna koncentrera sig. (Jerlang m.fl. 2006: 218)

Jag tänker utgående från Maslows teorier, att det bästa sättet att säkra att det finns plats för kreativitet via de självförverkligande behoven, är att skapa en arbetsmiljö som till så stor grad som möjligt möjliggör ett tillfredsställande av de grundläggande behoven för individerna i kollektivet. Nedan finns en bild på en motivpyramid som jag gjort som en tolkning av Maslows motivpyramid. Min motivpyramid är tänkt som en grund för ett kollektivt konstnärligt skapande arbete, t.ex. ett teaterprojekt.



Min egen tolkning av Maslows motivpyramid.

I min pyramid botten behoven av självförverkligande i trygghet. För mig ger trygghet möjlighet till att fungera som den människa jag i helhet är. Trygghet ger mig möjlighet att använda mig av den kunskap och de tankar som bor inom mig, att våga träda fram som den jag är och vill vara.

Nederst i pyramiden har jag placerat behovet av privat trygghet. Jag tänker mig att den består av de mest basala mänskliga behoven, som Maslow identifierar som de behov som måste tillfredsställas för att en individ och art ska hållas vid liv. Att tillfredsställa de här behoven i ett kollektivt konstnärligt skapande arbete kan t.ex. betyda att komma överens om arbetstider, när det tas paus för vila och mat osv. Jag vill också inkludera personlig integritet i den här kategorin, att det finns en kollektiv acceptans av de individuella kroppar, psyken och gränser som finns i gruppen.

I mitten av pyramiden har jag placerat behovet av professionell trygghet. Ett behov av att vara accepterad som kollega och konstnär i kollektivet. Att de idéer en kommer med lyssnas till och tas på allvar. Att alla har lika rätt till att ta plats och framföra sina åsikter. Det handlar alltså om sociala behov.

Då dessa två skikt av behov är tillgodosedda möjliggör det att motiveras av självförverkligande behov, alltså att kunna vara kreativ. Det här får mig att tänka på Gordon och hans metoder. Gordon menade ju på att då man använder sig av båda vinner-metoden, då alla får och uppmuntras till att vara med, att komma med förslag till lösningar, får man fram kreativa lösningar som passar just gruppen i fråga. Genom att göra så att alla känner sig sedda och hörda verkar man alltså i alla fall enligt Gordon kunna möjliggöra en kreativ atmosfär.

Då jag nu funderar kring hur behoven i de två första skikten i pyramiden kan tillfredsställas, för att skapa en trygg arbetsatmosfär som möjliggör kreativitet, vill jag återgå till Gordons metoder som jag presenterade i kapitlet för nya kommunikationsmodeller. Jag tänker att grunden är att kartlägga de behov som finns i gruppen. Att fråga sig vad behöver var och en av oss i den här gruppen för att kunna a) överleva b) känna sig trygg c) kunna möta andra d) ha resurser för att arbeta kreativt. Genom att kartlägga behoven, kan man sedan gå vidare för att skapa eventuella spelregler, om sådana behövs. Alternativt kan det vara tillräckligt att vara medveten om de behov som finns, så att var och en kan ta hänsyn till dem i de situationer där det behövs. Jag tänker att det viktigaste är att initiera att det är tillåtet och önskvärt att tala om sina behov.

Jag tänker på aktivt lyssnande som ett sätt att kunna ta tillvara den information som finns i gruppen. Att aktivt lyssnande enligt Gordon är ett sätt att få inlevelse för och komma närmare en annan människa och hans situation. Jag skulle vilja att ett nytt arbete alltid börjar med en samling där det finns en möjlighet att uttrycka: vad behöver jag och vad vill jag. Där var och en i gruppen får möjlighet att genom jag-meddelanden berätta vad en behöver och vad en vill. Jag tänker att "vad jag vill" hör ihop med skiktet "professionell trygghet" i min motivpyramid. Att ta emot den här informationen genom aktivt lyssnande betyder förutom att den som lyssnar har möjlighet att bättre förstå den som talar, att den som talar får en upplevelse av att bli tagen på allvar, lyssnad till, utan värderingar.

Jag minns att jag under det första året på Teaterhögskolan känner att vi i kursen inte riktigt får tid eller möjlighet till att lyssna till var och en berätta om varför de har sökt sig till en skådespelarutbildning. Kanske t.o.m. att det inte ges tid till att lära känna varandra, att vi inte tar itu med frågan: "Vem är du?" utan bara skyndar iväg med allt det som "vi behöver lära oss". En gång på en konst och etik lektion ska var och en presentera vad de vill göra i framtiden eftersom det enligt vår professor är viktigt att veta vad vi vill göra efter utbildningen. Så vi berättar för varandra om hur vi vill bilda egna grupper, göra film, skriva egna manus och spela in musik, men vi kommer ändå inte riktigt in på vad det var som fick oss att söka oss till utbildningen, hur det kommer sig att just vi är här just nu. Vad vill just vi göra just nu.

Jag har för mig att vi under andra studieåret under en lektion får möjlighet till att lyssna till var och en berätta om varför just jag är just här. Vad fick mig att vilja vara här. Det är efterlängtat och nyttigt. Det ger mig mer förståelse för mina kurskamrater och gör det således också lättare för mig att acceptera dem bättre såsom de är, för att jag känner dem litet bättre.

"The whole idea of the 'future' is a capitalist concept, whose religious counterpart is in the Protestant idea of 'salvation'. No, we must work to ensure that every moment of every day is intense and filled with pleasure, joy, fun, laughter and passion."

(Hodgkinson 2010: 63)

"Hela idén kring 'framtiden' är ett kapitalistiskt koncept, dess religiösa motsvarighet går att finna i den protestantiska idén om 'frälsning'. Nej, vi bör arbeta för att säkerställa att varje stund av varje dag är intensiv, och fylld med nöje, glädje, skratt och passion."

(egen översättning)

Enligt min egen upplevelse är det visserligen lätt att känna av att en verkligen jobbat, efter långa, slitsamma dagar då en inte minns vad som var idag och vad som var igår. Men varför kan inte utgångspunkten att försöka göra nuet fyllt av glädje likväl kunna leda till magiska teaterföreställningar? Och mitt i allt kan det ju hända att en märker att en glömt tid och rum och jobbat riktigt långa dagar utan att en tvingat sig själv till det.

Slutligen tänker jag att det viktigaste är att tanken om ”i den här gruppen gör vi såhär” grundar sig i verkliga behov som finns i gruppen, inte på en enskild människas ideologi, gamla låsta strukturer eller utsagda sanningar såsom: ”Det bara är så här.”

Om att ta upp problem

I de erfarenheter jag skriver om tidigare i mitt arbete, upplever jag att det är svårt att ta upp problem, då den som tar upp problemet ofta blir problemet. Det här sker genom att inte lyssna på den som berättar om ett problem och genom att överföra egna värderingar till det som hen berättar. Jag undrar hur det går att möjliggöra en miljö där det känns tryggt att ta upp problem och där den som tar upp problemet inte blir problemet.

Jag tänker mig att nyckeln finns i att skapa en mottagande, accepterande och lyssnande miljö, att sätta fokus på hur vi lyssnar till någon som tar upp ett problem. Jag tänker mig att vi här får hjälp av att enligt Gordons metod, identifiera vem som äger problemet. Således borde den som äger problemet också äga rätten till att tala om det. De andras uppgift blir att lyssna och bekräfta att de hör vad den som talar säger. Genom att lyssna aktivt och sända feedback på det de hör, kan de som lyssnar försäkra sig om att de förstår det hen som äger problemet säger och dessutom stöda hen att ringa in vad det verkliga problemet är. Samtidigt får hen som äger problemet stöd i att aktivt själv hitta en lösning, fundera över vad hen själv kan lösa och vad hen kan tänkas behöva för hjälp och stöd av de andra.

Genom att berätta om sina behov med jag-meddelanden, kan hen som äger problemet också öka sina möjligheter att bli förstörd och få gehör på det hen säger.

Jag har nedan skapat en dröm-dialog som inspiration för mig själv och andra. Jag tillämpar Gordons metoder: jag-meddelanden och aktivt lyssnande, med en utgångspunkt i händelsen jag skriver om tidigare i mina erfarenheter, där jag och några medstudenter försöker initiera en diskussion om rollfördelning och genus.

Eftersom jag inte vet vad de andra hade velat säga, bygger jag upp drömsamtalet som en dialog mellan mig, ett dröm-jag som talar med den tydlighet och kunskap som bor inuti mig idag, år efter situationen ifråga, och

en drömpedagog, en önskebild om hur jag önskar att jag blivit bemött och lyssnad till.

Det här är ett exempel av otaliga, på ett samtal där den som äger problemet sänder tydliga och ärliga jag-meddelanden och där den som lyssnar, lyssnar aktivt, med inlevelse utan att tillägga sina egna värderingar.

En dröm-dialog

Drömjag: Jag skulle vilja diskutera rollfördelningen för den här produktionen.

Drömpedagog: Ok, berätta gärna.

Drömjag: Ja...men alltså...jag upplever att jag inte har tillgång till ett lika brett och stort studiematerial här på utbildningen, som de manliga studerande. Och nu då vi gör en ny produktion så undrar jag hur vi tänker kring rollsättningen?

Drömpedagog: Du är missnöjd med ditt studiematerial och tycker att det är orättvist fördelat på grund av kön, och nu är du orolig att igen få tillgång till ett mindre material än de manliga studerande.

Drömjag: Ja, precis...fast inte bara mindre, utan kanske snävare..

Drömpedagog: Du känner dig begränsad.

Drömjag: Ja. Jag menar hur många huvudroller finns det som är skrivna för kvinnor? Och hurdana roller är det? Varför blir jag som icke-man tilldelad roller som blir objektifierade och utsatta för t.ex. våldtäkt?

Drömpedagog: Du vill göra en analys av roller ur ett genusperspektiv?

Drömjag: Ja, det vill jag definitivt! Och på det material som väljs att användas här på utbildningen. Men framförallt undrar jag varför inte alla roller kan spelas av alla?

Drömpedagog: Ok, berätta gärna mer..

Drömjag: Jamen det känns som om jag bara har tillgång till vissa roller, att jag inte har en lika stor chans till att kunna få spela andra roller. Att även om vi gör en pjäs där någon icke-man får spela en manskodad roll så gäller det bara vissa manskodade roller, men jag får inte tillgång till alla manskodade roller och vice versa.

Drömpedagog: Mm... Trots att vi försökt göra vissa könsöverskridande val, så tycker du att det inte känns tillräckligt?

Drömjag: Precis, det känns som om det finns vissa hemliga koder kvar för vem som kan spela vem...

Drömpedagog: Och din önskan är att alla skulle kunna ha tillgång till alla roller?

Drömjag: Ja!

Drömpedagog: Ok, så du skulle alltså vilja att vi främst granskar det material som finns er studerande till hands under utbildningen? Att alla kunde få spela alla roller och att vi skulle granska vilket slags material vi väljer att använda oss av här på utbildningen.

Drömjag: Ja, det skulle jag vilja. Jag skulle bli jätteglad om vi kunde granska det här tillsammans, både pedagoger och studerande.

Drömpedagog: Du önskar alltså att pedagoger och studerande satte sig ner tillsammans och talade om de här sakerna?

Drömjag: Ja, jag önskar att alla på utbildningen med ett verkligt intresse för de här sakerna sätter sig ner och diskuterar. Och jag önskar att vi redan i det här projektet kunde fundera kring om det finns något verkligt hinder för en gender blind casting.

Drömpedagog: Ok, så du skulle känna dig bättre motiverad om vi undersökte möjligheten till en gender blind casting?

Drömjag: Mm...och sen är det det här med platstagande också..

Drömpedagog: Jag hör gärna mer om den saken.

Drömjag: Jo, jag fick ju som feedback redan under första terminssamtalet att ta mer plats. Men jag tycker att det är svårt och orättvist, att det bara ska handla om att ta. Borde vi inte diskutera om att både ge och ta plats?

Drömpedagog: Du vill att vi undersöker balansen mellan att ge och ta plats.

Drömjag: Precis.

Drömpedagog: Ok, då gör vi det. Då tar vi tid nu under första passet för det här projektet för att tala om motivation och vad som behövs för att ni som studerande ska känna er motiverade, vilket också innefattar kvalitén på studiematerial och balansen mellan att ge och ta plats. Så ser vi vad det ger och hur vi tar oss vidare därifrån.

Om att vara oense

I det här underkapitlet vill jag fundera över hur jag vill agera i situationer där kollektivet är oeniga om något. Gordons metod för att lösa situationer där det finns en behovskonflikt, en konflikt i relationen, är att alla som har del i konflikten tillsammans ringar in vad den handlar om, för att alla sedan ska få komma med förslag till lösningar, utvärdera dem och tillsammans finna den bästa lösningen för just den situationen. Jag tycker det här är en användbar metod också inom kollektivt konstnärligt arbete, gällande behovskonflikter, men också gällande konstnärliga val.

I en produktion under vår magisterutbildning ska vi göra en scen som grundar sig i ett samtal som vi haft under repetitionsprocessen. En av metoderna som vi använder oss av i projektet är att spela in samtal, som vi sedan spelar upp på olika sätt i själva föreställningen. Just det här specifika samtalet börjar med att en kvinnlig studerande berättar att hon fått feedback under utbildningen att ta mindre plats, för att ge mer plats åt de andra kvinnliga studerande. Det uppstår ett samtal om huruvida plats kan vara

kvoterat enligt kön och hur det finns en värdering i feedbacken. Någon annan kvinnlig studerande berättar också om sin upplevelse av att hela tiden behöva skynda till slutet av en mening för att bli lyssnad till, om att hela tiden behöva aktivt försvara sitt utrymme.

Vår dramaturg littererar samtalet och då vi får det framför oss och ska börja jobba med det sceniskt uttrycker en del manliga studerande ett missnöje. De anser att texten inte representerar den utbildning de har gått och att de inte kan stå bakom materialet. De tycker att vi borde göra en scen som alla kan stå bakom. Men frågan är om det finns möjlighet att hitta sceniskt material som elva studerande kan skriva under helt och hållet. Det finns inte elva identiska upplevelser av utbildningen.

En del kvinnliga studerande, däribland jag, uttrycker en oro. Jag är rädd att mina upplevelser igen en gång ska sopas under mattan. Scenen är viktig för mig i och med att det är en talande bild för hur utbildningen kan upplevas av studerande som är icke-män. Den baserar sig på verkliga upplevelser och händelser och därmed är det ett stort problem, som har med uttrycksfrihet att göra, om den modifieras eller tas bort för att behaga dem som inte kan stå bakom den.

Efter långa diskussioner som inte tycks leda någon vart säger regissören att de som inte vill behöver inte vara med och göra scenen, de behöver inte ens vara i scenrummet då vi spelar upp den under föreställningen. Regissören föreslår också att de som är missnöjda med scenen får göra någon slags kommentar på den i föreställningen efter scenen. Av okänd anledning händer dock aldrig det senare.

Jag tar från början upp den här situationen i mitt arbete för att jag tänker att det är ett bra exempel på en situation där båda vinner – metoden kan användas. När jag nu granskar situationen igen är jag dock inte säker på om det från början handlar om ett verkligt problem. Scenen handlar om att någon berättar om sina egna upplevelser om utbildningen. Det här har varje studerande rätt att göra. Scenen hävdar inte i något skede att det är en upplevelse alla studerande skriver under, utan är en röst bland många i ett komplext sceniskt arbete. Att en själv inte upplever att just den här scenen berättar om den utbildning en har gått kan säkert bero på många saker. Om en inte själv har fått liknande feedback, om en inte själv upplevt utbildningen som en icke-man, så kan det kanske vara svårt att se att utbildningen också har innehållit dessa dimensioner. Det här betyder inte att scenen inte berättar

en sann historia eller att det skulle vara rätt att ta ifrån andra studerande deras upplevelser.

Det som kunde vara bra att göra i en sådan situation är att fråga huruvida behovet att ta upp den här scenen försvårar någon annan att tillgodose sina behov eller om det rent ut av skadar någon annan. Om det är så får alla som är en del av den här behovskonflikten vara med och ringa in det verkliga problemet. Sedan fortsätter gruppen enligt Gordons metod att komma med förslag på lösningen för att ärligt utvärdera dem och hitta den bästa lösningen eller lösningarna för just den här situationen. En sådan lösning i den här situationen kunde till exempel vara det som regissören föreslår att göra en kommentar på scenen efter att den spelats. Det som lösningen däremot inte kan vara är att ta bort eller modifiera scenen, eftersom då tas samtidigt en del människors upplevelser bort.

Jag kan dock inte se hur det att en studerandes upplevelse berättas sceniskt berör någon annan på ett negativt sätt. Jag anser att den här situationen handlar om mänskliga rättigheter, att ha rätt att berätta sin historia. Det är ingenting någon annan får ta ifrån en.

Jag skulle överlag vara intresserad av att se mer oenighet på scen. Varför måste vi alltid vara "överens" och stå bakom en lösning? Varför ska en scen göras bara en gång? Det skulle vara intressant att få in fler perspektiv i samma föreställning i form av omtagningar och diskussioner. Ändå ser jag allt som oftast alla perspektiv täckas och inte täckas av en grundhistoria som inte ifrågasätts av sig själv.

PLÖTSLIGT OCH SÅ SMÅNINGOM

Mitt i allt
Efter en stormig dag
Är det vindstilla
Spegelblankt

Jag simmar ut
Dyker under vattnet
Flyter på rygg och ser himlen
Invirad i en handduk
Sätter jag mig på en sten
Blickar ut
Hemma vid havet

Vad händer nu?
Vem är jag nu?
Det är tomt och tyst

Ensam sitter jag och undrar
Ska någon hitta mig?

Bara fötter längs en sandväg
Andas ut
Ser på allt
Försöker beskriva

Så möter jag någon
Några
Många

Har vi talat om månen förr?
Har vi talat om dig?
Om mig?
Om allt vi tänkt?

I en skogsdunge
Leker vi kurragömma
På tusen olika sätt
Och några till

STRATEGIER ATT ANVÄNDA I GIFTIGA MILJÖER

Jag vill fundera över hur jag kan använda mig av nya kommunikationsstrategier i miljöer där det används makt i kommunikation.

En erfarenhet av att försöka tillämpa jag-meddelanden och aktivt lyssnande

Under min praktikperiod är jag med i en produktion på en stor teater. Jag repeterar en scen med en medspelare. Regissören föreslår att vi ska prova något nytt. Min medspelare tycker inte om idén och börjar med en lång utläggning om saken. Det här har hänt förut och jag känner en frustration, för det skulle vara viktigt för mig att få prova olika ingångar till scenen. Jag bestämmer mig för att uttrycka mitt behov till min medspelare.

Jag berättar för min medspelare att det här har hänt ett antal gånger förut, att han stoppat försök att prova spela scenen på olika sätt. Jag talar om att det här blockerar mig som skådespelare och att jag behöver att vi provar olika saker på scenen. Jag säger också att det kan hända att vi sen inte har kvar någon av de här ingångarna på scenen i själva föreställningen men att de kan hjälpa mig att hitta olika nyanser till min tolkning.

Min medspelare verkar lyssna till det jag säger, men tycks sedan bli provocerad. Han säger med en irriterad ton att det här är ett stort scenutrymme, med en stor publik och att jag borde höja min röst för att höras ända till sista raden. Jag säger att jag vet vad det innebär att spela på en stor scen, eftersom jag har tidigare erfarenhet av det och att jag närmare premiär kommer att höja min ljudnivå, men att jag i det här skedet medvetet väljer att koncentrera mig på annat i mitt arbete. Jag säger också att jag litar på att regissören och sufflören säger åt mig ifall jag inte hörs. Regissören säger att han inte har problem att höra mig men undrar om min medspelare inte kan höra mig. Medspelaren säger att han knappt kan höra mig.

Jag gör en snabb analys att min medspelare äger problemet genom att han inte kan höra mig tillräckligt bra. Jag sänder en kod ungefär så här: "Aha du kan inte höra mig. Jag kan hjälpa dig genom att höja min röst." Min medspelare verkar bli provocerad och börjar en högljudd utläggning.

Regissören stoppar min medspelare och säger att det är okej att vara frustrerad över sitt eget arbete men att det inte är okej att låta det gå ut över sin medarbetare. Min medspelare säger att regissören har rätt och ber mig om ursäkt. Senare kommer det fram att han egentligen inte hade problem med min ljudnivå utan var frustrerad över själva processen.

Jag upplever att Gordons metoder hjälper mig att fokusera på det viktiga i situationen, nämligen att identifiera mina egna behov, gränser och min egen vilja i situationen och kunna uttrycka den rakt och tydligt. Samt att försöka ringa in det verkliga problemet och hitta en lösning. Det här hjälper mig att inte ta åt mig av kritik, som uppenbarligen inte har med mig att göra. Jag känner inget behov av att i affekt på något sätt ”ge tillbaka” till min medspelare eller att förminska mig genom att ta tillbaka det jag sagt. På sätt och vis känns det som om jag bidrar till att ta udden av maktbruket i situationen, då jag inte går med i spelet.

Motstrategier och bekräftartekniker

Motstrategier och bekräftartekniker har utarbetats för att kunna bemöta härskartekniker, för att kunna återta makten över sitt eget liv och för att kunna förändra sociala klimat. Det handlar alltså om verktyg som underlättar för en att agera, då en känner sig kränkt eller förtryckt, eller då en vill hjälpa någon som är det. Jag kommer nedan att presentera motstrategier och bekräftartekniker för de fem härskarteknikerna som jag presenterar tidigare i mitt arbete.

Motstrategin för osynliggörande är att TA PLATS. Enligt strategin ska en försöka undvika att fastna i att känna sig förminskad och istället lugnt och självsäkert kräva att bli hörd eller sedd och därigenom markera att en inte accepterar det osynliggörande beteendet. Det här kan handla om allt från att poängtera att en vill bli lyssnad till, till att ge direkt respons på ett beteende eller att använda humor som avväpnande strategi. Om beteendet är återkommande råds det att undvika personen ifråga, om möjligheten finns.

Bekräftartekniken för osynliggörande är SYNLIGGÖRANDE. För att motverka härskartekniker kan en synliggöra andra genom att visa sitt engagemang genom att lyssna och ge gensvar. På det här sättet synliggör en både de andra i gruppen och sig själv.

Motstrategin till förlöjligande är att IFRÅGASÄTTA. En kan kräva att förlöjligandet analyseras och därigenom ta plats, och inte låta skämtet

passera. En ska undvika att skratta med och istället föra en logisk argumentation. Bekräftartekniken emot förlöjligande är att RESPEKTERA. En kan stöda andra så att de känner sig respekterade, och ge utrymme till dem som inte får så mycket utrymme, genom att fråga om deras åsikter och tankar.

Motstrategin till undanhållande av information är att KRÄVA KORTEN PÅ BORDET. En kan påpeka att en inte fått all information och kräva att alla måste få tillgång till väsentlig information innan ett beslut fattas. Det är också viktigt att påminna om att alla som berörs ska tas hänsyn till och få vara med i beslutsfattandet.

Bekräftartekniken mot undanhållande av information är att INFORMERA. En ska vara noggrann med att ge alla tillgång till samma information och vara noggrann med att referera diskussioner som tar plats t.ex. utanför arbetstid där alla berörda inte är närvarande.

Motstrategin till dubbel bestraffning är att BRYTA MÖNSTRET. En kan fundera över hur en själv prioriterar och därigenom också ha lättare att förklara det här för andra. Därigenom kan en också försöka påverka omständigheter i sin egen närmiljö och fundera över de verkliga konsekvenserna för en själv, om en inte lever upp till regler och förväntningar i den miljön.

Bekräftartekniken mot dubbel bestraffning är DUBBEL BELÖNING. Dubbel belöning utgår ifrån idén att vad en person än gör så gör hen rätt d.v.s. alla gör alltid sitt bästa. Med den här idén i åtanke blir det lättare att själv kunna vara med och påverka spelreglerna i ens omgivning och även att föra en grundlig diskussion där bakomliggande värden tydliggörs om någon sätter sig emot en.

Motstrategin till påförande av skuld och skam är att INTELLKTUALISERA. Det är viktigt att en medvetandegör och sätter ord på sina känslor, samt på det att de påförts av någon annan. En kan försöka analysera situationen utifrån och fundera över hur den upplevts av sig själv och andra, samt spegla den mot kulturella traditioner och normer, för att hitta förklaringar till olika beteendemönster.

Bekräftartekniken mot påförande av skuld och skam är att BEKRÄFTA SIG SJÄLV OCH ANDRA. Det är viktigt att stöda varandra för att skapa nya positiva normer och genom det kunna åstadkomma en förändring. Genom att synliggöra kulturella mönster, kan en befria sig själv från skuldkänslor i situationer där en påförts för mycket ansvar. (Jonasson m.fl.)

OM MYROR OCH MÄNNISKOR

Vi brukar titta på myror.
Vi älskar att titta på myror.

"Vill gå till myrorna!"
Där är myrornas motorväg
Massvis med myror som går
fram och tillbaka
De bor i stacken, det är
myrornas hem

"Vill ta myran!"
Vi låter myrorna vara
De vill vara ifred

Men det är svårt
Vi får lov att öva

Varje dag går vi till stacken
och myrornas motorväg

"Vill ta myran!"
"Du vill ta myran. Vi låter den
vara ifred. Det är ingen leksak.
Det är en myra. Ett djur.
Den måste få leva ifred."

"Vill ta myran!"
Varje dag går vi till stacken
och myrornas motorväg.
Jag förklarar att även små, små
varelser måste få leva sina liv
ifred.

AVSLUTNING

Det är svårt att komma igång att skriva det här arbetet. Det känns så stort. Som om jag måste komma ihåg allt, kunna bevisa allt och komma på lösningar på alla problem. Som om jag nu måste kunna formulera min slutgiltiga vision. Och sen blir det ändå inte som jag tänkt mig. Jag får inte med allt. Jag kan inte formulera allt i skrift. Ännu.

När jag vågar mig på arbetet att gå över från att skissa ner tusen idéer, till att skriva det faktiska arbetet, blir jag så småningom, efter diskussioner med min handledare, familj och kollegor, litet snällare mot mig själv. Jag tänker att istället för att jag nu ska avsluta något, så fortsätter jag eller påbörjar något.

Det här är en början på att sätta ord på mina upplevelser. Och framförallt är det här en början på att formulera vad jag vill nu. En början på att våga påstå något. Ett första "offentligt" försök att definiera "det där andra". Det där som inte riktigt vill få plats.

Jag hoppas att jag kan inspirera mig själv och andra till att hålla varandra om ryggen. Att hjälpa till att stanna en situation då jag ser att någon annan försöker göra det. Att överhuvudtaget bli bättre på att se att någon annan försöker stanna en situation, försöker lyfta den och problematisera den. Och att själv stanna, när jag märker att nu tycker någon att jag kör för fort, och snart är på väg över hen.

Tacksam och inspirerad tänker jag på alla samtal, i regn, i kyla, i slask och i härlig vårluft med vänner, kollegor. Trafikljusen har redan tagit otaliga varv mellan grönt och rött, men jag har fortfarande inte kommit över vägen. Det var bara en sak till. Som jag vill höra. Som jag vill säga. Som jag vill fundera. Med er.

Tack. Hjärta.

KROKOTILIRAITAMATTO

Koska raitamatossa on niin monta eriväristä raitaa, ja ne on eri hauskoja. Ja niillä väreillä voi leikkiä, ja raidoista voi tehdä rajoja, joidenka sisällä on tosi vapaata sählätä.

Mattoa voi ravistaa, ja samalla tarkkailla minkä/aista pölyä siitä irtoaa. Matosta saa majan, krokotiilin ja kylpyammeen.

Sinä sitä sitten seilaa, ja ihmettelee aaltoja. Välillä avaa ikkunan, niin että muut voi katsoa kun leikkii.

Ja jos niiden mielestä on oikein hauskaa, ehkä ne voi tulla mukaan leikkimään.

För att det i tras mattan finns så många ränder av olika färger, och de är jätteroliga. Och med färgerna kan en leka, och av ränderna kan en göra gränser, inom vilka det är väldigt fritt att famla runt.

Mattan går att skaka, och samtidigt kan en observera vad för slags damm som lossnar ur den. Mattan blir till en koja, krokodil och till ett badkar.

Där seglar en sen, och förundras övervågorna. Emellanåt öppnar en fönstret, så att andra kan se då en leker.

Och om de tycker att det verkar riktigt skojigt, så kanske de kan komma med och leka.

KÄLLOR

Björkholm, Andrea (2013), Att vara kvinna på scenen ”You´re born naked and the rest is drag”, Teaterhögskolan i Helsingfors

Edemo, Gunilla & Engvoll, Ida (2009), Att gestalta kön - Berättelser om scenkonst, makt och medvetna val, Teaterhögskolan i Stockholm

Gordon, Thomas (2009), Det öppna ledarskapet, Liber AB

Gordon, Thomas (1976), Aktivt föräldraskap, Askild & Kärnekull

Hodgkinson, Tom (2010), The Idle Parent, Penguin Books

Jerlang, Espen & Egeberg, Sonja & Halse, John & Jonassen, Ann Joy & Ringsted, Suzanne & Wedel-Brant, Birte (2006), Utvecklingspsykologiska teorier, Liber AB

Jonasson, Ditte & Amnéus, Diana & Flock, Ulrika & Rosell Steuer, Pernilla & Testad, Gunnel (Hämtat 14.10.2017), Bekräftartekniker och motstrategier – sätt att bemöta maktstrukturer och förändra sociala klimat <http://www.jamstallt.se/docs/ENSU%20bekraftartekniker.pdf>

Juul, Jesper (2010), Här är jag! Vem är du? Om närvaro, respekt och gränser mellan vuxna och barn, Bonnier Fakta

Payne, Kim John & Ross, Lisa M. (2010), Simplicity Parenting, Ballantine Books