

Masteravhandling



”Forumteater på ”uhellig” grunn

Et lettfordøyelig svar på ufordøyde arbeidsgiverbestillinger?

Av

Anna Sigridsdatter Heen

Student nr. 060035



*Jo mer abstrakt den sandhed, som du gjerne vil lære andre, desto mer må du
forføre sanserne til den (Nietzsche)*

Forord

Denne avhandlingen representerer siste ledd av min masterstudie i organisasjon og ledelse ved Høgskolen i Østfold. Oppgaven er skrevet av meg, og innholdet står helt og holden for min regning.

Arbeidet med denne oppgaven har vært en spennende og utviklende prosess faglig og intellektuelt.

Jeg startet opp relativt ”helfrelst”, med stor begeistring for Augusto Boal og hans teaterkonsept. Jeg gledet meg over at denne radikale dramapedagogikken hadde begynt å få innpass i arbeidslivet, og så få betenkeligheter ved det. Jeg øynet muligheter for at den tradisjonelle skolestiske læringstradisjonen ville bli utfordret og mer interaktive metoder for styring og ledelse få gjennomslag. I ettertankens lys ser jeg at jeg nok må ha vært ”ganske langt oppe i skyene”.

Med god hjelp av min veileder, Frode H. Haaland har jeg fått bena på bakken igjen. Jeg er fortsatt begeistret for metoden, men har gjenvunnet min kritiske sans og evne til å nyansere.

Frode har vært veileder i ordet rette forstand. Han har utvist stor interesse, har vært imøtekommende og meget inspirerende. Han har utfordret meg, kommet med innspill, råd og tips, vært kritiker og sparringspartner. Det er langt mellom de løse ideene og den uferdige problemstillingen jeg begynte med våren 2009 til dit jeg har endt opp i dag.

Takk til Frode for uvurderlig støtte og innsats! Bedre veileder kunne jeg ikke hatt. Jeg vil også benytte anledningen til å takke mine informanter for at de velvillig stilte opp og lot seg intervjuet.

Jeg opplever å ha gjort kvalitative sprang i forståelse og innsikt for fagfeltet jeg behandler samtidig som jeg har fått større ydmykhet for den kunnskapskapital som her finnes. Lesing av teori har gitt meg mye, og utvidet min forståelseshorisont.

Å skrive masteravhandling har også vært et møte med meg selv. På det beste har det vært et møte med den intellektuelt kreative, analytiske Anna.

Jeg hadde aldri trodd jeg skulle bruke så mange timer på formuleringer og språkpudd.

Dette har vært en lærerik tid som jeg ikke ville vært foruten.

Oslo, november 2010

Anna Sigridsdatter Heen

Sammendrag

Forumteater brukt som virkemiddel av ledere i arbeidslivet er temaet for denne masteroppgaven. Skaperen selv, Augusto Boal, var svært avvisende til denne form for bruk, og dette danner grunnlaget for oppgavens problemstillinger. Boal ønsket at forumteater - i likhet med hans teaterkonsept for øvrig - skulle forbeholdes samfunnets undertrykte for at de skulle bli bevisstgjort sin situasjon og kunne bli i stand til å frigjøre seg fra undertrykkende maktforhold.

I siste 10-15 årene har imidlertid forumteater også vært etterspurt av arbeidsgiversiden, dvs. de Boal kalte ”de undertrykkende klasser.”

Praksis har altså vist at det er mulig å gi et intendert emansipatorisk virkemiddel varekarakter og omsette det som et kommersielt produkt på et marked.

Jeg startet ut med en tredelt problemstilling som kortfattet var:

- Hva får arbeidslivsledere til å velge en intendert ”revolusjonært” virkemiddel som forumteater for å møte de utfordringer virksomheten står overfor?
- Hva gjør at forumteater kan brukes på ”uhellig” grunn?
- Hva slags transformasjon skjer, og hvilke mekanismer trer i kraft når forumteater brukes på ”uhellig grunn”?

Jeg har basert mine funn og analyser på en undersøkelse av representanter for syv norske virksomheter (bestillere) som har bruk teatergruppen Marjateateret, der spillet har fokusert på den aktuelle sykefraværsproblematikken. Jeg har også gjort en dokumentstudie av skandinaviske tilbydere (leverandører) av forumteater og relatert til funn fra bestillerne.

For å besvare mitt første forskningsspørsmål har jeg tatt for meg fire spor som kan begrunne virksomhetslederens valg av forumteater. Jeg fant at nyttespolet var tungveiende for alle mine informanter. Å finne effektive løsninger på det som betraktes som krevende utfordringer er noe mang en arbeidsgiver synes å forsøke. Dertil kan forumteater gi noe som tradisjonelle og mer skolastisk orienterte

tilnærminger ikke kan: Det appellerer til følelser, gir opplevelse, framstår som morsomt og spennende og kan tilføre tilskuerne "et kollektivt brus". Svært viktig for mange er at det også oppfattes som underholdende og "lettfordøyelig".

Mitt andre forskningsspørsmål er hvordan et revolusjonært virkemiddel som forumteater kan bli til redusert til et instrumentelt verktøy og en form for edutainment.

Min hypotese har vært, og er, at dette skyldes konteksten forumteater her opererer i; En kontekst preget av ulik maktfordeling og asymmetriske relasjoner, der det er arbeidsgiverne som representanter for de undertrykkende klasser som setter premissene og har innflytelse på hvordan det innkjøpte virkemidlet skal brukes. I denne kontekst er forumteater redusert til ett av mange tilbud av organisasjonsoppskrifter. Selgerne - her leverandørene - reklamerer for varen på en måte som gjør den så attraktiv at kjøperne vil ha den. Selgerne "spiller ball i hatt" med kjøperne - og gir dem det de etterspør. De har felles interesse av å utvikle forumteater på en måter som begge ser seg tjent med: Leverandørene for å kunne selge det inn og tjene penger på det, kjøperne for å få et virkemiddel som er effektivt til å møte problemene de har med å motivere og engasjere sine ansatte. Arbeidsgiverne er selvsagt ikke interessert i verktøy som stiller spørsmål ved deres makt eller truer etablerte strukturer. Derfor må forumteater framstå som upartisk og uten noen politisk merkelapp som kan gjøre at det oppfattes som kontroversielt.

Mitt tredje spørsmål er knyttet til den transformasjon som skjer når arbeidslivsledere tar forumteater i bruk. Denne omformingen hevder jeg muliggjøres ved hjelp av mekanismer som avideologisering og harmonisering, og ved at forumteater har blitt instrumentalisert. Det er den samme mekanisme som Jürgen Habermas har karakterisert som at "systemenes verden har kolonialisert livsverden".

Min vurdering er videre at forumteater endrer karakter når interaksjon mellom skuespillere og publikum tones ned. Det skjer når forsamlingene som skal overvære stykket er for stor. I arbeidslivet er deltagertallet gjennomgående svært høyt når forumspill vises.

Omdanningen kan også skje ved at skuespillerne ikke likestiller alle løsningsforslag som tilskuerne kommer med, men gjør en selektiv utvelgelse der "fasiten" bygger på konsensstenkning basert på det Marcuse har betegnet som "en kapitalistisk fellesideologi". Denne gjengir de undertrykkende klassens virkelighetsforståelse og har ikke rom for politiske motsetninger.

Jeg har også sett på forhold ved forumteater som gjør at misbruk ikke er særlig vanskelig.

Jeg spør om ikke kritikerne kan ha rett i at Boals mangel på skille mellom bruk på mikro - og makronivå gjør at det revolusjonære potensial som opprinnelig ligger i metoden lett kan forsvinne når forumteater begrenses til bruk på smågruppenivå. Jeg ser det som fullt ut mulig at individer kan oppleve personlig frigjøring og få det bedre for egen del, uten at det truer noe større system eller affiserer en levedyktig kapitalisme

Fokuset på enkeltpersoner, og en - til - en relasjoner er nettopp det som preger forumteateret når det brukes i arbeidslivet. Boals understreking av individets eget ansvar for å komme fri fra undertrykkende stengsler blir i arbeidslivet til medansvar for å utvikle arbeidsforholdene slik arbeidsgiverne ønsker.

Av dette slutter jeg at individualisering av arbeidslivets problemer kombinert med ansvarliggjøring av den enkelte arbeidstaker *kan* gjøre forumteater til et kraftfullt maktmiddel i arbeidsgivernes hender.

.

Min konklusjon er at forumteater i arbeidslivet like gjerne kan brukes til å forføre som til å frigjøre, like gjerne fungere samfunnskonserverende som samfunnsendrende. Muligens øynet Boal denne faren, og kan hende var det den underliggende grunnen til hans sterke skepsis mot bruk på "uhellig" grunn.

1.1.1.1. Innholdsfortegnelse

1. Innledning
 - 1.1. Forskningsområde
 - 1.2. Problemstilling
 - 1.3. Oppgavens struktur og innhold
 - 1.4. Eget ståsted og forforståelse
 - 1.5. Forumteater: Trend i tiden
 - 1.6. Augusto Boal og De undertryktes teater
 - 1.7. Forumteater: Karakteristika og to eksempler
2. Teoretiske perspektiver
 - 2.1. Lederskap og affektiv læring
 - 2.2. Hvorfor velger ledere forumteater? Fire begrunnelser/spor
 - 2.3. Hva ved forumteater muliggjør bruk på "uhellig grunn"?
 - 2.4. Hva skjer ved bruk på "uhellig grunn"?
3. Metode
 - 3.1. Valg av forskningsdesign og metode
 - 3.2. Intervjuundersøkelsen
 - 3.3. Dokumentanalysen
 - 3.4. Validitet og reliabilitet
4. Funn
 - 4.1. Bestillerne: Funn
 - 4.1.1. Karakteristika ved bestillerne og bestillingen
 - 4.1.2. Hensikt og mål
 - 4.1.3. Utbytte
 - 4.1.4. anbefaling
 - 4.1.5. Kjennskap til Boals intensjon
 - 4.2. Leverandørene: Funn
 - 4.2.1. Leverandørene og deres reklamasjoner
5. Analyse og fortolkninger
 - 5.1. Analyse forskningsspørsmål 1
 - 5.1.1. Bestillerne
 - 5.1.2. Leverandørene
 - 5.1.3: Teoretisk representativitet?
 - 5.2: Analyse forskningsspørsmål 2 og 3
6. Konklusjon
7. Noen tanker om videre undersøkelser og forskning

Litteraturliste

Vedlegg

1. Innledning

1.1. Forskningsområde

Mitt forskningsområde er interaktivt teater brukt som virkemiddel i arbeidslivet, der utfordringer og dilemmaer en virksomhet møter dramatiseres og spilles ut på en scene og det er samhandling med salen.

Mitt fokus er den spesielle form for interaktivt teater som forumteateret er.

Forumteateret er skapt og utviklet av Augusto Boal (1931-2009).

I forumteater tar man opp problemer til drøfting og analyse ved hjelp av teatrets språk og metoder. Et forumspill er - i essens - et kort rollespill om en vanskelig og undertrykkende situasjon med en "unhappy ending" som vises for et publikum for at de skal komme med forslag til løsninger på spillets problem. Målet er ikke nødvendigvis å finne en optimal løsning, men å gi mulighet til å prøve ut forskjellige framgangsmåter og teste ut holdninger for på denne måten å bli bevisst hvilke handlingsrepertoar et individ/en gruppe rår over.

At Boal har hatt en klar ide med sin teaterform går fram av navnet han har gitt det: "De undertryktes teater." Boal mente nemlig at alt teater er politisk. Han hevdet at det tradisjonelle teateret har blitt makthavernes instrument, og at folket må ta teateret tilbake, og bruke det som middel i sin bevisstgjøring og frigjøring fra undertrykkende systemer og strukturer. Da måtte teatret først forandres til å bli "en generalprøve på virkeligheten", der deltageren kunne ta med seg erfaringer tilbake til sitt eget miljø og bruke disse der til å forandre sin situasjon. Boal så på tilskuerne i det tradisjonelle teatret som undertrykt, og uten frihet til å handle som de ønsker. Derfor jobbet han i sine teaterformer med å oppheve det tradisjonelle skillet mellom scene og sal, mellom skuespiller og tilskuer. Boal gikk så langt som til å mene at tilskueren var hovedpersonen i stykket. Boal hevdet også at alle kan spille teater, og alle kan stå i spissen for de nødvendige samfunnsendringene. Med et slikt emansipatorisk utgangspunkt er det forståelig at frivillige organisasjoner og miljøer som har samfunnsendring som siktemål bruker Boals teaterkonsept. Mer overraskende er det kanskje at det har fått en viss utbredelse innen arbeidslivet.

Forumteater brukt i arbeidslivet er mitt forskningstema. Jeg har valgt å konsentrere meg om arbeidsgiversiden. For å undersøke problematikken har jeg

gått til arbeidslivsledere i private og offentlige virksomheter som representerer bestillerne, samt til tilbydere av forumteater.

1.2. Problemstilling, begrepsavklaring, avgrensing

Denne oppgaven har en tredelt problemstilling.

For det første ønsker jeg å forstå hva som får arbeidslivsledere til å velge å benytte et så politisk radikalt virkemiddel som forumteater i utfordringene deres virksomhet står overfor. Hva vil de oppnå ved å bruke forumteater? Hvorfor velger noen virksomhetsledere nettopp dette virkemiddelet i den jungel av organisasjonsutviklingstilbud som finnes? Har det sammenheng med at de ikke vet hva som er forumteaterets opphav og siktemål?

For det andre søker jeg forklaringer på hvordan et instrument tilegnet de undertrykte kan brukes i settinger som er dominert av de som representerer samfunnets makthavere, dvs. det jeg har karakterisert som ”på uhellig grunn”. Boal var nemlig svært kritisk til at profesjonelle grupper - som for eksempel i Frankrike og Norden siden 1990 årene - har tilbudt opplegg bygd på teatermetoder fra De undertryktes teater til næringslivstopper og bedriftsledere (Engelstad, 2001:45).

Boal hevdet at hans metode nærmest per definisjon ikke kan benyttes av det han kalte ”de undertrykkende klasser”, selv ikke av mennesker som er undertrykt innenfor disse klassene.

Hva muliggjør en slik ikke - tilsiktet bruk? Har det sammenheng med en metodes begrensing generelt og ved forumteater spesielt? Skyldes det at konteksten forumteater i dette tilfellet brukes i tildekker makt - og interessekonflikter og gir arbeidsgiversiden definisjonsmakt til å bestemme og også innsnevre forståelseshorisonen? Er det anvendelsen på et konsensuspreget relasjonelt plan som stimulerer til å være individorientert og neglisjere strukturperspektivet og de overskridende faktorene?

For det tredje vil jeg undersøke hva som skjer når forumteater brukes på måter, og i sammenhenger, som grunnleggeren advarte eksplisitt i mot.

Er vi her vitne til en forvandlingsprosess ved at et revolusjonært virkemiddel reduseres til et underholdningsinnslag eller blir en nyttig innsatsfaktor i

virksomhetsstrategien? Blir resultatet tilpasning og en forsterkning av en falsk klassebevissthet, dvs. det motsatte av frigjøring?

Hva er i så fall mekanismene som muliggjør en slik avstand mellom ideal og realitet?

Sammenfattet er min problemstilling altså tredelt:

1. Hva gjør det emansipatoriske teateret til et attraktivt virkemiddel for arbeidsgiversiden?
2. Hva muliggjør en slik bruk?
3. Hva kjennetegner den transformasjon som skjer, og hvilke mekanismer gjør seg gjeldende når forumteater brukes i en kontekst og til formål det i utgangspunktet ikke er ment for.

Kort om definisjon, begrepsavklaringer, avgrensning:

Jeg har brukt begrepene organisasjon/ virksomhet/bedrift delvis om hverandre. Det er fordi disse begrepene - i denne sammenheng – ikke representerer noe vesentlig skille. Ulempen ved ordet ”bedrift” er at man som regel knytter det til privat sektor. Slik sett er ordet ”virksomhet” bedre da det også kan innbefatte offentlige instanser, etater, foretak og institusjoner. Brukes ordet ”organisasjon” dekkes også frivillige organisasjoner inn.

Jeg vil imidlertid konsentrere meg om den delen av organisasjonslivet som er arbeidslivsrelatert, og ikke den delen som gjelder frivillige organisasjoner. Dette fordi jeg ønsker å gå inn på den klassiske motsetningen arbeid/kapital, styrende/styrte. Maktaspektet ville neppe vært særlig framtrædende hvis jeg i stedet hadde valgt å studere idealistiske virksomheters bruk av det emansipatoriske teateret. Innen arbeidslivet derimot står konfliktteori helt sentralt og gjør det mulig - og forhåpentligvis fruktbart - å veie idealer mot realiter når forumteater brukes på ”uhellig” grunn.

I tråd med dette skiller jeg mellom ledere og underordnede (betegnes også som ansatte/medarbeidere) da dette for meg er en relasjon preget av ulikeverd/asymmetri. De har forskjellige roller, funksjoner, makt og innflytelse i systemet, selv om begge grupper/parter kan være deltagere i forumspillet.

Jeg anvender begreper som klasser, makthavere og undertrykte. Dette til tross for

at denne inndelingen nok av vanlige mennesker i dag oppfattes som noe avleggs. Svært få arbeidstakere definerer seg som tilhørende en bestemt klasse, og betrakter seg i hvert fall ikke om ”undertrykte”. Herbert Marcuse gir i så måte et treffende bilde av dagens avideologiserte kontekst i sin bok ”Det endimensjonale mennesket” (1964). Selv om denne boken er en analyse av det amerikanske etterkrigssamfunnet og dette samfunnets enorme velstandsvekst, er det en utvikling til forveksling lik den norske. Som Marcuse påpeker er det i samfunn som er styrt av en kapitalistisk fellesideologi liten eller ingen plass for politiske motsetninger.¹ De fleste samfunnsforskere anerkjenner likevel klassebegrepet eller – om ikke annet - lagdelingsteorier.

Når jeg bruker disse formuleringene er det av flere grunner. Dette er et begrepsapparat egnet til å fange mitt forskningstema og problemstilling. Det er i tråd med Boals terminologi, hvilket gjør hans syn og metode lettere å forstå. For egen del oppleves det naturlig siden jeg definerer meg som tilhørende en konfliktteoretisk tradisjon.

Jeg opererer videre med betegnelser som tradisjonelt brukes innen den markedsøkonomiske sfære, dvs. bestiller/kjøper, leverandør/tilbyder, produkter og tjenester.

Å hente inn et eksternt virkemiddel påvirker de indre forholdene i en organisasjon og gir en form for dynamikk. Jeg bruker begreper som utviklingsarbeid/organisasjonsutvikling/endringsstrategi mer eller mindre synonymt. Tematikken som spilles ut i et forumteaterstykke kan være svært forskjellig og ta for seg mange livsområder. Det gjelder også i arbeidslivet. Det kan dreie seg om lederskap, psykososiale forhold, mobbing, rusmisbruk, integrering osv. I mitt utvalg har jeg konsentrert meg om informanter som har bestilt stykker som tar opp problematikken fravær og nærvær på arbeidsplassen. Denne avgrensingen er ikke avgjørende, og er mer av praktisk og metodisk art. Samtidig er fravær/nærværproblematikken velegnet for å illustrere motsetningen arbeidsgiver- arbeidstaker, dvs. et område der partene ikke nødvendigvis har samme perspektiv, tilnærming og interesser.

¹ <http://kommentar.blogge.no/> og <http://venstresida.net/?q=node/62>

1.3. Oppgavens innhold og struktur

Oppgavens oppbygging og hovedområder er som følger av oversikten under:

Innledning
Forforståelse
Bruken av forumteater- trend i tiden
Om Augusto Boal og hans teaterkonsept
Karakteristika ved forumteater
Forumspill - to eksempler

Forskningsspørsmål		
Forskningsspørsmål 1	Forskningsspørsmål 2	Forskningsspørsmål 3
Forumteater- hvorfor brukes det av arbeidsgivere?	Hva gjør at forumteater kan brukes på ”uhellig grunn”?	Hva slags transformasjon skjer når forumteater brukes på ”uhellig grunn”?

Teoretiske perspektiver

Interaktiv metode som styringsredskap og affektiv læring	Metode - et verdinøytralt eller verdiladet verktøy	Transformering gjennom instrumentalisme, avideologisering individualisering
Fire mulige begrunnelser/spor for hvorfor bestille forumteater: 1. Frigjøring 2. Nytte 3. Populært, moteriktig 4. Opplevelse	Konteksten metoden virker i. Makt og forståelsesramme. Adapsjon og omdanning. Falsk klassebevissthet, naturalisering og symbolsk makt	Fra verdirasjonalitet til formålsrasjonalitet Systemenes kolonialisering av livsverden. Fra frigjøring til forføring og tilpasning
	Forhold ved forumteater som muliggjør ikke-intendert bruk	

Intervjuundersøkelsen	Dokumentanalysen
Funn	Funn

Analyse, drøfting

Konklusjon

1.4. Eget ståsted og forforståelse

Eget ståsted

Jeg er utdannet psykodramaleder og har gjennom det fått noe kjennskap til forumteater. Det har vekket interessen for å undersøke hvordan dramapedagogisk tekning og metodikk brukes, og kan brukes, innenfor arbeids- og organisasjonslivet. Jeg har selv ved flere anledninger vært på workshops om forumteater, deriblant en to dags samling i Oslo for noen år siden der Boal, sammen med sin sønn Jonathan, hadde regien. Jeg har en gang deltatt på forumteaterfestival i Sverige.

Jeg har skrevet artikkel om forumteater og Boal til psykodramatikernes tidsskrift Mercurius, og har i den forbindelse gjort et kort intervju med Arne Engelstad som den gang var i ferd med å ta sin doktorgrad på emnet (2004). Etter at jeg ble opptatt av forumteater har jeg i noen grad fulgt med på hva som rører seg på feltet, framfor alt i Norge og Skandinavia for øvrig.

Dette har brakt meg i kontakt med Vardeteateret og Marjateateret i Norge og med ”utbildningsforetaket” Vardagens Dramatik i Sverige som alle har spilt stykker for så vel offentlige etater som private bedrifter og frivillige organisasjoner. Gjennom disse leverandørene har jeg - ved ett par anledninger - fått lov til å være ”flue på veggen” når stykker har blitt spilt - som hos det farmasøytiske konsernet, AstraZeneca utenfor Stockholm, bydelsadministrasjonene Gamle Oslo og Grünerløkka, og ganske nylig hos det norske Tollvesenet.

Flere av kundene har gitt skiftlig feedback til leverandørene. Dette er materiale som jeg vil vise til i min studie.

Forforståelse

Jeg ser klare begrensninger ved foredrag, forelesninger og annen formidlingsorientert kommunikasjon, og betrakter det som pedagogisk uheldig at den kognitive kunnskapsformidling har fått en så vidt dominerende plass i Den vestlige verden. Den skolastiske tradisjonen utfordres imidlertid av nye retninger i synet på kunnskap og læring.

Dette er retninger² som er kritisk til det teknisk-rasjonelle kunnskapsparadigmet som fremhever objektiv og forskningsbasert teoretisk kunnskap som en grunnleggende forutsetning for å kunne utvikle kunnskap i handling. Nå legges det mer vekt på at den lærende så tidlig som mulig får mulighet til å delta i praktiske settinger og opparbeide seg erfaringsnær og kontekstbunden kunnskap. Fokus rettes mot det kollektive og mot interaktive læringsmiljøer, samtidig som læring mer og mer blir satt i sammenheng med en sosialiseringssprosess inn i arbeidsplassens kulturfellesskap.

Som psykodramatiker oppleves det som befriende med motivasjons- og læringsmetoder som forumteater som trekker inn det affektive elementet og som er handlingsorientert og baserer seg på deltagelse og feedback.

I psykodrama er det nettopp hvordan vi reagerer emosjonelt og hvordan vi samhandler, kommuniserer og responderer følelsemessig på hverandre som er i fokus. Når våre personlige dilemmaer og mellommenneskelige relasjoner dramatiseres og vises for andre er det noe som gjør inntrykk og huskes.

Siden jeg også er opptatt av aktivt medborgerskap, demokratiutvikling og den samfunnsmessige dannelsesprosessen - ser jeg et potensial i det interaktive teateret og i dramapedagogikken.

Det faktum at forumteateret er klart politisk intendert, og har et klasseperspektiv gjør det desto mer interessant. Boal ønsket å bruke forumteateret og de andre teaterformene han skapte, i folkets tjeneste, og bidra til at de undertrykte kunne befri seg både individuelt og som del av et kollektiv, dvs. fra den mentale, men også fra den sosiale og samfunnsmessige undertrykkelsen.

Når forumteater i stadig større grad brukes av dem som er i maktposisjon kommer min skepsis inn. For meg som er marxistisk orientert reiser spørsmålene seg: Forsvinner ikke det emansipatoriske elementet ved Boals teaterform når det brukes av samfunnets ledersjikt? Hva skjer når det er de styrendes temaer og

² Se Siri Tessems essay "Kunnskap og handling i profesjonene, HIO høsten 2002

problematikk som spilles ut og ikke folkets? Får ikke lederne derved bare et nytt instrument for å få de ansatte til å innordne og tilpasse seg? Blir ikke konsekvensen en desto sterkere grad av disiplinering fordi metoden berører oss følelsesmessig, og dermed lettere internaliseres?

Man kan selvsagt spørre om det er noe problem om et instrument for samfunnsomveltning i stedet brukes samfunnskonserverende.

Er det ikke uansett gledelig at arbeidsgivere begynner å se begrensningene som ligger i den skolastiske tradisjonen og prøver ut læringsmetoder og utviklingsstrategier som involverer oss som ”hele mennesker”?

Hvis forumteater gir de ansatte en bedre arbeidssituasjon - eller om ikke annet - en god opplevelse, er ikke det i seg selv utmerket?

Selv om jeg fascineres av Boal og hans metode spør jeg meg samtidig om ikke hans oppfatning av frigjøring og endring - og med det hans teaterkonsept - har innebygde svakheter som gjør at det kan ”misbrukes”, dvs. brukes til andre formål enn han ønsket.

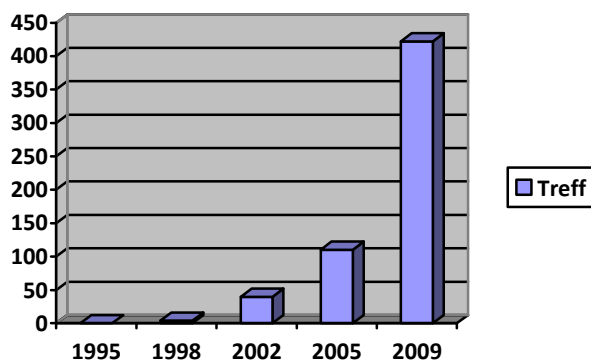
Hva slags perspektiv anlegger forumteater? Siden jeg har fokusert på forhold knyttet til sykefravær kan det være grunn til å spørre hvorvidt makroperspektivet og strukturelle forklaringer har noe plass, eller om man holder seg til her - og - nå situasjonen og leter etter årsaker hos den enkelte eller i relasjonene mellom arbeidstakerne. Arbeidsmedisineren Ebba Wergeland kom med et ganske uvanlig utsagn da hun i Klassekampen 9.1.10 hevdet at ”Sykefraværet bør heller bli litt høyere”. Wergelands synspunkt har sammenheng med hennes analyse av samfunnsmessige årsaksforhold knyttet til en stadig råere kapitalisme ³.

Er dette en type innspill som vil kunne fanges opp og diskuteres seriøst eller vil det bare bli avfeid når forumteater spilles i arbeidslivet og er bestilt av ledelsen? Dette er spørsmål som knyttet an til problemstillingen jeg har valgt, og som jeg vil belyse og drøfte i denne avhandlingen.

³ Ebba Wergelands syn utdypes i masteravhandlingen til Jan Erik Olsen, HIØ, 2005

1.5. Trend i tiden

Søk på internett kan tyde på at forumteater kvalifiserer for å ha blitt en trend i tiden. Ved å gå inn på www.google.no og bruke søkerord som Augusto Boal og forumteater får jeg ingen treff i 1995, 4 treff i 1998, 40 treff i 2002 og 110 treff i 2005. I 2009 får jeg opp 422 treff.



I stor utstrekning benyttes forumteater i hht. dets opprinnelige hensikt, dvs. i frigjøringsøyemed. Det gjelder over hele verden, Norden inkludert.

Utdanningsinstitusjoner anvender forumteater. Frivillige hjelpeorganisasjoner bruker det som bevisstgjøringsverktøy blant annet for å integrere innvandrere og flyktninger. Forumteater benyttes

til å sette søkelys på fenomener som ekskludering og marginalisering. Ideelle organisasjoner, politiske grupper og bevegelser anvender det som dialogredskap, for å fremme fred og forsoning og det brukes i demokratiutvikling.

Ansatte i sosialsektoren, innen psykisk helsevern, i psykiatrien og innenfor fengslene bruker forumteater for å stimulere empowerment. Det samme gjør fagbevegelsen og kvinneorganisasjonene.

Forumteater i skandinavisk arbeidsliv

Fra slutten av 1990-årene er forumteater blitt introdusert på arbeidsplasser i Skandinavia. Virksomheter prøver ut metoden. Lederteam bestiller det, og det gjør også fagforeninger. I Sverige driver for eksempel utbildningsforetaket Vardagens Dramatik oppsøkende teater med stykker som gjelder mangfold og inkludering på arbeidsplassen, håndtering av rusmisbruk og stykker som

omhandler stress- og konflikthåndtering. Tilsvarende gjør bl.a. Dacapoteteret, Gladsaxe Teater og foretaket Tango Consult i Danmark.

Marjateateret i Oslo, som jeg har valgt å konsentrere meg om, er en av flere små teatergrupper som har mange års erfaring med å spille forumteater i private og offentlige foretak. For tiden tilbyr de stykket: ”Jeg er ikke her. Et spill om fravær og nærvær på arbeidsplassen”. Lenge sto stykket ”Hvem narrer hvem: En kriminalhistorie om rusmisbruk på arbeidsplassen” på repertoaret.

Til en viss grad har forumteater blitt brukt i forsknings - og forsøksøyemed, dvs. i forhold til HMS/arbeidsmiljøproblematikk eller som en del av trekantsamarbeidet kultur - næring – forskning.

Et eksempel på det siste er Trøndelag. Her tok man i 2004 nye grep for å hindre at kollektiv pessimisme spredte seg i det lokale næringslivet. Bakgrunnen var de sterke kravene om rasjonalisering og effektivisering som meldte seg da nedgangstidene kom, og som gjorde at særlig bedrifter i distriktene var nedleggingsstruet. LO og NHO i Trøndelag og SINTEF gikk sammen med de tre nordtrønderske bedriftene Normilk i Levanger, Inntre fra Steinkjer og Elkem Meråker om å sette opp stykket ”Fot i Hose Knitwear AS” - initiert av teatergruppen Innspæl. Ledelse og ansatte ved de tre bedriftene fant tema og problemstillinger. SINTEF- forskeren som var med i referansegruppen sa det slik: - På sikt ønsker vi å tilby ulike utviklingspakker ut i fra hvilke behov bedriften har, og ønsker at teater - eller deler av det - er innfallsport.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) deltok i referansegruppe for prosjektet ”Arbeidsliv på åpen scene”, som ble støttet av NHOs Arbeidsmiljøfond. Tilbudet var et todelt kurs for alle som ønsker å lære hvordan denne metoden kunne brukes i arbeidsmiljøarbeidet.

På de store landsomfattende arbeidsmiljøkonferansene som arrangeres hvert annet år for ledere og tillitsvalgte er lansering av nye metoder i HMS-arbeidet en av hovedhensiktene. Her har man ved flere anledninger brukt forumteater. Det har fenget konferansedeltagere slik at mange har promotert metoden i egne foretak/virksomheter. Det gjelder også flere av informantene i mitt undersøkelsesmateriale.

1.6. Om forumteateret og dets grunnlegger Augusto Boal⁴

Augusto Boal var pedagog, forfatter og politiker, men framfor alt teatermann. Han brukte teaterformen til å la menneskene selv spille ut sine livs dramaer og bli seg sin egen historie og situasjon bevisst. Boal var en politisk og kunstnerisk opprører som stilte sitt engasjement i de undertryktes tjeneste.

Den brasilianske teatermannen døde nylig, dvs. i mai 2009, 78 år gammel. Han har tilhengerskarer verden over som praktiserer hans metode. Allerede mens han levde klarte denne brasilianske teatermannen å få en slags profetstatus. Det kan ha sammenheng med at han som politisk flyktning søkte tilhold på flere kontinenter, og overalt gjorde seg bemerket.

Boals teatertechnikker spenner fra Forumteater, Bildeteater og Usynlig teater til de siste årenes Rainbow of Desire og Lovgivende teater.

Det var opplevelser fra tiden da Boal var regissør og kunstnerisk leder for Arenateateret i São Paulo som ga han støtet til De undertryktes teater.

Arenateateret var et folkelig alternativ til det etablerte brasilianske teateret. Når stykkene ble framført på landsbygda oppdaget skuespillertruppen gang på gang at det "uoppdragne" publikummet grep inn i handlingen. Det skuespillerne spilte ut engasjerte og provoserte dem, og de begynte å gi uttrykk for sine ideer og erfaringer. Etter hvert la Arenateateret om sin kommunikasjonsform. De ønsket ikke lenger å spille stykker som nedlatende doserte ferdige svar for et passivt mottagende publikum. I stedet ville de – på sokratiske vis - bruke teateret til å lære folk å stille spørsmålene, og deretter gi dem teaterets språk til selv å gjennomdrøfte dem. Teaterformene som ble utviklet og utprøvd i tiden som fulgte hadde det interaktive aspektet til felles.

Arenateateret spilte stykker bygget på publikums egne fortellinger om undertrykkende situasjoner fra deres egen hverdag. Etterpå oppfordret de publikum i salen til å foreslå løsninger, og skuespillerne improviserte deretter fram disse forslagene på scenen.

Arenateateret kom etter hvert til å bety en trussel mot juntaregimet, og i 1971 ble Boal arrestert, fengslet og torturert. Snart startet hans eksiltilværelse. Etter fem år med hovedbase i Argentina reiste Boal i 1976 til Europa der han kom til å

⁴ Denne presentasjonen av Boal bygger for en stor grad på bøker om Boal som Arne Engelstad har skrevet, samt intervju jeg har gjort med forfatteren.

oppholde seg de ti neste årene. Her introduserte han den europeiske varianten av De Undertryktes Teater, det såkalte Rainbow of Desire.

- Undertrykkingen hos dere europeere har en helt annen form enn i mitt hjemland, har Boal gjentatte ganger understreket. Mens folket i Brasil og andre deler av Sør-Amerika har blitt holdt nede på åpent, brutalt og diktatorisk vis, er den europeiske undertrykkingen mye mer sublim og mental - ”politimannen i vårt eget hode” - er metaforen Boal selv har brukt.

Rainbow-teknikkene er utviklet for å gi de undertrykte et middel til å oppdage og bryte den indre undertrykkelsen, og anses for å være anvendelige som regiteknikker innenfor det tradisjonelle teateret, spesielt i stykker der personrelasjonene er kompliserte, og der det ubevisste og det underbevisste er viktige elementer.⁵

I 1986 - etter at juntatiden for lengst var over - vendte Boal tilbake til Brasil. Da han seks år etter ble valgt inn i den nye lovgivende forsamlingen utviklet han det som med en samlebetegnelse har blitt kalt ”Lovgivende teater”. Det innebar at forslag til lover og lovendringer som hovedregel skal komme fra velgerne selv, og særlig fra velgergrupper som sjelden kom til orde i samfunnsdebatten: De arbeidsløse, de husløse, de funksjonshemmede og de gamle.

Gjennom sine metoder har Boal på et vis demokratisert teateret - og deretter demokratiserte han terapien. Med det lovgivende teateret demokratiserte han den politiske prosessen. Med det Lovgivende teater kom ikke lenger Boals metoder bare til å handle om ”generalprøver på virkeligheten”. Teateret ble virkelighet, i den grad at en lang rekke av velgergruppens forslag ble vedtatt som lover. (Engelstad 2001:20)

Det er en økende interesse for Boals teaterarbeider og interessen er global. På de internasjonale forumfestivalene deltar folk fra alle deler av verden, fra det rike Nord til fattige land i Sør.

I 1994 fikk Boals forumteater offisiell anerkjennelse av UNESCO som ”A tool of Change”.

I 2002 ble organisasjonen International Theatre of the Oppressed (ITO) dannet, med base i Nederland.

⁵ Det undertryktes teater i Europa har Boal blant annet beskrevet i boken ”Spil! Øvelser og lege for skuespillere og medspillere, Drama forlag 1995

I pedagogisk forstand kan Boals metode sees som en motsats til skolastiske læreretninger som baserer seg på enveis formidling fra avsender til mottaker. Dette teaterkonseptet er basert på at deltagende læring - der bevisstgjøring om sine egne stengsler og undertrykking og identifisering av mulige strategier for forandring - skjer i samhandling med andre. Det karakteristiske ved dette virkemiddelet er at det er interaktivt. I De undertryktes teater er tilskueren aktiv, et subjekt. Ingen skuespiller handler på hans vegne. Skillet mellom handlende skuespillere og passive tilskuere er opphevet; Tilskuerne er deltagere.

Det baserer seg på en virkelighetsforståelse av samfunnet som delt i klasser og grupper med motsatte interesser, der noen har makt og kan undertrykke og andre er uten makt og kan undertrykkes.

Dette er en teaterform for alle de som ikke er tilfredse med tingenes tilstand, alle de som er underveis. Det tradisjonelle teater derimot er en form som passer for de etablerte. De er fornøyd med å være passive tilskuere, for som regel er det deres verdensbilde og deres verdinormer som presenteres fra scenen. (Engelstad, 2001:11)

En annen kvalitet ved dette teaterkonseptet er at det har et siktemål som er overskridende: Bli seg sin undertrykking bevisst, bli utfordret på eget ansvar for at en transformasjon skal skje, og gi handlingskompetanse til å kunne frigjøre seg.

Boals henvisning til Shakespeares stykke om Hamlet er illustrerende:

Hamlet sier i sin berømte tale til skuespillerne at teateret er et spill, der vi kan se det sanne bildet av naturen, av virkeligheten. Jeg ønsker å trenge gjennom dette speilet, og forandre det bildet jeg ser i det, for deretter å forandre bildet tilbake til virkeligheten; bilde av mine ønsker. (Boal, 1998:9-10)

Empowerment er målet:

I forumteater bryter tilskueren opp fra tilskuerrollen for å trenge gjennom, overskride. Gjennom overskridelsen skjer en transformasjon, en forandring av tilskuerens selvbilde og selvtillit. Han er ikke lenger tilskuer, men deltager. (Engelstad, 2004:181)

Kjernepunktet for Boal var det overskridende, knyttet til den aktive handlingen, gi den deltagende tilskueren - the spect-actor - empowerment.
(Ibid:23)⁶

Hans budskap var: Undertrykkelsen er ikke noen naturlov, noe en er nødt til å akseptere. Den enkelte må bli klar over sitt personlige ansvar. Om ikke *jeg* forandrer verden, kommer den til å fortsette slik den er. Du må bryte med dine egne "ritualer", dersom du skal komme deg ut av undertrykkelsen.

For Boal er handling helt sentralt. Det er ikke nok å tenke selvstendig. Bare gjennom egen handling oppnår vi virkelig innsikt. Bevisstgjøring, handling og interaksjon blir således forbundet:

Selv om Boal hovedsakelig har vært orientert mot praksis, er han desidert en nyskaper når de gjelder dramapedagogikk. Det faktum at hans teaterkonsept er så gjennomsyret av hans politiske grunnsyn har vært viktig for hvordan han teoretisk må forstås.

Boal har skrevet mange bøker om De undertryktes teater og har også relatert sitt ståsted og sin metode til andre. Det gjelder blant annet Aristoteles som han markerte avstand til når det gjaldt teaterets funksjon og det såkalte katarsisbegrepet. Dette begrepet er sentralt for å forstå effekten på deltagerne i et drama. Andre har trukket linjer til Boal fra teaterteoretikere som Konstantin Stanislavskij og Bernholdt Brecht. Ervin Goffman bruker også teateret språk og uttrykk for å se på menneskelig adferd og samhandling. Boals teaterkonsept – og da særlig Rainbow of Desire-varianten - har viktige likhetstrekk med psykodrama og særlig sosiodrama som er skapt og utviklet av Jakob Levy Moreno.

Psykodrama og sosiodrama representerer en interaktiv metode der deltagerne dramatiserer situasjoner fra eget liv eller samfunnslivet, og der nettopp den opplevde frigjøring gjennom en mental renselse (katarsis) er et av de viktigste målene.

Vitenskapsteoretisk må Boal anses som tilhørende den kritiske realismen. I følge Engelstad var han påvirket av den historiske materialismen, selv om han ikke var noen konsekvent materialist. Boal var influert av samfunnssyn og klasseanalysen

⁶ Fra spectator til "spect-actor" i Boals terminologi

til Marx. Det inkluderer også Marx sitt frihetsbegrep og teori om fremmedgjøring. Den fremste inspirator og lærermester for Boal var utvilsomt landsmannen, Paulo Freire, (1921-1997). Freires filosofi bygger på at dersom et politisk demokrati skal kunne realiseres krever det en folkelig vekking. Som Boal var Freire opptatt av at de undertrykte måtte frigjøres, men da på en måte som overflødiggjorde nye undertrykkingsystemer. Derfor måtte den folkelige vekkingen også være en dannelsesprosess for å skape ”det nye mennesket”.

Også den franske sosiologen Pierre Bourdieu (1930-2002), en typisk konfliktteoretiker og tilhørende den kritiskrealistiske retningen, underbygger og utvikler Boals samfunnsanalyse og teoretiske forankring. Bourdieus bidrag har nettopp vært å avdekke ikke-erkjente og miserkjente former for makt som omgir og beskytter sosial ulikhet og dominans i moderne industri- og klassesamfunn og setter sosiale stengsler for frihet og selvutfoldelse (Aakvaag, 2008:148).

1.7. Forumteater – mål, framgangsmåte og to eksempler

Nedenfor gis en oppsummering av hva som intenderes med dette teaterkonseptet. Så følger en gjennomgang av hvordan forumteater utspiller seg. Deretter beskriver jeg to eksempler på forumspill; et som er den mer klassiske varianten og brukt i tradisjonelle og mer ”ukontroversielle” settinger, og et eksempel fra arbeidslivet. Det siste fikk jeg selv overvære, og er det som er mest utførlig beskrevet. Selv om metoden er den samme, er det forskjell i tematikk, perspektiv, tilnærming og premissene som ligger til grunn. Jeg drøfter denne forskjellen mer utførlig senere i oppgaven.

Katrin Byreus (Byreus, 1992) skisserer tre mål for forumteateret:

- Forvandle tilskueren fra passiv kropp til aktiv medskaper. Bli hovedrollehaveren
- Gi mennesket mulighet til å trene seg på virkeligheten, og å forberede seg på framtiden
- Bryte indre og ytre undertrykkelse

Slik foregår et forumspill:

Øvelsen begynner med at noen av deltakerne framstiller en konfliktsituasjon for de andre i en liten scene, helst ikke lengre enn ti minutter. Hvis mulig burde

scenen gjennomgås av ”skuespillerne” på forhånd. Men hvis det ikke er tid til det, kan den også spilles spontant ⁷.

Etter at stykket er ferdig spør spillets leder (det Boal betegnet som joker) publikum om hvilke personer i stykket som etter deres mening var den undertrykte.

Så etterfølger en kort verbal drøfting i smågrupper før stykket spilles på nytt. Nå har tilskuerne muligheten til å gripe inn.

Hvis en tilskuerne ikke er fornøyd med scenens forløp, roper han/hun ”stopp!” Da fryses spillet, og den som ropte ”stopp” går inn og overtar rollen og prøver ut sin ide for å forandre utfallet.

Når det gjelder å takle en spesiell situasjon, bør tilskuerne bare få lov til å bytte rolle med hovedpersonen, f. eks. i en scene der noen må forsvare seg mot en urettferdig anklage. I andre tilfeller, der det er samspillet mellom flere personer som er viktig, kan flere, eller til og med alle roller overtas av tilskuerne.

.

Tilskuerne og lederen har underveis mulighet til å stoppe scenen når de føler at en ny versjon blir altfor lettvin, noe som Augusto Boal kaller for en ”magisk” løsning. Det kan f. eks. være hvis en figur som var svært aggressiv plutselig uten grunn ombestemmer seg og blir hyggelig. Hvis gruppen deler denne oppfatningen, fortsetter scenen fra det tidspunktet umiddelbart før det begynte å bli ”magisk”, og skuespillerne må prøve å komme fram til et mer realistisk forløp⁸.

Den samme prosedyren gjentar seg så ofte en av tilskuerne har lyst til å innta en av rollene.

Et alternativ til at tilskuerne går inn og tar over rollen er at de instruerer de profesjonelle skuespillerne til å spille ut sine løsningsforslag, dvs. mer i tråd med hvordan Arenateateret gjorde det. For øvrig er det likt det foregående.

⁷ <http://www.amnesty.no/wb.nsf/printpages/GJET-5DDBAJ>

⁸ <http://www.amnesty.no/wb.nsf/printpages/GJET-5DDBAJ>, ibid

Etter at scenen er spilt ferdig for annen gang, diskuterer gruppen utfallet av det som nå skjedde. Hva var den opprinnelige konflikten? Hvem var hovedaktørene? Hva var det som forandret seg i annen omgang? Førte den andre omgangen til et bedre resultat, kanskje til og med en løsning? Var det som skjedde realistisk, eller var den nye løsningen altfor lettvin? Hvis diskusjonen viser at gruppen fortsatt ikke er fornøyd med scenens forløp, kan den spilles en tredje gang.

Forumspill – to eksempler

”Fia vil ha lesero”

Engelstad viser hvordan forumteater foregår ved å bruke det han kaller et mønstereksempel. ”Fia vil ha lesero” er hentet fra den svenske dramapedagogen Katrin Byrèus bok: ”Du har huvudrollen i ditt eget liv”.

Ungdomskoleeleven Fia, midt i tenårene, sitter hjemme og leser til en avgjørende eksamen hun skal ha dagen etter. Det går dårlig, for lillebroren hennes er energisk og støyende og vil bare leke med Fia.

Det er heller ingen hjelp å få fra mor - hun står foran speilet og sminker seg, for denne kvelden skal hun ut på byen med venninnene. Fia klager over mangelen på lesero, og minner mor om den viktige morgendagen og om hvor viktig det er at hun får forberedt seg skikkelig til den avgjørende prøven. Moren svarer at det er ingen grunn til bekymring: - Snart kommer far hjem fra jobb, og da skal *han* ta seg av Lillebror.

- Når kommer han da, spør Fia utålmodig, mens Lillebror klatrer rundt på henne og leker med leksebøkene hennes. - Hvert øyeblikk, forsikrer mor.

Men så ringer far (offstage, men synlig i kulissene): Han må jobbe overtid i flere timer, det er streng ordre fra sjefen.

- Det kan du da ikke, utbryter moren i telefonen, du vet jeg skal ut med venninnene i kveld, og Fia må få ro til å forberede seg til eksamen i morgen. Et kort munnhuggeri følger, som ender med at faren roper, irritert: - Hvem er det egentlig som sørger for inntektene i denne familien, forresten? Dessuten må jeg legge på, de roper på meg her.

Til tross for støyen fra Lillebror har Fia overhørt telefonsamtalen. Nå spør hun fortvilet: - Kommer ikke far hjem? - Nei, sier mor, og i det samme hører hun venninnene tute på henne i bilen på gaten. Hun går bort til Fia og klapper henne blidt på hodet: - Dette greier du nok Fia, du som er så stor jente! Så forsvinner hun raskt ut av døren. Lillebror kaster seg over Fia: - Leke, leke, leke!

Fia synker sammen over bøkene og gråter.

Engelstad anser dette eksemplet som velegnet siden det går rett på konfliktfasen, persongalleriet er begrenset og plottet er ”fatalt”, i den forstand at det ender med et tydelig nederlag for de undertrykte (som Boal kaller protagonisten).

Engelstad har brukt dette forumspillet i flere anledninger og overfor ulike målgrupper. Han understreker identifikasjonens betydning for tilskuerengasjementet. Etter antimodellen, dvs. etter at stykket er spilt første gang og da med denne ”ulykkelige” utgangen, spør joker publikum hvilke av personene i stykket de mener var den undertrykte. Spilt for ungdomskole hersket det ingen tvil om at det var Fia. Etter drøfting i gruppen, kom elever opp og overtok Fias rolle og spilte ut sine løsningsforslag.

Da stykket ble vist for en gruppe lærere, de fleste voksne kvinner, oppsto det derimot heftig diskusjon. Mange mente det var mor som var den som ble tråkket på. Her kom man ikke lenger enn til diskusjonen, og rakk aldri noe forumteater. I følge Engelstad er deltageres identifikasjon med den undertrykte og hennes situasjon en nødvendighet i denne teaterformen. Handler det bare om sympati og forståelse for protagonisten, er man over i en annen sjanger, som Boal benevnte som ”solidarity play” (Engelstad, 2004:41).

”Jeg er ikke her”

Jeg fikk på forsommeren 2009 være observatør da Marjateateret var engasjert av Tollvesenet for å spille ”Jeg er ikke her. Et stykke om fravær og nærvær for mer eller mindre friske og syke”.

Det starter med at skuespillerne innledningsvis kommer - dvs. før stykket spilles - med fakta som: - Vi bor i et av verdens rikeste land, og i følge WHO står det bra til med helsa vår. Allikevel går store deler av arbeidsstokken på en eller annen form for syketrygd.

Skuespillerne slår fast: - Dette er dyrt både for den enkelte bedrift, for staten, og ikke minst er det en stor belastning for den syke som ikke har anledning til å ta del i arbeidslivets fellesskap.

Så kommer de med påstander og spørsmål som de inviterer tilskuerne til å kommentere:

”All erfaring viser at jo lenger du er borte fra jobb, jo større er faren for at du mister selvtilliten og får vanskeligheter med å komme tilbake.”

Så stiller skuespillerne spørsmål:

- Hva kan sjefen og kollegaer gjøre for å ta vare på den som er i ferd med å falle utenfor arbeidslivet?
- Hvordan er et godt arbeidsmiljø som gjør folk mindre syke, og som øker lysten til å gå på jobb?
- Hvorfor blir så mange mennesker utbrent? Er det noe vi kan gjøre ved det?
- Hvordan kan ledere inspireres til å ta bedre vare på sine medarbeidere?

Skuespillerne kombinerer dette med en del holdningspåstander og ber tilskuerne reise seg hvis de er enige, alternativt sitte hvis de er uenig. En holdningspåstand er for eksempel: - Det er viktig for meg å vite at jeg er verdsatt på jobb.

Så lar de to og to som sitter ved siden av hverandre snakke sammen om: Når føler du deg verdsatt på jobben? Etterpå får de to nok en oppgave: Hvordan gjøre arbeidsplassen slik at folk får lyst til å gå på jobb selv om de har litt vondt i hodet?

Etter hver oppgave kommer de to skuespillerne med verdiladede utsagn av typen:

- Raushet øker raushet.

Så spilles stykket:

Vi presenteres for en stresset sentralborddame, Laila ⁹ som har sitt svare strev med å svare på muntlige og telefoniske henvendelser, framfor alt om hvor sjefene er. Særlig toppsjefen, Christian, har hun vondt for å forklare om hvor befinner seg. Han kommer etter hvert, men gjør det da klart overfor sentralborddamen at ”han er ikke der”, dvs. han vil ikke være til rådighet for verken underordnede eller eksterne forbindelser. Laila må finne på en unnskyldning. Dette er hun oppgitt over, det er nemlig slik at Christians utilgjengelighet representerer et mønster, og det er det hun som må dekke over og håndtere hele tiden. Laila sier til seg selv: - Hvor lenge orker jeg å fortsette her?

Snart dukker den pratesyke avdelingslederen Tone Lise opp. Hun opptar Lailas tid og pludrer lenge og uforstyrret, og vører ikke at Laila nå er ganske så rød i toppen av stress over oppgaver hun ikke får utført.

En forsmådd ansatt, Halvor, passerer og rekker å fortelle at prosjekt han hadde forventet å bli prosjektleder for og gledet seg til å ta fatt på, har Christian i stedet gitt en annen. Halvor sier han mister lysten til å være i bedriften, og hva vitsen med å skulle komme på jobb når det bare er de rutinemessige oppdragene han tildeles, mens andre får de spennende utfordringene? - Christian ser ikke hvilke kompetanse han sitter med, stønner Halvor. - Hersketeknikk - det er hva sjefen bruker mot han! Kanskje han skulle ta seg fri noen dager og tenke over om han vil bli i denne virksomheten særlig lenger.

Sceneskifte til Laila og Christian der hun meddeler at Halvor vil ha sjefen i tale da han mener seg forbigått.

Nytt sceneskifte med Christian og Halvor. Halvor er ved å banke på døren til sjefens kontor. Christian grynter så vidt et ”kom inn”, men hilser ikke, intet smil eller nikk; hans oppmerksomhet er vendt mot PC-en. Christian ser ikke opp. Han gjør noen tastetrykk. Christian lar seg gladelig forstyrre av en innkommen telefon for – i det lengste å unngå å forholde seg til medarbeideren som nå står rett foran han. Halvors irritasjon vokser. Christian har ikke en gang bedt han sette seg. Halvor ber om en forklaring. Hvorfor ble ikke han gjort ansvarlig for det nye prosjektet? Sjefens blikk flakker, han ser alle andre steder. Til slutt kommer en

⁹ Alle personnavn er valg av meg og ikke de som ble brukt da jeg så stykket ble framført.

fomlet forklaring om at det er bedre at Johan Petter tok dette oppdraget. Han er jo så dyktig, og vil kunne gjøre dette bra. Halvor er tirret og amper. Der slutter stykket.

Så bygges det opp til forumteater ved at skuespillerne spør publikum: Hva skjedde? Hva kunne vært gjort annerledes?

Skuespillerne appeller: Bli ikke formann i ”kos og misnøyeklubben” der alle andre har skylda. Kom med forslag til endringer, forbedringer.

Igjen snakker to og to sammen.

Tilskuerne kommer så med sine innspill, dvs. instruerer skuespillerne, som så prøver ut forslagene. De forsetter til alle de foreslåtte løsningsalternativene er prøvd ut og synspunkter på de ulike innspillene gitt. Skuespillerne avslutter med: Alle har vi ansvar for et godt arbeidsmiljø!

Oppsummering av de to forumspillene:

Begge de overnevnte forumspillene åpner for innspill og deltagelse fra tilskuerne. Begge spillene inviterer til å velge handlingsalternativene som er tilgjengelige der og da. De fordrer ikke tilrettelegging eller oppfølging for å kunne prøves ut. Dette vurderer jeg *kan* bety at større og mer krevende kontekstuelle endringsforslag uteblir.

I det siste forumspillet er mulighetene for deltagelse begrenset da publikumstallene var høye. Det synes å være et gjennomgående trekk når forumteater brukes i arbeidslivet. Dette får betydning for hvor interaktivt spillet blir, hvilket jo nettopp er et av de sentrale kjennetegnene ved forumteater. Dette er avgjørende for hvorvidt det faktisk kan sies å være forumteater som vises. Mer om dette følger i kapitelet om tolkning av funn.

I begge stykkene fikk publikum i oppgave å peke ut hvem som var den undertrykte, dvs. bestemme hvem som er protagonisten og skal byttes ut. Dette ble stresset sterkere i det første, ”klassiske” spillet enn jeg opplevde i de stykkene som jeg så oppført. Da stykket ble spilt for skoleelever var ingen i tvil om at det var Fia som var den undertrykte. Vist for gruppen av kvinnelige lærere var de fleste av en annen oppfatning. De mente mor som var den undertrykte.

Som tidligere referert tok diskusjonen - i følge Engelstad - så vidt lang tid at det ble ikke noe forumspill.

Selv om tiden kan ha vært en begrensende faktor, er det grunn til å spørre om forumteater - slik det praktiseres - er så åpent for alle synspunkter og forslag som det gis inntrykk av. Det kan synes som om det finnes en "fasit" som man skal komme fram til. I dette tilfellet utfordret de kvinnelige lærerne "spillereglene" ved å peke på mor som den undertrykte. Dette ble tydeligvis ansett som en ikke - passende oppfatning. Det ble i hvert fall ikke noe forumspill. Dette kan forstås som at tilskuerne ikke hadde full handlingsfrihet, og at det ble satt rammer for hva som var vurdert å være. "riktige" situasjonsanalyser og innspill. Den samme begrensning gjorde seg gjeldende i stykket "Jeg er ikke her". Skuespillerne syntes også her å ha lagt føringer på hva som var å anse som relevante løsninger om folk meldte seg syke. Her virket fasiten å være ansvarliggjøring av hver enkelt, jf. utsagn om at "alle hadde ansvar for et godt arbeidsmiljø", bli ikke formann i "kos og misnøyeklubben".

I Marjateaterets stykke ble det heller ikke gjort noen vesen av at arbeidstakernes og sjefens problemer og posisjon var av forskjellig karakter, dvs. et forhold Boal tillå av avgjørende vekt. Det underliggende premisset i "Jeg er ikke her" er at arbeidsgiver og arbeidstakerne har felles interesse av høyest mulig nærvær. Fravær betraktes som utlukkende negativt, og måtte bekjempes. Sett fra en arbeidstakers synspunkt trenger ikke det nødvendigvis være tilfellet. Man kan bli syk av strukturelle forhold ved jobben som slitasje, uholdbar høy arbeidsbelastning, bli pålagt oppgaver man fagetisk finner uforsvarlig osv. og da kan fravær være en adekvat løsning.

Sett fra en arbeidstakers synspunkt vil man kunne mene at nedbrytende arbeidsforhold er det sjefens oppgave å rydde opp i, og ikke noe arbeidstakerne skal måtte bli ansvarliggjort for. Slike perspektiv var ikke fremme i dette forumspillet. Løsningsforslag som vil kunne innebære flere sykemeldinger vil neppe være etterspurt siden de bryter med oppdragsgivers bestilling.

2. Teoretiske betraktninger

I dagens arbeidslivs sliter mange leder med å mobilisere sine ansatte til innsats og deltagelse. Det kan være å få dem interessert i virksomhetsstrategien, vilje til nødvendig omstilling eller å få personalet medvirkende i å få ned sykefraværet. Disse lederne opplever at de gamle styringsmetodene er ”oppbrukte” og virkningsløse og søker derfor etter nye muligheter for å stimulere arbeidsstokkens engasjement og læringslyst. Forumteater med sin alternative tilnærming og annerledes uttrykk kan bli et svar på den frustrasjonen disse ledere sitter med, og gi - om ikke annet - et håp om en mulig løsning på ”problemet”.

2.1. Lederskap og affektiv læring

Teateret, med dets form og uttrykk, er i seg selv et sterkt virkemiddel, og brukt i påvirknings- og oppdragerøyemed kan det være svært effektivt. Ved å synliggjøre og dramatisere situasjoner og dilemmaer vi kjenner oss igjen i, kan et teaterstykke framstå som virkelighetsnært. Den dramatiserte formen treffer oss følelsesmessig, den er opplevelsesfylt, og kan derved påvirke oss på en helt annen måte enn tradisjonelt formidlingsorienterte læringsmetoder. Når det dertil har et interaktivt og kollektivt element slik forumteater har, blir virkningen desto sterkere.

Arbeidslivsledere synes altså i økende grad å ha erfart den skolastiske læringsmodellens begrensninger. I følge Siri Tessem er den kollektive læringsdimensjonen blitt viktig også innenfor virksomhetsteorien.

I virksomhetsteorien utfordres tradisjonelle læringsteorier som forfekter synet på kunnskap som stabil og veldefinert (Engeström 1996/2001, Konkola in press, Guile og Griffiths 2001). Det fremheves at læring primært er en dynamisk prosess som foregår like mye horisontalt som vertikalt, og at kunnskapers anvendbarhet i praksis i større grad beror på uformell kunnskapstilegnelse enn det man tilegner seg gjennom en formell skolastisk læringsmodell. (Tessem, 2002)

Den affektive dimensjonen for læring og ledelse innen arbeidslivet framheves også av Robin S. Snell. Snell har gjennom å intervju sjefer identifisert syv forskjellige læringsprosesser og undersøkt hvor egnet hver av disse er for å utvikle gode leder- og styringsegenskaper. Hans anbefaling er å tenke strategisk om

læringsmønstre og ta den emosjonelle erfaringen alle tilegner seg med i betraktning. (Snell, 1988).

Også Jay A. Conger har studert læringsstrategier og hvilke som er mest virkningsfulle i lederutviklingsprogrammer. Conger skiller mellom:

- Programmer som baserer seg på kognitiv forståelse
- De som har fokus på personlighetsutvikling, inkludert det affektive/det emosjonelle aspektet
- De som bruker ferdighetstrening
- De som vektlegger feedback.

Når Conger skiller mellom disse er det basert på hvilke av de fire læremetodene som dominerer.

I følge Conger er det ferdighetslæringen som har lengst tradisjon og brukes mest ved siden av den kognitive/konseptuelle læringstradisjonen. Den konseptuelle tilnærmingen mener ikke Conger alene er tilstrekkelig for et godt læringsresultat. Det ideelle er etter hans oppfatning læring som har elementer av alle de fire strategiene i seg.

Læring gjennom feedback er en metode som ikke brukes av alene, men alltid i kombinasjon med en av de andre metodene. Feedback handler om å få tilbakemeldinger på egen adferd. Andre teoretikere vil trolig se læring gjennom feedback som en del av dialoglæring.

Læring via programmer for personlighetsutvikling der det affektive er et sentralt element, omfatter hos Conger alt fra utendørs aktiviteter som fjellklatring, rafting og andre vågestykker til mer psykologisk orienterte opplegg.

Alle har det til felles at deltagerne tvinges til å reflektere over sin adferd, verdier og ønsker. Og ikke minst: Personlighetsprogrammene representerer en form for empowerment ved at deltagerne får erfaring med å ta ansvar for egen situasjon og ikke legge skylden for problemene på jobben eller ytre innflytelse eller hendelser. (Ibid: 46-48)

Conger mener at ethvert læringsprogram bør innholde elementer av kunstnerisk utfoldelse, opplevelse og personlig risikotaking.

Han viser til overføringsverdien:

”Dette er noe som huskes, fordi det rører våre emosjonelle strenger og derfor har en mer langvarig effekt på oss enn ferdighetslæring og kognitiv læring” (Ibid:166, min oversettelse).

De læringstilnærmingene som er mest dekkende for forumteater er utvilsomt lederskap gjennom personlighetsutvikling og gjennom feedback, selv om det kognitive elementet som oftest er til stede i noe grad. Appellen til det personlige og emosjonelle er en bærebjelke ved at det gir opplevelse som involverer hele mennesket, ikke bare den rasjonelle delen. Feedback og dialog er sentralt i forumspill der andre deltageres vurdering og tilbakemelding på ulike løsningsforslag som prøves ut er det som er med på å drive prosessen framover. Conger anser at den største utfordringen for å utvikle nye opplæringsprogrammer ligger i å få deltagerne til å integrere sin nye innsikt og nyervervede ferdigheter i forhold til det daglige livet på jobben. (Ibid:190- 191, 198-199).

Her ser Conger muligheter i aksjonslæring som preget lederopplæringsprogrammer på 1980- og 1990 tallet. Med aksjonslæring sikter Conger til overføring fra en klasseromssituasjon til arbeidslivet, og der læringen tar utgangspunkt i, og fokuserer på, bedriftens faktiske problemer.

En mulig grunn for at ledere velger dette teaterkonseptet kan være at de opplever at de mer tradisjonelle metodene for å motivere og lede sine underordnede ikke virker. Leverandørene av forumteater designer nettopp stykker som setter søkelys på hva som hindrer bedrifter i å utvikle seg og være framtidsrettet. Hoff & Holvig er blant dem som understreker viktigheten av at organisasjoner kontinuerlig forbedrer sin evne til å være strategisk forutseende:

”Det er en alminnelig oppfatning at skal virksomheter lykkes på lang sikt, må det utvikles en kultur som gir rom for læring, kreativitet og personlig ansvar” (Hoff & Holvig, 2007:32).

Å ta ansvar for egen situasjon og lære å være kreativ når det gjelder mulige løsninger på et problem er en av hensiktene med forumteater. I tillegg kan det gi den mer varige virkning som Conger menes oppnås ved å velge et virkemiddel som berører deltagerne emosjonelt. At forumteater har dette affektive elementet, og framstår som noe annet enn de formidlingsorienterte metodene som vanligvis brukes kan være et tungt argument når jeg i det følgende søker forklaringer på hvorfor arbeidsgivere tar inn dette som del av sin organisasjonsstrategi.

2.2. Hva gjør forumteater attraktivt for arbeidsgivere? Fire mulige spor

Det kan være mange og sammensatte grunner til at man innen arbeidslivet har begynt å ta forumteater i bruk. Valget kan være en del av en langsiktig virksomhetsplan eller ren innskytelse, et morsomt stunt, uten å forvente de store resultatene. Beslutnings- og handlingsteori dekker alt fra den perfekte rasjonalitet der man har full oversikt over alternativene, og velger ut det som anses som best (Simon 1997), til begrenset rasjonalitet (Brunsson 1985). Teorien omfatter også avgjørelser som styres av følelser (Kobbeltvedt & Brun, 2005). En form for begrenset rasjonalitet er den såkalte garbage-can (søppelkassemodellen).¹⁰ Her følger ikke beslutningene den sekvensielle prosess med at problemet kommer først og så følger løsningen. Modellen bygger på at en strøm av problemer, løsninger, deltagere og beslutningsmuligheter hele tiden flyter gjennom virksomheten (Cohen m.fl., 1972)

Her kan løsningen like gjerne komme først, i form av et tilbud eller forslag - i dette tilfellet som - forumteater, dernest vurderer man om man har behov for det. Persson (2010) viser også til Brunsson (1985) som beskriver *håpet* om rasjonalitet. Vi tror og ønsker at våre beslutninger og handlinger skal være rasjonalt fundert, men det er de egentlig ikke.

I et slikt perspektiv kan nettopp håp om effekt, være grunnen til at man bestiller forumteater. I slike tilfeller er det symboleffekten som har betydning. Schein kaller denne form for symboler for artefakter. Artefakter er den synlige, overfladiske formen, den ytre manifestasjon på en organisasjonskultur (Schein, 1985).

På samme måte kan de *eksplisitte* begrunnelsene for å velge Marjateaterets stykke "Jeg er ikke her", være mange og sammensatte, og variere fra bestiller til bestiller. Var bestillingen rasjonelt begrunnet i ønsket om resultater for bedriften? Var motivet å få redusert sykefraværet? Skyldes det håpet om å bedre kommunikasjonen mellom ledelse og ansatte? Var hensikten å få mer ansvarsfulle og lojale medarbeidere? Kanskje var begrunnelsen mer generell - et ønske om skape et arbeidsmiljøet som gjorde de ansatte som mer tilfredse? Eller var ikke

¹⁰ Se inndeling gjort av Mats Persson i hans masteravhandling ved HIØ (2010)

valget gjort med overlegg og med resultater for øyet, men simpelthen et ønske om å gi personalet et avbrekk i hverdagen, en utenom - det -vanlige opplevelse? Skulle det - mot formodning - være den opprinnelige tanken til Boal om frigjøring fra undertrykkende stengsler og strukturer som har vært utslagsgivende for valget? Jeg har endt opp med å kategorisere begrunnelsene bestillerne kan tenkes å oppgi som fire ”spor”.

I dette teorikapitlet behandles de i rekkefølgen nedenfor. (Denne rekkefølgen er annerledes enn i analysekapitlet.)

1. Frigjøringssporet: Forumteater velges fordi det bryter undertrykkende strukturer og mønstre og med ønske om at det skal fungere frigjørende.
2. Nyttesporet: Forumteater velges fordi det er nyttig og effektivt.
3. Opplevelsessporet: Forumteater velges fordi det representerer noe annerledes og spennende og gir underholdningseffekt.
4. Motesporet: Forumteater velges fordi det er en populær, moderne organisasjonsoppskrift.

Det emansipatoriske sporet

Hvis det er bestillernes hensikt å bevisstgjøre om fastlåste strukturer og et ønske om å bryte undertrykkende mønstre, vil det være et virkemiddelvalg i Boals ånd. I så fall vil forumteateret brukes på en måte som er i tråd med dets opprinnelig hensikt. Da vil forumteater kunne være et bidrag til å se og forstå den undertrykkelse den enkelte og personalgruppen som sådan utsettes for, og vil kunne utløse overskridende handling og anviser løsninger som er egnet til å kunne frigjøre seg fra denne undertrykkelsen.

Når man som Boal var opptatt av emansipasjon er det nettopp viljen til å bidra til strukturforandring som er anliggendet. Terminologien ”De undertrykte teater” sier da også at dette er et teater som har klassekarakter, dvs. er ment som et virkemiddel for bestemte interesser/klasser.

Boal ville gi de undertrykte et våpen til å endre maktforholdene og da med et redskap som anvendte teaterets form og uttrykk. Det markerer at han hadde et konfliktteoretisk grunnsyn som legger til grunn at det kan herske et asymmetri mellom samfunnsklassene, og at disse kan ha grunnleggende motstridende interesser.

Erik Allardt (Asplund 1967:184) beskriver det konfliktteoretiske synet slik:

Sämhället består av grupper som har olika intressen.

- *Sämhället håller i hop och kan existera som stabila strukturer på grund av att en viss grupp - eller grupper i koalition med varandra - som genom maktmedel och tvång kan förmå andra grupper att tjäna sina intressen.*
- *Sämhället förändras när maktfördelningen i sämhället förändras.*

Når jeg anser det som lite sannsynlig at det i mitt innsamlede materiale vil finnes virksomhetsleder som etterspør forumteater for å bruke det emansipatorisk er det ut i fra dette konfliktteoretiske perspektivet. Med et slikt utgangspunkt vil det være en selvmotsigelse å skulle benytte seg av et instrument som intenderer å sprengne rammene for den eksisterende strukturen i arbeidslivet, og som radikalt vil utfordre forholdet styrende - styrte.

For de som er konsensusorienterte stiller det seg annerledes. Da er ikke motsetningsforholdet mellom arbeid og kapital - i dette tilfellet mellom bestiller/ledelse og ansatt - uoverstigelig. Konsensusteoretikernes utgangspunkt er at forholdet mellom samfunnsklassene er basert på symmetri, dvs. at ledere og vanlige ansatte grunnleggende sett har felles interesse av å utvikle organisasjonen, og at begge parter vil tjene på det. Til forskjell fra konfliktteoretikerne som har fokus på helhet og struktur og har et makroperspektiv er konsensusteoretikerne som oftest orientert mot de mellommenneskelige relasjonene, dvs. forhold som gjelder individet og mindre grupper, og ha et mikroperspektiv.

Med en konsensusorientering vil det emansipatoriske aspektet ved forumteater kunne aksepteres. Så lenge man konsentrerer seg om frigjøring på mikroplanet uten å sette dette i sammenheng med makroplanet, utfordres ikke de kollektive maktstrukturene.

Dette perspektivet utelater imidlertid sentrale dilemmaer og motsetninger.

Årsaksforklaringer som at høyt sykefravær skyldes en råere kapitalisme, vil bli et ikke-tema. Ebba Wergeland utsagn om at "sykefravær bør heller bli litt høyere" ville med all sannsynlighet blitt avvist. Hvorvidt man ser relasjonen arbeidstaker/-arbeidsgiver som preget av symmetri eller asymmetri har selvsagt betydning for ens forståelseshorisont, og hva som anses som adekvate tiltak for å forebygge og redusere sykefraværet.

Nyttesporet

Med nyttesporet siktes det til begrunnelser som tilkjenner at man vil ha noe igjen for å bestille forumteater. Målet kan være bedre ressursutnyttelse, styrket konkurranseevne, økt verdiskapning og fortjeneste. Utgangspunktet vil være en form for økonomisk beregning av typen cost/benefit (kost/nytte)– analyser, der man tilfører noe – i dette tilfellet forumteater - for å oppnå bestemte resultater. Nyttesporet har altså et rasjonelt fundament; det Max Weber betegner som formålsrasjonalitet. Formålsrasjonalitet er valg av det mest effektive virkemidlet for å realisere målet med handlingen.

Ifølge Willy Guneriussen har rasjonaliteten to dimensjoner: Erkjennelse og handling – epistemisk og praktisk rasjonalitet.

Rasjonelle handlinger bygger på og uttrykker aktørens oppfatninger av omverden. Men i tillegg inngår et annet element i praktisk rasjonalitet, det som har å gjøre med mål. Et viktig problem i forbindelse med praktisk rasjonalitet er dermed om målene kan vurderes/begrunnes rasjonelt slik at man kan bedømme midlene som fører til gitte mål (Guneriussen,1999:213).

Den rasjonelle tenkningen gjennomsyrrer de fleste av samfunnets områder; Vitenskap, teknologi, økonomi, byråkrati, rettsorden og politikk. Mange samfunnsforskere mener at i moderne samfunn gjelder det også sosiale relasjoner og moral, normer og verdier. Guneriussen refererer Coleman (1992) som forklarer det med at den opprinnelig sosial organisasjon - bygd på naturgitte felleskap, emosjonelle bånd og moralsk kontroll – mer og mer erstattes av en bevisst konstruert sosial organisasjon.

De hviler på planer og regler som skal sikre formålene, og aktørene kan og må forholde seg strategisk og kalkulerende til hverandre og til de sosiale omgivelsene generelt (Ibid:222).

Kjell Arne Rørvik skiller mellom organisasjonsoppskrifter som bygger på verktøyperspektivet og de som bygger på symbolperspektivet. Ut i fra et verktøyperspektiv er organisasjoner redskaper for effektiv frambringelse av vedtak, varer, tiltak og tjenester. Organisasjonenes legitimitet er knyttet til hvorvidt de evner å være effektive. Rørvik ser verktøyperspektivet som et modernistisk perspektiv, i betydning av å være preget av generell utviklingsoptimisme og sterk rasjonalistisk orientering. Denne orienteringen mener han grunnleggende sett er den sterke troen på forandring og forbedring ved

hjelp av organisasjoner og aktører som er kunnskapsrike og fornuftige, og som har både læringsvilje og læringsevne (Rørvik, 1997: 31-32).

Ut i fra et nyttespor vil bestilling av forumteater være instrumentelt begrunnet.

Nytteeffekten kan også sees som løsning på problemer man står overfor (jf, søppelkassemodellen) eller håpet om løsning (symboleffekt).

Virksomhetsledere kan for eksempel hevde at forumteater vil kunne bidra til å realisere viktige nøkkeloppgaver for bedriften.

Når man - som i mitt - utvalg- velger et forumspill som tar opp fravær og nærværsfaktor må det kunne antas at bedring av nærværsfaktorene vil være en slik nøkkeloppgave.

Noen søker raske og håndfaste resultater i form av tallmessig reduksjon i antall sykemeldte (enkel kost/nytte tenkning). Samtidig må det kunne antas at de fleste bestillerne vil være inneforstått med at nedgang i sykefraværet er både tid - og ressurskrevende. Det kan være en grunn til at stadig flere ledere i stedet synes å være mer opptatt av å skape gode arbeidsplasser som gjør at folk liker seg på jobben.

Å styrke nærværsfaktorene kan sees som en strategisk investering der redusert sykefravær kan være *en* gevinst. Andre, og vel så viktige effekter kan være knyttet til virksomhetens omstillings- og utviklingsevne. I denne sammenheng står kompetanseutvikling sentralt.

Nordhaug (2004) betegner kompetanseutvikling som ”utvikling av egne ansatte” og knytter det til tiltak for å oppnå eller forsterke læring i organisasjoner. Det endelige målet er å frambringe økt verdiskapning på et eller annet vis (Nordhaug 1998). Nordhaug framhever spesielt betydningen av relasjonskompetanse, dvs. at de enkelte evner å øke sin kompetanse i relasjon til andre. For bestillere som måtte ha noe kjennskap til forumteater er relasjonskompetanse noe man vil kunne forvente å få bedret.

Innflytelsen fra ”Den norske modellen” stimulerer trolig også virksomhetsledere til å tenke ”stort” når det gjelder så vel nærværsfaktorer som kompetanseheving. Utvikling av bedriftsdemokratiet, medvirkning, medbestemmelse og medansvar kan være begrunnelser for å bestille forumteater. Her vektlegges at ledelse og

ansatte må utvikle seg sammen og samtidig, og at begge parter har et ansvar for å utvikle bedriften og skape gode arbeidsforhold.

Enkelte bestillere kan være influert av Human Resources tenking og Human Resource Management (HRM). Dette er virksomhetsledere som styrer etter prinsippet *profit by putting people first*, som en motvekt til det økonomiske prinsippet *profit by putting money first*¹¹. Disse lederne ser nytten av å styrke den enkelte medarbeiders personlige og sosiale kompetanse ved å utfordre vedkommende til å ta større del av sitt potensial i bruk i jobbsammenheng. Hvis forumteater kan stimulere til involvering, og framfor alt ansvarliggjøring, og også øke medarbeiderens kreativitet og løsningsevne i konfliktsituasjoner kan mange virksomhetsledere se dette som en nyttig investering.

Innen arbeidslivsforskning og HMS -arbeid er dette viten som synes å ha fått stadig mer gjennomslag. Arbeidslivsledere som har dette utgangspunktet er opptatt av nærværsfaktorene i videste forstand. De ser sammenhengen mellom individ og gruppe, og synergieffektene som virksomheten får ved å gi den enkelte ansatte gode vekstvilkår.

I de tilfeller hvor arbeidet oppfattes som lite meningsfylt og/ eller er konfliktfylt blir det desto viktigere for ledelsen å finne motivasjonsfaktorer og belønningssystemer av ulikt slag. Ofte sliter ledelsessjiktet med å mobilisere og motivere sine underordnede. Derfor søker mange etter nye og mer effektive metoder for ledelse eller løsninger på sine styringsproblemer. Da kan forumteater være ett av verktøyene ledelsen finner interessant å prøve ut.

Det avgjørende for de som bestiller forumteater ut i fra en nyttebetragtning er det vurderes som et hensiktsmessig og effektivt virkemiddel for resultatoppgåelse.

Opplevelsessporet

Er det fordi forumteater har elementet av opplevelse at virksomhetsledere griper til forumteater?

Er det for at alle på arbeidsplassen skal bli stimulert til å yte mer, eller for å styrke lagånden at ledelsen tilbyr et ”annerledes friminutt”? Eller der det simpelthen et

¹¹ [www.columbusit.no/citp-no/kompetanseområder/human-resource-management-\(hrm\).aspx](http://www.columbusit.no/citp-no/kompetanseområder/human-resource-management-(hrm).aspx)

ønske om å gi de ansatte en god felles opplevelse, en mulighet til å ha det moro og underholdende sammen som er bakgrunnen for bestillingen?

Å gi de ansatte en vitamininnsprøytning, en "utenom det vanlige – opplevelse" i hverdagen, et "kick, omtales i rapporten: "Events i den danske oplevelsesøkonomi". Selv om poenget kan være opplevelsen i seg selv, påviser Jens Nielsen at events også har en økonomisk side, og ofte brukes som verktøy i en bedriftsstrategisk satsing. Det overordnede målet med danske prosjektet som Nielsen referer, er å beskrive hvilke utviklingsmuligheter og begrensinger som ligger i oplevelsesøkonomien med henblikk på økonomisk verdiskapelse. I følge Nielsen er Oplevelsesøkonomien i øynefallende framgang, men er et område som det ikke tidligere er foretatt noe samlet studie av. Nielsen ser events som en del av den kreative økonomien. Events kan dreie seg om alt fra sport -og idrettsarrangementer, til scenekunst, film, medier, computerspill, mote, design og musikk.

Opplevelsesområder er de økonomiske aktiviteter, som organiseres og kobles omkring forskjellige typer av opplevelser. "Events er mer og mer åpenbart en form for oplevesøkonomiens fælles emotionelle kropssprog. Et attraktivt sted at hengive seg til den kollektive brusen av verdier, følelser og erindringer, som vi genoplever, styrker eller forandrer. Events er formen, hvorunder vi erkender os selv som sat i en symbolsk kontekst i samfundet, ser en anden eksistensform, ser os selv med forandrede øjne og transformeres i lyset av denne erkjendelse. For en stund, for en tid eller for alltid (Nielsen, 2008:17).

Nielsen definerer en event som:

"En enkeltstående eller periodisk tilbagevendende begivenhed, der er planlagt og gennemført individuelt med henblik på overværelse og/eller deltagelse af en målgruppe og med det formål ved hjælp af symbolske udtryk og under "kollektiv brusen" – at bibringe denne målgruppe en målrettet oplevelse af ny indsigt, bekræftelse og transformation."(Ibid:33)

Hvilken transformerende kraft en kunstneriske event som et teaterstykke kan ha ut over å være en god opplevelse er godt beskrevet av Ferenc Kemescsi:

Efter en "bra" foreställing känner man sig som en mer fullkomlig människa. När man är deprimerad, eller bare tycker att livet är tung, och ser en "bra" film eller teaterproduktion, upptäcker man ofta att livet kan

vara vackert också. Att det ändå är värt att leva och att man får nya krafter att kämpa vidare. En bra teater med goda skådespelare innehar en helande kraft. (Kemescsi, 1998:1)

Den teoretisk bakgrunnen for å forstå events finner Nielsen hos den franske filosofen Emile Durkheims i hans behandling av religionens elementære former.

I følge Durkheim samles mennesker seg regelmessig om deres felles verdier i bred forstand. De føler seg styrket og bekreftet ved denne feiringen som foregår i symbolske og estetiske riter, og slik utløses det kollektive brusets. Selv om Durkheim tok utgangspunkt i det religiøse som samfunnsmessig verdigrunnlag, så han sin teori som gyldig i kultursamfunn som han også studerte, og også i høyt differensierte moderne samfunn og deres festivaler og politiske, kollektive begivenheter (Nielsen, 2008:20).

Nielsen viser at Durkheim gjorde et skille mellom det profane og et hellige både i tid og rom. Dette skillet gjelder i følge Nielsen også i dag, og er et kjennetegn ved eventen:

Events kan betraktes som en generisk interaktionsform, hvor hverdagslivets flade for en stund suspenderes til fordel for højtiden. I dag betraktes den af mange som en potenseret kommunikationsform. eller oplevelsesform, hvor den fysiske tilstedeværelse og den sanselige levendegørelse er afgjørende (Ibid: 35).

Det sentrale for Durkheim var i følge Nielsen det kollektive brusets betydning for integrering av kollektive verdier og erfaringer:

Eventen kan også betraktes som en integrerende og transformerende interaktionsform, hvor grundlæggende kollektive værdier og erindringer aktualiseres fysisk, fornys eller forandres under kollektiv, emotionel, modtagelighed i ritualens form (Ibid: 35).

Nielsen gjør en typeinndeling og finner at ett av de områder som Opplevelsesindustrien har fått god innpass i nettopp er arbeidslivet (business and corporate events). Det kan være møter, messer, konferanser om verdier og mål, virksomhetsevents omkring kreative prosesser, incentiver og teambuilding og markedsføringsevents.

”I Corporate events tilstræbes mer og mere en tilstand af emotionel bekendelse til virksomhetens mål og værdier” (ibid:48).

Når Nielsen omhandler events i vid forstand trekkes teater fram.

Teaterstykker spilles i en serie avf opførelser og falder derfor uden for definitionens formulering om en enkeltstående eller periodisk tilbagevendende begivenhed, der er tilrettelagt individuelt... Til gengæld opleves kollektiv brusen i rig mål ved teaterforestillinger, klubkonserter, ugentlige sportskampe og lignende (Ibid: 116).

Nielsen nevner i denne forbindelse forumteater spesielt og viser til at f. eks. Gladsaxe Teater har arbeidet som eventskaper for virksomheter som ønsker å arbeide estetisk-refleksivt med utviklingsprosesser og Dacapoteteret som har gjort dette til sitt virkefelt og jobber med en lang rekke av problemstillinger på arbeidsplassene, ofte av langvarig og strategisk art. Med utgangspunkt i interaktivt teater henviser Nielsen til Durkheims vektlegging av riter.

I virksomheder kan det være et refleksivt medium at anvende skuespillere i rollen som medspillende instruktører, når spørsmål om integration efter fusioner, organisationsforandringer eller anden forandring i den daglige arbejdskultur skal bearbejdes. Ved at opføre teaterstykker om virkelige personer i virksomheden kan de kollektive moralske og sociale forestillinger fornyes og forandres (Ibid:55)

For noen arbeidsgivere trenger ikke bestillingen av forumteater ha annet siktemål enn et ønske om å gi sine ansatte et morsomt og spennende avbrekk fra hverdagen. Forumteater vil kunne oppfattes som noe skiller seg ut fra det vante, som er annerledes og spesielt, noe som stimulerer og aktiviserer og som gjør at den ikke blir kjedelig. Den bryter med hverdagens rasjonalitet. Den åpner en annen verden, en form for opphøyethet, jf. det hellige hos Durkheim.

Vel så sannsynlig er at norske virksomhetslederes hensikt med å bestille forumteater er den samme som når danskene Nielsen refererer til gjør bruk av events: Formålet er nytte der hensikten er å oppnå økonomisk gevinst.

Det er formen, innpakningen som gjør events, inkludert forumteater, annerledes enn andre styringsredskaper.

En konkret nyttefunksjon Nielsen nevner er bruk av events i læringsøyemed. Det gir assosiasjoner til det som omtales som edutainment - en form for underholdning som er designet for både å lære og more.

Nielsen setter dette i sammenheng med tendensen til at virksomheter i større grad enn før er inneforstått med at medarbeideren er noe mer enn et rasjonelt vesen, og også eier en emosjonell eller kosmisk kapital.

”Ved å trekke inn etiske verdier og gi disse en estetisk stemme i form av et ikke-rasjonelt symbolspråk som events er, kan arbeideren motiveres” (ibid:147).

Jeg ser paralleller til hva Kjell Arne Rørvik¹² framhever som karakteriserer bedriftsledelse og styring på 2000-tallet: Overgangen fra stabile byråkratiske strukturer til temporære former og endret forholdet mellom styring og ledelse der troen på ledelse er dempet ned, og vi har fått en kraftig styringsbølge.

Ansatte skal (igjen) påvirkes indirekte gjennom insentiver, rapportering og overvåking. På den andre siden innebærer også avbyråkratiseringen en avformalisering.

”Man overvåkes og styres stramt av formelle styringssystemet, i et ellers uformelt og tilsynelatende avslappet sosialt miljø med vinlotteri, vitsing og firmafester”.

Når forumteater brukes i arbeidslivet ser nyttesporet og opplevelsessporet ut til å kunne utfylle hverandre: Stram regi fra ledelsen, f. eks. med planmessig satsing for å få ned sykefraværet, men da med nye og spennende tilnæringer som dramatiserer problematikken, involverer deltagerne og gir dem en sterk kollektiv erfaring som tidvis også kan gi et ”kick” og ”brus”.

I følge Rørvik er dette paradokser man godt kan leve med. ”Mindre myk og mer kjørlig styring fra cockpiten kan gjøres med løs snipp”(ibid).

Denne form for instrumentalisme framheves også av Nielsen:

Ikke rationelle, ontologiske filosofier gjennomstrømmer ledelsestænkning og hverdagsliv uden at fortrænge en mer og mer stringent instrumentalisme. En ny form for modernitet med vægt på eksistens og identitet er dukket op i spand med den rationalistiske og performative modernitet der drev den økonomiske udvikling under industrialismen. Og en vis kongruens opstår ikke-sjældent. Værdibasert ledelse kræver en fordybet oplevelse af virksomhedens etiske grunlag for å slå rot (Ibid:128)

¹² Rørvik i Morgenbladet 27.november -3.desember 2009

Det avgjørende for de som har denne begrunnelse for å bestille forumteater er at det representerer et virkemiddel som er annerledes og gir andre innfallsvinkler for styring og ledelse enn de tradisjonelle, mer skolastisk orienterte tilnærmingene. Det er forumteateret form gjør at det skiller seg ut; En en form som bruker symboler og dramatiserer, som spiller på emosjoner, opplevelse og opphøyethet, og svarer på det moderne menneskets lengsel etter "det hellige". Forumteater kan betraktes som en event, og det som gjør det attraktivt for bestillere et nettopp det Nielsen definerer som eventens karakteristika, nemlig den "kollektive brusen". Det kan fysisk aktualisere, fornye eller forandre grunnleggende kollektive verdier og erfaringer gjennom kollektiv, emosjonell mottakelighet i ritualets form. Det kan til og med ha en "helende kraft" som Kemescsi hevder en "god forestilling" kan gi.

Motesporet

Mitt fjerde spor henspeiler på bestillere som har fått innskytelsen til å bruke forumteater etter å ha sett det demonstrert i, har lest eller hørt om det, eller har fått det anbefalt av andre.

Selv om den enkelte virksomhets valg kan være tilfeldig, er de neppe uten grunn at det er nettopp forumteater man griper til. Det kan skyldes at dette konseptet - i hvert fall i visse miljøer - har blitt populært, og fått karakter av å være et motefenomen.

Kjell Arne Rørvik hevder at to utviklingstendenser gjør seg gjeldende. Den ene tendensen er at ulike virksomheter i økende grad forstår seg selv i lys av den uniformerende identiteten som formell organisasjon, dvs. framveksten av en felles organisasjonsidentitet for all verdens virksomheter. Dette igjen har skapt forutsetningen for den andre tunge utviklingstendensen: Etablering av et ufattelig stort marked for omfattende produksjon og spredning av oppskrifter for framgang og suksess i moderne organisasjoner; oppskrifter som antas å kunne brukes overalt og av alle (Rørvik, 1997:4).

Racet etter de optimale organisasjonsoppskriftene setter Rørvik i sammenheng med moter og trender. Han mener den store tilgang av ideer og oppskrifter som finnes gjør det vanskelig for organisasjonene å unnsnippe.

Rørvik opererer med syv antagelser når han lager sin teori om hva som skal til for at en organisasjonsoppskrift skal "reise langt og fort" (Ibid: 109,110).

I hvilken grad lever forumteater opp til en slik betegnelse?

Den må **autoriseres**, dvs. den må enten utvikles innenfor, formidles av, eller av andre grunner blir positivt assosiert med en eller flere instanser som oppfattes som autoritative sentra i forhold til store grupper av organisasjoner.

Forumteater fyller langt på vei dette kravet. Det brukes av instanser som oppfattes som autoritative sentra på sitt område eller som modeller i forhold til store grupper av organisasjoner - det være seg store private og halvstatlige selskaper og instanser innen offentlig sektor. Flere av leverandørene bruker dette bevisst. På deres hjemmesider lister de opp anerkjente firmaer og foretak som har vært deres kunder. (Banker, forsikringselskaper, oljeselskaper, departement, helseforetak, direktorater, kommuner og bydeler osv.) Disse kundelistene, og søk på internett, viser stor variasjon i typer av virksomheter som har benyttet forumteater i Skandinavia.

Den må **teoriseres**, dvs. gis inntrykk av å være teori, et universalmiddel, uavhengig av virksomhetens lokalisering, formål, størrelse, antall ansatte og type arbeidskraft.

Leverandørene gir inntrykk av at forumteater er en alternativ organisasjonsmodell som i motsetning til tradisjonell ovenfra - og nedad - kommunikasjon baserer seg på samhandling og er interaktiv. Dette kan også ha sammenheng med at det innen arbeidslivet har blitt mer fokus på arbeidsmiljø, og at HMS arbeidets status er oppgradert. Modellen markedsføres som egnet for alle. Ved å legge ut deler av sitt kunderegister får leverandørene fram at variasjonen i type brukere er stor både i forhold til formål og lokalisering, og når det gjelder størrelse, antall ansatte og type arbeidskraft.

Den må **produktiveres** dvs. at den bearbeides slik at den framstår som en lett oppsettelig "vare" på et marked. Det innebærer at oppskriften må ha et lett kommuniserbart budskap.

Forumteater dekker godt dette kravet ved å ha en etablert struktur, klare mål, en enkel form og gjennomførbar prosedyre. Varen er gjenkjennelig der kundene vet hva de får. Ved å operere med scene, dramaturgi og tilskuere som involveres framstår budskapet som spennende "pakket" slik at det pirrer nysgjerrighet og dermed motivasjon til å gå i gang med utpakkingen.

Den må **tidsmarkeres riktig**, dvs. defineres som et moderne svar på omgivelsesdrevne endringsprosesser og framstå som noe nytt, framtidsorientert og bedre enn ”gamle” oppskrifter, dvs. som en ”moderne” måte å styre på.

Forumteater kan oppfattes som noe som fanger tidsånden ved å representere et alternativ til den skolastiske og kognitive læringstradisjonen. Ved sitt fokus på affekt, opplevelse og aktiv deltagelse kan det løse problemet som mange virksomheter har med å motivere og ansvarliggjøre medarbeiderne, for eksempel få dem engasjert i å få ned sykefraværet. En annen grunn til den økende bruken av forumteater i arbeidslivet kan være organisasjoners jakt på aktiviteter som kan gi opplevelse, som er lettfordøyelige og underholdende og som løfter medarbeiderne ut av hverdagslige sfæren.

Moteriktig er også det holistiske synet på mennesket som understreker at både følelser og intellekt må mobiliseres for å skape optimale lærings- og vekstvilkår. For å framstå som en ny oppskrift må det relasjonelle framheves. Man må evne å se sammenheng mellom utvikling av del (de enkelte ansatt) og helhet (hele bedriften) og det potensial det gir for synergieffekter. Det gjør forumteater.

Den må **harmoniseres** slik at å favorisere eller støte mot bestemte organisasjonsinterne gruppeinteresser.

For forumteateret del er vi her ved et kjernepunkt. Hvis forumteater skal kunne reise langt og fort må dette kravet tilfredsstilles. Det emansipatoriske siktemålet må fjernes eller nedtones slik at ikke arbeidslivsledere betrakter forumteater som politisk kontroversielt. Denne varianten av De undertryktes teater vil da ikke framstå som *De undertryktes teater*, og vil ikke oppfattes til å favorisere eller støte mot bestemte klasser/gruppeinteresser.

Den må **dramatiseres**, dvs. at framstillingen av hvordan organisasjonsoppskriften har blitt utviklet og fått oppslutning formidles som historier med dramatiske innslag, gjerne som ”heltehistorier” om hva man har fått av resultater.

Det karakteristiske ved forumteater er at det har en dramatisert form. Hvordan denne organisasjonsoppskriften er utviklet og fått oppslutning framgår i den grad tilbyderne gjengir historien om Boals start som teatermann i Brasil, utviklingen av Arenateateret og ”konseptet” Spect-actor. Leverandørene synes ikke å ha produsert ”heltehistorier” for å vise hvor vellykket organisasjoner som har benyttet forumteater har blitt. Derimot kan påpekning av hvor utbredt bruken er sees som en mer subtil markedsføring. Det er for øvrig påfallende hvor god

omtale de som har brukt forumteater gir av dette virkemiddelet. Det framgår av omtaler disse gir på leverandørenes hjemmesider og også av det mine informanter forteller. I så måte er det denne ”ryktebørsen” som bidrar til dramatisering. Mange trekker fram den gode opplevelsen, og at dette har vært noe usedvanlig, morsomt og engasjerende. Få angir at forumteater har resultert i reelle forandringer. Langt de fleste synes å basere sin positive vurdering på tro og antagelser, uten å kunne dokumentere at det faktisk virker. Det kan tyde på at symboleffekten er viktig.

Den må **individualiseres**, dvs. den må framstå som et tilbud om utvikling, vekst, karriere og myndiggjøring for den enkelte organisasjon.

Mange leverandører reklamerer på generelt grunnlag med at forumteater vil kunne være et bidrag til utviklingsarbeid. De fleste leverandørene tilbyr også skreddersydde opplegg, eller er - om ikke annet - innstilt på å tilpasse sine standardiserte forumspill og gi det en spesialdesign slik at det er i tråd med bestillernes ønsker og justert med tanke på den enkelte virksomhets særtrekk.

Som gjennomgangen viser kan det synes som om forumteater tilfredsstiller mange av de kriteriene som Rørvik mener må være tilstede for å være en utviklingsoppskrift som ”reiser langt og fort”. Ikke minst gjelder det kravet om å være en oppskrift som kan produktiveres og være tidsriktig. Når forumteater dertil harmoniseres slik at det ikke støter mot bestemte klasse- eller utviklingsinteresser vil det kunne framstå som salgbart.

Kort oppsummering av sporene

Som det framgår av denne gjennomgangen kan bestillere ha ulike grunner for å velge forumteater.

Nyttesporet med sin vektlegging av formålsrasjonalitet, økonomisk uttelling og håndfaste resultater, vil kunne være et tungtveiende argument for å bestille forumteater. Kost/nytte hensynet kan sees som en kjernefaktor som alle tillegger betydning. Dette forhold alene vil neppe kunne forklare virkemiddelvalget.

Det særegne ved forumteater er appellen til følelser og involvering. Mye taler for at dette kan være den sentrale grunn for bestillingen. Gevinsten lederne kan forvente å få er fornøyde og inspirerte underordnede som har fått kjenne på et ”kollektivt brus” og fått et morsomt og spennende ”friminutt” på jobben; dvs. det som ligger i opplevelsessporet.

Dette er faktorer som har blitt mer og mer etterspurt av arbeidsgivere som kanskje sliter med å motivere sine ansatte og som leter etter nye, uprøvde og tidsriktige metoder for å få medarbeiderne til å engasjere seg og yte mer. Slik sett er opplevelsessporet tett forbundet med motesporet. Forumteater har nettopp mange av de kvalitetene som skal til for å være en organisasjonsoppskrift som er ”in” og kan ”reise langt og fort”.

I denne sammenheng passer ikke metoder som stimulerer til frigjøring på makroplan eller kan stimulere til opprør og revolt. Derimot vil det emansipatoriske sporet kunne innpasses hvis det har et mikroperspektiv, og begrenser seg til nytteeffekten ved å gi den enkelte underordnet bedre arbeidsmuligheter eller bidra til å forbedre organisasjonskulturen og arbeidsmiljøet i bedriften som sådan. Hvis dette kan gjøres på en ny og annerledes måte som dertil samtidig er morsomt og underholdende vil frigjøringssporet kunne være både spiselig og akseptabelt.

2.3. Hva muliggjør bruk på ”uhellig grunn?”

Metode og verdinøytralitet

Det er ikke åpenbart at forumteater er forbeholdt bestemte grupperinger og klasser - slik Boal hevdet - og bare kan brukes av disse. Andre vil mene at dette er et nøytralt instrument tilgjengelig og anvendelig for alle.

Når Engelstad skal forklare Boals standpunkt viser han blant annet til Jerome Bruner:

I denne virkelighetskonstruksjonen benytter vi oss av språklige og andre typer verktøy fra det Jerome Bruner kalte ” den kulturelle redskapskassen”: En teknikk eller prosedyre for å forstå, mestre og forandre verden og der kunnskapskonstruksjon fremmes gjennom dialog, samarbeid og forhandling (Engelstad, 2004:183)

Engelstad tillegger her metoden mange kvaliteter. Hvorvidt dette verktøyet nødvendigvis vil medføre forståelse, mestring og bidra til å forandre verden er ikke gitt.

Den tyske filosofen Hans - Georg Gadamer utviklet en hermeneutikk som la grunnlag for forståelse, men som like fullt forkastet forsøk på å finne forståelse i en metode eller regelsett som sådan. Han så ikke på hermeneutikk som en metode, men som en forståelselære eller fortolkningslære.

I sitt verk "Sannhet og metode" (1960)¹³ framgår at Gadamer ikke forkastet viktigheten av metodiske spørsmål, men at han understreket den begrensede rolle metoden spiller og prioriteten av forståelse som en dialogisk, praktisk og situasjonsbestemt aktivitet. For Gadamer var det *hvordan metoden brukes og fortolkes* som er det avgjørende. Vår forståelse er aldri uten forutsetninger, vi er alltid innenfor en horisont, og vår forståelse er alltid under utvikling. Der er verken mulig eller ønskelig å sette vår egen kulturell kontekst og - det Gadamer omtaler som - våre "fordommer" til side i møtet med objektet, ettersom dette er vårt grunnlag for forståelse overhodet. I følge Gadamer er det ikke mulig å være objektiv. Bare ved å forstå dataene er vi tolkende. Hvordan vi tolker verden er begrenset av vår forståelseshorisont, og denne forståelseshorisonten er subjektiv. Gadamer la spesielt vekt på hvordan fortiden lever videre i senere perioder gjennom vår historie/virkningshistorien, og at vi er underlagt en overveldende tradisjon som vår kritiske fornuft ikke kan stille opp i mot. Mens Gadamer framhever tradisjon og autoritet flytter Jürgen Habermas¹⁴ fokuset mot den samfunnsmessige organisering av arbeidet og av politiske og sosiale forhold. Habermas mener virkningshistorien er en videreføring av makt og undertrykkelse i like høy grad som av tradisjoner. Selv om Gadamer og Habermas ser ulikt på hva som primært preger vår forståelseshorisont er de begge opptatt av at konteksten er avgjørende for

13

[http://en.wikipedia.org/wiki/HansGeorg_Gadamer://plato.stanford.edu/entries/gadamer/Ontology and Hermeneutics](http://en.wikipedia.org/wiki/HansGeorg_Gadamer://plato.stanford.edu/entries/gadamer/Ontology_and_Hermeneutics), lastet ned ASH, 20.8.10

14

http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:5vCHQWDDROUJ:uit.no/getfile.php%3FPageId%3D1675%26FileId%3D197+Habermas+og+Gadamer&hl=no&gl=no&pid=bl&srcid=ADGEESiKsAIuGqQ4o2COdiGxptQwS1nnPxFlNyWEpmM4OuGGvtlQGafB-40nx82zK_Ivt3OD2tMI-BJMvrPnvSi9UwYiMFSuvpPWD0qhvd3bRv1y0YrqCH6ZxJiSy824TPACQT6kvzZ&sig=AHIEtbs6LUOXTiYroaGScdFRNaxbSU2D8, lastet ned ASH, 20.8.10

hvordan konteksten er avgjørende for hvordan vi tolker verden, hvordan vi organiserer oss og samhandler. I så henseende befinner ikke metoder og virkemidler seg i et vakuum. Både Gadamer og Habermas har understreket at metoden må forstås ut i fra sammenhengen den anvendes i, og aktørene som er involvert. Metoden formes og gis karakter av dem som bruker den.

Boals utsagn om at forumteater ikke kan brukes av de undertrykkende klasser må sees som hans subjektive vurdering og som et utslag av ønsketekning eller et forsøk på å forhindre misbruk.

Makt, kontekst og forståelsesramme

Når forumteater brukes i arbeidslivet vil lederne være premissleverandører, og bestemme hvilke mål og intensjoner som søkes oppnådd. Sett fra et konfliktteoretisk ståsted representerer arbeidslivet en kontekst preget av asymmetri i interesseforhold og maktrelasjoner.

Marx mente at den klassen som hadde eiendomsretten og/eller råderetten over produksjonsmidlene fikk den samfunnsmessige styringsmakt, og dermed mulighet til å sikre at deres interesser var de som ble fremmet og reproduisert. Max Webers klassiske definisjon av makt er *"muligheten for å påtvinge andres atferd ens egen vilje."* (Weber 1971:73).

Makt kan utøves på mange måter, for eksempel gjennom politiske vedtak og lover (politisk makt). Ved å bruke eller holde tilbake penger (økonomisk makt) eller ved å bruke eller true med vold (militær makt).

Moderne konfliktteoretikerne beskjeftiger seg framfor alt med de subtile undertrykkingsformene, dvs. samfunnsformasjoner hvor herskerklassen ikke nødvendigvis bruker åpen makt og vold for å regjere (Asplund, 1967).

Stein Bråten er blant dem som har studert hvordan økonomisk velutviklede demokratier tar i bruk mer myke og utradisjonelle styringsmetoder for å utøve makt. Bråten har utviklet en teori om modellmakt ¹⁵. Han mener at innflytelse og kontroll i en relasjon baserer seg på aktørenes modeller av virkeligheten. Den

¹⁵ Omtalen av Stein Bråtens modellmaktteori er hentet fra Lars Gaustads prosjektoppgave ved Handelshøyskolen BI, 2008: Hva er galt med Grundig?

aktøren som har den beste eller den mest fullstendige modellen vil ha overtaket i en relasjon – og ha ”modellmakt”.

Modellmaktteorien kan i korte trekk sammenfattes slik:

- Den ene aktør A, har en modell av et saksområde. X er utviklet på egne premisser. A er modellsterk.
Den andre aktør, B, har ingen modell, og har heller ikke tilgang til uavhengige kilder han kan bruke som referanse. B er modellsvak.
- Samhandling mellom modellsterke A og modellsvake B vil føre til at B – i mangel av andre modeller – tilegner seg A's modell.
- Jo bedre B ”lykkes” med å tilegne seg A's modeller, uten å kunne lage seg modeller på egne premisser, desto mer øker A's makt over B.

Bråten brukte modellen blant annet for å påvise mulige utilsiktede konsekvenser av en ny aksjelov som førte til at det ble innført bedriftsdemokrati i en del bergverks- og industribedrifter i Norge tidlig på 1970-tallet (Bråten 1981:101-107). Loven krevde at ansatte skulle være representert i styrene i en rekke større bedrifter. Hensikten var å gi de ansatte større innflytelse og minske ulikhetene mellom ansatte og representanter for eier og ledelse. Bråten viste at virkningen av reformen kunne bli stikk motsatt av det som var intensjonen, fordi de ansatte var modellsvake i møtet med de øvrige modellsterke styremedlemmene. Sjansen var derfor stor for at de ansatte tilegnet seg ledelsens modell eller virkelighetsoppfatning, og dermed ikke var i stand til å stille som motmakt i styrene. Jeg tenker umiddelbart at dette kan ha overføringsverdi til forumteater. Akkurat som ved innføring av ny aksjelov, kan bruk av forumteater i arbeidslivet ha samme effekt.

Fordi de ansatte er ”modellsvake” overtar de ledelsens forståelseshorisont, for eksempel når det gjelder årsaker til sykefravær og egnede løsninger på dette ”problemet”.

Pierre Bourdieu er sentral i å forstå hvordan de som har makt i et samfunn styrer gjennom kommunikasjon, kultur og symbolbruk. ’Symbolmakt’ handler om makt over symbolene i et samfunn.

Det handler om makt til å definere virkeligheten, og denne virkelighetsdefinerings skjer gjennom symbolske systemer – språk, kunst,

religion, vitenskap. Symbolene er redskaper for sosial integrasjon, de skaper felleskap og samhørighet i samfunnet.

Bourdieu's poeng er at symbolsystemene representerer maktstrukturer som - selv om de framstår som naturlige - er sosialt skapt. Nøkkelbegrepet her er *naturalisering*. Hierarkier, dominans, vilkårlig herredømme osv. reklassifiseres svært ofte på måter som får de samme fenomenene til å framstå som vanlige, naturlige, selvfølgelige, uproblematisk "slik det skal være". På denne måten tildekkes de vilkårlige privilegiene dominerende klasser og grupper har. (Asplund, 2008:158)

Fordi symbolmakten representerer en form for makt de færreste av oss stiller spørsmålsteget får den nesten magisk kvalitet.

Dette mener Bourdieu forklarer hvorfor arbeiderklassen og andre undertrykte grupper tilsynelatende lett finner seg sin vanskelige og urettferdige posisjon og ikke gjør opprør og samfunnet framstår som rimelig stabilt og harmonisk (Ibid:158).

Bourdieu ser altså symbolmakt i sammenheng med konsensusperspektivet og hvordan dette reproducerer den sosiale verden:

I egenskap av redskaper for kunnskap og kommunikasjon muliggjør de en konsensus om den sosiale verdens mening, og denne konsensus gir et grunnleggende bidrag til reproduksjonen av den sosiale verden". (Bourdieu 1996:40)

Adapsjon og "misbruk"

Når forumteater brukes i arbeidslivet dreier det seg om hvordan de dominerende klasser adapterer en metode som er ment for de undertrykte, og gjør det til en del av sin egen "kulturelle verktøykasse".

I denne konteksten vil arbeidslivsledere kunne ha tolkningsmakt til å omdanne dette instrumentet og definere det inn sin virkelighet - og forståelsesramme.

Virksomhetslederne som - i henhold til Bråten - er modellsterke i utgangspunktet, vil her kunne få enda et instrument til rådighet. Eller - som Bourdieu beskriver det - de vil kunne få nok et tilskudd til sin symbolmakt.

På samme måte som det tradisjonelle teateret - i følge Boal - har blitt teater for de

som ikke ønsker grunnleggende strukturelle forandringer synes arbeidsgiverne å ha tillempet ”De undertryktes teateret ” slik at det kan få en tilsvarende konserverende funksjon.

Siden dette teateret har beholdt formen og fortsatt har symboluttrykket vil de færreste – i henhold til Bourdieu - sette spørsmål ved den omdanning som har skjedd. Dermed kan forumteater brukes til å forføre like gjerne som til å frigjøre. Marx betegnet de undertryktes internalisering av herskerklassens forståelseshorisont og måte å klassifisere verden på som ”*falsk klassebevissthet*”. Denne falske klassebevisstheten gjorde det vanskelig for den undertrykte klassen å reise seg. De må kjempe mot en rådende ideologi som gir et illusorisk bilde av samfunnet.

Dessa, de härskande klassernas illusioner går ut på att förneka rådande exploatering, förekomst av samhällsklasser, og hevdar att de härskande klassernas intressen är allas intressen Detta leder till att den undertryckta klassen lätt får ett ”falskt klassmedvetande”, inte genomskådar sina ”verkliga” intressen och inte ser sin ställning i en ”objektiv” klasskonflikt (Asplund, 1967:18).

Freire (Freire, 1993) hadde samme analyse. Han anså den største hindring for at de undertrykte skulle kunne frigjøre seg var *de undertryktes identifisering med undertrykkelsen og undertrykkeren*.

I den nylig utkomne boken ”Livets lyse sider” gir Barbara Ehrenreich (Ehrenreich 2010) en framstilling av hvordan den positive psykologien har blitt utsatt for en tilsvarende adaptasjon fra arbeidslivsledere som forumteater.

Det som satte henne på sporet hvordan hun ble oppfordret til å tenke positivt om sin egen brystkreft.

I følge Ehrenreich er den positive psykologien blitt et grunnlag for motivasjonsindustrien.

Denne motivasjonsindustrien ville ikke ha kommet opp i den multimilliardærklassen den befinner seg, hvis den hadde basert seg utelukkende på individuelle forbrukere. Den skaffet seg et langt større, og mer betalingsvillig marked, og det nye markedet var næringslivet i sin alminnelighet, Amerikas største selskaper medregnet (ibid: 105).

Ehrenreich skriver også om den forvandlingen som skjer når positiv tenkning kommer i arbeidsgivernes hender:

”Ikke formaning til å komme seg opp og sette i gang, men et middel til sosial kontroll på arbeidsplassen, en spore til å yte på stadig høyere nivå”(ibid:106).

Ofte trekker bedriftene inn eventskapere for å markedsføre den positive tenkingen overfor de ansatte. Budskapet til hovedtaleren var i det tilfellet som Ehrenreich refererer:

”Det er din egen skyld, ikke skyld på systemet, ikke skyld på sjefen. Jobb hardere og be mer” (ibid 122).

I følge Ehrenreich bød ofte motivasjonstalere og coacher seg fram som verktøy for å håndtere ”forandring”, forstått som oppsigelser og ekstra arbeidsbyrde på de som overlever oppsigelsene. Hun viser til forretningsjournalist Jill Andresky Fraser som kaller motivasjonsbestrebelsene ”*Intern PR*”, *brukt til å skape ”opp-psykede, motiverte nyomvendte som ville være rede til å trives under de mest utmattende og direkte fiendtlige arbeidsvilkår*”(ibid:123).

Selv omtaler hun hvordan positiv psykologi har blitt brukt som motivasjonsfaktor når det skal sies opp folk og nedbemannes i USA:

I det store og hele gikk Amerikas hvitsnipparbeidere på limpinnen som det heter, og godtok positiv tenkning som substitutt for tidligere velstand og trygghet. De gikk ikke ut på gatene, endret politisk tilhørighet i stort antall eller møtte opp på jobben med automatvåpen i hånd. Som en oppsagt leder sa til meg med lavmælt stolthet: ”Jeg har overvunnet de negative følelsene som var så dysfunksjonelle”. Positiv tenkning lovet dem en følelse av kontroll i en verden der ”osten” alltid ble flyttet. De kan nok ha hatt mindre og mindre makt til å planlegge sin egen framtid, men de har fått en verdensoppfatning – et trossystem, nesten en religion – som påstår at de faktisk har uendelig makt, hvis de bare kunne mestre sitt eget sinn.(Ehrenreich, 2010:128).

Ehrenreich får fram essensen av hva det kan synes maktpåliggende for arbeidsgivere å fågjennomslag for: En individualisering av de ”problemer” og

sykdommer de ansatte har, der skylden og ansvaret legges på den enkelte selv og ikke ledelsen eller ”systemet”.

Et annet poeng hun illustrer er hvor effektivt modellmakt kan utøves. Ansatte kan forføres til å godta forhold de ikke er tjent med ved at de som har definisjonsmakt framstiller forandringen som positiv. Det er ikke utenkelig at forumteater – som mange kan synes er et spennende virkemiddel kan brukes på samme måten.

Metoder som intenderer å være strukturelt frigjørende (forumteater) eller personlig frigjørende (positiv psykologi) kan - når de brukes i en annen kontekst - få motsatt effekt av hva den opprinnelig var tiltenkt.

Forhold ved forumteatersom muliggjør ”misbruk”

Det kan også være grunn til se på om det er sider ved forumteater gjør at det kan misbrukes, eller lett lar seg bruke på en ikke-intendert måte. Jeg ser i denne forbindelse for meg to ankepunkter mot forumteater. Det ene er at Boal ikke gjorde noe uttalt skille mellom bruk på mikro - og makronivå, og det andre er at Boal ikke synes å ha viet særlig oppmerksomhet til strategier for endring.

Noe av den sterkeste og mest engasjerte opposisjon mot Boals teorier og metoder har kommet fra kritikere som argumenterer på vegne av marxismen. Engelstad, (Engelstad 2004: 184-189) viser til David Davis og Carmel O’ Sullivan som har skrevet ”Boal and the Shifting Sands: the Un-Political Master Swimmer” (2000) og Camel O’ Sullivan som eneforfatter av ”Searching for the Marxist in Boal” (2001).

Disse forfatterne anklager Boals teater for ikke å ha sosiale eller politiske implikasjoner, men i stedet ha vært sentrert om det de kaller det *personlige og det private*, med idealisme som filosofisk fundament. For å illustrere fallet inn i den borgerlige individualisme er disse forfatterne, i følge Engelstad, ganske urettferdige mot Boal ved å bruke sitater som i overveiende grad er hentet fra The Rainbow of Desire.

Ettersom Boal i denne varianten av De undertryktes teater fokuserer på den individualterapeutiske siden ved frigjøring, er det naturlig nok utsagn herfra som best egner seg til bekreftelse av påstanden om det individfokuserede og dermed ”upolitiske” i Boals teater.

Videre er det disse kritikernes innvending at forumteatret befatter seg med ”*de små, lokale fortellingene*”.

”Broader societal solutions cannot be explored in forum”, skriver Mady Schutzman (M. Schutzman op.cit i Schutzman og Cohen- Cruz (red) 1994:145, referert i Engelstad, 2004:187).

Engelstad viser til at Boal selv har svart på kritikk fra marxistisk hold i ”The Political Master Swimmer” (trykt i Schutzman og Cohen Cruz (red) 1994:134) blant annet med en kort lignelse der en mestersvømmer arbeider som livredder ved et svømmebasseng.

Han er en politisk engasjert mann, som er opptatt av hvordan folk har det, i landsbyen, i landet og i verden, ikke minst i fjerntliggende områder som Etiopia og Bangladesh. En dag spaserer han langs bassengkanten og leser de samlede verker av Marx, Engels og MaoTse Tung, da han plutselig hører skrik om hjelp fra en mann som har falt i vannet uten å kunne svømme. Instinktivt gjør mestersvømmeren seg klar til å redde den druknende, men kommer så til å tenke på at han er en politisk mestersvømmer. Han henvender seg derfor til mannen og forklarer at han dessverre ikke kan redde ham, ettersom han, den druknende, er et enkeltindivid. Først når minst tjue personer er i ferd med å drukne, vil han kunne stå til tjeneste (Engelstad, 2004:188)

Dette peker - i følge Engelstad - på den helt grunnleggende tanken hos Boal:

Respekten for enkeltindividet, alvoret i enhver undertrykkelse enkeltindividet opplever i sitt nærmiljø, og forbindelsen dette har til den undertrykkelse som massene lider under. Det er like viktig å kjempe mot undertrykkelse på mikronivået, der enkeltindividet befinner seg, som det er å bekjempe den på det sosiale og politiske makronivået. I Boals poetikk eksisterer det ingen politisk motsetning mellom disse to nivåene (Ibid: 189).

De er imidlertid høyst tenkelig at individer kan oppleve personlig frigjøring, og eventuelt herved kan få kraft og kompetanse til å kjempe mot undertrykking i videre forstand uten at det truer noe større system eller affiserer en levedyktig kapitalisme. Det refererte forumspillet ”Fia vil ha lesero” er talende i så måte. De gode løsningene på Fias problem rokker ikke ved noe strukturelt, det har ingen

innvirkning på makroplanet. Det samme vil gjelde nye strategier og valgmuligheter grupper av ansatte og arbeidsteam oppdager ved å delta i forumteater. Den enkelte medarbeider kan få større selvtillit og tør derved si sin mening. Hun kan også komme med kritiske vurderinger av ledelse og virksomhet uten at det på noen måte rokker ved maktforholdene.

Det kan derfor synes som om marxistiske kritikere har et poeng her. En grunn til at det er lett å bruke Boals teater i settinger og til formål han ikke ønsket, men tvert i mot til samfunnsmessig tilpasning og innordning kan skyldes nettopp dette.

Hva skal til for radikal strukturendring og samfunnsmessig frigjøring av de undertrykte? Hvor transformerende er et alternativt teater? Mens Bourdieu har fått kritikk for å legge for vekt på strukturens begrensning i forhold til aktørens frihet, kan det motsatte sies om Boal. Det til tross for at Bourdieus habitusbegrep innebærer at aktøren kan påvirke strukturen. ”*Habitus er ikke bare ”strukturert”, men ”strukturerende”* (Aakvaag, 2008:163)

Bourdies poeng er imidlertid at det trengs politisk organisering og kollektiv handling for at aktørene skal kunne forandre strukturen i det sosiale rom og på det sosiale felt på en planlagt og gjennomtenkt måte. Boal synes ikke på samme måte å ha vært opptatt av vilkårene for større strukturendringer.

2.4. Hva skjer når forumteater brukes på ”uhellig grunn”?

Hvilke mekanismer trer i kraft når forumteater brukes i arbeidslivet? Både for å få virksomhetsledere til å bestille, og for å få de ansatte med på forumteater vil det være viktig at metoden ikke framstår som verdiladet og interesserelatert, men tvert i mot som noe upartisk, jf. Rørviks krav til harmonisering for at en organisasjonsoppskrift skal kunne ”reise langt og fort”. Blir metoden *harmonisert* ved at det politisk radikale stemplet fjernes - eller i hvert fall blir sterkt nedtonet - trenger ikke arbeidsgiversiden være betenkt på bestille det. Da vil forumteater kunne framstå som helt ”ufarlig”. Får det dertil en moderne innpakningen kan det selges inn som et morsomt og dermed attraktivt – virkemiddel. For de ansatte kan deltagelse i noe som kan oppfattes som et underholdende ”friminutt” i arbeidsdagen være god nok grunn til å være positiv.

Et annet *begrep* som kan forklare hvordan harmonisering foregår er *avideologisering*. Her retusjerer man bort det som anses som sensitivt, det være seg opprinnelsen, tilblivelsen og/eller årsakssammenhenger. Makt og interessedimensjonen utelates. Konfliktperspektivet forsvinner, og erstattes av det som kan framstilles som allment godtatt, universelt, av normer, verdier, institusjoner, dvs. fenomenet gis en konsensuskarakter.

Instrumentalisme kan synes dekkende for den transformasjon som skjer. I samfunnsøkonomien er instrumentalisme knyttet til predikasjoner på hva som vil skje ved bestemte hendelser eller ved å sette inn bestemte innsatsfaktorer. Innenfor pedagogikken betegnes det som instrumentalisme når man ikke er vendt mot kunnskapen i seg selv, men mot det den skal brukes til. Kunnskapens verdi vurderes etter den nytteverdien den har, dvs. om det er et adekvat og effektivt virkemiddel for det formål man vil oppnå.

Hans Skjervheims tar opp dette forholdet i sitt essay ”Det instrumentalistiske mistaket (1992).

Skjervheim argumenterer for at: ”Innan den etablerte pedagogikken misforstår ein pedagogisk praksis som teknikk, det vil seia pedagogiske handlingar vert tolka etter modell av tekniske handlingar.”

Svein Sjøberg knytter instrumentalisme til positivismestriden på 1970-tallet, i norsk samfunnsforskning:

Diskusjonen gikk høyt i mange fag. Det dreide seg om en reaksjon mot troen på at alle forhold i livet kunne måles, veies og tallfestes. Man gikk til angrep mot et menneskesyn og et samfunnssyn som reduserte alt til noe som var målbart, tellbart og i siste instans kontrollerbart eller manipulerbart. Dette ble omtalt som teknokratisk instrumentalisme.
(Sjøberg, 2005)

Både Skjervheim og Sjøberg framhever teknikk som det sentrale for å beskrive fenomenet. Det er hvor effektiv teknikken er for måloppnåelse som betyr noe, ikke tilblivelsen og prosessen som ligger forut. Teknikk frikobles fra det verdimeslige. Instrumentalisme er i så henseende nært forbundet med mitt nyttespor.

Max Webers skille mellom verdirasjonalitet og formålsrasjonalitet.

Verdirasjonalitet gjelder en tenkt handlingsmåte som har en ubetinget egenverdiverdi, det være seg etisk, estetisk eller religiøs. Formålsrasjonalitet er der man velger det mest effektive midlet til å realisere målet med handlingen, dvs. nettopp som her er omtalt som instrumentalisme.

Habermas gjør et lignende skille mellom instrumentell og kommunikativ rasjonalitet, mellom systemperspektivet på verdens rasjonalitet (teknokratiet) og livsverdens rasjonalitet.

Teknokratiet uttrykker en spesiell form for rasjonalitet, den tekniske, instrumentelle, målbaserte rasjonalitet. Hele dets legitimitet hviler på tiltroen til at det rasjonelle kan oppnås gjennom kunnskap, og ved kunnskap alene.

Kommunikativ rasjonalitet derimot, er orientert mot de ulike livsverdener (objektiv, sosial, subjektiv) og sikter ikke mot å oppnå bestemte resultater, men en gjensidig forståelse, delt viten, et sosialt fellesskap, gjensidig tillit. Denne rasjonaliteten er forståelsesorientert, og kan ikke bestemmes som "riktig" eller "galt". Hvis systemets formålsrasjonalitet anvendes på handlinger og fenomener i livsverden, oppstår tingliggjort bevissthet." Mennesket oppfattes ikke som subjekter, men objekter, følelser blir midler for å oppnå mål, gjensidig forståelse forveksles med vedtatt forståelse. (Haaland, 1989:89).

Habermas sin tese er at den instrumentaliserte tankegangen dominerer på stadig flere samfunnsområder. Han påstand er at "verden av systemer koloniserer livsverden".

Aakvaag forklarer Habermas slik:

Kolonialisering inntreffer når marked og byråkrati gjennom penger og makt trenger inn i og omorganiserer kommunikativt integrerte sfærer (som familien, vennenettverk, det sivile samfunn, offentligheten, skolen, forskning, religion, kunst med mer, min tilførsel) i tråd med byråkratiske og kommersielle logikker som er disse sfærene fremmed" (Aakvaag, 2008:186).

Haaland påpeker:

Når beslutninger oppfattes som teknisk administrative spørsmål dekker det over at "beslutningene og deres iverksettelse og resultater har politiske verdimeslige konsekvenser, og derfor grunnleggende sett er politiske (Haaland, 1989:91).

Lars Gaustad bruker Habermas' analyse for å gjøre en kritisk gjennomgang av en av nestorene innen PR- faget, Janes E. Grundig og hans modell for symmetrisk kommunikasjon. Gaustad mener Grundigs modell tilslører det asymmetriske maktforholdet som dominerer dette faget. Jeg ser her klare paralleller til forumteater brukt i arbeidslivet.

Gaustad spør hvordan PR- folk som er engasjert av en virksomhet eller organisasjon kan handle strategisk på vegne av denne virksomheten, og samtidig som individer gå inn i en toveis symmetrisk dialog.

Skal vi forstå dette med Habermas' begreper, handler dette om å maskere systemverdens målrasjonalitet bak livsverdenens kommunikative rasjonalitet. Intersubjektiv enighet og forståelse er ikke mulig når den ene part tenker strategisk og målrettet (Gaustad, 2008:12 refererer Holmstrøm 1996:QQ).

Gaustad ser forsøk på å omdefinere PR til en samtale mellom to likverdige parter, som en umulighet. Det dreier seg ikke om kommunikativ samhandling i Habermas' forstand, men om *strategisk samhandling*.

Forumteater brukt i arbeidslivet vil – like så lite som kommunikasjon brukt av PR-folk – ha karakter av symmetriske maktrelasjoner, og framstå som en strategisk samhandling.

Legger man Habermas' modernitetsteori til grunn kan det synes som om verden av systemer har invadert og kolonialisert Boals teater. Det redskap Boal dedikerte de undertrykte for frigjøring vil kunne sees som tilhørende livsverden. I arbeidsgivernes hender opptrer forumteateret i systemenes verden og vil dermed være redusert til noe formålsrasjonelt - i henhold til Gaustad - som en strategisk samhandling. En kontekst preget av asymmetrisk makt som Boal la til grunn vil iså fall være visket ut, teatrets klassestempel fjernet og dets politiske intensjonen

erstattet av mål, verdier og metodikk som alle kan bifalle og se som et udiskutabelt gode.

Et viktig kjennetegn ved den transformasjon som skjer når forumteater brukes i arbeidslivet synes å være det som tidligere er omtalt som *individualisering*. Nettopp konsentrasjonen om mikronivå og reduksjon av årsaksforhold til å gjelde relasjoner på smågruppeplanet og framfor alt det enkelte individ er avgjørende for å få aksept for ledelsens virkelighetsforståelse og for de rådende maktforhold. Den individualiserende mekanismen – kan som Ehrenreich har påpekt – virke svært tilslørende og dermed få en forførende effekt ved at de ansatte ikke gjør opprør, men tilpasser seg strukturell undertrykking.

Oppsummering av kapitel 2

I dette kapitlet har jeg tatt utgangspunkt i at forumteater er en sammensatt læringsmetode, men der den affektive elementet er særlig framtrædende. Dette er en tilnærming som bryter med den tradisjonelle skolastiske tilnærmingen. Som flere teoretikere som Jay A. Conger m.fl. har påpekt har den affektive tilnærmingen begynt å få betydning for læring og ledelse innen arbeidslivet.

Videre retter jeg meg inn mot bestillerne for å få en forståelse av hva slags beslutningsteori som kan tenkes å ligge bak deres valg. Jeg tror ikke nødvendigvis at det er en rasjonell og bevisst vurdering som ligger til grunn. Derimot kan det være noe man griper til fordi det tilfeldigvis er for hånden og forespeiler løsninger på et - kanskje ikke alltid like klart definert - problem, dvs. angrepsmåte velges ut i fra den såkalte søppelkasseteorien. Svært avgjørende antar jeg at symboleffekten er, der det er *håpet om* at forumteater skal gi resultater som har betydning og ikke håndfaste bevis på at det faktisk virker.

Jeg har så satt opp fire såkalte spor for hva som kan tenkes å være det bestillerne selv oppgir som begrunnelse for å gjøre bruk av forumteater. I sammendraget av sporene konkluderer jeg at nyttehensynet må antas å være det underliggende motivet for alle. Nyttesporet alene forklarer ikke bruken av

forumteater. Det spesielle ved dette virkemiddelet, og det som gjør det velges må antas å være at det er morsomt og spennende og ha eventkarakter, dvs. det som er knyttet til opplevelsessporet. Dette sporet har nettopp det affektive elementet inne, og muliggjør det "kollektive bruset". Det attraktive med opplevelse og events er at det "fanger" mennesket - også det moderne menneskets - lengsel etter "det hellige", dvs. en opplevelse som bringer en bort fra det hverdagslige til et tilstand av opphøyethet. Opplevelsessporet er tett forbundet med motesporet. Forumteater pirrer nysgjerrigheten fordi det er en organisasjonsoppskrift som er tidsriktig og gir noe som er nytt og annerledes. Det eneste av mine spor som ikke "treffer" er det emansipatoriske sporet, dvs. det som er tro mot grunnleggeren. I den grad frigjøring og opprør vil kunne være av interesse er hvis emansipasjon begrenses det som gjelder individer eller det som foregår i små og nære relasjoner.

Jeg går så inn på hva som kan være grunnlaget for at det instrumentet Boal ville forbeholde de undertrykte lar seg anvende av samfunnets makthavere. Her drøfter jeg metodens begrensning og ser på det som preger den konteksten som forumteater opererer i når det brukes i arbeidslivet. Min anvendelse av teori peker mot at dette er en kontekst der det er arbeidsgiverne som setter premissene, det er deres virkelighetsforståelse som legges til grunn og formidles ut. Bestillerne har symbolmakt, de har modellmakt og de kan av den grunn påføre sine underordende *sin forståelse av virkeligheten*. Når denne virkelighetsforståelsen internaliseres får vi det fenomen som Marx kalte *falsk klassebevissthet* og som Freire så som en grunn til at de undertrykte ikke klarer å frigjøre seg, men tvert i mot tilpasser seg sin undertrykte situasjon.

Jeg ser også på forhold ved Boals konsept som gjør at den kan "misbrukes". Fram for alt kan det skyldes at Boal ikke gjorde noen rangering av viktighet når det gjaldt makro - versus mikronivå. Det gjør at hans kritikere kan sies å ha et poeng når de hevdet at Boal var upolitisk og individualistisk i sin orientering og konsentrerte seg om de "små fortellingene".

Jeg avslutter kapitlet ved å se på den transformasjon som skjer når forumteater brukes på "uhellig grunn" og trekker fram mekanismer som *harmonisering*,

avideologisering, instrumentalisme og individualisering. Denne transformasjonen kan forstås ut i fra det Habermas har betegnet som at *verden av systemer har kolonialisert livsverden.*

3. Forskningsdesign og metode

3.1 Metodevalg

Åpen og beskrivende problemstilling

Jeg har valgt å gjøre en eksplorerende undersøkelse og har en åpen problemstilling da dette er et felt som i liten grad er utforsket tidligere. Da vet man ikke eksakt hva man skal spørre om ¹⁶. Det sies ofte at slike problemstillinger er teori - og hypoteseutviklende (Jacobsen 2005: 72-74)

Jeg spør hvorfor noen virksomheter bestiller forumteater, hva de vi med det, hvordan de vurderer utbytte og effekt. Her søker jeg altså å finne forklaringer. Disse forklaringene vil være basert på intervjuobjektene oppfatninger. I ontologisk forstand er dette å basere seg på sosialkonstruktivistisk tilnærming til forskningsområdet.

Forståelse og begrunnelsene er skapt av måten intervjuobjektene oppfatter og uttrykker fenomenet på, ut i fra deres subjektive ståsted og perspektiv. Dette framgår av intervjuguiden som følger senere. Jeg har imidlertid mange antagelser om sammenhenger hvilket gjør at problemstillingen ikke er helt åpen. Indirekte kommer jeg med et postulat om at det ikke er samsvar mellom idealer og realiteter når forumteater brukes av arbeidsgivere, dvs. her definert som på "uhellig grunn". Problemstillingen er beskrivende i den forstand at den vil si noe om fenomenet forumteater brukt i en gitt kontekst. Mine spørsmål er først og fremst 'hva' og 'hvordan', og ikke 'hvorfor' som ville fulgt av en kausal problemstilling.

¹⁶ Jf. Sverre Lysgaards studiet av Arbeiderkollektivet, 1977:11

Abduktiv tilnærming

Primært kan vel dette sis å være en induktiv tilnærming der jeg gjennom empiri søker å finne ut noe om sammenhenger, og eventuelt også teoretisere. Jeg har som nevnt samtidig antagelser og hypoteser.

Når tilnærmingen ikke er rent induktiv, men også har karakter av å være deduktiv skyldes det min forforståelse basert på faglig og politisk ståsted og egen observasjon av, og deltagelse i, forumspill.

Jeg gjør meg antagelser og hypoteser, hvilket framgår av både problemstillingen og hva som omhandles i teorikapitlet, jf antagelsen om avideologisering og instrumentell bruk av forumteater. I så måte er det klart at jeg ikke lever opp til et forskerideal som baserer seg på nøytralitet.

Flere teoretikere, blant annet Pål Repstad og Ottar Brox påpeker at fullstendig åpenhet - i denne henseende - ”objektivitet” ikke er mulig (Repstad, 2004: 235): Ottar Brox hevder: ”Den rene forskerrollen i samfunnsvitenskapen er en fiksjon. Uansett vil vi ha et aktørperspektiv med oss, og som gjør noe med fenomenet vi er interessert i” (Brox, 1989:70).

Jeg har imidlertid redegjort for eget ståsted og vil bestrebe meg på en kritisk holdning til eget utgangspunkt, jf. drøftingene jeg legger opp til under teoridelen. Denne tosidigheten, vekselvirkningen mellom det induktive og det deduktive gjør at min tilnærming blir abduktiv.

Undersøkelsesenheter

Siden mitt forskingsområde er forumteater brukt i arbeidslivet og i en setting og med formål som skaperen av dette teateret advarte i mot, har jeg valgt å fokusere på bestillerne, dvs. representanter for arbeidsgiverne. Jeg konsentrert meg om norske bestillere og da de som har brukt Marjateaterets forumspill om fravær og nærvær.

Disse har jeg antatt vil være en del av ledelsen, i mindre bedrifter kanskje daglige leder, i større bedrifter ofte HMS-ledere/ HMS -ansvarlig. Alle informantene har ikke nødvendigvis deltatt i forumspillet, men forestått bestillingen. Samtidig er disse trolig de i bedriften med mest innvirkning på bestillingen og også mest helhetlig oversikt over bruk og hvordan bruken er vurdert.

Jeg har videre supplert ved å se på leverandørsiden, dvs. de som er tilbydere og hvordan de markedsfører forumteater. På leverandørsiden har jeg gått bredere ut ved å ta for meg de foretak/teatergrupper i Skandinavia som på internett tilbyr forumteater.

Valgt bort, valgt inn

Jeg studerer noen virksomheter som har brukt forumteater i sitt utviklingsarbeid, ved å ta utgangspunkt i de/den personen som har foretatt bestillingene. Andre, som Engelstad, har hatt fokus på deltagerne. Oppinnelig var det også min tanke. Hadde jeg gjort det, kunne jeg kunne undersøkt noen av de samme forholdene som jeg nå vil gjøre, men da med et annet perspektiv.

En annen mulighet jeg vurderte var å gjøre en komparativ studie av ledelsen inkludert bestillerne på den ene siden og ansatte på den andre i et utvalg virksomheter som har brukt forumteater. Er det overensstemmelse mellom hva ledelsen/bestillerne intenderte og vanlig ansatte opplevde ved å ta forumteater i bruk?

Jeg kunne også valgt å sammenligne noen virksomheter som har brukt forumteater med noen som ikke har gjort det.

Når jeg har falt ned på bestillergruppen er det av flere grunner:

- Det er ikke fokusert på denne gruppen
- Trolig er det enklere å samle materiale om disse enn deltagerne
- Det finnes noe dokumentasjon (rapporter etc.) som kan analyseres
- Passer godt inn i en masterstudie som er innrettet på organisasjon og ledelse
- Bestillerne interesser meg ut i fra deres klassemessige status, dvs. rollen/funksjonen de har i organisasjonsstrukturen

Retrospektivt design

Jeg har vært tilbakeskuende i tid, dvs. undersøkt utvalgte virksomheter hvor forumteater har vært brukt en eller flere ganger. Jeg har altså studert noe som har funnet sted tidligere. Det er ikke snakk om noe prosessuelt, der man følger noen over tid, men om å få informasjon om noe som har skjedd på et gitt tidspunkt. Jeg har ikke lagt inn noen nedre tidsgrense, men mitt

undersøkelsesmateriale spenner fra slutten av nittiårene og fram til nå. Bruken har imidlertid i de fleste tilfellene vært fra midten og slutten av dette tiåret.

Intensivt undersøkelsesdesign og generalisering

Undersøkelsesdesignet mitt er intensivt, ved at jeg går mer i dybden enn i bredden. Det gjør det mulig å få med flere nyanser, og også flere variabler. På denne måten håper jeg å kunne få en noe mer helhetlig forståelse av undersøkelsesenheter og konteksten disse inngår.

Jeg anser at et intensivt undersøkelsesdesign passer med den datainnsamlingsmetoden jeg har valgt.

Om slike designs sies at den interne gyldigheten ofte er stor. Svakheten er at det vanskelig kan generaliseres til å gjelde andre når man som jeg opererer med et lite datamateriale. Et sentralt problem ved bruk av kvalitativ metode er representativiteten. Er de få respondentene representative for andre enn seg selv? Kvalitative tilnæringer - som min - vil ha problemer med den eksterne gyldigheten. Dette kommer jeg også tilbake til i analysedelen.

Dag Ingvar Jacobsen (2005:96) mener imidlertid at det også er mulig å generalisere ikke bare når det gjelder ekstensive, men også intensive designs. Han ser det som mer korrekt å skille mellom to typer generalisering. Den ene formen generalisering er den teoretiske generaliseringen. Dette innebærer at vi ut i fra et mindre antall observasjoner, for eksempel ett eller noen få case, danner en mer generell teori om hvordan virkeligheten ser ut, og hvordan fenomener henger sammen. Hvorvidt denne teorien er gyldig i andre kontekster enn den eller de vi har studert, er derimot vanskelig å fastslå. Den andre formen for generalisering er statistisk generalisering. Denne innebærer at vi med en viss usikkerhet kan påstå at det vi har studert i en eller noen få kontekster, også vil gjelde for andre kontekster. Her generaliserer vi ut fra et utvalg av enheter til et større utvalg av enheter vi ikke har studert.

Jakobsen hevder at styrken til intensive designs er knyttet til den første form for generalisering, altså å utvikle mer generelle teorier.

Siden intensive design ofte må basere seg på et lite antall studieobjekter (enheter) vil muligheten for å generalisere til andre case og enheter være mindre. Hvorvidt mine funn danner grunnlag for teoretisk og /eller statistisk

generalisering kommer jeg mer inn på i analysekapitlet. Jeg ser ikke bort i fra at mine funn vil kunne gjøre det.

Styrker og svakheter ved denne kvalitative undersøkelsen

Mine primærdata er basert på en kvalitativ undersøkelse. I det utvalget jeg gjør er jeg mer opptatt av å belyse og utdype enn å sammenligne, dvs. det som er karakteristisk for intensive undersøkelsesdesign. Må man velge, er det for meg mer interessant å få vite mer om hva noen får tenker og mener om forumteater enn hva et stort antalls oppfatninger av færre aspekter ved fenomenet. Det er ikke snakk om dybdeintervjuet, men om å skrape litt lengre ned i overflaten enn hvis jeg hadde gjort i en kvantitativ undersøkelse. Opprinnelig var det mitt ønske å anvende både kvantitative og kvalitative metoder for datainnsamling, dvs. en triangulering. Dette vurderer jeg hadde vært det ideelle. Det ville ha styrket reliabiliteten, og autoriteten ved mitt arbeid. Det har jeg imidlertid ikke klart å få til. Muligheten for å gjøre en spørreundersøkelse blant de rundt 250 virksomheter som skal ha brukt dette stykket, ble forsøkt, men leverandøren av slo å la meg bruke deres kundebase.

Kvalitativ metode anses som anvendelig blant annet - og som jeg anser som relevant i mitt tilfelle - når man:

- Har lite kunnskap
- Vil utvikle teorier/hypoteser
- Opptatt av innholdet i fenomenet

I følge Dag Ingvar Jacobsen er fordelene ved den kvalitative metoden at den

- Vektlegger detaljer, nyanserikdom.
- Får fram det unike og spesifikke ved hver enkelt og hvert enkelt forhold
- Såkalt høy begrepsgyldighet dvs. får fram den "riktige" forståelsen av et fenomen eller en situasjon
- Som regel stor nærhet mellom den som undersøker og den som undersøkes

Dette anser jeg stemmer for min undersøkelse. Informantene mine var trolig de i virksomheten som var tette på fenomenet ved at det var de som

foresto/avgjorde bestillingen og også hadde mest oversikt og helhetsforståelse for bruken.

- Bruk av kvalitative metoder kan også gi fleksibilitet. Problemstillingen kan om nødvendig endres eller justeres underveis etter hvert som undersøkelsen pågår.

Denne muligheten benyttet jeg meg ikke av. Etter at intervjuguiden var ferdigstilt var det den samme jeg brukte i forhold til alle intervjuobjektene.

En ulempe ved den kvalitative metoden er at den er kan være resursskrevendes om gjør at vi ofte må nøye oss med få respondenter. I mitt tilfelle var det mest krevende å finne informantene.

De jeg fant fram til lot seg villig intervjuer, og intervjuene tok heller ikke lang tid. Det gjorde heller ikke kontrollsjekken jeg gjorde for å forsikre meg om at jeg hadde oppfattet intervjuobjektene rett.

- En annen ulempe kan være at data blir for komplekse og vanskelig å tolke pga. stor nyanserikdom.

Dette anser jeg ikke å stemme for mitt vedkommende. Intervjuguiden med faste spørsmål og åpne svar var ikke så omfattende at det resulterte i et for komplekst datamateriale.

Det kan også være andre farer ved kvalitative undersøkelser som vil kunne ha svekket reliabiliteten. Det kan være at jeg som undersøker ikke klarer å være helt åpen på alle detaljer og nyanser, dvs. en foretar ubevisst en siling av informasjonen. Et annet forhold kan vær nærheten mellom undersøker og den som undersøkes om kan gi såkalte undersøkelseeffekter, og virke inn på hvor sant respondenten svarer.

Det som overfor er listet opp av farer vurderer jeg ikke har hatt betydning i mitt tilfelle. Som undersøker opplevde jeg meg uhildet og åpen. Jeg kjente ingen av mine informanter, og spørsmålene jeg stilte var ikke av sensitiv karakter. Nok en faktor som styrket distansen var at intervjuene, med ett unntak, foregikk på

telefon. Det som ble sagt av informanten skrev jeg ned fortløpende underveis, og den ferdige uintervjuet ble sendt informanten til gjennomsyn og eventuelt oppretting. De fleste hadde ingen innvendinger til den innholdsmessige gjengivelsen av det de hadde sagt. De få korreksjonene enkelte av informantene hadde var presiseringer av faktaforhold som bedriftens størrelse og virkeområde.

Datainnsamlingen: Både primær - og sekundærdata

Noe av svakheten ved mitt intensive design avhjelpest ved at jeg – i tillegg til en intervjuundersøkelse med et fåtall informanter - gjør en dokumentstudie med noen flere undersøkelsesenheter. Det dreier seg vel å merke om to type undersøkelsesenheter, mine primærdata gjelder bestillerne, og sekundærdata er leverandørene av forumteater. Sistnevnt er antallmessig noe større, og gjelder også et større geografisk område, dvs. Skandinavia, ikke bare Norge.

Jacobsen (ibid:163) anser at dokumentanalyser kan være spesielt godt egnet om

- det er umulig å samle inn primærdata
- når vi ønsker å få tak i hvordan andre har fortolket en viss situasjon eller hendelse
- når vi ønsker å få tak i hva mennesker faktisk har sagt eller gjort

I mitt tilfelle ville det også ha vært mulig å samle inn primærdata, og gjort en kvalitativ undersøkelse ved å intervju et utvalg tilbydere på samme måte som jeg har gjort med bestillerne. Når jeg ikke har gjort det har det sammenheng med at min primære målgruppe har vært arbeidsgiverne eller representanter for disse.

Når jeg samtidig har valgt å gjøre en dokumentstudie av leverandørene er det som et supplement og for å få et innblikk i hvordan de framstiller fenomenet forumteater og hvordan de i denne forbindelse markedsfører sitt produkt.

Hvordan deres reklamasjon står i forhold til det bestillerne oppgir som begrunnelse for å bruke dem, ønsker jeg også å få belyst.

Som jeg tidligere har nevnt (se kap 1.4) har jeg - før datainnsamlingen ble påbegynt - ved selvsyn fått observere ”Jeg er ikke her”. HMS-ansvarlig i Tollvesenet ga meg fikk tillatelse til å overvære stykket da det ble spilt for deres kontrollavdeling. Jeg gjorde et stikkordsmessig notat og skrev ned resymeet av stykket etterpå. Dette ga innblikk i hvordan Marjateateret leverer bestillingen og ga refleksjoner om hvordan forumspillet foregår når det brukes i arbeidslivet. I mitt tilfelle representerer denne deltagende observasjonen en del av mitt forarbeid, og har vært viktig for min forforståelse. Dette stykket er gjengitt som eksempel på forumteater i arbeidslivet, se kap.1.7

3.2 Intervjuundersøkelsen

Selve intervjuguiden følger som vedlegg. Jeg har valgt et seminstruert intervju med lukkede spørsmål i bestemt rekkefølge og åpne svar.

Innledningsvis, før jeg begynte selve intervjuet fikk jeg avklart en del fakta om bestillerne. Det gjaldt forhold som kjønn og alder, hvilken posisjon de hadde i systemet, om stykket var spilt en eller flere ganger, og hvem som deltok.

Informantene fant jeg fram til ved å gå på internett og søke på Marjateater. Jeg konsentrerte meg, som nevnt, om de som hadde bestilt stykket ”Jeg er ikke her”.

Blant virksomheter som hadde brukt dette stykket valgte jeg ut noen som kunne representere variasjon og bredde i type og oppfang.

Å finne fram til de rette personene krevde noe, særlig i de tilfellene det var lenge siden stykket var blitt bestilt. Flere av informantene var nå ute av virksomheten (blitt pensjonert, forflyttet, sluttet eller fått ny jobb). Alle ble kontaktet over telefon og forespurt om å delta i undersøkelsen, og tid for intervju avtalt.

En informant var noe skeptisk til å la seg intervju, for øvrig opplevde jeg stor velvilje, imøtekommenhet og interesse.

Intervjuene er gjort over telefon med unntak av ett som ble tatt ”over bordet” i virksomheten vedkommende jobbet i. Intervjuene ble foretatt i perioden 25.2.10- 8.4.10.

Intervjuene varte fra en halv time til tre kvarter. Etter utskrivning ble intervjuet sendt den enkelte til gjennomlesning og med mulighet for eventuell oppretting

og endring. Mitt materiale er basert på versjonen som er godkjent av de respektive informantene.

Selv om dette ikke kan sies å være sensitivt materiale opplyste jeg om at intervjuene ville bli anonymisert. Dette synes å ha hatt liten betydning for informantene, med unntak av den nevnte som så dette som en forutsetning for å ville svare.

3.3. Dokumentanalysen

Dokumentanalysen er basert på funn fra internett der jeg gikk inn på flere søkersteder, dvs. www.nsd.uib.no og www.google.com.

Google dekket alt, og langt mer enn det jeg fant andre steder. Jeg brukte ulike søkerord, som forumteater, forumteater i arbeidslivet, Augusto Boal etc. Her ga de enkle søkerordene de fleste treff.

Dette førte meg til hjemmesider for leverandører av forumteater i Skandinavia. I noen tilfeller - som for Danmarks vedkommende - gikk jeg omveien om nettstedet til organisasjonen for forumteater. Dokumentanalysen er basert på hva leverandørene selv har angitt på sine hjemmesider, hva de tilbyr og hvordan de framstiller forumteater. I de tilfeller kundene har kommentert leveransen er dette tatt med.

Jeg har begrenset meg til dem som oppgir at de tilbyr forumteater, hvilket har gjort at utvalget er mindre enn om jeg hadde undersøkt alle som reklamerer med interaktivt teater. Nedlastningen fant sted i slutten av august og begynnelsen av september 2009.

3.4. Validitet og reliabilitet

Validiteten, dvs. holdbarheten i min undersøkelse har sammenheng med hvor godt intervjuguiden utformes og ”treffer” i forhold til teorikapitlets klassifisering i fire spor hva angår bestillernes begrunnelser. Selv om intervjuguiden har noen spørsmål som overlapper hverandre, ser jeg ikke at dette svekker referansen til sporene. Den største svakheten er nok spørsmålene er ganske overfladiske og lite konfronterende. Mine intervjuobjekter har

sluppet rimelig lett unna, og har ikke fått kontrollspørsmål som eventuelt kunne ha påvist manglende samsvar i det de svarer.

En mulig svakhet kan være at jeg ikke har intervjuet mer enn en informant fra hver av virksomhetene. Siden det er snakk å vurdere et sterkt virkemiddel kunne flere informanter fra samme virksomhet ha gitt et mer helhetlig og riktigere bilde. Bredden i type virksomheter som er brukt anser jeg derimot som noe som styrker validiteten.

To av kategoriene jeg har brukt i dokumentanalysen overlapper delvis. Det som er anført av viktige karakteristika ved forumteater kommer likevel godt fram, og jeg vurderer ikke at det har hatt betydning for holdbarheten.

Innholdsmessig er det som kommer fram i dokumentanalysen ensidig positivt, og preget av at ”moteordene sitter løst.” Dette må sees på bakgrunn av at leverandørene selvsagt ønsker å presentere seg mulig fordelaktig og gi inntrykk av å ha et attraktivt tilbud. Åpenbart har de gjort en siling av hva de ønsker skal komme på trykk, inkludert referansenes omtale.

I dokumentanalysen er reklamasjonene gruppert, men ikke vektet. Når det gjelder intervjuundersøkelse kan to av spørsmålene sies å gi mulighet for en form for vekting, dvs. spørsmål 3 og 10. Dette anser jeg kan ha hatt en positiv betydning for validiteten.

Reliabiliteten, dvs. hvor pålitelig mine funn er, kan ha sammenheng med at jeg har gjort en retrospektiv undersøkelse. Hvor godt husker informantene i ettertid? Husker de riktig, eller kan det være snakk om en erindringsforskyvning og etterrasjonalisering?

Det mest overraskende for meg var faktisk hvor godt de husket så lang tid etterpå. Mitt inntrykk er at selv om mange detaljene nok er borte, kan essensen ofte framstå klarere i ettertankens lys. Selv om alle var positive, var de likevel ikke ukritiske. Hvorvidt informantene har blitt mer kritiske når det har fått mer distanse og følelsen og opplevelsen har ”lagt seg” er vanskelig å si, i og med at jeg ikke har intervjuet dem tidligere og derfor ikke har sammenligningsgrunnlag. Det jeg uansett leser ut av svarene er at i den grad man kunne forvente at mennesker i ettertid blir mer ensidige i sine vurderinger synes ikke det å ha vært tilfellet her.

Den gode omtalen kan teoretisk være uttrykk for at informantene snakker meg som undersøger etter munnen, men heller ikke dette anser jeg som sannsynlig. Telefonintervjuet gjorde det trolig lett å vedstå seg sin oppfatning.

Hadde jeg intervjuet de samme informantene på to tidspunkter, eksempelvis ganske umiddelbart etter at de hadde brukt forumteater og så ganske lang tid etterpå (et år eller mer), hadde det kunnet styrke undersøkelses reliabilitet.

Selv om jeg bare har sett på et lite utvalg av bestillere og har en ufullstendig oversikt over tilbyderne ser vil jeg anta at mitt materiale er ganske representativt for populasjonen av henholdsvis kjøpere og selgere. Mitt materiale vil i så fall kunne gi grunnlag for teoretisk generalisering.

4. Funn

4.1. Bestillerne

Jeg har syv informanter fra syv ulike virksomheter. Da det for en av informantene hadde betydning at jeg anonymiserte intervjuene ble det tatt hensyn til. Jeg har derfor gitt alle andre navn enn deres virkelige, og holdt meg til fornavn. Kjønnsmessig fordeler informantene seg på to menn og fem kvinner. Aldersspennet er fra 39 til 69 år. Det dreier seg totalt om to private og fem offentlige virksomheter. Begge de private er store konsern med forretningsaktivitet både internasjonalt og i Norge. Av de offentlige er tre statlige og to kommunale.

Alle har brukt Marjateaterets stykke om fravær og nærvær på arbeidsplassen. Noen har brukt det en gang, men da gjerne hatt flere forestillinger for å nå alle på arbeidsplassen. Noen har brukt stykket ved flere anledninger, og over flere år. I langt de fleste tilfeller har forestillingene vært tilbud til alle medarbeiderne, dvs. både underordnede og ledere, som da har deltatt på samme forestilling. I et tilfelle ble stykket kun vist for ledergruppen og tillitsvalgte.

Informantenes posisjon i systemet varierer. Noen tilhører ledelsen eller tilhørte ledelsen andre er i en mellomposisjon, og noen er vanlig ansatte. Dette framgår i presentasjonene nedenfor.

4.1.1 Karakteristika ved bestillerne og bestillingen

Ingrid (62) er ansatt som personalkonsulent i en offentlig virksomhet. Det var hun som initierte bruk. Hun hadde sett Marjateateret i aksjon en gang før da hun og noen arbeidskollegaer var på et eksternt arrangement der stykket ble spilt.

- Jeg syntes Marjateateret var gode. Jeg visste hva de sto for. Vi har brukt dem en gang. Vi hadde to forestillinger med henholdsvis 120 og 35 deltagere. Både sjefer og ansatte deltok.

Asgeir (40+) er HMS-rådgiver i en offentlig virksomhet og da ved det største regionskontoret. Han vet ikke hva begrunnelsen var for å begynne å bruke Marjateateret, siden han ikke var ansatt i virksomheten på det tidspunktet forumteateret ble introdusert.

- Vi hadde vi allerede hatt Marjateateret inne som del av et pilotprosjekt vi startet siden vi hadde blitt en IA-bedrift (Inkluderende arbeidsliv). Asgeir opplyser om at virksomheten har benyttet Marjateatere totalt ni ganger. Siste gang var i mars i år. Alle ansatte og ledelse har deltatt, dvs. ca. 600-700 personer. Asgeir forteller:

- Vi brukte Marjateaterets ”standardopplegg” de første gangene, men etter hvert, dvs. sist seks gangene, samarbeidet vi med skuespillerne slik at stykket ble særskilt tilpasset vår virksomhet. På spørsmål om hvorfor Asgeir fortsatte å bruke Marjateateret da han kom i ansvarlig posisjon og kunne velge innsatsfaktorer på HMS-området svarer han: – Jeg ønsket å kunne tilby de ansatte et alternativ til tradisjonell undervisning. Marjateateret representerte en form for inkluderende pedagogikk, der de som overvar forestillingen fikk være litt med i spillet.

Eli (54) som er personalrådgiver i en av de private virksomhetene forteller om sitt møte med Marjateateret: - Jeg var på en konferanse - husker ikke hva den tok opp, og når den fant sted. Der spilte Marjateateret stykket sitt. Da jeg kom tilbake på jobb foreslo jeg å få dem til å komme til vår bedrift da jeg tenkte dette kunne

passer hos oss. Jeg ønsket vi skulle gjøre noe positivt for arbeidsmiljøet og la alle ansatte komme på teater. Jeg fikk gehør for det. Slik sett ikke noe tilfeldig valg å bruke Marjateateret. Da vi brukte dem - det må ha vært i 2004 eller 2005 - deltok alle ansatte, så vel ledelse som vanlige ansatte. Det var tre forestillinger totalt.

Virksomheten Marianne (69) jobbet i er omorganisert siden den gang de brukte Marjateateret. Den gangen var hun personalsjef. Marianne foresto bestillingen, og Marjateateret ble brukt to ganger i 2004, hvorav den forestilling var om mobbing, den andre om fravær og nærvær på arbeidsplassen. Deltagere var ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Det gjaldt begge gangene. Marianne sier følgende om hvordan det hele startet: - Jeg fikk tips om Marjateateret gjennom en medarbeider som kjente en av skuespillerne og stykkene de satte opp.

Terje (56) er HMS-sjef i en privat virksomhet. Her brukte de stykket i 2005. De hadde også hatt Marjateateret tidligere, da med stykker med annen tematikk. Her hadde man 4 forestillinger (lunchforestillinger) for å nå alle ansatte på hovedkontoret. Det var ca. 100 i salen per forestilling. Terje karakteriserer oppmøtet som rimelig godt.

Forestillingen var åpen for alle. Både ledelse og ansatte deltok. Terje var ansvarlig for bestillingen. Den gikk i regi av AMU (arbeidsmiljøutvalget).

Terje forteller: - I 2005 hadde vi temadager der vi jobbet nettopp med nærvær og fravær. Har IA- avtale, og da var sykefravær en del av det som sto på planen vår. Marjateateret ble brukt som et supplement, en inspirator på toppen av den hverdagslige jobben og byggesteinene for å nå alle våre forretningsområder.

Terje forteller videre: - De temaer vi skal ta for oss bestemmes tidlig på året. Har hatt flere enn Marjateateret inne. Senere år for eksempel om matglede, om latter og humor etc. I de årlige aktivitetsplanene identifiserer vi temaer, vi lager strategier og har kampanjer og henter inn det vi trenger. Dvs. de vi benytter sees som del av en større satsing for å få en trivelig arbeidsplass. I vår HMS - avdeling er vi hele tiden på søken etter virkemidler, finne nye temaer og nye vinklinger: I det hele tatt er vi på søken etter det nye, ting i tiden, noe som kan holde oppe interessen hos de ansatte oppe. I tillegg til en etablert plan er vi åpne for å ta det som flyter forbi, og forventer ikke at alt vi prøver skal gi maksimal uttelling.

Prøver vi 40 ting, og 20-30 av disse virker anser vi det som bra. Men det må være kvalitet på det vi skal bruke. Vi må vite at det er godt, har fått gode skussmål. Vi tar sjelden inn noe uten å ha sett og kvalitetssjekket det. Vi kjøper ikke konsepter fra reklamebrosjyrer.

Jeg overvar en prøveforestilling på et arrangement jeg var på Gardermoen - husker ikke hvem som hadde regien, men tenkte da at dette vil jeg at vi skal ha. Jeg bestemte meg for å selge det inn til ledertemaet. Det var ikke noe vanskelig sak.

Rita (39) er personalsjef i en offentlig virksomhet. 39 år Her brukte de Marjateateret en gang, i april 2005 i forbindelse med at virksomheten ble IA-bedrift.

- Vi hadde en forestilling der ca. 60-70 deltok, Både ansatte og ledere var med. På spørsmål om hva som fikk virksomheten til å hente inn Marjateateret svarer Rita.

- Jeg fikk Marjateateret anbefalt. Hadde altså ikke sett stykket selv før vi bestilte det.

Signes (69) begrunnelse ligner på Ritas:

Signe som nå er pensjonist var opplæringsleder den gangen virksomheten hun jobbet i bestilte Marjateateret. I dette offentlige foretaket har de brukt Marjateateret flere ganger i perioden 1995-2002/2003. Totalt 7-8 ganger og på alle nivå i organisasjonen. Signe understreker: - Det er viktig at toppledere og ledere på berørte nivåer er med, for at tiltaket skal få gjennomslag. Det gjorde at vi som oftest begynte med ledelsen, og så etterpå store samlinger med alle involverte ledere, og så ble det vist for alle. Det ble spilt flere forestillinger slik at alle fikk mulighet til å komme fra jobben sin.

4.1.2 Mål og hensikt

På spørsmål om hva de ønsket å oppnå ved å bruke Marjateateret, om det var flere ting, og hva de alternativt ville gjort om de ikke hadde brukt dette teateret svarer informantene:

Asgeir: - I begynnelsen var det viktigste å prøve å få ned sykefraværet. Vi hadde blitt en IA-bedrift (fra 2002) der sykefravær var en av tre målsettinger. Etter hvert som vi fikk ned sykefraværet ble hensikten å styrke nærværsfaktorene. Fra 2005 til 2009 reduserte vi sykefraværet vel 2 prosentandeler. Marjateateret har vært med som en del av IA-prosjektet, sammen med andre tiltak. Det dreide seg om gruppearbeid, foredrag, temamøter etc. Bruken av Marjateateret var altså en del av en mer helhetlig satsing. Det er ikke dermed sagt at ikke Marjateateret kan stå seg godt alene.

Ingrid: - Det vi ønsket var at alle tilknyttet virksomheten skulle få et løft, noe utenom den vanlige i hverdagen. Vi ville gi de ansatte en følelse av å få være med på noe, og at de opplevde at jobben gjorde noe for dem.

Vi ville at ledelse og ansatte skulle få øynene opp for hvordan ting er og henger sammen. Dessuten betydde noe at det også var morsomt.

Viktigst for oss var nok tematikken fravær/nærvær. Vi hadde høyt sykefravær i virksomheten, noen avsnitt/områder mer enn andre. Vi fikk ikke fått ned sykefraværet ved å bruke Marjateateret. Disse skuespillerne var mest opptatt av nærværsfaktorer.

Ingrid fortsetter: - Det betydde også noe at NAV gir tilskudd til tilrettelegging, dvs. at det gis økonomisk støtte til slikt. På spørsmål om virksomheten hadde vurdert andre alternativer enn Marjateateret, svarer Ingrid:

- Endagsseminarer med eksterne foredragsholdere på ”Inspirasjonsdager” har ikke vår virksomhet råd til. Slik sett var Marjateaterets pris overkommelig. Vi følger opp med slike felles tiltak. Til høsten skal vi også ha noe som alle kan delta i, noe som kan inspirere.

Eli: - Det som betydde noe var tematikken som ble tatt tok opp: Miljøet på arbeidsplassen, nærvær og fravær. Vurderte ikke så mye annet enn Marjateateret. Vi har hatt noen kurs for arbeidsledere, men dette teateret var annerledes.

Marjateateret var for alle, noe alle kunne få delta på. Om vi ikke hadde brukt Marjateateret, hadde vi nok ikke gjort noe annet.

Rita: - Vi håpet at de ansatte skulle bli engasjert, og at dette kunne gi en hyggelig opplevelse. Det viktige for oss var fokuset på inkluderende arbeidsliv. Vi vurderte ikke å bruke noe annet.

Marianne: - Forestillingen om fravær/nærvær var et ledd i det interne IA-arbeidet. Vi hadde fokus på arbeidsmiljøet og på sykefravær. Vi ville gi tematikken oppmerksomhet, skape åpenhet og synliggjøre.

Som del av dette ønsket vi å rette oppmerksomheten på partenes plikter og rettigheter i forhold til oppfølging av sykmeldte og deres felles ansvar for arbeidsmiljøet.

Vi brukte andre tiltak enn bare teater. Disse var mer informasjonsrettet, dvs. ikke så diskusjonspreget som denne formen.

Signe: - Å få til engasjement, skape entusiasme, bevisstgjøre i forhold til utfordringer som mobbing, rus, sykefravær var det som var viktig for oss. Vi ville la ledelse og ansatte sette ord på ting. Noe av hensikten var ansvarliggjøring. Hadde vi ikke brukt Marjateateret hadde vi nok fortsatt å kjøre på ”gammelmetoden” med foredrag, eventuelt i kombinasjon med gruppearbeid. Vi så vel ikke andre alternativer.

Terje: - Skape en trivelig arbeidsplass og styrke nærværsfaktorene var det som var vår hensikt med bestillingen. Jeg tenker at de ansatte har tre krav til ledelsen.

Disse kaller jeg *BMV*, dvs. *Bli sett, kunne Mestre, og bli Verdsatt*.

Ansatte ønsker respons, de vil ha ros og ris. De ønsker å få oppgaver som passer til kompetansen deres og gjør at de utvikler seg. Sykefravær deler jeg i tre kategorier:

- De langtidssyke
- De syke, dvs. de som har brukket et ben eller har en annen udiskutabel sykdom
- De som har et valg. Det er de som har ”vondter” av et eller annet slag. Det kan for eksempel skyldes høyt alkoholbruk.

Det er den siste gruppen vi først og fremst kan nå gjennom vår satsing. Mange i denne gruppen vil komme på jobb om det er BMV.

De vi søker å oppnå er god og gammeldags folkeskikk, god arbeidsmoral, og ha ledere som kjenner alle og ”ser” alle. Vi har avdelinger der sykefraværet er meget lavt. Stoltenberg og hans statsråder vil i den forbindelse besøke oss for å se på hva som virker og hva som skal til. Så har vi andre avdelinger der sykefraværet er høyere, eks de som har ”ensomme jobber” i våre bedrifter i utlandet, eller hvor nærheten mellom leder og ansatt av andre grunner ikke nødvendigvis er så god som en skulle ønske.

4.1.3 Innhold og utbytte

Asgeir: - Alle kan kjenne seg igjen i tematikken som stykket tar opp. Det har gitt oss aha-opplevelser. Jeg ser ingen ulemper eller svakheter. I så fall ville vi ikke brukt Marjateateret så mange ganger som vi har!

Dette er en fin måte å lære på.

Ingrid: - Stykket ga gjenkjenning. Dette var et rollespill som tok opp det vi selv har opplevd. For eksempel at alle hilser på hverandre. Sjefer som hilser er ikke noen selvfølge.

Forestillingen handlet jo mye om hva som er god kommunikasjon slik som å vise folkeskikk, ha respekt for hverandre, høre på hverandre.

Det er viktig på arbeidsplasser at sjefene er reelt til stede og er synlige. På denne forestillingen så vi godt hvordan vi ikke ville ha det ved at den som spilte sjefen nettopp var en ikke-nærværende sjef.

Eli: - Folk fikk noe til ettertanke. Budskapet var perfekt der og da. Betyr noe å få det visualisert, teaterformen representere noe som var annerledes. Dette var noe annet enn foredrag. Betydde noe at det var dialog med salen. At deltagerne ble engasjert. Skuespilleren stoppet opp av og til, spurte hva vi så. De stilte oss spørsmål om hva vi ville gjort hvis vi hadde vært sjefen i stykket, og vi kunne komme med forslag til løsninger. Dette var en fin måte å kommunisere på. Det ble kommunikasjon mellom oss som jobber i bedriften. Det ble aldri kjedelig Alle

synes dette var spennende. Vi snakket om det lenge etterpå. Har ført til at vi nå prøver å rette opp feil. Slik sett fungerte stykket også holdningsskapende. Jeg ble imponert over Marjateateret. For egen del er jeg stolt over å ha fått dette til! Alle som deltok fikk det som godkjent kurs, dvs. de kunne føre det opp på CV-en sin. Jeg ser ingen ulemper.

Marianne: - Marjateateret hadde temaer som var relevante og som traff virksomhetens behov. Det er lett å kjenne seg igjen, og fint å gi problematikken en aktiviserende form. Det er nesten umulig ikke å bli engasjert! Suksesskriteriet var at Marjateateret tok så mye ”på kornet”. Det som utspilte seg kunne skjedd hvilken som helst dag hos oss.

Ulemper ved bruk måtte være om noen medarbeidere ble personlig berørt, for eksempel ved at vedkommende var oppe i en konflikt med en leder. I så fall kunne det nok kanskje oppleves tøft.

Andre ulemper ser jeg ikke.

Metoden gir økt fokus, og er godt egnet til å jobbe videre med problematikken. Vi fulgte ikke opp med noe annet, men det kunne lett ha latt seg gjøre. Stykket ga refleksjon om hverdagen på arbeidsplassen, om arbeidsforholdene, og om sin egen måte å agere på.

Hva det ikke gir? Det er lettere å svare hva det gir!

Rita: - Stykket skapte engasjement og økte oppmerksomheten om IA-arbeidet. Denne forestillingen var noe en kjenner seg igjen i. Det var fint at folk kunne få delta og få komme med sine forslag. Jeg ser ikke noen ulemper. Det måtte i så fall være at det kostet penger.

Svakheten var at vi ikke fulgte det opp. Vi hadde kun et gruppearbeid etterpå. Det var gøy der og da!

Signe: - Skuespillerne frøs situasjoner underveis i spillet og spurte oss hva vi ville ha gjort alternativt. Det gjorde oss løsningsorientert. Marjateaterets stykker er virkelighetsnære. De gir kunnskap, og forståelse. Man blir mer engasjert når en ser situasjoner spilt ut, det blir mer virkelig. Vi som var til stede blir aktivisert. Vi kunne være med på å utforme og forandre utfallet. Folk likte metoden som opplæringsalternativ. Det er fint at å kunne gjøre noe i fellesskap, ha en

opplevelse sammen. Det gir større gjennomslag og påvirker bedriftskulturen.

Ulemper? Det måtte være om det ble overspilt, men det skjedde ikke.

Marjateaterets stykke balanserte og ble presentert troverdig. Spillet var kort. Det kunne nok gitt mer effekt om vi hadde hatt det som del av et tema og fulgt opp med gruppearbeid etterpå. Det er dessuten vanskelig å måle effekten av slike tiltak.

Terje: - Det gir input og impulser og mulighet til å prøve andre vinklinger enn de tradisjonelle. Det er fint å bruke humor. Folk kjenner seg igjen, og på en slik måte at det ikke støter noen. Det ”treffer”, men oppfattes ikke som noe angrep på noen. Tematikken med fraværende ledere og det andre de tok opp angår jo alle. Vi fikk komme med innspill, men vi opplevde nok at hva som var ”riktige” svar var avgjort på forhånd. Marjateateret spilte på at vi skulle svare, men svarene var gitt. Så særlig interaktivt var dette ikke. Vi har for øvrig hatt planer om å bruke teater videre også, og da har tanken vært at det skulle være mer interaktivt. Her skulle skuespillerne stoppe opp, og vi som var publikum skulle kunne bestemme hva utfallet skulle bli. Vi gjorde en pilot med utgangspunkt i ”den vanskelige samtalen”. Det tok dessverre ikke av, så det ble med piloten.

Marjateaterets forestilling er en happening der man kan håpe at noe sitter igjen etterpå. Større forventninger hadde vi vel ikke. En happening kan utnyttes dersom den settes inn i en større sammenheng. Gjøres ikke det, har den nok ikke så langsiktig effekt.

4.14 Anbefaling

På spørsmål om informantene ville anbefale Marjateateret til andre svarte alle et ubetinget ja. De begrunnet det med følgende:

Eli: - Ja, dette var morsomt! Her får man være med på noe samlet. Man får en felles opplevelse. Dette er noe man husker lenge etterpå, og er derfor annerledes enn mye annet som lett går i glemmeboken.

Asgeir: - Ja, absolutt. Her er det gjenkjennelseeffekt, alle kan vi småle litt. Alle fikk være med litt. Vi fikk et utbytte ut over opplevelsen der og da, som viste seg

ved at folk snakket om dette ved lunchbordet i mange dager etterpå. Dessuten ga det nok større bevissthet om det todelte ansvaret for fravær/nærsværproblematikken. Arbeidstakeren har ansvar for å motivere seg selv til å delta og yte, og ledelsen for å legge forholdene til rette.

Marianne: - Stykket kan absolutt anbefales. Det ufarliggjorde et tema som ellers kunne være vanskelig. Marjateateret spiller stykker med aktuelle temaer som alle kommer i berøring med uansett hvilken rolle man har; det være seg om man er leder, tillitsvalgt, eller vanlig ansatt.

Forestillingene Marjateateret spiller får deg til å reflektere, og gjør trolig de som ser stykket bedre i stand til å håndtere krevende situasjoner etterpå.

Signe: - Dette kan jeg så absolutt anbefale. Jeg håper flere vil satse på slike metoder. Det vekker stor interesse og engasjement i målgruppen. Det gir anledning til å snakke åpent om problemer i arbeidsmiljøet, og det der og da. Gir felles opplevelse og det styrker bedriftskulturen. Dette er noe som huskes. Denne opplevelsen går ikke ut av kroppen med en gang slik mye annet gjør. Det var fint at det oppfordrer ledelsen til å samarbeide med sine ansatte. Drama og rollespill som læringsmetode er egnet til å illustrere reelle situasjoner som angår oss og som vi kan kjenne oss igjen i. Jeg likte at vi som var tilskuere blir aktivisert. Skuespillerne frøys sitasjoner og inviterte oss til å komme med endringsforslag. Vi kunne diskutere ulike løsningsalternativer.

Terje: - Jeg vil absolutt anbefale dette til andre. Det gir påfyll og er til inspirasjon.

4.1.5 Viten om Bolas intensjon

På spørsmål om informantene visste noe om metoden i forkant svarer alle uten unntak nei.

Da de blir presentert at dette er en del av det politiske teaterkonseptet ”De undertryktes teater”, og blir spurt om dette ville hatt betydning for valget varierer svarene:

Ingrid: - Jeg vet ikke. Jeg har ikke tenkt på det.

Eli: - Jeg vet ikke om det ville hatt noen betydning om jeg hadde visst det. Ikke med vår bakgrunn og hvordan det ble bruk av oss. Det rettet seg jo mot hva som kan oppstå av konflikter på jobben, og forhold knyttet til arbeidsmiljøet.

Rita: - Om jeg visst det, ville jeg kanskje vurdert det negativt siden jeg er en del av ledelsen.

Asgeir: - Det ville jeg sett på som positivt! Jeg kjenner en del til Freire og hans frigjøringspedagogikk. Jeg vet jo at mange ansatte kan føle seg undertrykt, både av ledere og av arbeidskollegaer. Dersom jeg hadde visst om opprinnelsen til dette teateret ville det gjort det enda mer spennende, og medført at vi kanskje ville brukt det enda mer.

Marianne: - Det ville neppe hatt betydning der og da. Det er ikke så vanskelig å se at det man oppnår kan være i tråd med hva grunnleggeren ønsket. Det kan være å synliggjøre undertrykkende mønstre eller å identifisere og avdekke skjulte prosesser som foregår på en arbeidsplass. Sykefravær kan jo være uttrykk for konflikter på en arbeidsplass ved at folk blir syke av forholdene der. Det kan også handle om å sykeliggjøre konflikter som har med arbeidsmiljøet å gjøre. En slik forestilling kan føre til refleksjon, både om hva som er det er rimelig å måtte tåle og hva som en må endre på. Hadde jeg visst hva slags teater dette var, hadde det hatt positiv betydning.

Signe: - Nei, det ville ikke hatt betydning for meg.

Terje: - Det primære for oss var hvorvidt vi kunne ha nytte av det, og at det ga en positiv effekt for oss der og da. Hvorvidt det kom fra den eller den politiske kanten var sekundært for oss.

4.2. Leverandørene

Denne dokumentanalysen gjelder leverandører i Sverige og Danmark, foruten Norge. Studien baserer seg på det leverandørene selv har lagt ut på internett om hva de tilbyr, karakteristika ved tilbudet og hva det intenderer å gi brukerne. Informasjonen har jeg primært funnet på de respektive leverandørens hjemmesider. Det som står her er kortfattet og ofte stikkordspreget, og bærer preg av at dette er markedsføring.

Mange av teatergruppene har eksistert over mange, men det finnes også ”døgnfluer” innen denne bransjen

Alle leverandørene jeg har undersøkt representerer små foretak som i de fleste tilfellene består av få personer.

Marjateateret er typisk i så måte. Tidligere var staben noe større, nå er de kun to tilbake. Vardagens Dramatik med rundt ti utøvende er det største foretaket i mitt materiale.

Flere av leverandørene - særlig i Norge, har forumteater bare som en del av sitt tilbud. Det gjelder for eksempel InnSpæl og Atlas bedriftshelsetjeneste. De andre tilbudene kan være undervisning (foredrag, innslag på seminarer, dialogcafe etc.) eller veiledning innen virksomhetens satsingsområde (ofte HMS). Oppdragenes varighet kan variere. Siden forumspillet tar kort tid kan oppdraget være fra noen timer til en dag. I noen tilfeller inngår leverandørene også mer langvarig samarbeid med virksomheten.

Mange oppgir at de kan skreddersy tilbudet og lar bestillerne delta i utformingen av stykket. De fleste setter opp temastykker. På leverandørens hjemmesider står det ikke noe om utøverne er de samme som de som lager/regisserer forumspillene, men det kan synes slik.

Skuespillere og folk med drama- og teaterkompetanse dominerer blant leverandørene. Det gjelder for eksempel Marjateateret der begge utøverne er skuespillere. Også Vardagens Dramatik har et stort innslag av skuespillere i staben, men de fleste av disse har også pedagogisk eller helsefaglig utdanning. Vardagens Dramatik og flere av de andre leverandørene har folk med erfaring i kommunikasjon og formidling. Det typiske trekket blant utøverne er likevel kompetansen i drama og teater. Langt de fleste har ikke i fagkunnskap i tematikken som stykkene omhandler. Siden Boal ønsket at hans teater skulle bidra til strukturforandringer og endrede maktforhold er det bemerkelsesverdig at det

blant leverandørene jeg har undersøkt ikke finnes samfunnsviter eller folk med spesialkompetanse i organisasjons- og samfunnsendring.

4.2.1: Leverandørene og deres reklamasjoner

NAVN	Tilbyr	Karakteristika ved tilbudet, markedsføres som:	Oppgitt hensikt Mål/ønsket resultat
Marjateateret Oslo, fra 1989 og fortsatt	Forumteater, inkludert pedagogisk opplegg på 1-1 ½ time. Nå oppføres stykket om fravær og nærvær, tidligere om mobbing, om rusmisbruk og om ledelse.	Publikums opplevelse av å se sin egen virkelighet på scenen.	Jobbe med holdninger. <i>Referanser sier:</i> Aha-opplevelse Alle kjenner vi oss igjen. Fantastisk evne til å få folk engasjert i problemstillingen. En fryd å oppleve.
Teater IBA	Små teaterstykker og monologier om ulike temaer rettet mot bedrifter. Manus skreddersys. Profesjonelle skuespillere, gjør regien.	Spennende, tankevekkende, involverer deltagerne. Interaktive muligheter.	Analysere konfliktsituasjoner, finne løsninger.
Ide-Inkubatørene	Forumteater om problemer bedriften kan møte. Skreddersyr tilbudet.	Finnes ikke tilskuere, bare deltagere. Fra passivitet og ansvar fraskrivelse til handlekraft, kreativitet og evne til å	Bevisstgjøring. Bryte eller snu en negativ utvikling. Konflikthåndtering. <i>Referanser sier:</i> Veldig lærerikt,

		omsette teori i praksis	tankevekkende og morsomt. Stykket hadde et sterkt uttrykk, og en flott nerve. En oppvarming for å få gruppeprosessene i gang. Frambringe refleksjon i forhold til et budskap vi jobber med.
ATAKK	Research på arbeidsplassen. Spesialskrevet manus for bedriftens behov.	Endrings - og konflikthåndtering.	Trygger konfliktbearbeiding. Gjenkjennelse, aktiv deltagelse. En referanse melder: Virkeligjorde kundedialog på en troverdig, kreativ og underholdende måte. Latteren satt løst hele formiddagen.

SVERIGE			
Teater Katalysator Stockholm	Ulike interaktive teaterformer og dramapedagogiske metoder som tilbys privatpersoner, organisasjoner og arbeidsplasser.	Utdanning, Underholdning og utvikling. Om utdanning: I kreativitet og samspill. Om underholdning: Et lustfylt og rolig avbrott et annorlunda inslag. Om utvikling: Opplevelser som ledar til utveckling. Teatern är katalysatorn!	Skape utvikling gjennom opplevelse. Både lystbetonet og tankevekkende. Referansers omtale er: Ble en energiinjeksjon. Skapade skratt och viktiga diskussioner.
Teater Reagera , Malmö	Forumteater. Skreddersyr tilbudet. Happenings, underholdning osv.	Arbeider med konfliktsituasjoner.	Verktøy for forandring. Vekke tanker, spørsmål og nyssgjerrighet. Teambuilding.

Spela Roll, Falkenberg	ForumteaterSpiller tenkt situasjon. Utgangs punkt i at noen blir undertrykt. Publikum kan påvirke handlingen.	Fordype kunnskap om gruppeprosesser og egenansvar.	Bryte indre og ytre undertrykking og trene for virkeligheten.
Pocket Stock holm	Utbildnings- foretak som tilbyr inter- aktivt teater og rollespill. Kombinerer også med dialogcafe	Fokus på møter og hendelser, forandring. Nå både hjerte og hjerne. Gjør medarbeiderne deltagende i problem - løsningene.	Skape gjenkjennende skritt og virkelig innsikt. Trening i kommunikasjon og Interaksjon. Dypere analyse for fortsatt Utvikling.
Vardagens Dramatik, Stock holm	Interaktivt teater om ulike temaer, Tilbyr utdannings- seminarer.	Forvandle passive tilskuere til engasjerte coacher. Drama behøver ikke skapes, det er rundt oss. Vi velger å gestalte det.	Utdanne sjefer og medarbeidere. Skape foretak og organisasjoner som er kreative, effektive og samtidig medmenneskelige.
BREYTA, Stockholm	Forumteater, f. eks halvdags- tilbud. Spiller ofte for skole personell. Kan skreddersy Forestillinger.	Interaktivt. Handling. En morsom og annerledes arbeidsdag. Samtaler med publikum (som ikke blir valgt) om hva de kan gjøre i de viste situasjoner.	Forandring. Engasjement. Trenings mot for å stoppe opp og for å handle. <i>Referanser</i> melder: Utmærkt form att få oss delaktiga og engasjerande. Mycket inspirerad. Sälän går man från ett heldags seminarum och känner sig så sugan på at jobba.
DANMARK			
Dacapo, Odense	Organisasjons- teater forstått som en kombinasjon konsulent- metoder og teater.	Uten utvikling, ingen innovasjon, ingen involvering. Appellerer til både hjerne og hjerte på en gang,	Gjøre abstrakte begreper konkrete., Engasjere. Bereder grunnen for kreativitet, improvisasjon,

	Skreddersyr arrangement for store og små grupper, Inngår også i vedvarende samarbeid (forsker f. eks i innovasjon og stress).	Ingen "riktige" meninger, leter ikke etter EN bestemt løsning. Publikum inspireres av hverandres innspill og forslag.	og for å ta viktige beslutninger og kunne agere. Samarbeide, lytte, respektere hverandre. Sunn dialog. Forankre forandringsprosessene. Gi ledere og medarbeider mulighet til å se hverandres perspektiv.
Teater Turn Around København	Interaktivt teater. Performance. Trening og undervisning.	Engasjerende metoder. Skape opplevelse med dyp innvirkning og effektive resultater.	Utprøve virkeligheten. Skape læring via opplevelse.
ANNET, NORGE			
Lege Kjersti Sæther	Innledning på temadager om forumteater.	Aktiv deltagelse.	Kartlegge og endre psykososialt Arbeidsmiljø.
Kolstad Bedriftshelse-tjeneste AS	Forumteater som metode i HMS.	Underholdende undervisning. Lettere når både hode, kropp og bevegelse er med. Tilskueren blir deltager.	Frigjøringsprosess. Fra passivitet og ansvarsfraskrivelse til aktiv deltagelse. Kan forløse kunnskap, produktivitet, kreativitet, tilpasningsevne. Øke bevissthet om egen adferd. Hjelper en til å se alternative løsninger, økt kommunikasjonskompetanse, gi bedre dialog. Nære motivasjon, gjensidig respekt. Konstruktivt endringsarbeid.
Rex Helse& Miljø as	Forumteater. HMS, og utviklingsarbeid.	Alle er aktive deltagere. Handling. Arbeide med hele	Kan forløse kunnskap, produktivitet, kreativitet, tilpasningsevne. Individuell

	Skreddersyr kurs.	mennesker. Virker utfordrende, spennende og konstruktivt.	og kollektiv vekst og utvikling. Forebygge og frigjøre i grupper. Styrke evnen til konflikt- og problemløsninger og finne alternative handlemåter. Bevisstgjøre på å styre egne valg og egne liv.
--	-------------------	--	---

5. Oppsummering av funn, tolkning og analyse

5.1 Forskningsspørsmål 1: Begrunnelse for bruk.

5.1.1 Analyse av funn som gjelder bestillerne

Bestillernes posisjon i systemet

I mitt materiale er bestillerne fra 39 år til slutten av sekstiårene. Det er m.a.o. velvoksne mennesker som fyller posisjoner knyttet til arbeidsmiljø, opplæring og kompetanseutvikling i de virksomhetene jeg har undersøkt. Fire av syv tilhørte ikke ledelsen. Det var flere enn jeg antok. Disse var personalrådgivere, HMS-rådgivere og opplæringsansvarlig. Oppdraget var imidlertid uansett på vegne av, eller velsignet av, ledelsen. Mine informanter var de faktiske bestillere, hvilket tilsier at initiativ og avgjørelsesmyndighet i slike saker i stor utstrekning er delegert. Det kan skyldes at bruken av dette virkemiddelet ikke anses som kontroversielt. Det kan ha sammenheng med det som drøftes senere i dette kapitlet som handler om at forumteaterets politiske budskap er fjernet, og at det synes å ha skjedd en avideologisering og harmonisering.

Tid og ganger for bruk

Tidsrommet bestillerne oppgir å ha brukt forumspill er fra 1995 og opp til 2010, med en topp rundt 2004-2005.

Bruken har variert fra en gang til ni ganger. En stor del av mitt utvalg har brukt forumteater flere ganger.

Selv om det er lenge siden bruken har skjedd er dette noe som huskes, om ikke i detalj. Det kan forstås ut i fra Jay A. Congers framheving av styrken ved affektive læringsstrategier. Som andre virkemidler av denne kategori inneholder forumteater elementer av kunstnerisk utfoldelse, det spiller på vårt følelsesregister og på opplevelsen, og huskes derfor bedre. Derved har det en mer langvarig effekt på oss enn andre former for læring.

Bredde i utvalg, liten variasjon i svartendens

Som nevnt tidligere er det en stor bredde i utvalg av virksomheter. Informantenes svar skiller seg imidlertid lite fra hverandre. Jeg ser ingen forskjell i svar mellom de offentlige og de private virksomhetene. I den grad det var diversitet var de offentlige virksomhetene mer uttalt nytteorientert enn de private. Det kan ha sammenheng med at de private virksomhetene jeg har undersøkt representerer store konsern som har råd til å bruke virkemidler som ikke gir så store effekt, og dermed er mer avslappet på hva man får av resultat. Som Terje sa: ”*Vi forventer ikke at alt vi prøver skal gi maksimal uttelling. Prøver vi 40 ting, og 20-30 av dem virker anser vi det som bra*”. Til sammenligning framholdt Ingrid som er knyttet til kommunal sektor: ”*Endagsseminarer med eksterne foredragholdere på Inspirasjonsdager har ikke vår virksomhet råd til. Slik sett var Marjateaterets pris overkommelig.*”

Hvem deltok

Bare i ett tilfelle ble stykket brukt bare overfor ledersjiktet og tillitsvalgte. Det gjennomgående trekket er at både ledelse og ansatte deltok på Marjateaterets forestilling. Det kan sees som et uttrykk for den norske tradisjonen med stor grad av samrøre og samhandling mellom alle på arbeidsplassen, uansett posisjon i hierarkiet, og understreker den konsensusstekning som råder i norsk arbeidsliv. Flere av informantene understreker betydningen av at lederne er med for at tiltaket skal forankres. Når en viktig del av stykkets tematikk omhandler mentalt fraværende og lite synlig ledere kan det derfor virke som om man her har grepet fatt i noe som oppleves som et problem på mange arbeidsplasser. Forumspillet gir bestillere og også deltagerne ”lov” til å definere dette som et problem, jf. Stein Bråten hvem som har - eller i dette tilfellet gis - modellmakt.

Antall deltagere

Deltagertallet på forestillingene var gjennomgående høyt. Det varierte fra tretti personer og opp til over hundre. Det må ha hatt stor betydning for graden av deltagelse. Varer forumteateret med forspill og avlutning en halv time blir det et minutt på hver av tilskuerne til å komme med sine innspill. Deltar hundre er det et tredjedels minutt til rådighet om alle skulle ytret noe. Dette gjør at man må stille spørsmål ved om dette virkemiddelet lenger kan betegnes som forumteater når dets karaktertrekk av å være interaktivt begrenses så kraftig. Asgeirs utsagn er i så måte illustrerende: ”Vi fikk delta litt”.

Fasitsvar

Et annet forhold som gjør at man må kunne stille spørsmål ved om forumteatret lenger er interaktivt når det brukes i arbeidslivet er hvordan deltageres forslag behandles. Det kan virke som om ikke alle innspill ble ansett som likeverdige eller oppnådde samme status. Noen bidrag synes som ”politisk korrekte” og andre ikke. Terjes karakteristikk er treffende: *”Vi fikk komme med innspill, men vi opplevde nok at hva som var ”riktige” svar var avgjort på forhånd. Marjateateret spilte på at vi skulle svare, men svarene var gitt. Så særlig interaktivt var det ikke.”*

Det er ikke urimelig å anta at det er en systematikk i utvelgelsen, og at forslag av typen Ebba Wergelands om at ”sykefraværet burde bli litt høyere” eller at innspill som ”så eskalert som arbeidstempoet ved bedriften har blitt tilsier det at folk bør ta seg noen sykedager for å komme friske og uthvilte tilbake”, ikke ville falle i god jord.

Begrunnelser for bruk

Ved tolkning og analyse av mine funn virker det som om det er beslutningsteorier som er fundamentert i begrenset rasjonalitet som har vært utslagsgivende. Alle informantene understreket at det var stykkets tema og håpet om å få gjort noe med nærvær/fraværsfaktorene som var avgjørende for bestillingen. Flere sier eksplisitt at det man ønsket å oppnå var lavere sykefravær.

Selv om Ingrid oppsummerer at det fikk man ikke på hennes arbeidsplass, mister ikke nødvendigvis forumteatret sin attraksjonsverdi av den grunn.

Troen på at det skal gi denne effekt – om ikke annet på litt sikt – kan holde etterspørselen oppe, dvs. det som Brunsson omtaler som *håpet om rasjonalitet*. Asgeir forteller at i virksomheten han er tilknyttet har sykefraværet blitt merkbart lavere. Hvorvidt det kan tilskrives forumteater ene og alene er vanskelig å si. Signe er helt tydelig på det når hun blir spurt om svakheter ved dette virkemiddelet og svarer at ”det er vanskelig å måle effekten av slike tiltak”. Det kan synes som om forumteater blir *et symbol på håpet om å finne vidundermiddelet* som kan få ned bedriftens sykefravær:

En del av informantenes utsagn kan også sees som utslag av begrenset rasjonalitet knyttet til garbage-can” modellen, der forumteater blir en del av løsningen som man fanger opp *før* man har gjort seg opp en mening om man har behov for det. Terjes uttalelse om at bedriften er ”*åpne for å ta det som flyter forbi*” er et slikt eksempel.

De eksplisitte begrunnelsene for bruk som jeg søkte i de fire sporene treffer godt. Ulike varianter av begrunnelsene som kan knyttes til nyttesporet framheves av samtlige. Bestillerne legger avgjørende vekt på at deres valg av virkemiddel må bidra til måloppnåelse, dvs. å skape et inkluderende arbeidsliv (IA).

At nyttesporet kan tolkes vidt bekreftes av mine informanter. Nyten av å ha fokus på den enkelte medarbeider synes alle bestillerne å være inneforstått med. Det kan være for å forebygge sykefravær slik Terje argumenterte med da han snakket om gruppen med ulike former for ”vondter”. I henhold til Røvik kommer for øvrig Terje her med en teorisert oppskrift: ”: *Mange i denne gruppen vil komme på jobb om det er BMV, dvs. Bli sett, kunne Mestre, oppleve å bli Verdsatt.*”

Informantene synes også å ha sett nytten forumteater kan ha for økt kompetanse eller større grad av funksjonsdyktighet. Som Marianne sier: ”*Stykket ga refleksjon om hverdagen på arbeidsplassen, om arbeidsforholdene, og om sin egen måte å agere på.*”

Ansvarliggjøring av medarbeiderne virker til å ha vært et helt sentralt motiv. Det framgår av Ritas utsagn: ”*Som ledd i dette ønsket vi oppmerksomhet om sykefraværproblematikken og partenes plikter og rettigheter i forhold til oppfølging av sykmeldte. Vi ville også lede oppmerksomheten mot partenes felles ansvar for arbeidsmiljøet.*”

Den rasjonelle motivasjonen knyttet til resultatoppgjør, dvs. å finne et virkemiddel som er effektivt, synes å være vilkåret alle - i en eller annen form - oppgir som begrunnelse for bruk.

Samtidig er det tydelig at nyttesporet alene ikke forklarer bestillingen. Den særskilte begrunnelsen for å velge forumteater relaterer jeg til opplevelsessporet. Bestillerne etterspør et virkemiddel som henvender seg til følelser og engasjerer, som er underholdende og skaper begeistring. Signe uttrykker dette i klartekst: *”Å få til engasjement, skape entusiasme, bevisstgjøre i forhold til de store utfordringene, som mobbing, rus, sykefravær var det som var viktig for oss”*. Nielsens eventbeskrivelse, og hans henvisning til Durkheim om ”det kollektive brus”, kan gjenkjennes i Terjes karakteristikkk av forumteater. *”En type happening”*, og av det Ingrid og Asgeir beskriver: *”Det vi ønsket var å gi alle tilknyttet virksomheten et løft, noe utenom den vanlige i hverdagen. Asgeir: ”Her er det gjenkjennelseeffekt, alle kan vi småle litt. Og alle fikk være med litt. Vi fikk et utbytte ut over opplevelsen der og da, som viste seg ved at dette snakket folk om ved lunchbordet mange dager etterpå.”*

At forumteater er noe som huskes og som kan ha sammenheng med det Conger betegner seg om læringsstrategier som henvender seg til følelsene våre kommer også fram av Signes utsagn: *” Dette går ikke ut av kroppen med en gang slik mye annet gjør”*.

Jeg merker meg informantene ikke valgte forumteater ene og alene for å gi sine ansatte en morsom opplevelse. Nytttemotivet er det underliggende. Det er formen, dvs. det dramatiserte uttrykket, som skiller seg fra andre virkemidler og som gjør at forumteater velges. Det oppfattes simpelthen som en bedre og mer effektiv måte å lede de ansatte på sammenlignet med de tradisjonelle læringsmetodene og styringsmekanismene

Opplevelsessporet synes å være tett knyttet til motesporet. Rørviks kriterium om å være tidsriktig for å være en organisasjonsoppskrift som kan reise langt og fort illustreres svært godt av Terje: *”I vår HMS - avdeling er vi hele tiden på søken*

etter virkemidler, finne nye temaer og nye vinklinger. I det hele tatt er vi på søken etter det nye, ting i tiden, noe som kan holde interessen hos de ansatte oppe.”

Bestillerne gir nettopp uttrykk for at de ser forumteater som et nytt og annerledes organisasjonsverktøy. Rørviks krav til at en god organisasjonsoppskrift må produktiveres ser vi av Elis og Asgeirs beskrivelse av forumteater,

Eli: *”Folk fikk noe til ettertanke. Budskapet var perfekt der og da. Betyr noe å få det visualisert, teaterformen representere noe som var annerledes.”*

Asgeir: *”Jeg ønsket å kunne tilby de ansatte et alternativ til tradisjonell undervisning. Marjateateret representerte en form for inkluderende pedagogikk.*

At forumteater oppfattes som en tidsriktig og et brudd med det gamle og trauste uttrykker Signe når hun på spørsmål om hva virksomheten alternativt hadde gjorde dersom den ikke hadde brukt Marjateateret: *”Da hadde vi nok fortsatt å kjøre på ”gammelmetoden” med foredrag/innledninger kombinert med gruppearbeid.”*

Som antatt er det overlapping mellom de tre sporene: Nytte, mote og opplevelse. Eli synliggjør dette godt når hun i samme resonnement sier at *forumteatret aldri ble kjedelig* (motesporet), *alle synes det var spennende* (opplevelsessporet) og *stykket fungerte også holdningsskapende* (nyttesporet).

Det eneste sporet som ikke virker til å ha truffet er det emansipatoriske sporet. Det kan ha sammenheng med at arbeidslivet som samfunnslivet for øvrig er preget av konsensus og harmoniforståelse og konfliktteoretisk tenkning og argumentering har lite gjennomslag. Nå sier riktignok flere av informantene at de kan se at forumteater kan brukes frigjørende. Deres uttalelser tyder imidlertid på at de utelukkende ser dette fra en individualistisk og instrumentelt synsvinkel. Som bestillere var de opptatt av funksjonen det kunne ha i egen virksomhet.

Terje utsagn er dekkende: *”Det primære for oss var hvorvidt vi kunne ha nytte av det, og at det ga en positiv effekt for oss der og da. Hvorvidt det kom fra den eller den politiske kanten var sekundært for oss.”*

Det gjennomgående trekket var at informantene ikke visste noe om forumteaterets historie og hensikt. Da de fikk vite om dette, ga de fleste uttrykk for at dette var

uvesentlig. Kun en av mine informanter har fanget opp konfliktdimensjonen. Rita sier at om hun hadde visst om bakgrunnen til forumteater og Boals hensikt ville hun som del av ledelsen kanskje vurdert det negativt.

Signe, Asgeir og Marianne sier derimot det ville ha hatt positiv betydning for dem å vite om den emansipatoriske intensjonen. De argumenterer langs det asymmetriske maktforholdet med at ”Noen kan oppleve seg undertrykt”, ”ulikt syn på sykefravær ”osv. Deres positive holdning til den radikale intensjonen med forumteater oppfatter jeg imidlertid som en understrekning av det ideologiske hegemoniet den konsensusbaserte virkelighetsforståelsen har fått. Ingen av disse tre synes å tenke i baner som at undertrykking kan representerer noe farlig opprørspotensial og at forumteater kan bidra til bevisstgjøring om konfliktlinjer og vilje til endrende maktforhold. Det sees kun som spennende utfordringer som kan innpasses i systemet.

Asgeir: ”Vet jo at mange ansatte kan føle seg undertrykt, både av ledere og av arbeidskollegaer. Om jeg hadde visst om opprinnelsen til dette teateret ville det gjort det mer spennende, og ført til at vi kanskje ville brukt det enda mer.”

Marianne: ”Det ikke så vanskelig å se at det man oppnår kan være i tråd med hva grunnleggeren ønsket. Det kan være å synliggjøre det som ligger der, ja kall det gjerne undertrykkende mønster. For eksempel å identifisere og avdekke skjulte prosesser Sykefravær kan jo være uttrykk for konflikter på en arbeidsplass; Ja at folk blir syke av forholdene der. Det kan handle om å sykeliggjøre konflikter som skyldes andre ting, og som har med arbeidsmiljøet å gjøre. ”

Hvor gjennomsyret mine informanter synes å være av ”harmonitankegangen”, der konflikt er noe negativt, framgår av det Marianne sier:

”Ulemper ved bruk måtte være om noen medarbeidere ble personlig berørt, for eksempel ved at vedkommende var oppe i en konflikt med en leder. I så fall kunne det nok kanskje oppleves tøft.”

Terje uttrykker det samme i klartekst når han kommenterer bruken av humor: *”Folk kjenner seg igjen, og på en slik måte at det ikke støter noen. Det treffer, men oppfattes ikke som noe angrep på noen.”*

5.1.2 Analyse av funn som gjelder leverandørene

Oppgitt hensikt

Slik leverandørene reklamerer for forumteater passer det godt inn i forhold til de ”spor” jeg har brukt for å kategorisere bestillernes begrunnelser. Leverandørene beskriver sitt salgsobjekt som noe som gir involvering, deltagelse, er interaktivt og kan nå både hjerne og hjerte. Dette kan knyttes til opplevelsessporet.

Noen framhever at det åpner for å se andres perspektiv, fremme respekt og sunn dialog. Flere profilerer derfor forumteater som opplæringsverktøy for kommunikasjon, endring og læring, og noen trekker fram at det representerer både effektivitet og medmenneskelighet. Mange legger vekt på at det appellerer til medvirkning og samarbeid, og noen nevner at det kan forankre gode holdinger og arbeidsmåter.

Så å si alle framhever at tilbudet kan bidra til konfliktløsning og til å snu en negativ utvikling. Alle framholder at det åpner for å se løsningsmuligheter og alternativer. Leverandørens markedsføring av forumteater synes altså primært å være basert på nyttesporet. Her vil kjøperne få et egnet, effektivt og samtidig humant virkemiddel for å møte dagens utfordringer på arbeidsplassen. Samtidig er det kvalitetene ved denne utradisjonelle, ikke-skolastiske formen som er leverandørens merkevareeksponering, dvs. det som kan relateres til opplevelsessporet. Nyttesporet og opplevelsessporet henger altså sammen. At forumteater er en moderne og trendy organisasjonsoppskrift uttrykkes ikke alltid så eksplisitt av leverandørene, men synes likevel å inngå i hvordan de ”pakker” varen.

Den feedback leverandørene refererer at deres kunder har gitt, tyder på at brukerne legger noe sterkere vekt på opplevelsen enn tilbyderne. Kundene framhever at forumteater skaper engasjement, representerer en energiinjeksjon, løsner på latteren og er morsomt. De påpeker samtidig nytteeffekten og framhever i denne forbindelse den karakteristiske formen. Forumteater omtales av kundene som et annerledes og effektivt virkemiddel for å fremme læring og håndtere utfordringer de står overfor på arbeidsplassen.

Svært få av leverandørene framhever frigjøringsaspektet, og så å si ingen viser til forumteater som et verktøy for strukturforandring. I mitt materiale er det kun det svenske Spela Roll og de norske bedriftshelsetilbudene Kolstad bedriftshelse AS og Rex Helse Miljø AS som oppgir noe som kan forstås i den retning.

Samsvar mellom tilbud og etterspørsel

For dokumentanalysen del synes det altså som leverandørenes reklamasjoner følger sporene godt. Når omtalen av det overskridende mål og hensikt utelates er det min analyse at leverandørene har tatt konsekvensen av at de operer på et marked, der det gjelder å være best mulig til å selge det kundene etterspør. Jeg tolker materialet dit hen at det er full overensstemmelse mellom det bestillerne vil ha og det leverandørene tilbyr.

Common sense, ikke fagekspertise:

Jeg merker meg at leverandørene - verken her eller i andre stykker som spilles - er fagmennesker på temaene som tas opp, Det de er "eksperter" på er form og formidling. Av det må man kunne avlede at de ikke har forutsetninger for annet enn common sense forklaringer på sykefravær eller andre utfordringer i arbeidslivet. Skuespillere dominerer, en del har helsefaglig, pedagogisk eller kommunikasjonsbakgrunn, men sosiologene, statsviterne, sosialmedisinerne og arbeidslivsforskerne - dvs. de med makroperspektiv - synes å mangle. Det forklarer noe om hvorfor leverandørene lager stykker som ikke utfordrer på noe strukturelt plan og lett lar seg tilpasse det arbeidsgiverne ønsker skal være budskapet. Dette understrekes også ved at leverandørene oppgir at de skreddersyr opplegget til det bestillerne ønsker.

5.1.3 Teoretisk representativitet?

Jeg har undersøkt et lite utvalg av virksomhetsledere som har brukt forumteater som ledd i sin organisasjonsstrategi for et mer inkluderende arbeidsliv. Det kan være grunner til å anta at mitt utvalg kan være representativt for flere, dvs. gjelde for bestillere i virksomheter som ikke er undersøkt.

I så fall vil det være snakk om teoretisk representativitet. Denne antagelsen bygger jeg på at mine informantenes svar avviker lite fra hverandre. Virksomhetenes informanter, uansett om de tilhører privat eller offentlig sektor gir samme begrunnelser for å velge forumteater. Omtalene og vurderingene som leverandørens kundereferanser gir er ganske likelydende de mine undersøkelsesobjekter bruker. Dette ser jeg som forhold som styrker undersøkelsens validitet og reliabilitet.

5.2. Analyse av funn i forhold til forskningsspørsmål 2 og 3.

Forhold ved forumteater som muliggjør misbruk og transformasjonen som skjer

Harmonisert og avideologisert:

Når forumteater brukes i arbeidslivet synes det som om det har gjennomgått den transformasjonen som gjør at det tilfredsstillende Rørviks krav til harmonisering. Forumteater oppfattes ikke som politisk kontroversielt. Det gir ikke inntrykk av å favorisere eller støte mot bestemte klasser/gruppeinteresser, men framstår tvert i mot som et virkemiddel som passer for alle. Som beskrevet overfor synes det å være fullt samsvar mellom produktet leverandørene tilbyr og bestillerne etterspør. Konklusjonen som SINTEF- forskeren som var med i referansegruppen for samarbeidsprosjektet "Fot i Hose Knitwear AS" er i så måte illustrerende: " *På sikt ønsker vi å tilby ulike utviklingspakker ut i fra hvilke behov bedriften har, og at teater - eller deler av det - er innfallspørt.* "

Konsensustekning er det styrende premisset, noe som også underbygges av at oppdraget er gitt til folk som ikke nødvendigvis sitter i ledelsen. Dette kan de gjøre fordi forumteater ikke oppfattes som kontroversielt eller noe som bidrar til å skape motsetninger verken mellom enkeltpersoner, i personalgrupper eller mellom partene i arbeidslivet. Som det framgår av informantenes svar oppfattes konflikt utelukkende negativt, og derfor noe som man aktivt må søke å unngå.

Forumteateret framstår som avideologisert. Leverandørene underkommuniserer eller nedtoner det radikale kjennetegnet. Bestillerne visste ikke at forumteater av skaperen var ment som et politisk verktøy for samfunnets undertykte. Når de fikk det, anså de det som uvesentlig.

Instrumentalisert

Avideologisering kan ha sammenheng med at forumteater er blitt gjort til noe instrumentelt. Det kan forstås i lys at den ”uhellige grunn” det befinner seg på ved å ha blitt gjort til et tilbud på et marked av organisasjonsoppskrifter. Her er det arbeidsgiversiden som er kundene, og de etterspør bestemmer langt på vei produktet som leveres både innhold og form og rammene som settes. På dette markedet vurderes forumteaterets verdi ut ifra rent formålsrasjonell målestokk, dvs. hvor egnet det er til effektiv måloppnåelse. Når forumteater se ut til å ha konkurransefortrinn framfor mange andre organisasjonsoppskrifter er det fordi det har karakter av å være event og således representerer en raskt voksende industri; Opplevelsesindustrien. Forumteater framstår som tidsriktig og moderne ved at opplevelse og formålsrasjonalitet (nyttehensyn) kan kombineres. Edutainment, dvs. motivasjons- og læringsmetoder som bruker underholdningseffekter er blitt ”in” i arbeidslivet. ”*En happening*”, var karakteristikken Terje ga. Forumteater synes å ha blitt det Rørvik betegner som ”styring med løs snipp”.

Fokus på det individuelle.

Verken gjennom gjengivelsen av Marjateateret stykke, bestillernes omtale eller leverandørenes reklamasjoner kan det påvises noen tilløp til ”strategiske løsninger” som kan sies å være rammeoverskridende. Der er de individuelle stengsler hos oss selv og en - til - en relasjonene som er i fokus, ikke de samfunnsmessige hindringene og begrensingene.

Når bestillernes vil styrke nærværsfaktorene har det sammenheng med deres ønske om å få ned sykefraværet. De framhever forbedringsmuligheter som gjelder den enkelte og arbeidsmiljøet, som å si hyggelig ting til hverandre, hilse på hverandre, skape et trivelig arbeidsmiljø, gi de ansatte ris og ros og få oppgaver som passer til kompetansen deres. Bestillerne understreker den enkeltes personlige ansvar for arbeidsmiljøet, og det er her de leter etter nøkkelen til å få færre sykemeldinger. Selv om et par av informantene sier sykefraværet kan skyldes konflikter som har med arbeidsmiljøet å gjøre (bl.a. Marianne), synes de ikke å knytte det til strukturelle forhold i videre forstand.

Skuespillere fra Marjateateret spurte da heller ikke tilskuerne om de oppfordret kollegaer til å holde seg hjemme hvis de var utslitte og syke av jobbrelaterte forhold.

Individualisering av arbeidslivets problemer kombinert med ansvarliggjøring av den enkelte arbeidstaker gjør forumteater til et kraftfullt maktmiddel for ledelsen når dette er sammenhengen det brukes i.

Asgeirs beretning om hva forumteater ga hans arbeidssted er talende: *”Det ga det nok større bevissthet om det todelte ansvaret for fravær/nærsværproblematikken: Arbeidstakeren for å motivere seg selv til å delta og yte, og ledelsen for å legge forholdene til rette.”*

Det ser ut til at forumteater kan brukes til å få konsensusperspektivet internalisert hos den enkelte ansatt, dvs. bidra til det Marx kalte å gi arbeiderne falsk klassebevissthet og det Bråten beskriver kan øke de modellsterkes modellmakt. Boal ville kunne kalt denne form for internalisering av arbeidsgivernes forståelseshorisont som ”politimannen i ansattes hoder”.

Ehrenreich har vist de mer grelle konsekvensene denne adaptasjonen har fått i USA. Det samme kan kunne skje i Norge og Skandinavia. Forumteater *kan* bidra til at naturlig og rimelig opprør mot ledelsens akselerering av arbeidstempoet og andre sykdomsframkallende arbeidsforhold utebli. I stedet kan ansatte komme til å skylde seg selv, og eventuelt hverandre.

Ehrenreich avdekker hvor effektivt undertrykkende tiltak kan selges inn når det framstilles som positive nyvinninger. Tilsvarende funksjon kan forumteater tenkes å få ved sin evne til å begeistre og ”løfte” tilskuerne.

I en kronikk i Aftenposten i juli 2002, under overskriften ”Livslang læring eller livslang tilpasning”, etterlyser Inge Eidsvåg, rektor ved Nansenskolen, en kritisk dimensjon og meningsbærende retning i forhold til vrimmelen av opplærings- og omskoleringsprogrammer som preger dagens samfunn. Han mener at premisene settes av markedets behov for omstillingsdyktig arbeidskraft og ønsker å advare mot at livslang læring blir en ”uavsluttet formatering til kontinuerlig omstilling”.

Som det framgår av stykket ”Jeg her ikke her” er det enkle løsningene leverandørene retter seg inn på, det man kan gjør noe med der og da. Det er altså ikke de som vil kreve forberedelse eller er mer komplekse å sette i verk, ei heller typen tiltak som kan resultere i det Bourdieu mener trengs: Organisert og kollektiv aksjon.

6. Konklusjon

Av denne oppgaven framgår at et virkemiddel skapt og utviklet for frigjøring av de undertrykte uten problem lar seg anvende av dem det ikke var ment for: De undertrykkende klasser. Virksomhetsledere i norsk arbeidsliv gir forumteater rosende omtale og bruker det gjerne som del av sin organisasjonsstrategi, for eksempel på kjerneområde som fravær og nærværstematikken. Når jeg i mitt første forskningsspørsmål spør om det kan skyldes at bestillerne jeg har intervjuet ikke visste om forumteaterets emansipatoriske siktemål avkrefter de det. Riktignok var dette siktemålet ukjent for alle mine informanter, men da de fikk vite om det, ga de uttrykk for at dette for dem var helt underordnet eller uten betydning. Det avgjørende for bestillerne var å finne et virkemiddel som var nyttig for virksomheten og som ga andre, eller bedre svar, på de problemer og utfordringer de sto ovenfor enn de gamle metodene hadde gjort.

Denne anvendelsen av forumteater kan sees som uttrykk for at vårt tids arbeidslivsledere jakter intenst på gode organisasjonsoppskrifter og nye virkemidler. Det er ikke uten grunn siden mange av dem sliter med å motivere sine ansatte. Det økende sykefraværet vekker sterk bekymring, og kommer HR-sjefer og andre som representerer personalledelsen over et virkemiddel de kan *håpe eller tro* kan hjelpe, griper de det. Forumteater tilhører nettopp kategorien virkemiddel som har blitt populært og er derfor lett tilgjengelig, og lett å bli besnæret av.

Jeg har tatt for meg fire spor som kan begrunne virksomhetslederens valg av forumteater. Jeg fant at nyttesporet var tungveiende for alle mine informanter.

Å finne effektive løsninger på det som betraktes som krevende utfordringer er noe mang en arbeidsgiver synes å forsøke. Dertil kan forumteater gi noe som tradisjonelle og mer skolastisk orienterte tilnærminger ikke kan: Det appellerer til følelser, gir opplevelse, framstår som morsomt og spennende og kan tilføre tilskuerne ”et kollektivt brus”. Svært viktig for mange er at det også oppfattes som underholdende og ”lettfordøyelig”. Man trenger ikke anstrenge seg eller investere all verdens for å ha glede av dette virkemidlet.

Selv om egenskapen av å være interaktiv – dvs. det som er forumteaterets særtrekk - er kraftig dempet, rapporterer informantene at forumteater engasjerer og bidrar til medvirkning og deltagelse. Det er dette virkemiddelets dramatiserte form og uttrykk som skiller det ut.

Forumteater er en form for event og tilhører som sådan den sterkt voksende opplevelsesindustrien som også blir mer og mer etterspurt i arbeidslivet. Mine funn kan tyde på at når bestillere velger verktøy av denne typen skyldes det mer håpet om effekt enn at det faktisk virker. Når forumteater har blitt en trendy oppskrift kan det lett ”plukkes” som en lettygd løsning på problemer som ikke alltid er like gjennomanalyserte og veldefinerte.

Mitt andre forskningsspørsmål har vært hvordan et revolusjonært virkemiddel som forumteater kan bli til redusert til et instrumentelt verktøy og en form for edutainment.

Min hypotese har vært, og er, at dette skyldes konteksten forumteater her opererer i; En kontekst preget av ulik maktfordeling og asymmetriske relasjoner, der det er arbeidsgiverne som representanter for de undertrykkende klasser som setter premissene og har innflytelse på hvordan det innkjøpte virkemidlet skal brukes. Virksomhetsledere har det Stein Bråten kaller stor modellmakt. Ved å adaptere forumteater og få det tilpasset sine formål kan disse lederne få sin modellmakt ytterligere styrket.

Bourdieu's begrep symbolmakt kan også forklare hvordan forumteater blir et egnet virkemiddel for arbeidsgiverne.

Det er skapt en samfunnsforståelse som er konsensuspreget og som tildekker skjev ressursfordeling og ulik tilgang på makt og innflytelse. Marcuse forklarte

det med kapitalismen gir skinn av å være en felles ideologi, der det er liten plass for politiske motsetninger.

Brukt i denne kontekst er forumteater redusert til ett tilbud blant mange organisasjonsoppskrifter. Selgerne - her leverandørene - reklamerer for varen på en måte som gjør den så attraktiv at kjøperne vil ha den. Selgerne ”spiller ball i hatt” med kjøperne - og gir dem det de etterspør. De har felles interesse av å utvikle forumteater på en måter som begge ser seg tjent med: Leverandørene for å kunne selge det inn og tjene penger på det, kjøperne for å få et virkemiddel om som er effektivt til å møte problemene de har med å motivere og engasjere sine ansatte.

Man må kunne anta at arbeidsgiverne selvsagt ikke er interessert i verktøy som stiller spørsmål ved deres makt eller truer etablerte strukturer. Derfor må forumteater framstå som noe upartisk, og uten noen politisk merkelapp som kan gjøre at det oppfattes som kontroversielt.

Mitt tredje spørsmål er nettopp knyttet til den transformasjon som skjer når arbeidslivsledere tar forumteater i bruk. Denne omformingen hevder jeg skjer ved hjelp av mekanismer som avideologisering og harmonisering, og ved å bli gjort instrumentelt. Det er den samme mekanisme som Jürgen Habermas omtaler som at ”systemenes verden har kolonialisert livsverden”.

Reduksjonismen og tilpasningen skjer også ved å begrense muligheten for interaksjon mellom skuespillere og publikum, dvs. det som er forumteaters fremste karakteregenskap, og skiller det fra det klassiske teateret. Brukt i arbeidslivet er deltagertall høyt på alle forestillingene. De framgår av svarene fra alle mine informanter, og flere av dem kommenterer også at særlig interaktivt var ikke dette teateret. Dette umuliggjør Boals intensjon om at tilskuerne skulle være hovedpersonene i stykket. Det høye deltagertallet setter rammer for engasjement, inkludert det som måtte være av systemkritiske innspill.

I tillegg til de begrensninger som følger av å spille forumteater for store forsamlinger, synes det ikke å være full åpenhet og aksept for alle forslag publikum måtte komme med. Det virker å være en fasit der noen innspill er fanges opp, mens andre ikke gjør det. Jeg har flere steder referert til den radikale røsten, Ebba Wergeland. Til tross for at hun er forsker og arbeidsmedisiner, og nettopp en ekspert på forhold som nærvær/fravær har jeg antatt at hennes innspill om at ”sykefraværet burde øke litt” ikke vil var blant de som ville bli oppfattet som ”politiske korrekte” og satt på listen over forslag som kunne prøves ut. Hvorvidt den selektive utvelgelsen skyldes konteksten eller forumteater som metode kan være verdt å forske nærmere i.

At forumteater synes lukket for bestemte typer forslag, mens andre fanges opp og brukes kan også ha sammenheng med at tilbyderne stort sett består av skuespillere. Det kan virke uforståelig at det er folk som har sin kompetanse på teater og dramapedagogikk som skal ta hånd om fravær/nærværsproblematikken på arbeidsplassen. Når arbeidsmiljø - og andrefaglige spørsmål behandles av ”lekfolk” som baserer seg på common sense må man regne med at det påvirker hvor selvstendig de opptrer og hvor åpne de vil være for kritiske innspill som skiller seg fra mainstreamløsninger.

Utøvernes teaterbakgrunn kan også sees som et uttrykk for at forumteater er instrumentalisert. Fokuset er ikke på problemet, men verktøyet, metoden.

Kjernekompetansen, dvs. den faglige kompetansen er sekundærmens verktøykompetansen, dvs. teaterkompetansen er det primære.

Det ser også andre forhold ved forumteater som gjør at misbruk ikke er særlig vanskelig.

I følge Arne Engelstad anså Boal det som like viktig å kjempe mot undertrykkelse på mikronivået, der enkeltindividet befinner seg, som det er å bekjempe den på det sosiale og politiske makronivået. Mitt spørsmål har vært om ikke kritikerne kan ha rett i at Boals mangel på skille mellom bruk på mikro - og makronivå gjør at det revolusjonære potensial som opprinnelig ligger i metoden lett kan forsvinne når forumteater begrenses til bruk på smågruppenivå.

Eksemplet med *The Political masterswimmer* kan sees som en latterliggjøring av de som vil tenke ”stort”, og som vil konsentrere kreftene om det som kan gi strukturendringer. Å redde en person er viktig, men holder ikke om man vil forandre verden.

Jeg ser det som fullt ut mulig at individer kan oppleve personlig frigjøring og få det bedre for egen del, uten at det truer noe større system eller affiserer en levedyktig kapitalisme. En grunn til at det er lett å bruke Boal teater i settinger og til formål han ikke ønsket, men tvert i mot til samfunnsmessig tilpasning og innordning kan skyldes denne bagatellisering av hva som kreves for å kunne få gjennomført politisk og sosial frigjøring.

Fokuset på enkeltpersoner, og en - til - en relasjoner er nettopp det som preger forumteateret når det brukes i arbeidslivet. Boals understreking av individets eget ansvar å bli løsrevet fra undertrykkende stengsler blir i arbeidslivet til medansvar for å utvikle arbeidsforholdene slik arbeidsgiverne ønsker.

Av dette slutter jeg at individualisering av arbeidslivets problemer kombinert med ansvarliggjøring av den enkelte arbeidstaker *kan* gjøre forumteater til et kraftfullt maktmiddel i arbeidsgivernes hender. Det muliggjør at konsensusperspektivet blir internalisert.. Den ansatte får ”politimannen i eget hode” og driver selvsensur og ledelsen fratras ”ubehagelige” oppdrag.

Ehrenreich har vist de mer grelle konsekvensene denne adapsjonen har fått i USA. Det samme kan kunne skje i Norge og Skandinavia. Forumteater *kan* bidra til at naturlig og rimelig opprør mot ledelsens akselerering av arbeidstempoet og andre sykdomsframkallende arbeidsforhold uteblir. I stedet kan ansatte komme til å skylde seg selv, og eventuelt hverandre.

Ehrenreich avdekker hvor effektivt undertrykkende tiltak kan selges inn når et framstilles som positive nyvinninger. Tilsvarende funksjon kan forumteater tenkes å få ved sin evne til å begeistre og ”løfte” tilskuerne.

Min konklusjon er at forumteater i arbeidslivet like gjerne kan brukes til å forføre som å frigjøre. Muligens øynet Boal denne faren, og kan hende var det den underliggende grunnen til hans sterke skepsis mot bruk på ”uhellig” grunn.

7. Forslag til videre undersøkelser/forskning

Forumteater i arbeidslivet er lite forsket på. Det gir mange innfallsvinkler for de som vil gå videre på tematikken.

Interessant kunne det være om noen gjorde en studie av leverandørene/skuespillerne. Hvordan forholder de seg til den instrumentelle bruken? Nå påskyndes dette av folk som vil lære opp skuespillerne til å selge forumteateret dyrt til næringslivet og som argumenterer med at dette vil være en vinn - vinn situasjon for begge parter. Det gjelder blant annet den britiske regissøren Tony Stockil som tilbyr utøverne workshops for å bli gode salgsagenter. Hva tenker leverandørene om avideologiseringen og markedsrettingen av forumteateret?

Det kunne også være verdt å se på likheter og forskjeller på virksomheter der både ledere og ansatte er med på forumspill versus de som bare gir tilbudet til ansatte eller der fagforeningen er bestiller. Vil Ebba Wergelands innspill tas på alvor om det var fagforeningen som var oppdragsgiver? Hva hvis forsamlingen bare besto av ansatte og ingen sjefer ville løsningsforslagene da være av mer maktkritisk og overskridende karakter?

Et spennende prosjekt kunne vært å drive aksjonsforskning med utgangspunkt i et annet av Boals teatre, det "usynelige teateret" for å teste rammene for hva som er "utøvernes" fasit for gode løsningsforslag. Hvis flere tilskuere blir enige om å komme med mange av samme "ukorrekte" innspill som Ebba Wergeland har kommet med i sykefraværdebatten ville de da bli fanget opp? Eller ville denne type løsningsforslag fortsatt bli forsøkt avverget med herskertechnikker som ignorering?
