

Øjeblikkets forandring

Forumteatrets forandringspotentiale

Uddannelsens navn:	Master i voksenuddannelse
Modul:	Masterspeciale
Titel:	Øjeblikkets forandring, Forumteatrets forandringspotentiale
Navn:	Per Lykke Hansen
Studienummer:	ph1369764
Vejleder:	Mads Haugsted
Termin:	Efterår 2010
Opgavens størrelse:	143.210 tegn med mellemrum

Indhold

Kapitel 1	Indledning	side 4
	Problemformulering	side 6
Kapitel 2	Introduktion til Forumteater og teoretikere	side 9
	Forumteater og Augusto Boal	side 9
	Keith Johnstone	side 10
	Ralph Stacey	side 11
Kapitel 3	Kommunikation	side 12
	Her-og-nu kommunikation	side 12
	Sender-receiver modellen	side 12
	Gesture and Response	side 13
	Den ukomplette fortælling	side 15
Kapitel 4	Magt	side 19
	De Undertryktes Teater	side 19
	Status er magt og magt er status	side 22
	Magt begrænser og frisætter	side 26
	Stivnede magtrelationer	side 30
Kapitel 5	Hvornår sker det?	side 32
	Det æstetiske rum – hvor sker det?	side 32
	Spontanitet og forandring – hvorfor sker det?	side 36
	Spontanitet og impuls – hvordan sker det?	side 40
	Osmose og analog induktion – hvordan virker det?	side 42
Kapitel 6	Konklusion	side 43
	Relationsbegrebet hos Boal, Johnstone og Stacey i min undersøgelse	side 44
	Metoden	side 44
	Perspektivering	side 45

	Nye spørgsmål som undersøgelsen rejser	side 45
Kapitel 7	Abstract – resumé på engelsk	side 47
	Litteraturliste	side 49

Kapitel 1- Indledning

Undersøgelsens felt

”Der skete noget her, der er vigtigt”

Denne udtalelse fangede min interesse. Den faldt efter et arrangement, hvor jeg som skuespiller i Dacapo Teatret havde arbejdet med en gruppe medarbejdere i skolesektoren i en større dansk kommune.

Udtalelsen var en blandt mange fra deltagerne denne dag, og den er på den måde ikke usædvanlig, men alligevel fangede den her min interesse, måske nok fordi den lige på det tidspunkt, hvor den faldt, gav mig en oplevelse af, at det arbejde som jeg er en del af, i hvert fald nogle gange gør en betydende forskel for deltagerne.

Det er normalt, at enkelte deltagere efter et arrangement kommer hen til os skuespillere og på forskellig måde siger tak. Oftest sker det med udtalelser som: ”Det var fuldstændigt, som vi har det – hvor er det utroligt, at I kan sætte jer ind i vores verden – hvor er I dygtige til at spille rollen som ... - og så kan I bare skifte karakter midt i det hele”. Alle disse udsagn, hvor smigrende de end er, er dog trods alt ikke andet end en anerkendelse af de kompetencer, som alle dygtige skuespillere har.

Jeg har også før hørt udtalelser i kategori med: ”Der skete noget her, der er vigtigt”, men det var ved dette konkrete arrangement, at jeg begyndte at tænke over forskellen i indholdet af de to slags udsagn. Den ene – beundringen over en skuespillers evne til at spille sin rolle overbevisende. Den anden – en anerkendelse af, at hvad der var sket i rummet ud over selve skuespillet ”er vigtigt” for dem der var i rummet, og hvor nutidsformen ”er” rækker frem i tiden.

Kvinden, der sagde dette, havde igennem arrangementet været meget aktiv, og hun havde både budt ind med refleksioner om det, der skete på scenen og med bud på, hvad der kunne være anderledes. Hun havde oven i købet selv været på scenen og prøvet et forslag af i samspil med os skuespillere, og hun havde også været særdeles aktiv i at drage paralleller til deltagerens egen virkelighed. Så på alle måder gav hun os et indtryk af at være meget interesseret i sin arbejdsplads og den påvirkning, som hun og hendes kolleger har på denne, og samtidig villig til aktivt at arbejde med at påvirke situationen på arbejdspladsen.

Dette mente hun altså, at vi havde været en del af, og det var det, der fik mig til at tænke på, hvad det egentlig er, mine kolleger og jeg gør, når vi arbejder med forandringsprocesser i organisationer. Og dette spørgsmål, i virkeligheden til mig selv, er grundlaget for denne undersøgelse.

En undersøgelse af forandringspotentialer ved arbejdet med Forumteater.

Forumteater i Danmark

Arbejdet med interaktivt teater som Forumteater med mere eller mindre inspiration fra den klassiske Forumteatermetode (Boal 2004, 2008) er brugt bredt i det danske arbejdsliv, og der er en tendens til, at markedet for denne metode er voksende. Ved en hurtig gennemgang af relevant litteratur er der imidlertid ikke mange, der for alvor beskæftiger sig med, hvorfor forumteater har et forandringspotentialer for deltagerne, og hvordan man kan arbejde med det. Boals oprindelige arbejde møder klart sin begrænsning i en dansk demokratisk kontekst, med oversætteren af Lystens Regnbue, Niels Damkjærs ord

...at der i vores kultur-sammenhæng i talrige sammenhænge er tale om symbiotiske undertrykker – undertrykt – relationer, hvor magten og afmagten så at sige går på skift mellem rollerne. (Boal 2005, s. 17).

Samtidig er der også et stigende pres fra samfundets side på skuespillere, der ofte står uden teaterarbejde og kunstnere i al almindelighed, for aktivt at bidrage til samfundet. Et pres som denne undersøgelse også kan være en del af svaret på.

Min baggrund

Jeg er skuespiller, uddannet fra Skuespillerskolen v. Århus Teater i 1989. En uddannelse der implicit men grundlæggende hvilede på to ved første øjekast selvmodsigende teorier. Den russiske skole baseret på Konstantin Stanislavskij og et ideal om at arbejde indefra og ud og helt skubbe publikums tilstedeværelse væk bag "den 4. væg". Og improvisationsteatret baseret på Keith Johnstones arbejde, som baserer sig på tilstedeværelse og åbenhed.

De første 15 år som skuespiller arbejdede jeg med almindeligt teaterarbejde. Jeg var 9 år fastansat på Ålborg Teater og var derefter freelance skuespiller med opgaver så forskellige som danseteater, Shakespeare og børneteater. Jeg kom altså med en bred teaterbaggrund, da jeg for 7 år siden kom i kontakt med Dacapo Teatret og blev ansat der, hvor jeg har arbejdet siden, og det var i forbindelse med en opgave for Dacapo Teatret, at udtalelsen fra den kvindelige deltager faldt i foråret 2010.

Dacapo Teatret er en konsulentvirksomhed, der arbejder med Forumteater som metode. Dacapo arbejder med forandringsprocesser i organisationer og virksomheder, både private og offentlige. Dacapo har eksisteret i 15 år og er opstået som et ønske fra nogle virksomhedskonsulenter om at arbejde på andre måder med forandringsprocesser i organisationer, og et tilsvarende behov hos nogle skuespillere for at bruge deres kompetencer mere direkte i forhold til publikum. Det fælles svar på disse behov og ønsker var Forumteatret, som det blev udviklet af Augusto Boal fra omkring 1956 og frem. Oprindeligt kendt som De Undertryktes Teater, men i Dacapos mangeårige arbejde med disse metoder udviklet til en form, der mere modsvarer behovet i det danske samfund.

Det er med denne baggrund som skuespiller og med arbejdet med Forumteater, at jeg ønsker at undersøge dets forandringspotentiale. Jeg håber selvfølgelig, at min undersøgelse kan bidrage til, at jeg selv og andre interesserede kan arbejde bedre og mere bevidst på dette område, og jeg håber også, at min undersøgelse kan være med til at udbrede viden om Forumteatret og dets muligheder.

Hypotese

Jeg har den hypotese, at måden, vi forstår relationer på, kan bidrage til forståelsen af forandringspotentialet ved Forumteater, idet det både kan give en forklaringsmodel på interaktionen mellem skuespillere og deltagere i forumprocessen, og på hvordan deltagerne i denne proces forandrer sig på en måde, som de tager med sig, når processen slutter, og deltagerne vender tilbage til deres virkelighed. Jeg tror, at de føler sig genkendt og genkender sig selv i teatret - det man også kan kalde spejling eller fordobling, og at denne måde at genkende og blive genkendt på er væsentlig for undersøgelsen. Jeg tror også, at teatrets eksplicite måde at arbejde med både fortid, nutid og fremtid sammen med genkendelsen kan motivere deltagerne til selv at gøre noget ved deres situation og måske også inspirere til, hvad de kan gøre.

Valg af teori

Jeg har valgt at basere undersøgelsen på tre hovedteoretikere, der alle forholder sig til menneskelige relationer, men som også har meget forskellige udgangspunkter for deres arbejde, fordi de i min forståelse på den bedste måde på samme tid meget klart belyser arbejdet med forumteater fra hver deres perspektiv, og på samme tid synes at række ud mod hinanden på en række punkter, der kan danne grundlag for denne undersøgelse.

De tre teoretikere skriver meget forskelligt om relationer og deres betydning, og jeg vil i opgaven sammenstille og drøfte elementer fra deres respektive relationsforståelse. Til sidst vil jeg så prøve at gøre rede for, hvordan denne undersøgelse kan bidrage til en ny forståelse af forumteater og dets forandringspotentiale.

De tre teoretikere, som jeg har valgt, er: Ralph Stacey og hans teori om organisationer Complex responsive processes of relating (Stacey m.fl. 2000). Augusto Boal og hans teori om teatrets frisættende potentiale (Boal 2004, 2008). Keith Johnstone og hans arbejde med improvisation og nærvær (Johnstone 1979, 1987). De tre vil blive kort præsenteret i et senere kapitel.

Problemformulering

En undersøgelse af Forumteater ved brug af relationsbegrebet hos Keith Johnstone, Augusto Boal og Ralph Stacey med særligt henblik på en forståelse af deltagernes forandringspotentiale.

Undersøgelsens metode

Undersøgelsens metode er at forsøge at integrere de tre teoretikers kernebegreber om relationer for derigennem at skabe en sammenhængende forståelse af Forumteatrets forandringspotentiale. Jeg vil ikke arbejde med en komplet gennemgang af de tres teoretiske arbejde, dels vil det ikke tjene min undersøgelses formål, dels vil det blive alt for omfattende i en undersøgelse af denne størrelse. De valg jeg tager i forhold til, hvilket materiale jeg bruger, vil blive taget ud fra min vurdering af, hvad der på den bedste måde kan understøtte undersøgelsen, men som samtidig er loyale overfor helheden i de tres arbejde.

Da min undersøgelse er en teoretisk undersøgelse vil den ikke indeholde egentlig empiri. Jeg vil dog løbende bruge eksempler som det, der danner udgangspunktet for min undersøgelse, til at illustrere og konkretisere de enkelte dele og argumenter. Der er altså ikke tale om empiri i almindelig forstand, men en række cases, replikskifter og udsagn, som jeg referer til ud fra min egen og kollegers hukommelse og oplevelse i det konkrete arbejde med Forumteater gennem mange år. Når de er medtaget, er det, fordi de netop kan konkretisere og illustrere dele af undersøgelsen, noget der ellers kan være vanskeligt, når man undersøger teater ved at skrive om det i stedet for at gøre det. Dette praktiske men til dels subjektive materiale skal altså ikke tjene som bevis for min undersøgelses resultater, og det er heller ikke materiale, der skal analyseres for alle sine delelementer. Når materialet til tider kan virke konstrueret, skyldes det to hensyn. Dels af pladmæssige hensyn, hvor det virker mest befordrende at skære lige ind til essensen af casen. Dels fordi det giver mig frie hænder i forhold til den tavshedspligt, Dacapo Teatret arbejder med i forhold til alle sine kunder. De cases, jeg har valgt, er valgt, så de på bedst mulig måde kan illustrere

pointerne i min undersøgelse, der er således ikke tale om et repræsentativt udvalg, eller at alle andre cases ville kunne bruges på samme måde.

Definitioner

Det er nødvendigt for denne undersøgelse at definere ordet *forandringspotentialer*. Når jeg har valgt at anvende forandringspotentialer og ikke læring, så skyldes det, at hverken Boal eller Johnstone taler om læring. Boal taler om teatrets frisættende potentialer, om at forandre verden. Johnstone taler om menneskers spontanitet og kreativitet. Stacey taler noget om læring, men meget mere om forandring og ser begge dele som en relationel proces, der ikke kan eksistere udenfor relationer mellem mennesker.

Ordet læring har desuden nogle medfølgende betydninger af skole og undervisning, som, jeg mener, vil kunne stå i vejen for læsningen og forståelse af min undersøgelse.

I mange tilfælde vil de to begreber forandringspotentialer og læring dog være sammenfaldende, hvorfor der mange steder i denne undersøgelse lige så godt kan stå læring som forandring, men der er alligevel, som nævnt ovenfor, så stor forskel på de to begreber i visse tilfælde, at forandringspotentialer er brugt gennem hele undersøgelsen.

Heldigvis har John Dewey er bud på, hvordan forholdet mellem forandringspotentialer og læring kan forstås. Her er kernebegrebet *Inquiry*, som hos Dewey betyder - undersøgelsen af den usikre situation, der er det samme som reflektiv tænkning, og som giver mennesker muligheden for at forandre sig, at lære noget, hvis det af dem selv skønnes nødvendigt i den konkrete situation. Deweys læringsbegreb sammenskrives ofte til *Learning by doing*, og det er vigtigt her at tilføje, at handlinger her ikke behøver at være fysiske, men ligeså godt kan være tanker eller tale. Dewey ser også mennesket som grundlæggende socialt og altså afhængig af sine relationer til andre mennesker, men på samme tid i en relation til sine vilkår. (Elkjær 2005)

Et andet begreb er ordet *deltager*. Deltager betyder en person, der er med i en Forumteaterproces, men som ikke er skuespiller eller proceskonsulent/joker. Det kan være en medarbejder, en leder, en HR-konsulent m.m. Boal bruger ordet til-skue-spiller, som jeg vil vende tilbage til. Det vigtige her er, at når man er til stede ved en Forumteaterproces, så er man mere end tilskuer, man er også deltager, fordi man uafvendeligt vil påvirke processen, også selvom man ikke siger noget. For det ikke at sige noget er i sig selv et udsagn, som jeg vender tilbage til i kapitlet Kommunikation.

Afgrænsning

Der bliver arbejdet med Forumteater mange steder og på mange forskellige måder. Jeg afgrænser min undersøgelse til den måde som Dacapo Teatret arbejder på i en dansk kontekst. Dette er specielt vigtigt i forhold til Boal, der har sit udgangspunkt i et sydamerikansk militærdiktatur, der anvender helt andre ultimative magtredskaber til at skabe forandringer, et forhold som jeg også vender tilbage til i kapitlet Magt.

Undersøgelsens opbygning

Undersøgelsen er opbygget som en række kapitler, der hver for sig behandler de væsentlige dele af relationsforståelsen hos de tre teoretikere for til sidst at ende i en konklusion og en perspektivering.

Først kommer et kapitel, der kort beskriver Forumteater som Dacapo Teatret bruger det og også rummer en kort introduktion af de tre teoretikere.

Kommunikation er måden vi relaterer os til hinanden på og på mange måder det samme som selve relationen og også overskriften for det næste kapitel. Gennem Stacey møder vi George Herbert Meads teori om kommunikation som en uendelig række af Gesture and Response, og at den usikre situation, den ukomplette fortælling, nedbruddet af mening, er den direkte årsag til muligheden for forandring. Kommunikationen danner mønstre, som forstærker sig selv gennem genkendelse, eller svækkes gennem ikke-genkendelse.

I disse mønstre er magt i spil hele tiden og i alle relationer. Dette kapitel handler om magt som en dynamisk balance, der altid er en del af relationen. Jeg introducerer også her Michel Foucault, som en brobygger mellem Boal og Stacey/Johnstone.

Hvordan Forumteatret kan håndtere den usikre situation med magt i spil i alle relationer, også mellem skuespillere og til-skue-spillere, er omdrejningspunktet for næste kapitel, hvor vi kommer tæt på kernen i de tre teoretikere. Boal taler om det frisættende ved at arbejde i forumteatret. Stacey taler om Enabling Constraints og regelmæssige uregelmæssigheder. Johnstone siger: "Face the monster" og "Don't try to be clever". Alle tre har her fokus på det enkelte øjeblik, nuet, som en vigtig del af forandringen, hvis ikke selve forandringen.

Til sidst vil jeg drage en konklusion, der binder undersøgelsen sammen fra sit udgangspunkt i udsagnet "Der skete noget her, der er vigtigt" og til sit slutpunkt ved at prøve at forklare udsagnet i forhold til resultatet af undersøgelsen, og også prøve at sætte min undersøgelse i perspektiv i forhold til andre tilgange og implicite forudsætninger.

Kapitel 2 - Introduktion til Forumteater og teoretikere

Forumteater og Augusto Boal

Forumteatret blev udviklet af Augusto Boal og hans teatergruppe Arena i São Paulo i Brasilien først i tresserne. Det var i starten et almindeligt politisk agiterende teater, der spillede forestillinger imod Brasiliens militærstyre, mod undertrykkerne for de undertrykte. Boal fandt imidlertid, at den form for teater ikke gav de undertrykte den nødvendige støtte, men at teatret i virkeligheden kom til at pege fingre af dem, som man ønskede at hjælpe. Derfor begyndte Boal at sætte tilskuerne i centrum og lade dem påvirke handlingen med kommentarer og forslag til den fortsatte handling. I starten spillede man en hel forestilling, der udviklede sig frem til et kritisk vendepunkt, hvorefter man involverede tilskuerne i, hvordan forestillingen skulle udvikle sig fra dette punkt. Den første tid var det skuespillerne, der spillede tilskuernes bud, senere begyndte Boal at bede tilskuerne om selv at gå på scenen og spille deres bud sammen med skuespillerne. Forumteatret var født - De undertryktes teater.

Teoretisk bygger Boal sin teaterforståelse i forlængelse af både Stanislavskij og Brecht. Det scenisk troværdige som Boal har fra Stanislavskij er vigtigt i forhold til tilskuernes spejling af deres egen situation, hos Boal - tvedeling. Det sceniske troværdige skal ikke forveksles med det strengt realistiske, men er netop det, som tilskuerne genkender som troværdigt og det, der skaber en skuespiller, at han kan få det til at se ud som uden at behøve at være.

Brecht er den anden store inspiration for Boals teaterforståelse.

We must emphasise: What Brecht does not want is that the spectators continue to leave their brains with their hats upon entering the theatre, as do bourgeois spectators. ... Brecht was a Marxist; therefore for him, a theatrical work cannot end in repose, in equilibrium. It must, on the contrary, show the ways in which society loses its equilibrium, which way society is moving, and how to hasten the transition. (Boal 2008, s. 86)

Disse ord, som Boal her citerer Brecht for, kunne lige så vel være hans egne, og de viser en stærk vilje hos Boal til at bruge teatret til at forandre samfundet. Brechts Verfremdungseffekt er en vigtig inspiration for overgangen fra det agiterende teater til Forumteatret, fordi det giver skuespilleren i rollen mulighed for at se på sig selv i rollen, og reflektere og kommentere det han ser. Boal ønsker, at denne måde at se på skuespil og kunst i al almindelighed skal deles af tilskuerne.

Jeg, Augusto Boal, ønsker at Tilskueren accepterer sig selv som skuespiller og kunstner som kan invadere Rollen på scenen, besætte hans rum og foreslå andre veje og alternativer. (2004, s. 47)

Det er klart, at Forumteatret har udviklet sig fra starten i tresserne i sydamerikanske lande med totalitære regimer. Boal har i de år, han boede i Europa, selv udviklet nye metoder og også sin egen forståelse af Forumteatret. Han fortæller i Lystens Regnbue om sine første seminarer i Europa.

Under mine seminarer med De Undertryktes Teater begyndte der at vise sig "undertrykte" for undertrykkelse som var ukendte for mig. (2005, s. 25)

Her sætter Boal selv gåseøjne om "undertrykte", og han skriver ikke undertrykkere, men undertrykkelser. Dette er et tydeligt vendepunkt for Boal, der opfinder begrebet "strisseren inde i hovedet", fordi han i alle de cases der dukker op ved hans første seminarer, selv har svært ved at forstå problemet og hele tiden tænker, hvor er strisseren henne, og først senere går det op for ham, at "strisseren er inde i hovedet" på mange af deltagerne til disse seminarer. Der er med andre ord tale om et helt andet forhold mellem undertrykker og undertrykt, idet de kan være en og samme person, men stadig er to adskilte størrelser, hvor undertrykkeren skal bekæmpes, for at den undertrykte kan frisættes. Efterfølgende falder det naturligt, at Boals eget arbejde i Europa har fundet en ny vej mod det mere terapeutiske.

Dacapoteatret og Forumteatret i Danmark

Dacapo har arbejdet med Forumteater i en dansk kontekst i over 15 år og var dermed blandt de første, der systematisk begyndte at arbejde med Boals principper i Danmark. Dacapo har gennem årene gennemgået en udvikling, hvor der i arbejdet fra starten ligesom hos Boal var et klart fokus på de undertrykte og undertrykkerne, og her ofte i form af arbejdsgivere og arbejdstagere. Dette fokus for Dacapo har gennem årene forandret sig, så forholdet mellem undertrykker og undertrykt i dag ses som en balance af relationerne mellem mennesker, en balance der både er dynamisk og i mange tilfælde også involverer "strisseren i hovedet", men ikke en balance, hvor forholdet mellem undertrykker og undertrykt kan ses som adskilte størrelser.

Denne forskel mellem Boal og Forumteatret i Danmark, som blandt andet Dacapo Teatret bruger det, vil jeg vende tilbage til senere i min undersøgelse som en del af svaret på mit spørgsmål om Forumteatrets forandringspotentiale i en dansk kontekst.

Spil det igen!

Forumteatrets teknik kan groft udtrykkes i dette udsagn: Spil det igen! fordi man ofte spiller den samme scene eller dele af den igen og igen. Det giver tilskuerne mulighed for at prøve forskellige handlemonstre af i den samme situation. De får her muligheden for at se om en anden tilgang til situationen fører til et andet resultat. Denne mulighed rummer også det element, at tilskuerne mens de afprøver nye handlemonstre også sammen undersøger antagonistens perspektiv for at blive klogere på andre perspektiver på situationen. Dette sker både åbent i plenum gennem tilskuernes refleksioner over det, der sker på scenen, og hvad der ellers kunne ske. Men det sker også hos den enkelte tilskuer i hans eller hendes egne refleksioner.

Det er vigtigt at forstå, at når vi her taler om at spille scenen igen og igen, så er det selvfølgelig ikke den samme scene. Selv om skuespillerne er uddannet til at kunne "viske tavlen ren" og starte scenen op igen og igen (som skuespilleren jo også skal, når han eller hun spiller en almindelig forestilling, og hver aften skal spille som om dramaet sker for øjnene af publikum for første gang), så er det selvfølgelig ikke muligt at fjerne erindringen om det der lige er sket hos skuespilleren. Dette gælder i endnu højere grad for tilskuerne, der åbenlyst hele tiden bygger ovenpå den erfaring, de får gennem de foregående iterationer af scenen. Så alene af den grund rækker Forumteatret også fremad mod en forandring af adfærd blandt tilskuerne.

Keith Johnstone

Keith Johnstone er mest kendt for teatersport, men det er hans arbejde som teaterpædagog, der har haft den største betydning for teatret og som er væsentligt for denne undersøgelse. I det arbejde har han

nemlig fokuseret på to temaer. Spontanitet som tæt knyttet til kreativitet er det ene. Status, som er et andet ord for dominans eller magt, er det andet, hvor status beskrives som en balance, der er en del af alle relationer mellem mennesker. Begge disse begreber er tæt knyttet til Johnstones forståelse af relationer.

Ralph Stacey

Ralph Stacey er organisationsteoretiker og professor ved University of Hertfordshire. Ralph ser organisationer som netværk af relationer, der interagerer med hinanden. En organisation er ikke noget i sig selv, den eksisterer kun i kraft af de relationer, der samlet udgør organisationen, så hvis organisationer skal forandre sig, så er det relationerne i organisationen, der skal forandre sig. Den direkte kommunikation mellem mennesker ses som det, der skaber relationen mellem dem, og i virkeligheden også udgør hvem man er som menneske, nemlig et netværk af relationer, der udspiller sig her og nu, men som også rækker tilbage mod alle de erfaringer, vi har, og fremad i de ønsker og drømme vi har til fremtiden. Stacey beskriver selv sine teorier som i direkte modsætning til systemteorien, og selvom det er et interessant spørgsmål, der diskuteres en del blandt dem, der beskæftiger sig med Stacey, så vil det ikke være en del af denne undersøgelse.

Når Stacey er interessant for min undersøgelse, så er det fordi han beskriver relationer så tæt forbundet til organisationer, til måden de arbejder og forandrer sig på, og organisationer er netop der, hvor Forumteatret udspiller sig, nemlig i en gruppe af mennesker der har en eller anden relation til hinanden i forhold til at være til stede sammen.

I næste kapitel begynder jeg nærmere at beskrive sammenhængen mellem interpersonel kommunikation, relationer og organisationer med udgangspunkt i overstående. Vi starter med at se på kommunikationen mellem mennesker.

Kapitel 3 - Kommunikation

En dynamisk forståelse af relationer og relationers betydning for forandring er grundpillen i min undersøgelse. Når der er relationer i spil, er der samtidig kommunikation – verbal som nonverbal. Så for denne undersøgelse giver det ikke mening at tale om relationer uden samtidig at tale om en kommunikationsforståelse. Forumteatret skal altså, som det vil fremgå, ses ud fra en relationel kommunikationsforståelse.

Her-og-nu kommunikation

Kommunikation er naturligvis en væsentlig del af relationer mellem mennesker. Nogle, som f.eks. Stacey, vil sige, at relationer er kommunikation, og kommunikation er relationer. Flere, som f.eks. Boal, vil fremhæve, at rammerne for mennesker og deres indbyrdes forhold også er en anden og lige så betydende del af relationen mellem mennesker. I denne undersøgelse vil jeg imidlertid, i hvert fald i al væsentlighed, skelne mellem de til en hver tid give rammer, og den direkte kommunikation mellem mennesker, idet denne skelnen er udtryk for en forskellighed mellem Boals og Staceys baggrund, hvis betydning jeg redegør for i kapitlet Magt.

Vi kan kalde denne form for kommunikation for her-og-nu kommunikation. Altså de interaktioner mellem mennesker, der direkte kommunikerer med hinanden lige her og nu. Det er klart, at denne interaktion kan indtage mange former. Den mest åbenlyse form er, når to eller flere mennesker taler med hinanden i samme rum, men den dækker også over mennesker, der taler i telefon med hinanden, og i virkeligheden også når mennesker mailer til hinanden eller gør det i dag så usædvanlige, at de skriver breve til hinanden. Forumteatret og dermed denne undersøgelse beskæftiger sig først og fremmest med den kommunikation, verbal eller nonverbal, der udspiller sig mellem mennesker, der er til stede i det samme rum på samme tidspunkt.

Ralph Stacey byder på en omfattende forståelse af denne form for kommunikation, som samtidig er et fundamentalt opgør med den ellers udbredte sender-receiver model (Stacey 2007 s. 268). Denne forståelse er grundlæggende for hele den måde, som Stacey ser organisationer som dynamiske relationelle størrelser, men for nu vil jeg fokusere på hans forståelse af den direkte kommunikation, her-og-nu kommunikationen, interaktionen. Denne forståelse vil, som det vil fremgå, lægge godt op til den måde, som Johnstone ser relationer på, men den vil altså delvist være i opposition til Boals forståelse af relationer, hvilket jeg som sagt vil behandle senere, men som kan ses som en forskel i den sociale virkelighed, som de hver for sig arbejder i.

Sender-receiver modellen

Stacey om kommunikation (Stacey s. 269-277). Stacey bygger sin forståelse af kommunikation på George Herbert Meads arbejde (Mead 1934). Denne forståelse af kommunikation er som nævnt i modsætning til en sender-receiver model, hvor kommunikation er forstået som en tanke, der opstår i et uafhængigt individ, som så omsætter sin tanke og intention til et udsagn, som derefter bliver modtaget af et andet uafhængigt individ, som derefter oversætter udsagnet. God kommunikation er i denne forståelse, når tanken hos afsenderen bliver overtaget af modtageren. Hvis dette ikke lykkes, så er kommunikationen ikke lykkedes, og der er brug for yderligere kommunikation for at "udfylde hullet" i forståelsen af det afsendte. I denne tankegang er mening defineret som udsagnet fra afsenderen, og modtagerens rolle er udelukkende

at afkode eller oversætte udsagnet på den rette måde, altså på den måde som afsenderen oprindeligt mente det. Det bliver i denne form for tænkning essentielt, at kommunikationen er "rigtig", og hvis den ikke er det, at den så bliver rettet, så modtagelsen bliver "rigtig". Når der i organisationer bliver talt om god eller dårlig kommunikation, bliver der ofte talt på denne måde. Kommunikation begynder her med afsenderen og ender med modtageren i en lineær fremadskridende proces. Kommunikation i organisationer, journalistik og meget faglitterær litteratur er ofte tænkt på denne måde.

Case. Vi er på research på en større uddannelsesinstitution, hvor vi møder både ledelse og medarbejdere. Lederen vil have os til at hjælpe med at bringe skolen videre. Han føler ikke, han kan skabe forståelse for, at skolen skal udvikle sig og på samme tid effektiviseres i alle led. Lederen føler, at han har fortalt sit budskab igen og igen, men det virker tilsyneladende ikke, selvom det burde være åbenlyst for alle, at sådan er virkeligheden, og hvis skolen ikke forstår at indrette sig efter den, risikerer man enten at blive lagt ind under en anden skole eller i værste fald lukket. Lederen føler, at hans kommunikation med resten af skolen ikke er god nok, og samtidig har han en fornemmelse af, at det ikke er hele historien. Da vi møder medarbejderne, fortæller de, at lederen prøver at sælge nedskæringer på skolen som udvikling, og det til trods for at skolen i flere omgange allerede er blevet ramt af nedskæringer. Der er også blandt lærerne to tillidsrepræsentanter, hvoraf den ene har været på skolen i mange år, og den anden er forholdsvis ny. Vi finder ud af, at de også på samme tid repræsenterer to forskellige lærergrupper, der virker, som om de på samme tid er enige, men også at de holder hinanden i skak. Der er en gruppe, der typisk repræsenterer de gamle lærere, men ikke kun, som har den holdning, at alt, hvad der kommer fra ledelsen og dermed fra politikerne, lokale såvel som nationale, er af det onde, at dagsordenen kun er at beskære skolen og at få lærerne til at løbe stærkere. Så er der en anden gruppe lærere, som faktisk mener, at der godt kunne ske noget nyt på skolen, og den anden TR hører til denne gruppe. På samme tid er der også en lokal fagforeningsafdeling, som de to TR er i tæt kontakt med under forløbet, og som den ældre TR har et langt forhold til. Samtidig er den ældre TR selv i spil for at få helt nye arbejdsopgaver i den nye organisering af skolen.

Gesture and response

Mead tænker ikke i én afsender og én modtager. Kommunikation er hos Mead en fortløbende proces af Gesture and Response. Gesture er i denne forståelse forskellig fra det danske ord gestik, der primært hentyder til mimik og hånd- og armbevægelser. Gesture er hos Mead et samlet udtryk for både tale og krop. Tale og krop, der altså sammen skaber en Gesture i forhold til en anden, der så svarer igen med krop og eventuelt tale i et Response, som i sig selv vil være en ny Gesture. Der kan på denne måde ikke ikke-kommunikeres, idet selv et tilsyneladende ikke-svar vil være et svar sig selv. Mead kalder det The Conversation of Gestures og ser dette som den grundlæggende sociale akt. Altså det der helt grundlæggende skaber vores måde at være og leve sammen på.

Mening i konversationen ligger altså ikke i The Gesture alene, men må ses som en social handling, hvor meningen opstår i den kontinuerlige proces af Gesture og Response.

Mead giver selv et eksempel på, hvordan mening opstår

One dog makes the gesture of a snarl and this may call forth a counter snarl, which means fight; or the gesture could call forth flight, which means victory and defeat; or the response to the gesture could be crouching, which means submission and domination. (Stacey 2007 s. 271).

Mening opstår altså som en responsiv interaktion, hvor Gesture og Response ikke kan adskilles, men må ses som dele af den samme interaktion. Denne interaktive meningsskabelse rækker både tilbage og frem i tid. Tilbage, fordi vi bærer erfaringen fra de uendelige interaktioner vi har haft. Frem fordi vi også er fulde af forventninger til fremtiden. Kommunikation er derfor en interaktion, der på samme tid rækker fremad og tilbage i tid.

Forståelsen af meningsskabelse bliver endnu mere kompleks, når der er flere der kommunikerer sammen. I den situation vil en Gesture resultere i lige så mange forskellige Response, som der er mennesker, der overværer situationen. Samtidigt vil deres respektive Response, der jo er egne Gesture, igen resultere i lige så mange Response, som der er mennesker til stede.

When I make a gesture to a number of people, I can rely on its calling forth many different responses from others, all of whom have different life histories. Since the meaning does not lie in my words alone, but emerges in the words and responses they evoke in others taken together, it follows that I can only know the meaning of what I say in your responses to them. There is no point in blaming you, or blaming me, because we have to carry on exploring just what it is we mean – this is the nature of communication. (Stacey 2007, s. 274)

I denne forståelse af kommunikation er det også væsentligt, at kommunikationen ikke kun foregår mellem mennesker, men også inde i os selv. En kommunikation, der rummer en erfaring fra alle de interaktioner med Gesture and Response, som vi har haft, og som går forud for enhver Gesture, vi gør i interaktionen mellem andre mennesker. Denne indre monolog kalder Stacey for Silent conversation of gestures til forskel fra den åbne, Public conversation of gestures, og hvor den indre monolog altså bygger på alle de erfaringer vi har med kommunikation. Mead taler om the Generalised Other som et begreb for begge disse processer af kommunikation, og det er den, der gør os i stand til at agere i grupper gennem vores erfaringer med gruppens og i større sammenhæng også samfundets Gesture and Response.

In a fundamentally important way, this constitutes a powerful form of social control through self-control. (Stacey 2007, s. 275)

Det er åbenlyst, at det ikke er muligt bevidst at processere alle de Response, som man modtager. De Gesture, som man selv byder ind med, vil dermed være sammensat af både en bevidst og en ubevidst del. Den bevidste del er det, som vi reflekterer over og beslutter os for at gøre. Den ubevidste del er alle de Gestures, som vi uafsladeligt kommer til at gøre.

Tor Nørretranders har skrevet om bevidsthedens manglende båndbredde i sin bog Mærk Verden. Her citerer han professor Manfred Zimmermann fra det fysiologiske institut ved universitetet i Heidelberg for følgende

Vi kan derfor konkludere, at den maksimale informationsstrøm i den bevidste sanseoplevelsesproces udgør omkring 40 bit i sekundet – mange størrelsesordner mindre end det, der kommer ind fra receptorerne (nerveenderne). Vores perception er således begrænset til en ubetydelig del af den mængde information, der er til rådighed som sansedata. (Nørretranders 1991, s. 163)

Senere opregner han den samlede informationsstrøm fra vores sanser til ca. 10 mio. bits i sekundet, hvilket rundt regnet betyder, at vi kun har vores bevidsthed på ca. 1 ud af 250.000 informationer, som vores sanseapparat modtager. Derfor er vi i høj grad afhængig af mønstre, som vi ubevidst genkender, for at kunne agere i verden, hvilket vi vender tilbage til i kapitlet Magt.

Så det er åbenlyst, at vores skoleleder fra casen før har en udfordring, når han mener, at hvis han bare forbereder sig grundigt og derefter kommunikerer dygtigt, så vil medarbejderne også forstå budskabet og begynde at arbejde efter det. Lederen er jo bundet af the Generalised Other, som jo åbenbart har en erfaring, der siger ham, at sådan kan tingene løses, men nu agerer han så i et system, hvor hans Gesture ikke bliver genkendt, og dermed genkender han heller ikke de Response, han modtager fra medarbejderne. Medarbejderne har i virkeligheden en lignende udfordring, fordi de heller ikke føler deres Gesture genkendt hverken af ledelsen men selvfølgelig heller ikke af politikerne, der bestemmer de ydre rammer.

En anden måde at beskrive disse processer af Gesture og Response er ved at se dem som små historier eller fortællinger, der er uforløste eller konfliktfyldte. Disse små fortællinger, der altid er dele af større fortællinger, er kernen i, hvor forandringspotentialet i Forumteatret ligger.

Den ukomplette fortælling

Den ukomplette fortælling er et andet begreb for kommunikation, der går galt, ikke forstås, misforstås, ikke når frem eller på anden måde efterlader en eller flere af deltagere i kommunikationen tilbage med en oplevelse af, at der var et eller andet galt i kommunikationen. Det er en direkte videreudvikling af Meads forståelse af kommunikation, altså at kommunikation opstår i relationen mellem mennesker, og at den skaber mønstre, som vi genkender, og som genkender os, eller det modsatte som vi ikke genkender, og som ikke genkender os. En vigtig del af denne genkendelse/ikke genkendelse er, at den inkluderer og ekskluderer os og samtidigt hjælper os til at inkludere og ekskludere andre. Kommunikation, der går galt, kan på denne måde ses som mønstre, der har en forventning om at høre sammen, men som ikke genkender hinanden, eller måske oftere ikke genkender dele af hinandens mønstre. I disse møder mellem mønstre af kommunikation, der kun delvis genkender hinanden, men som har en forventning om at genkende hinanden, ligger potentialet for forandring i den oplevede konflikt. Man kan sige, at mønstrene, der kun delvist genkender hinanden, grundlæggende har tre muligheder, når de oplever en konflikt: De kan "gå" fra hinanden igen, de kan ignorere konflikten, eller de kan prøve at bearbejde konflikten på forskellige måder. Alle tre reaktioner er almindelige og nødvendige i vores daglige liv, og årsagerne til hvilken reaktion konflikten afføder, kan være mange og ofte helt eller delvis uigennemskuelige.

Man kan vælge at se den ukomplette fortælling som en invitation til refleksion og involvering. Vi benytter os ofte af ukomplette fortællinger på denne måde. Læreren spørger eleven, hvordan dette eller hint kan hænge sammen, og nogle gange, hvor svaret ikke er givet som i matematik, men er en analyse eller tolkning som i samfundsfag og dansk, så kan det være en ægte invitation til sammen med eleven at skabe svaret. Lederen på en virksomhed kan også sige til sine medarbejdere, at han ikke har løsningen på problemet og invitere dem til at deltage i løsningen. Denne form for invitation til refleksion og involvering kan virke meget motiverende. Dette gælder dog kun, hvis invitationen er "ægte", forstået som at svaret ikke er givet på forhånd, men at det skal skabes i relationen. Modsat kan det virke meget demotiverende, hvis invitationen opleves som uægte, og at svaret er givet på forhånd, men bare holdes skjult. Dette kan ses i skolen, hvor eleven bliver irriteret over lærerens spørgsmål og bare vil have svaret. Det samme kan ses i

en virksomhed, hvor lederens invitation til drøftelse af et problem bliver oplevet som uægte, og at svaret er givet på forhånd uanset, hvad medarbejderne siger eller gør. Det følger også, at hvis Forumteatrets invitation til deltagerne om refleksion og involvering skal finde genklang, så skal denne invitation opleves som ægte, så de svar eller dele af svar, som processen giver, opleves at have mulighed for at leve videre blandt deltagerne. Derfor er det ofte nødvendigt at bringe netop dette spørgsmål op blandt deltagerne i processen ved f.eks. at få en leder til at stå frem og sætte rammerne for, hvad processen drejer sig om, og hvilke grænser den har, og også udfordre lederen til igen at være ægte i sin invitation.

Det er her, Forumteatret finder sit materiale. Altså når mønstre af kommunikation ikke genkender hinanden, så der opstår en konflikt, og disse mønstre enten selv ønsker at bearbejde konflikten eller er tvunget til det af ydre rammer, andre mønstre. Her kan Forumteatret for det første vise deltagerne i mønstrene et spejlbillede af konflikten ved at iscenesætte den og for det andet hjælpe til med at bearbejde konflikten gennem de processuelle værktøjer som Forumteatret rummer.

Vores skolecase er et eksempel på en konflikt, hvor deltagerne er nødt til at deltage i at arbejde med konflikten, i hvert fald hvis de ønsker at blive på arbejdspladsen. Et kursus i konflikthåndtering er et eksempel, hvor deltagerne selv ønsker at bearbejde de konfliktende mønstre, og de derfor melder sig til kurset.

Det er klart, at disse konflikter ofte enten er mindre dele af en større konflikt eller en enkelt eller få konflikter ud af mange, hvorfor arbejdet med dem kompliceres voldsomt. Komplexiteten vil ofte være så voldsom, at det vil være umuligt at analysere den til bunds, hvorfor andre måder at bearbejde konflikterne på vil være nødvendige. Ofte vil konflikterne også udelukkende opleves som barrierer, der begrænser mulighederne for udfoldelse. I Forumteatret behandles disse konflikter som ukomplette fortællinger og en invitation til refleksion og involvering. En del af Forumteatrets arbejde er altså at se disse konflikter som både barrierer og invitationer på samme tid. I næste kapitel om magt skal vi se nærmere på Norbert Elias begreb Enabling Constraints, der er et andet udtryk for samme forståelse af begrænsning og udfoldelse i den konkrete situation.

I vores case fra før er der klare konflikter i mønstrene af kommunikation, konflikter som alle oplever og anerkender. Men samtidig gør kompleksiteten i de uendelige mønstre, som skolen og dens medarbejdere er en del af, det umuligt at afgøre, om det er de samme konflikter, som de hver for sig oplever og anerkender. Dette kommer til udtryk på flere måder. Udsagn, som ikke stemmer overens med ens eget billede af situationen, bliver sorteret fra f.eks. som manglende viden, misforståelser, skjulte motiver eller direkte "dårlige" intentioner (dårlige i anførselstegn, fordi det selvfølgelig er subjektivt for den enkelte). Samtidig har alle deltagerne i casen en oplevelse af, at hvis bare alle de andre forstod tingene, som de virkelig hang sammen, så ville de også forstå mig. Der er med andre ord en oplevelse af, at hele historien ikke bliver fortalt eller ikke fortalt rigtigt. Mønstrene af kommunikation er i konflikt, og skolen er endda nået til et punkt, hvor disse konflikter i sig selv er blevet et mønster, som bevidst eller ubevidst bliver genkendt og dermed forstærket. Dette sidste kan ses som udtryk for en komplet fortælling, altså et mønster af konflikt, hvor deltagerne genkender både sig selv, de andre og mønstret og dermed forstærker mønstret. Denne komplette fortælling kan ses som en afvisning af refleksion og involvering, fordi mønstret fremstår komplet, også selvom det af deltagerne opleves som et ubehageligt eller dårligt mønster. Denne forskel mellem den ukomplette og den komplette fortælling er væsentlig at understrege, fordi den på mange måder opleves i modstrid med, hvad, vi umiddelbart tænker, skaber forandringen, skaber

udviklingen, nemlig en enighed om et problem der skal løses, men den er helt i overensstemmelse med Deweys begreb Inquiry, altså undersøgelsen af den usikre situation.

Det er i dette mønster af komplette og ukomplette fortællinger på vores skole, at Forumteatret bliver bragt i anvendelse som et nyt mønster, der har til formål at bringe bevægelse i de eksisterende mønstre. Forumteatret er med andre ord en katalysator, der skal sætte gang i bevægelsen mellem mønstrene af kommunikation på skolen uden selv at være en blivende del af disse mønstre.

Begrebet en ukomplet fortælling dækker imidlertid ikke kun over de store fortællinger som i vores case. Det dækker også over mange af de små fortællinger, som til sammen skaber den store fortælling. Her er det oplagt at se på situationen mellem de to tillidsrepræsentanter.

De to tillidsrepræsentanter oplever en mistillid til hinanden, fordi deres kommunikation er blevet sværere og sværere. Det er den, fordi de repræsenterer to forskellige grupper af medarbejdere, som i virkeligheden også har en konflikt, men en konflikt, som det ikke er legitimt at tale højt om, nemlig konflikten mellem ældre og yngre lærere, der har hver deres holdning til skolen og dens udvikling. Tillidsrepræsentanterne er altså i deres lokale kommunikation fastlåst af den større konflikt. Denne situation opleves af de to tillidsfolk som en komplet fortælling, som de samtidig oplever et stort behov for at finde en løsning på, et nyt mønster som de kan arbejde med. De har med andre ord brug for hjælp til at gøre deres fortælling ukomplet, til en invitation til at finde nye mønstre. Den hjælp kan Forumteatret give dem ved at spejle deres virkelighed på scenen på en måde, så de selv og deres kolleger genkender deres situation og anerkender, at der er en konflikt, og på denne måde gør den komplette fortælling til en ukomplet fortælling.

Spørgsmålet om en situation er en komplet eller ukomplet fortælling, er altså en forhandling, der finder sted i relationen, hvor den ene part ikke alene kan definere fortællingens karakter, men hvis den ene part ikke anerkender konflikten, den ukomplette fortælling, så kan denne konflikt, at der ikke er enighed i sig selv være en ukomplet fortælling, som det giver mening at undersøge i Forumteatret. Vi kan tale om den ukomplette fortællings legitimitet.

Den ukomplette fortælling kan også være et meget lokalt konfliktende møde mellem mønstre. Disse helt lokale konflikter vil på samme tid både spejle en større konflikt og rumme hele den større konflikts dna, det større vil være i det mindre, og det mindre vil være i det større. Det vil jeg vende tilbage til i kapitlet Hvornår sker det? under afsnittet om osmose og analog induktion.

Som et eksempel på denne helt lille sten i skoen kan vi se på følgende replikskifte fra arbejdet i Forumteatret med vores skolecase, hvor en lærer A taler ganske kort til en anden lærer B.

A: "Du bruger virkelig meget tid på forberedelse". B: "Mener du det?". A: "Ja, det gør du".

I vores arbejde kom det frem, at deltagerne i workshoppen mente, at B følte, at A ikke respekterede hende og syntes, at hun brugte for meget tid på forberedelse. Her var der altså en konflikt mellem mønstre af kommunikation, hvor der er mange mulige analyser og fortolkninger, men deltagerne valgte lige præcis denne gang, at B skulle konfrontere A med sit spørgsmål. Det gjorde hun så på scenen, og A reagerede med forundring og sagde noget i retning af: "Nej, jeg synes tværtimod, at det er fantastisk, at du har overskuddet til at bruge den tid på forberedelse, det ville jeg ønske, jeg kunne". Gennem denne dialog blev

den ukomplette fortælling til en komplet fortælling, og det gamle mønster mellem de to kolleger faldt tilbage på den plads, det havde før ”misforståelsen”. Mønstrer blev faktisk forstærket ved for et kort øjeblik at have været rystet eller udfordret for derefter at falde på plads igen. Senere mente nogen af deltagerne dog, at A ikke talte sandt, men bare ikke i situationen ville tage konfrontationen, men det ændrer ikke i den konkrete situation på, hvordan B oplever situationen og føler sig genkendt og dermed også anerkendt. Men det er også klart, at hvis en kollega C siger til B, at A ikke siger sandheden, så sker der igen noget nyt.

Det er her i undersøgelsen og udviklingen af den ukomplette fortælling, at Forumteatret finder sit materiale. Forumteatret skyder små ukomplette fortællinger ind i processen med inspiration fra andre ukomplette eller komplette fortællinger. Forumteatret ender sjældent med en ny stor komplet fortælling, men med flere nye ukomplette fortællinger, der kan forstås som nye invitationer til deltagerne, såvel som nye barrierer. Forumteatrets styrke er netop, at det ikke arbejder med at skabe den komplette fortælling, men inspirerer til forsat undersøgelse af de lokale ukomplette fortællinger.

Det er klart, at relationerne i vores case ikke er lige. Deltagerne kan ikke på samme måde sætte deres intentioner igennem overfor hinanden. Lederen kan rent faktisk bestemme noget, som lærerne ikke kan bestemme over. Lærerne kan bestemme noget, som rengøringen ikke kan bestemme over, men rengøringen kan også bestemme over ting, som lærerne ikke kan. Dette magtspil har selvfølgelig også indflydelse på, hvordan relationen mellem deltagerne kan forstås. Dette magtspil vil blive behandlet i næste kapitel, Magt.

Kapitel 4 - Magt

Magt er et centralt element for denne undersøgelses forståelse af relationer og dermed deres betydning for forandringspotentialet i Forumteatret. Magt skal her forstås både som relationel og dynamisk. Boal, Stacey og Johnstone tilbyder en forståelse fra hver deres ståsted, der på en gang er forskellig, men som samtidig har en fællesmængde, som gør dem interessante at undersøge sammen.

De tre er fælles om at fremhæve magts betydning i alle relationer og dens allestedsnærværelse, altså at magt er til stede hele tiden imellem mennesker. Denne magtforståelse harmonerer ikke med den mest almindelige opfattelse af magt i vores samfund. Magt bliver almindeligvis anset for noget man har eller tager eller giver til andre, og magt er i denne forståelse noget, der bliver brugt eller misbrugt i bestemte situationer mellem bestemte personer. Magt er her med andre ord begrænset af både tid og sted.

Stacey, Johnstone og til dels Boal tilbyder en helt anden forståelse af magt, men før vi undersøger den, vil jeg starte med at beskrive en case og så bruge den som reference, når jeg derefter gennemgår de tres magtbegreb.

Vi arbejder for en stor dansk finansiel virksomhed med en gruppe medarbejdere, der primært er beskæftiget med administration og servicering af resten af virksomheden. Virksomheden har de senere år været igennem to sparerunder, hvor en del medarbejdere er blevet fyret. Den senere tid er der blevet ansat medarbejdere igen, men det er ikke nødvendigvis de tidligere fyrede, der er blevet genansat. Vi er blevet bestilt af ledelsen til at hjælpe med at sætte fokus på et stadigt større krav om at blive bedre til at servicere resten af virksomheden, samtidig med at der ikke vil blive tilført afdelingen flere ressourcer. Det er også sådan, at flere og flere opgaver bliver automatiseret, og da det er de enkle opgaver, der kan automatiseres, så er det de mere komplicerede, der bliver tilbage. Det vil på sigt betyde noget for sammensætningen af personalet, når rutineopgaverne ikke længere vil fylde så meget. Automatiseringen er en åben del af kommunikationen, men det er følgerne ikke. Ikke fordi det som sådan bliver holdt nede, men nok fordi det ikke fylder så meget blandt medarbejderne lige nu. Det andet tema for vores arbejde er trivsel. Ledelsen mener nemlig, at hvis de skal lykkes med at blive bedre til at servicere, så skal medarbejderne trives. Ledelsen siger dog også klart, at trivsel ikke er et ta' selv bord, men at trivslen også er underlagt de vilkår, der gælder for hele virksomheden. I Dacapo Teatrets arbejde kom denne virksomhed til at hedde Vores Bank.

De undertryktes teater

At Forumteater overhovedet har et potentiale for forandring er selvfølgelig grundlæggende for min undersøgelse, og til undersøgelse af dette, er det oplagt at vende sig mod Boals arbejde. Da De Undertryktes Teater blev skabt i tresserne og halvfjerdserne i Sydamerika af Boal og hans teatergruppe Arenateatret, skete det som et svar på den undertrykkende magt, som de oplevede under militærstyret i Brasilien. Forumteatret blev skabt som et våben mod magten. Et sted hvor de undertrykte gennem Forumteatrets magiske frisættende kraft kan løsrive sig fra undertrykkernes magt.

Teatret er et spejl, hvor vi kan se vores laster og dyder, sagde Shakespeare. Det kan forvandle sig til et magisk spejl som i De Undertryktes Teater, et spejl som vi kan invadere hvis vi ikke kan lide det billede som det viser os, og ved at gå ind i det, kan vi prøve at ændre billedet og få det til at være noget vi bedre kan lide. I dette spejl ser vi nutiden, men vi kan

opfinde vores fremtids drømme: handlingen at transformere er i sig selv transformerende. Ved at ændre vores billede, ændrer vi os selv – for at vi derefter kan komme til at ændre verden. (Boal 2004, s. 110).

Niels Damkjær udtrykker det således i forordet til den danske oversættelse af Boals bog Teatret som Krigskunst.

Augusto Boal oplever således at den rige, privilegerede verden med det befolkningsmæssige mindretal fører en skånselsløs krig mod de fattiges verden med det befolkningsmæssige flertal. Internationalt, nationalt og lokalt. De dominerende vil for enhver pris fratage de dominerede det eneste de har: deres identitet. Kunsten i almindelighed og teaterkunsten i særdeleshed kan hjælpe med til at bevare og videreudvikle de undertryktes identitet. (Boal 2004, s. 6)

Damkjær udtrykker her en vigtig pointe ved, at undertrykkelsen ikke kun finder sted internationalt, men også nationalt og lokalt. Der er med andre ord tale om undertrykkelse på mange niveauer og ikke kun, at den vestlige verden med USA i spidsen udnytter den 3. verden. Undertrykkelsen finder også sted på nationalt plan, hvor dominerende grupper altid vil forsøge at underlægge sig andre grupper i samfundet, og det finder også sted helt lokalt i regioner, byer og helt ud i små lokalsamfund. En pointe her, som jeg vil vende tilbage til er, at Boal til en vis grænse også mener, at vi undertrykker os selv som individer, og denne pointe er en nøgle til at forstå Boals arbejde i sammenhæng med Stacey, men i virkeligheden også med Johnstone. Boal skriver selv i samme bog

Livet ernærer sig ved døden. ... Det er vores dyriske natur som styrer de menneskelige relationer. (Boal 2004, s. 103-108)

Boal beskriver her, at vi som mennesker kun er en hårsbredde fra vores dyriske ophav, at det er vores natur at betvinge, undertrykke og ultimativt æde de svage. Boal kalder det den kannibalistiske ideologi, og han sætter den op som modpol til humanismen. En humanisme, der skal læres og plejes for ikke at forsvinde. Desværre er mennesket, igen med Boals ord, både en dårlig lærer og en dårlig elev. Boal er ligeglad med højre og venstre i det politiske spil globalt som lokalt. Det, det drejer sig om, er at der er dem, der spiser de andre, og så er der dem, der bliver spist, og det eneste der kan forhindre dette, er kunsten.

Kunsten er en del af kulturen, fordi kulturen er mennesket som sådant og det som er særligt menneskeligt: det der adskiller os fra dyrene. For at skabe kultur, for at opfinde nyt, er kunstneren nødt til at være fri og gøre det han har lyst til. (Boal 2004, s. 104)

Teatret og specielt Forumteatret er altså for Boal en krigsplads, hvor undertrykkerne skal bekæmpes, men også et sted hvor vi som mennesker skal forme vores kultur og understøtte og pleje den humanisme, der adskiller os fra dyrene.

Boal er på dette område stærkt påvirket af Brecht, og dermed også af Marxismen. Brecht ser også teatret som en kampplads.

Brecht was a Marxist; therefore for him, a theatrical work cannot end in repose, in equilibrium. It must, on the contrary, show the ways in which society loses its equilibrium, which way the society is moving, and how to hasten the transition. (Boal 2008, s. 86)

Boal deler også Brechts syn på mennesket som en socialt skabt figur, der ikke handler ud fra moral, men ud fra social og økonomisk nødvendighed.

Brecht ... does not speak of moral but of social or economic necessities. (Boal 2008, s. 83)

Boal bruger et eksempel fra Brechts eget arbejde. En dialog mellem Paven og Galilei, hvor Paven fortæller Galilei, at han fra et personligt synspunkt sagtens kan give Galilei ret, men at han så længe han er Pave må optræde som Pave. Derfor må Galilei møde for inkquisitionen eller fransværges sig Kopernikus nye verdensbillede med solen i centrum for universet, hvad Galilei som bekendt gjorde - i hvert fald i første omgang.

Magt er altså noget absolut, der har sine rødder i vores dyriske natur, hos Boal kannibalisme, og svaret på det er humanisme, der derved kommer til at være modsætningen af magt. Boal forestiller sig nok ikke det magtløse samfund, men vil snarere opløse eller neutralisere magten gennem humanisme.

Undertrykkelse og magt i vores case

Først kan vi se på det Internationale kontra det lokale. Ledelsen i Vores Bank bliver i dette perspektiv den lokale undertrykker, der vil presse medarbejderne så meget så muligt for at maksimere profitten. Ledelsens italesættelse af trivsel bliver i virkeligheden bare en anden måde at undertrykke medarbejderne på – ikke nok med, at de skal løbe stærkere, men de skal også være glade og trives, mens de gør det. Men ledelsen vil jo i samme perspektiv selv være undertrykte i forhold til det internationale perspektiv, hvor de for at beholde deres arbejde og ultimativt også beskytte virksomheden fra andre virksomheder, der er hurtigere og bedre, bliver nødt til at få deres egen virksomhed til at fungere hurtigere og bedre. Så ledelsen er, ligesom medarbejderne var det i det lokale perspektiv, undertrykte i det internationale perspektiv.

Men hvad så med det helt lokale perspektiv? Arbejdet i virksomheden vil jo i fremtiden ændre karakter, så de rutineprægede opgaver ikke længere behøver så mange medarbejdere, og de mere komplicerede opgaver vil komme til at fylde mere. Hvad gør det ved de medarbejdere, der fylder henholdsvis den ene og den anden rolle ud? På det tidspunkt, hvor vi kommer ind i virksomheden, er det ikke en fremherskende dagsorden, men hvad sker der, når de rutineprægede opgaver forsvinder? Her kommer Boals opdeling i undertrykkere og undertrykte i konflikt med sig selv. Der er ikke længere en klar gruppe af "undertrykte" medarbejdere. De er blevet delt i to grupper. Dem der arbejder med rutineopgaver, og dem der arbejder med de komplicerede opgaver. De ændrede rammevilkår for virksomheden ændrer altså også den lokale magtfordeling blandt medarbejderne, så der nu er en gruppe af medarbejdere, der i virkeligheden bliver med-undertrykkere af en anden gruppe. Når der hos Boal opstår en konflikt her, så er det fordi, at han på den ene side gerne klart vil definere undertrykte og undertrykkere, men at han samtidig mener, at undertrykkere og undertrykte er en dynamisk størrelse. Altså at magt er en størrelse der er dynamisk, og at teatret her både har mulighederne, og for Boal bestemt også forpligtelsen, til at handle. Man kan sige, at Boal ikke ser eller anerkender, at det lokale og det globale er i spil på samme tid og hele tiden påvirker hinanden.

Samtidig er det et vigtigt tema, hvem vi er som mennesker. Vi er i Boals forståelse alene skabt af den sociale og økonomiske virkelighed, vi lever i, men det betyder samtidig, at når vi reagerer med "spis eller bliv spist" så er det en del af vores sociale arv, som vi på samme tid udfordrer og vedligeholder. Vi undertrykker altså også os selv som individer. Boal bruger udtrykket Strisseren inde i hovedet (Boal 2005, s. 52-56), og jeg vil vende tilbage til dette senere i denne opgave. Paven er meget bevidst om dette i historien med Gallilei, og samtidig med at Paven af mange må anses for at være den ultimative magt eller undertrykker, er han samtidig underlagt en endnu større magt eller undertrykker, her det guddommelige manifisteret i det klerikale hierarki. Boals svar her er den evige udfordring af magten, uanset hvor uimodståelig den måtte forekomme, ikke mindst gennem teatret.

Status er magt og magt er status

En sammenkædning af magt og status, som Johnstone arbejder med, er en vigtig brik i min undersøgelse. For det første giver selve ordet status en mere almindelig accepteret måde at tale om magt på, hvilket ofte er en væsentlig del af arbejdet med Forumteatret. For det andet åbner denne forståelse af magt samtidig for en forståelse af magtens ultradynamiske natur.

Johnstone skriver om oprindelsen til hans brug af ordet status i flere af sine bøger bl.a. Impro

I should really talk about dominance and submission, but I'd create a resistance. Students who will agree readily to raising or lowering their status may object if I asked to "dominate" or "submit". (Johnstone 1979, s. 36).

Det er vigtigt at forstå, at selvom magt og status er det samme for Johnstone, så er hans udgangspunkt væsensforskelligt fra Boals. Selv om de begge to er teatermennesker og arbejder i teatret, så er teatret for Boal et værktøj til at forandre verden, mens Johnstone arbejder med teatret i verden. De har som beskrevet før også et væsentligt forskelligt udgangspunkt for deres arbejde. Boal i Sydamerika og Johnstone i den vestlige verden. Denne forskel vil jeg vende tilbage til flere gange, men her nøjes med at påstå, at når Boal taler om magt og Johnstone taler om status, så taler de i hvert fald for denne opgaves undersøgelses vedkommende om den samme ting. Så når Johnstone taler om status i forhold til relationen mellem skuespillere på scenen, så taler han også om alle menneskers forholden sig til hinanden, om magtrelationer.

For Johnstone er status et vilkår for vores tilværelse.

Many people will maintain that we don't play status transactions with our friends, and yet every moment, every inflection of the voice implies a status. My answer is that acquaintances become friends when they *agree* to play status games together. (Johnstone 1979, s. 37)

Vi kan ikke være sammen, uden at vi forholder os til hinandens status. Men status er også helt grundlæggende et relationelt begreb, som ikke giver mening, uden at der er flere til stede. Johnstone nævner selv eksemplet med Chaplin, der føler sig alene og derfor prøver på at spille rollen som helten, men der sker ikke nogen forskel i hans status umiddelbart, men vi som tilskuere griner, fordi vi ser Chaplin prøve at tage en status, der ikke er hans, og som vi bare venter på vil blive afsløret, hvorefter vi griner endnu højere. Måske hænger netop det grinagtige i at blive "afsløret" i en anden status end, den der tilkommer

os, sammen med de fleste menneskers indgroede frygt for at udfordre den status, som de har tiltaget sig og på samme tid fået tildelt.

Dette leder frem til et andet vigtigt element i forståelsen af status. Nemlig, at status ikke er noget, man kan tage eller få. Status udspiller sig i relationer. Hvis kongen står med korslagte arme og stive ben og puster sig op foran sit hof, mens narren mageligt slænger sig i tronstolen bagved ham, så er det meget usikkert, hvem der har høj status, i hvert fald hvis situationen ikke ændrer sig meget hurtigt. Johnstone nævner selv en scene i Kozintsevs Kong Lear film.

A solemn ceremony is arranged, the daughters take their places, an atmosphere of expectancy is built up, and then Lear (Juri Jarvet) enters as if he owns the place, warms up his hands at the fire, and "makes himself at home". The effect is to enormously *elevate* Lear in status. (Johnstone 1979, s. 60)

Ifølge Johnstone er det fordi, at når højstatusmennesker føler sig mest sikre, så er de også de mest afslappede. Men det hører også med til historien, at det er omgivelserne med de tilhørende relationer, der får Lear til at føle sig sikker, uden at der dog i dette tilfælde er særlig grund til det, men så står status eller magten for fald, som det også er tilfældet med Kong Lear.

Status er også det, der gør det nemt for os at finde rundt i vores mange relationer. Alle kender den ubehagelige situation at komme i et selskab, hvor man kender ingen eller få, og måske endda i rammer som også er uvante. Her prøver man forgæves at finde nogen man kender, eller stiller sig hen i et hjørne, hvor det ser ud, som om man er herre over situationen. Ifølge Johnstone er det, fordi status er uklar, man er simpelthen i tvivl om, hvem der ligger over og under én selv i status, og derfor er det næsten umuligt at være sammen. Og det er ikke noget, vi kan gøre selv. Vi kan ikke bestemme os for, at til denne reception vil jeg være kongen, hvis alle behandler dig som tjeneren. Men på den anden side kan vi heller ikke gøre andet. Status afstemmes i relationen mellem mennesker. Men vi kan selvfølgelig selv påvirke situationen. Johnstone skriver

Hvis jeg stiller to elever op ansigt til ansigt med cirka 30 centimeter imellem sig, er det sandsynligt, at de føler en voldsom trang til at flytte sig. Hvis de ikke flytter sig begynder de at føle kærlighed eller had efterhånden som deres rum flyder ind i hinanden. (Johnstone 1987, s. 62)

Med dette eksempel beskriver Johnstone præcist, at vi selv kan tage initiativet til at påvirke vores status i den konkrete situation, men vi kan ikke selv bestemme udfaldet. Jeg kan som mand satse på, at kvinden, jeg er trådt helt tæt på, om et øjeblik vil begynde at elske mig, men jeg kan ikke vide det. Det sker i relationen.

Men vi kan påvirke vores status på mange måder, og en del af dem virker faktisk. Når vi holder døren for en ung dame eller giver plads til at en ældre mand kan komme forbi, så sænker vi for et kort øjeblik vores egen status, fordi den straks kommer dobbelt igen – nemlig ved at den unge dame eller den ældre herre derved accepterer, at de har brug for vores hjælp. Men også her er det en chance vi tager. Vi ved nemlig ikke om den, vi holder døren for eller viger for på gaden, vil tage imod vores gestus. Navnlig dette element er nok årsagen til, at vi er en generation af mænd, der er opvokset efter 1968, som har flere dårlige erfaringer med at holde døre for unge kvinder.

Det er ofte denne lille forskel i status, der er interessant. Altså, hvor vi bevidst sænker status f.eks. ved at holde døren eller hæver stemmen, som for at sige, ”det bestemmer jeg”, og det er det, fordi det er det, vi mennesker hele tiden gør med hinanden. Vi hæver og sænker vores status utallige gange hver dag, også i forhold til de samme personer. Jeg, der ved meget om biler, og derfor kan fortælle min kone og de fleste kvinder et og andet om biler, står i næste øjeblik med hatten i hånden, når hun spørger mig om jeg huskede at fordre katten og låse døren, inden vi kørte på weekend. Men det gør i virkeligheden ikke noget, for det er en del af ”spillet” om vores status mellem hinanden. Og vi er normalt alle sammen rigtig gode til at spille spillet, for vi har gjort det hele vores liv. Rollespillene blandt små børn er et klart eksempel. Der kan dog også nemt komme kurrer på tråden, f.eks. når vi ender i den lille dans på fortovet overfor en anden, der heller ikke kan finde ud af, til hvilken side han skal gå. Det er i virkeligheden en lille statusleg, en lille leg om magten på fortovet, men vi er normalt for pæne til at tale eller tænke sådan om det.

Status er i virkeligheden alt, vi behøver at vide for at kunne være sammen som mennesker, og Johnstone forklarer dette med et eksempel, som han henter hos Stanislavskij ved at citere ham for at sige til en ung skuespiller, der ikke kan finde ud af at komme ind ad en dør: ”spil den smule du ved”, og når skuespilleren siger: ”jamen, jeg ved ingenting”, så svarer Stanislavskij med Torstovs stemme: ”du ved, hvordan man kommer ind i et værelse på et herberg, det er nok”. (Johnstone 1987, s. 47) Det er interessant, at Johnstone her bruger Stanislavskij, der ellers mest vil være kendt for at sige, at skuespilleren skal vide alt om sin rolle, men det pointerer, at det at kende sin status, svarer på en mængde spørgsmål om, hvordan vi forholder os til hinanden.

Vi har også alle en foretrukket status. Det vil være der, vi først vil prøve at lægge os i nye relationer. Johnstone giver et par stærke eksempler, nemlig Clint Eastwood og Woody Allen som henholdsvis høj og lav status eksperter. De vil begge have svært ved at ændre deres status, selvom de prøver. (Johnstone 1999, s. 220). Sådan er det ifølge Johnstone for os alle, at vi har en naturlig præference, som vil påvirke vores valg og relationer.

Et sidste vigtigt element ved status er det, som Johnstone kalder vippefunktionen. Med dette begreb hentyder Johnstone til, at hvis nogen går op i status, så er der også nogen der går ned. Når den studerende kommer ud fra eksamen og siger til sine kammerater, at hun har fået 12, så roser de hende og siger, at det var flot, men samtidig synker de selv lidt i status, mens den dygtige studerende stiger tilsvarende. Hvis hun derimod var kommet ud og havde fået to, så havde kammeraterne trøstet hende og sagt, at det var synd, men de ville så selv stige lidt i status, og den uheldige ville falde tilsvarende. indtil kammeraterne selv kommer op og får deres karakterer, for så gentager systemet sig.

Så status er altså en meget dynamisk størrelse, og den virker både på individer og på grupper. Den gode eller heldige studerende stiger i status, mens alle hendes kammerater, der ikke har fået deres karakterer endnu, falder lidt. Og man kan også sige, at den heldige pige, da hun fik sin karakter, hoppede fra den ene vippe til den anden, altså fra dem der ikke har fået deres karakter til dem, der har fået. I dette forhold er dem, der ikke har fået karakter endnu, sammen i deres ende af vippen, mens den dygtige pige er en del af den anden ende. I denne ende af vippen, hvor de studerende nu kender deres karakterer, er der imidlertid også en masse små vipper, alt efter hvilke karakterer der er opnået, men også i forhold til forventningerne hos én selv og hos resten af klassen. Der er med andre ord uendeligt mange små statusvipper, som vi hele tiden vipper på. Nogle er selvfølgelig større end andre og vipper derfor også langsommere, men har også

større udsving. Andre vipper er mindre. De vipper hurtigere, men med mindre udsving. Nogle vipper er vi bevidste om, og andre vipper, uden at vi opdager det.

Once you understand that every sound and posture implies a status, then you perceive the world quite differently, and the change is probably permanent. (Johnstone 1979, s. 72)

Så hvordan vipper status i vores case?

For at starte med det sidste først og på samme tid læne os op ad Boals begreb omkring det internationale/globale og det lokale. Der er selvfølgelig mange vipper i vores virksomhed. Ledelsen taler om, at den globale krise har betydning for virksomheden, og her er vi oppe på den helt store statusvippe, den globale. Den vipper i sagens natur meget langsomt, men har tilsvarende stor betydning, når den gør det. Men hvad betyder det for vores virksomhed og det, de skal? I første omgang er det svært at overskue vippet, og det er tilsvarende svært for ikke at sige umuligt at se sin egen indflydelse på den. Ledelsen, godt bakket op af politikere og medier, bruger derfor mange kræfter på at fortælle medarbejderne, at de står på denne store vippe, og at de skal være med til at få den til at vippe tilbage.

Samtidig er der mange små statusvipper i gang. Det er rutineopgaverne, der forsvinder. Det betyder, at de medarbejdere, der har disse opgaver, også vil forsvinde, hvis ikke de kan flyttes/flytte sig til andre og mere komplicerede opgaver. Her sker der allerede en udskilning, hvor de medarbejdere, der arbejder med de komplicerede opgaver, hopper af vippet med skiftet i opgaver. Det er det samme som i eksemplet før, når den studerende kommer ud med en bedre karakter end resten af klassen. Her kommer en gruppe af medarbejdere ud med en god karakter og en anden gruppe med en dårlig, og statusstigen vipper.

Når Johnstone siger, at status er en del af alle relationer, og det er kendskabet til sin egen status og måske også i nogen grad accepten af denne, der skaber ro - jævnfør eksemplet med Kong Lear - så er det i vores case, også usikkerheden omkring status, der skaber uroen.

Dacapo Teatrets konsulenter laver ofte det, Dacapo kalder et fremtidsinterview med ledelsen af en virksomhed foran medarbejderne, for at give ledelsen mulighed for på en dynamisk måde at give udtryk for deres visioner, og det skete også i vores case. Konsulenten, der lavede dette interview, bruger tit det kneb, at sige til lederen: "Når vi nu ser på jeres virksomhed fire år frem i tiden, så går det jo rigtig godt ... og du er stadig leder!?" Dette vækker altid latter blandt medarbejderne, og det sker ofte både som udtryk for en lettelse - "så ved vi da det", og status er på plads på denne vippe. Men det er også et udtryk for, at lederen som Chaplin før, der prøvede at spille helt foran spejlet, på samme måde også skal påtage sig en status, der endnu ikke er hans. Det er vi vidner til, og vi griner over hans vovemod.

De små forskelle i status og status dynamik kommer hele tiden frem, når vi arbejder med Forumteater. Vi spiller tit små scener af tre til fem minutters varighed. Herefter udtaler deltagerne ofte, at det ligner deres dagligdag fuldstændigt, og de både griner ad og kritiserer rollerne på scenen, men det sker ikke altid med det samme. Nogle gange efter scenen er spillet, og deltagerne bliver bedt om at kommentere på, hvad de så, er der først meget stille, ingen vil tilsyneladende sige noget. Efter et stykke tid rækker den første hånden i vejret og kommenterer scenen. Det udløser som regel en række af hænder, der ønsker at komme med tilføjende kommentarer. Her har vi i virkeligheden et avanceret statusspil, hvor deltagerne vogter på hinanden og på os på scenen. Som Johnstone skriver, så er vi trygge, når vi kender status omkring os, men han siger også, at vi kan påvirke vores status ved at gøre noget andet, end vi plejer, som i eksemplet med at

stå ganske tæt på hinanden. Den ramme vi skaber, ved efter vi har spillet at bede deltagerne kommentere på, hvad de så, følges ikke tryk, fordi de ved at gøre noget nyt udfordrer status i relationerne i rummet. Det føles utrygt, fordi man ikke kan forudse resultatet. Og grunden til at den første hånd efterfølges af en række af hænder er, at status har rykket sig en lille smule. Man kan sige, at statusvippen mellem dem der siger noget, og dem der ikke gør det, finder en ny balance. Vi kan påvirke relationerne ved vores handlinger, og relationerne påvirker samtidig os.

Senere i workshoppen bliver en deltager bedt om selv at gå på scenen for at prøve det forslag af, som han lige har fortalt til hele gruppen, vil være en hensigtsmæssig måde at håndtere situationen på. Han tøver, først selvfølgelig på grund af det nye ved situationen, altså igen usikkerheden ved at udfordre status i relationerne i rummet. Men da han har overvundet denne usikkerhed, hvilket bliver mødt af klapsalver og grin fra kollegerne som et tegn på, at de anerkender hans nye status i hvert fald som risikovillig, så møder han en ny usikkerhed, nemlig ikke at vide nok. Når han så bliver vejledt til, at han kun skal være sig selv og prøve at løse konflikten på scenen med det forslag, han lige selv har fortalt gruppen om, så er det det samme som at sige til ham, du kender din status i situationen på scenen, og du har en intention om at gøre noget, det er nok, spil det - helt parallelt til eksemplet med Stanislavskij.

Dette er et eksempel på, at du ikke behøver at vide alt for at kunne prøve noget nyt, og at det nye, du prøver, altid vil have en effekt, og en del af den effekt vil være en ændring i din status, en ny position for statusvippen.

Johnstone tilbyder altså et magtbegreb, som han kalder status, der er kendetegnet ved to primære egenskaber. Det er relationelt, hvilket vil sige, at ingen alene kan bestemme status i en given situation. Det er ultradynamisk, repræsenteret ved statusvippen, der kan vippe op og ned hurtigt eller langsomt og med store eller små udsving afhængig af situationen.

Magt begrænser og frisætter

Et tredje væsentligt element i forståelse af magt for denne undersøgelse er, at magt på samme tid begrænser og frisætter de relationer, som magten udspiller sig i. Her giver Stacey en omfattende beskrivelse af denne egenskab ved magt og dens betydning for vores sociale tilhørsforhold.

Stacey finder sit magtbegreb hos Norbert Elias

In order to go on together, people have to account to each other for what they do. In other words, the maintenance of relationship imposes constraint. However, at the same time, relationship enables. (Stacey 2007, s. 352; Elias 1991)

Stacey argumenterer sammen med Elias for, at magt ikke er noget, nogen besidder. Det er heller ikke kun undertrykkelse og vold. Magt er en strukturel egenskab ved menneskelige relationer, som afspejler det faktum, at vi er afhængige af hinanden. En afhængighed, der på samme tid begrænser os og giver os muligheder, vi ellers ikke ville have haft. Stacey taler om det som Enabling Constraints. Magt er altså også hos Elias og dermed Stacey et relationelt begreb, som er betinget af vores indbyrdes afhængighed - hvis jeg ønsker noget, som du har, så er jeg i et afhængighedsforhold til dig, der giver dig magt over mig, i hvert fald på det felt, som mit ønske omhandler. Stacey kalder dette for Interdependency, og det er et centralt begreb i hele hans teori. Denne indbyrdes afhængighed er imidlertid ikke et absolut begreb. Den magtfulde

er afhængig af, at den mindre magtfulde anerkender vedkommendes magt, som det var tilfældet i foregående afsnit, hvor Johnstone fortæller om kongen, der insisterer på at have magten, mens narren slænger sig i tronstolen og hoffet ser på.

Et andet mere nutidigt og praktisk eksempel er forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Her ligger magten umiddelbart hos arbejdsgiveren, der formelt både har retten til at ansætte og fyre medarbejdere, men også har retten til at lede og fordele arbejdet. Imidlertid er denne ret begrænset på adskillige måder. Først er der selvfølgelig aftaleforholdene mellem medarbejder og virksomhed gennem betingelserne for ansættelsen, som jo ofte i stort omfang er bestemt af de respektive interesseorganisationer. Man kan som parallel til Boal kalde aftalerne den "globale" magt. Aftalerne lægger nogle rammer for, hvordan magten kan udspille sig, hvad arbejdsgiveren kan forlange af den ansatte og omvendt, og hvis begge parter holder sig til aftalerne, så er der balance i magten, eller som hos Johnstone: Statusvippen er i balance. Men udover aftaleforholdene er der stadig en indbyrdes afhængighed mellem arbejdsgiver og arbejdstager, mellem leder og medarbejder, det lokale. For at magten er hos lederen kræver nemlig, at medarbejderen anerkender dette magtforhold. I vores samfund kan medarbejderen nemlig vælge at gå, altså sige sit arbejde op, og dermed neutralisere magtforholdet. Her er en væsentlig forskel i forståelsen af magtbegrebet hos Stacey og Boal. Den indbyrdes afhængighed, Interdependency mellem arbejdstager og arbejdsgiver, er ikke det samme som Boals magtbegreb med undertrykte og undertrykkere. Igen kan denne forskel ses som udtryk for de forskellige udgangspunkter for deres arbejde – henholdsvis England og Sydamerika, men det kan selvfølgelig også ses som et udtryk for forskellige politiske standpunkter, eller med andre ord en forskel i de "globale" forudsætninger for magten hos de to. Jeg vil i et senere afsnit gøre rede for, hvordan Michel Foucault tilbyder en forståelse af magtens dynamik, der danner bro mellem Stacey og Boal på dette punkt.

Stacey fremhæver også, at Interdependency og dermed magt er en dynamisk størrelse, fordi den indbyrdes afhængighed kan skifte.

Furthermore, if those others come to need us more than we need them then the power ratio shifts in our favour – power relations are dynamic. (Stacey 2007, s. 353)

Så den indbyrdes afhængighed kan altså både annulleres, men også skifte. Det skyldes ifølge Stacey, at vi holder hinanden ansvarlige for vores handlinger. Ansvarlig på en måde der gør, at der kommer en reaktion i ens relationer, hvis man handler på en måde, der ikke genkendes. Vi er med andre ord afhængige af at kunne genkende reaktioner i vores relationer, og hvis vi ikke kan det ud over en vis grænse, vil relationerne uundgåeligt bryde sammen. Det er denne form for afhængighed, som på samme tid begrænser os, Constraints, og giver os muligheder, Enables us, ved de forventninger vi har til hinanden.

I en workshop med Forumteater giver rollerne mellem konsulent/joker og skuespillere nogle åbenlyse begrænsninger, hvor skuespillerne spiller scenerne, og konsulenten styrer samspillet mellem scene og deltagere, men samtidig er det netop disse begrænsninger, der også frisætter begge parter til at kunne bruge deres fulde opmærksomhed på deres del af opgaven. Altså uden begrænsning ingen frisætning. Et klassisk eksempel på denne mekanisme er forfatterens angst for det hvide papir. Når forfatteren oplever, at han kan skrive hvad som helst og altså ingen begrænsninger har (måske bortset fra papiret som ramme, som jo på en måde frisætter forfatteren til at være forfatter og ikke murer), så er der heller ikke noget, der frisætter forfatteren, og papiret bliver ved med at være hvidt.

Det leder frem til den sociale begivenhed, som Stacey med Elias (Elias 1994) i baghånden kalder Inclusion/Exclusion. Denne del af magtbegrebet hos Stacey handler om, hvordan vi grupperer os i samfundet generelt ved vekselvirkningen mellem forventninger og genkendelse. Denne vekselvirkning får os henholdsvis til at danne grupper med dem, som vi genkender, idet de opfylder vores forventninger – Inclusion, og tage afstand fra dem, som vi ikke genkender, fordi de ikke opfylder vores forventninger – Exclusion. Selvfølgelig er det sådan, at en gruppe ikke behøver at være fuldstændig ens, så længe vi genkender hinanden og opfylder forventningerne til hinanden i gruppen. Den rige forstadsfrue kan sagtens være i gruppe med den hjemløse på hjørnet, så længe de bare begge opfylder deres forventninger til hinanden, så den hjemløse pænt går til siden på gaden eller med hatten i hånden beder om en tyvekroner til en kop kaffe, og den rige forstadsfrue også pænt går udenom og måske lader en tyvekroner falde ned i hatten. Det modsatte er netop det som Johnstone taler om, når han fortæller om Chaplin, der prøver på at finde en ny rolle som helten, men ikke lykkes, fordi omverdenen ikke kan genkende ham i den nye rolle, og derfor ekskluderer ham fra denne gruppe.

Vekselvirkningen mellem forventning og genkendelse er det, som skaber vores sociale grupperinger. Stacey taler om patterns of recognition, og han fortsætter med at fastslå, at disse mønstre af genkendelse er selvorganiserende, self organizing. Her går Stacey videre end Elias og bruger teorier om CAS, Complex adaptive systems, der er teorier om, hvordan små lokale agenter, det være sig mennesker, bakterier eller computerprogrammer, gennem deres lokale interaktioner med deres enabling constraints udvikler større mønstre, der både udvikler og tilpasser sig omgivelserne. De mange mønstre, som vi alle er en del af, er med andre ord både selvorganiserende, men også selvforstærkende gennem den kontinuerlige genkendelse af mønstrene. Det er en vigtig del af, at vi overhovedet er i stand til at bevæge os rundt i disse mønstre af relationer uden at "fare vild", f.eks. i trafikken, hvor den indbyrdes afhængighed ville være endnu mere livsfarlig, hvis vi ikke bevægede os i mønstre af forventning og genkendelse.

Indbyrdes afhængighed, begrænsning og frisætning som vilkår i vores case

Hvor er den indbyrdes afhængighed i spil? Helt åbenlyst er ledelsen og gruppen af medarbejdere afhængige af hinanden. Man kan sige, at lederne kun er ledere, fordi de ansatte lader dem være ledere. Altså fordi de ansatte for deres del og gennem de lokale interaktioner agerer i mønstre, der kan genkendes af lederne, og som lever op til deres forventning. Og man kunne på samme måde erstatte leder med medarbejder i overstående udsagn, og det ville på samme måde være gældende. Ledere og medarbejdere har med andre ord deres respektive roller, fordi de i de lokale interaktioner agerer på en måde, der genkendes og dermed forstærker det mønster, der netop definerer rollen som leder eller medarbejder. De agerer med andre ord i selvorganiserende mønstre af genkendelse.

Men den indbyrdes afhængighed er også til stede i mange andre relationer i vores case. Nogle af de mere spændende er dem, der går på tværs af organisationen. Ledere og medarbejdere er igen kendte grupperinger, men hvor tilhørsforholdet her drejer sig som, at leve op til det forventede af dine sidestillede. Men der er også grupper af nye og gamle medarbejdere, af medarbejdere der synes de komplekse opgaver er spændende, og en gruppe der hellere vil arbejde med rutineopgaver, og igen har alle disse grupper mønstre af forventning og genkendelse, og hvis du lever op til dem så er du en del af gruppen, Inclusion.

De enkelte grupper interagerer med de andre grupper omkring sig og danner dermed nye mønstre. Disse mønstre er organisationen, og de er selvorganiserende, hvilket vil sige, at ingen kan kontrollere dem, men alle kan påvirke dem gennem de lokale interaktioner. Stacey kalder dette for Complex responsive processes

of relating (Stacey 2000). Og i alle mønstrene, både de lokale og de globale, er den enkeltes deltagelse afhængig af forventninger og genkendelse. Hvis individet ikke lever op til forventningerne i de mønstre, han eller hun agerer i, så er der risiko for at blive ekskluderet fra gruppen, men der er også en chance for, at han eller hun rykker ved mønstrene, så noget nyt opstår. Det vil jeg vende tilbage til senere i undersøgelsen i Kapitlet: Hvornår sker det?

Men selv om ingen kan kontrollere de mønstre, der udgør vores organisation, så kan mønstrene som sagt påvirkes på forskellig måde. Ledelsen påvirker på dagen mønstrene ved overhovedet at arrangere workshoppen og lægge et program. Medarbejderne påvirker også dagen ved den måde, de bevidst eller ubevidst er til stede i rummet på. Og enkeltpersoner påvirker også mønstrene. Først går ledernes leder, direktøren på scenen for at byde velkommen, et øjeblik efter bliver han interviewet af Dacapos konsulent, som udfordrer direktøren på nogle af de svære temaer, som direktøren ikke har nogen klare svar på. Her påvirker direktøren gruppen af mellemledere og medarbejdere med et signal om, at han, direktøren, heller ikke kender fremtiden, at det er i orden at være i tvivl, og at denne dag er åben for alle kommentarer og forslag. Om påvirkningen, der er iscenesat af direktøren og Dacapo har den ønskede effekt, er en anden sag, som jeg ikke vil komme ind på her, men kun trække denne del af processen op med Staceys briller på.

Men hvad er grunden til en workshop som denne? Det er jo netop, at der er grundlæggende mønstre, der er blevet brudt, og det skaber usikkerhed i alle de mønstre som organisationen består af. Oven i købet er de grundlæggende mønstre blevet brudt flere gange i de sidste par år – først var der fyringer, så er der kravet om fortsat effektivisering, altså at forandringer ikke er noget "der går over", men et vilkår for denne organisation. Man er begyndt at ansætte igen, men man ansætter en speciel slags medarbejdere, nemlig dem der kan arbejde med komplekse opgaver, fordi rutineopgaverne er på vej ud. Alle disse markante brud på kendte mønstre skaber usikkerhed helt ned til det enkelte individ, der også kan opleve usikkerheden i sig selv i spørgsmålet: "Er det her i det hele taget en organisation, jeg har lyst til at være en del af?". Så formålet med workshoppen er altså at prøve at skabe nye mønstre for hele afdelingen og hjælpe dem, der er blevet usikre på forventningerne, fordi de ikke føler sig genkendt, til at genkende og føle sig genkendt i de nye mønstre. Workshoppen bliver på den måde en slags forhandling af forventninger og en afprøvning af andre måder at genkende hinanden på. Man kan også kalde det for en emergerende strategiproces, fordi ledelsen og medarbejderne på denne måde sammen i processen forsøger at sætte retning på det fremtidige arbejde.

Når rammerne som i vores case bliver usikre, så vil energien blive brugt på at lede efter nye mønstre, der kan genkendes. I Vores Bank kunne det være et mønster blandt medarbejderne, der sagde, at ledelsen kan man ikke stole på, som medarbejderne bredt ville genkende og dermed inkludere hinanden i, men som samtidig ville ekskludere ledelsen.

Man kan sige, at rammerne ikke længere frisætter nogen eller noget, at rammerne ikke længere opleves som Enabling Constraints, men det er ikke det samme som at sige, at der ikke kan ske forandringer på denne måde, for det vil alligevel altid ske, hvis ændringen i de kendte mønstre er så omfattende, at mønstrene ikke har mulighed for at finde tilbage til den tidligere ligevægt. Et klassisk eksempel på dette, der også gælder for vores case, er store fyringsrunder. I Vores Bank bliver medarbejderne påtvunget et nyt mønster, hvor de komplekse opgaver og rutineopgaverne med hver deres gruppe af medarbejdere kommer til at være hver deres del af et nyt mønster. På den måde kan de usikre rammer ses og opleves som en ny Enabling constraint, hvor det er en særlig pointe, at disse ikke altid og måske endda sjældent vil opleves

som noget entydigt positivt af deltagerne i de lokale mønstre, her medarbejdere og ledere. I det lys kan workshoppen ses som et arbejde med at finde nye rammer/constaints, der kan frisætte/enable ideelt set både det enkelte individ og de mange grupperinger/mønstre i virksomheden, men det er samtidig usandsynligt, at alle vil opfatte det som noget positivt.

Stivnede magtrelationer, et samlende magtbegreb for de tre

Det er åbenlyst, at der er forskelle i nogle af grundforudsætningerne for magtbegrebet hos Boal, Johnstone og Stacey. De ser alle magt som dynamisk, som noget der kan rykkes ved, men der er alligevel forskelle, som jeg kort vil redegøre for, for så at forklare, hvorfor jeg mener, det alligevel giver mening at sætte de tre sammen, når målet er at blive klogere på Forumteater og dets forandringspotentiale.

For Boal er magt noget, man kan have eller ikke have, og dermed også noget man kan tilkæmpe sig, f.eks. ved hjælp af Forumteater. Målet er at neutralisere magten, at vi alle er lige og frie. Hos Stacey er magt relationel, og dermed ikke noget man kan have eller tage. Magt er et vilkår, som altid vil være til stede, men stadig dynamisk gennem dens relationelle natur. Johnstone taler ikke direkte om magt, men om status, som han dog selv siger, er et ord, han har valgt i stedet for dominans og underkastelse (Johnstone 1979, s. 36), begge er kraftige synonyme for magtens udfoldelse. Men han taler umiddelbart om status i en scenisk ramme, samtidig med at han også hele tiden relaterer til det, der sker på scenen som et spejl af virkeligheden, hvilket er grunden til, at vi overhovedet gider se på teater, nemlig at vi spejler os i det. Også for Johnstone er magten dynamisk, her forstået som vipper af status, der hele tiden ændrer balancen.

For at kunne se denne undersøgelse som et hele, er det selvfølgelig væsentligt, at der er en sammenhæng mellem de tre teoretikere også på dette område. For ellers vil man med rette kunne indvende, at Boals arbejde med teater som frisættende ikke vil kunne forenes med Stacey arbejde med relationer og organisationer.

Her er det som nævnt indlysende at se på deres respektive baggrund og så sammenligne disse med en helt tredies magtbegreb, nemlig Michel Foucaults. Hos Foucault er magt også et dynamisk begreb, hvor den kontinuerlige modstand mod magten er den motor, der fortsat holder gang i magtrelationens bevægelse. Men denne modstand kan ophøre, og hvis den gør det, så kan magtrelationen stivne og forblive asymmetrisk. Dette kan typisk finde sted, hvor den politiske struktur er anderledes end i vores lille enklave af verden.

Når et individ eller en social gruppe formår at blokere et felt af magtrelationer, at gøre dem immobile og fikserede og formår at hindre al reversibilitet i bevægelsen – ved hjælp af instrumenter, som ligeså vel kan være økonomiske som politiske eller militære – så står man over for det man kalder en tilstand af herredømme. (Foucault m. fl. 1988, s. 28)

Foucaults forståelse af magt som dynamisk, men på en måde der kan stive i en blivende asymmetri, kan altså ses som en bro mellem Boal og Stacey og samtidig som et udtryk for deres meget forskellige udgangspunkt - Boal i forskellige militærdiktaturer i Sydamerika og Stacey i det demokratiske England. Denne forskel i udgangspunkt giver sig selvfølgelig også udtryk i deres respektive blik på magten. De har simpelthen forskellige behov at svare på med deres arbejde, men det er stadigvæk den samme verden de taler om, og det er en pointe i min undersøgelse, der gør det muligt at bruge dem sammen.

Vi har nu set på relationer som en dynamisk indbyrdes afhængig kombination af kommunikation og magt, og også på hvordan forskydninger af både magt og kommunikation samtidig forandrer og er forandring. I det næste kapitel vil jeg undersøge, hvornår, hvor, hvorfor og hvordan arbejdet med disse processer kan foregå i Forumteatret.

Kapitel 5 - Hvornår sker det?

Vi har i de foregående afsnit set på, hvordan relationer kan ses som den direkte her-og-nu kommunikation mellem mennesker. Vi har også set på, hvordan magt kan ses på som en ekstremt dynamisk egenskab i alle relationer. En egenskab som på samme tid begrænser og frisætter os i vores handlinger.

I den videre undersøgelse af Forumteatrets forandringspotentiale, skal vi nu fokusere på, hvornår det så sker. Altså hvornår er det, at der er muligheder for forandringer, når man arbejder med Forumteater? Til det formål vil jeg i første omgang benytte Boals teoretiske arbejde, som det primært er beskrevet i Lystens Regnbue (2005) og Theatre of the Oppressed (2008).

Det Æstetiske Rum – hvor sker det?

Forumteatret benytter sig af en scene ligesom det traditionelle teater, men det bryder grænserne ned mellem tilskuere og skuespillere på en måde, der giver begge muligheden for at se på selv sig som handlende i scenerummet, som tilskuere og skuespillere sammen etablerer. Et rum, der har fysiske og tidsmæssige afgrænsninger, men som ikke behøver et scenerum med mure omkring og et bestemt tidspunkt, hvor tæppet går op og ned, som vi traditionelt tænker om et teater. Dette betyder, at man kan træde ind og ud af både rummet og tidsrummet. Boal taler om teatret som menneskets første opfindelse og det, som gør os til mennesker - nemlig at vi er i stand til at agere, at handle og på samme tid betragte os selv gørende netop det.

Teatret bliver født i det øjeblik, hvor mennesket opdager at det kan iagttage sig selv. Se sig selv mens det handler. Opdager at kunne se sig selv i handlingen at se. Se sig selv som *seende*. Se sig selv i *situationen*. ... *Mennesket ikke bare "skaber" teater. Det "er" teater.*
(Boal 2005, s. 27)

Det er her den primære årsag til teatrets forvandlende kraft skal findes. Mennesket er på denne måde både subjekt og objekt på samme tid. Boal bruger udtrykket til-skue-spiller som et udtryk for, at vi alle både er tilskuere og skuespillere i vores eget liv, og at begge roller har både objekt og subjekt funktionen, fordi vi som mennesker både agerer og reagerer i begge roller og betragter os selv gørende det.

Scenen eller skuepladsen er det, som Boal kalder det æstetiske rum, fordi det er et rum, vi oplever gennem sanserne. Rummet indeholder både en objektiv del i de tre fysiske dimensioner og en subjektiv del, idet det også rummer vores hukommelse og vores fantasi.

Det er en væsentlig pointe her, at rummet både er subjektivt og objektivt. Hvis vi tænker tilbage til vores case fra forrige kapitel, så er netop dette en vigtig del af arbejdet i Forumteatret. Således at vi, efter vi har spillet en scene og fået tilskuernes bekræftelse af, at scenen er realistisk, deler den oplevelse med tilskuerne, at scenen både indeholder en uendelig række objektive hændelser såvel som en uendelig række af subjektive tolkninger. Objektive hændelser, som hvem der var til stede, hvor de stod, og hvad de konkret gjorde og sagde, men samtidigt subjektive i oversættelsen eller tolkningen af, hvad den enkelte oplevede og tænkte. Dialogen mellem deltagerne om deres forskellige tolkninger af den objektivt samme oplevede scene er i sig selv en erkendelse. I kapitlet om kommunikation sagde vi lidt populært, at: "Du ved ikke hvad du har sagt, før du har oplevet reaktionen". Her bliver dette meget tydeligt i de forskellige oplevelser af de samme ord på scenen, som til-skue-spillerne har.

Det æstetiske rum danner altså rammen for arbejdet med Forumteatret, og det har med Boals ord tre væsentlige egenskaber. Det æstetiske rum kendetegnet ved plasticitet, tvedeling og telemikroskopi.

Plasticitet henfører til, at Det æstetiske rum både *er og ikke-er*, at man her kan *være, uden at være*.

En ramponeret gammel stol kan blive til en kongetrone, et kors til en katedral, en gren fra et træ til en skov, og tiden kan så let som ingenting skrues frem eller tilbage. Stole kan forvandles til flyvemaskiner og korset til et gevær. Tiden måles ikke den udfolder sig bare og er flydende. (Boal 2005, s. 34)

Den anden egenskab ved det æstetiske rum er, at det er tvedelt, og det skaber tvedeling. Her forstået som at skuespilleren både er den, han er, og den han forestiller at være. Det samme gælder også for tilskuerne.

Vi befinder os på vores tilskuerpladser i den samme teatersal og vi er også inde på Slottet i Helsingør. (Boal 2005, s. 36)

Tilskuerne ser med andre ord verden fra deres eget synspunkt, men også at verden ser på dem.

Disse egenskaber gør, at medarbejderne i vores case siger, at scenen, de lige har overværet, *er så realistisk, at den går lige i maven, at det er fuldstændigt sådan, som det er*. Dette på trods af, at vi spiller på en scene med kun et par borde og stole, der skal gøre det ud for et stort åbent kontorlandskab, hvad det i sagens natur er langt fra at ligne set fra en almindelig opfattelse af realisme som f.eks. på film. Scenens plasticitet og tvedeling frisætter altså både hukommelse og fantasi. Til-skue-spillerne kan ikke forestille sig et par borde og stole som et helt kontorlandskab uden, at de bruger deres hukommelse af, hvordan sådan et ser ud og endda specifikt i vores case, hvordan deres eget kontorlandskab ser ud. Samtidig sætter samme ramme tilskuernes fantasi i gang, for hvad nu hvis man ligesom på scenen kan forandre måden, man agerer på i dagligdagen, mønstrene.

Fortiden er til stede i nutiden, men nutiden giver på samme tid mulighed for at tage afstand fra den, man var i går og fantasere om den, man kan blive i morgen.

Nutids-jeg'et opfatter *fortids-jeg'et* og bebuder et *muligheds-jeg* eller et *fremtids-jeg*. (Boal 2005)

Den sidste egenskab ved det æstetiske rum er det telemikroskopiske, som henfører til, at der i det æstetiske rum kan stilles skarpt på detaljer. Det fjerne kommer tæt på, det små bliver gjort stort. Teatret kan altså fokusere og fastholde fokus på enkelte dele af et handlingsforløb for på den måde at undersøge og blive klogere på disse.

Vores case i Det æstetiske rum

Hvis vi starter med at se på det plastiske, så er den skueplads, som vi stiller op foran medarbejderne meget enkel, næsten sparsom. Workshoppen finder sted på et stort conferencecenter. Vi har en lille forhøjning som scene med et enkelt bagtæppe på et stativ, der giver mulighed for entre og exit, tre høje borde med tilhørende høje stole, der giver deltagerne mulighed for at se os, selv om vi sidder ned. Rekvitterne begrænser sig til et par bærbare computere, der skal illudere kontor og et par mobiler, når vi skal spille, at vi taler i telefon. Resten er plasticitet, altså at medarbejderne i vores case virksomhed og tilskuere til denne workshop genkender deres egen arbejdsplads i vores minimalistiske skueplads, og det sker både denne

gang, men også langt de fleste andre gange, hvor vi arbejder med Forumteater. Det enkle setup tillader på samme måde, at der hurtigt kan ændres scene så det, der før var en konkret stol i næste nu forestiller en kopimaskine. En af tilskuerne kommenterer efterfølgende, at den kopimaskine er der altid problemer med, det genkender hun fuldstændig. Men to borde kan også sættes sammen og blive til et middagsbord, der skaber rummet for en scene, hvor medarbejderen kommer hjem til sin familie.

I min erfaring er spørgsmålet om plasticitet også et spørgsmål om tilskuernes motivation. I Dacapo beskrives dette, som at der etableres legitimitet omkring vores arbejde. Altså en tro blandt deltagerne på, at vi kan skabe en meningsfuld oplevelse for dem. Hvis de er motiverede og tror, at vi sammen med dem kan skabe en meningsfuld workshop, så er der ikke grænser for, hvor langt deres abstraktionsevne rækker. Hvis de derimod ikke er motiverede, så stopper plasticitetens "magi", før vi kommer i gang med at spille den første scene. Dette arbejde med motivationen hos deltagerne er en helt særskilt del af arbejdet med Forumteatret i hvert fald i vores del af verden, hvor motivationen ikke kan regnes for givet, men det er også en del, der ikke hører til i denne opgave. Samtidig er arbejdet med motivationen ikke desto mindre væsentligt og meget forskelligt fra oplevelsen af at gå i teatret normalt. Når vi arbejder med Forumteater, så er tilskuerne ofte "tvunget" til at deltage. Tvunget i den forstand, at det er en del af deres arbejde og dermed en pligt, der er pålagt dem. Ikke, som når man normalt går i teatret og selv har valgt forestilling og tidspunkt. Men altså, hvis deltagerne er motiverede, er der ingen grænser for skuepladsens plasticitet.

Deltagerne opdager ofte selv og også i vores case Det æstetiske rums tvedelte natur. Altså, at de både er tilskuere, men også inde på "slottet". I Dacapos arbejde med Forumteater gøres der altid og således også i vores case en dyd ud af at fortælle, at scenerne, som er forberedt hjemmefra, ikke er virkeligheden i den virksomhed, som vi arbejder for, men en fiktion vi har skabt på baggrund af research i virksomheden, og at det nok er muligt, at tilskuerne vil kunne genkende elementer, men at det ikke er sikkert. Ligesom der også kan være ting, som er trukket lidt skarpt op og overdrevet som et resultat af vores dramatisering. Denne lille fortælling er i virkeligheden et oplæg til at arbejde med tvedelingen. Altså, at vi både er tilskuere og inde på "slottet", inde i virksomheden. Dacapo arbejder med bevidst fiktive navne som Storkøbing eller Mellemstrup kommuner, der kan ligge i region Midt Nord, og i vores specifikke case hedder virksomheden som sagt Vores Bank. Dette for aktivt at bruge tvedelingen til at hjælpe medarbejderne til at både at være sig selv og kunne se sig selv.

I den konkrete case var dette også tilfældet, og det kom til udtryk i flere af de kommentarer, som tilskuerne kom med i løbet af workshoppen. Da den første scene er spillet igennem spørger jokeren, om der er noget tilskuerne kan genkende. Der er en lille pause, hvor ingen af de cirka 150 tilskuere siger noget, så siger én højt "nej", hvilket får resten af gruppen til at grine højlydt. Denne reaktion er et klart eksempel på tvedelingen – vi sidder udenfor og ser på vores egen verden, vi er inde på "slottet", og vi er udenfor. Når én benægter det, så er det morsomt, fordi alle tilskuerne godt kan mærke, at de er inde på slottet, men samtidig kan lege med, at de også er udenfor.

I løbet af workshoppen bliver deltagerne mere og mere opmærksomme på scenerummets tvedeling, som vi sammen med dem har etableret. En kommentar efter nogle indspil til en scene er: "De har godt nok virkelig store problemer i Vores Bank". Denne kommentar vækker også latter hos tilskuerne, og igen er det et udtryk for tvedeling, altså at vi som tilskuere sidder og kigger på en fiktion, der hedder Vores Bank, men samtidig kigger vi også på os selv, og det ved vi godt. I dette tilfælde giver tvedelingen tilskuerne indirekte

mulighed for højt at sige, at de selv oplever de problemer, der bliver spillet på scenen, men også at grine af dem på samme tid.

Lidt senere kommer der et forslag fra en tilskuer: "Hvis det nu var hos os, og ikke i Vores Bank, så ville vi ...". Her arbejder tilskueren meget raffineret med tvedelingen, hun nærmest koketterer med den, men det giver hende samtidig muligheden for at bringe et forslag til en bedre måde at handle på i den givne situation op foran alle sine kolleger, et forslag som måske ville have været svært eller umuligt at bringe op, hvis det ikke var for Det æstetiske rums tvedeling.

Senere i samme workshop sker der det, at den fiktive ramme med Vores Bank tilsyneladende for et stykke tid bliver brudt. En række tilskuere bliver så engagerede i det, der sker på scenen, trukket så langt ind i fiktionen, at de begynder at sige navnet på deres egen bank i stedet for Vores Bank og også taler med deres terminologi om det, der sker på scenen, i stedet for med de ord, som vi har introduceret. Ved første indskyldelse kan det her se ud, som om at tvedelingen er gået tabt, og at tilskuerne nu helt identificerer sig med det sceniske rum. I virkeligheden er tvedelingen stadig intakt, fordi tilskuerne jo selvfølgelig godt er klar over, at det de lige nu overværer på scenen, er fiktion og ikke virkelighed - mens det faktisk er både og, på samme tid fiktion og virkelighed. Her træder tilskuerne fuldt ind i den sceniske virkelighed og bliver dermed for alvor til-skue-spillere.

"Er I bankfolk eller er I skuespillere?" Udtalelsen falder umiddelbart efter workshoppen, og dermed efter at det æstetiske rum formelt er opløst. Det er et par medarbejdere, der har svært ved at slippe scenerummets plasticitet. "Vi troede, I måske var ansat i banken og så lavede det her bare for os". Disse to udsagn er udtryk for, at plasticiteten næsten har overtaget oplevelsen hos de to medarbejdere på en måde så tvedelingen bliver en anden og kun handler om, at vi er på et konferencecenter til en medarbejderdag, men ikke at vi som skuespillere spiller teater for dem. Teatret bliver i deres oplevelse næsten til en del af deres virkelighed i form af deres arbejde i banken.

Det telemikroskopiske finder flere udtryk i casen. På scenen klager en kunde til sin rådgiver over, at en bankforretning, der før tog et par timer, nu tager tre dage, hvortil rådgiveren svarer: "Ja, det er nye tider". Denne meget korte replikudveksling giver anledning til en halv times refleksioner og dialog mellem tilskuerne. En dialog om, hvad der er sket i deres nye organisation gennem det sidste år, hvad det har resulteret i, og hvordan de så tænker og taler om det. Og svaret: "Det er nye tider", bliver i hvert fald ikke anerkendt som et acceptabelt svar i situationen, men i stedet for som et udtryk for, at den enkelte medarbejder her viser sin egen frustration over forandringen i banken overfor kunden.

Ligeledes i en scene, hvor to kolleger diskuterer lidt kraftigt, og en tredje kollega i al ubemærkethed prøver at forlade diskussionen og scenen. Denne lille del af en scene, som egentlig ikke havde noget at gøre med det væsentlige emne, der blev diskuteret af de to andre, endte med at tage al tilskuernes fokus. Først ved at de under scenen skreg af grin over den tredje kollegas konfliktskyhed, men i de efterfølgende refleksioner blandt tilskuerne blev det til en debat om netop en udbredt konfliktskyhed i organisationen, og hvordan denne er en direkte hindring for, at der kan ske noget nyt, fordi man i udbredt grad undgår samtaler, der måske kan udvikle sig til konflikter.

Vi har nu set på en række eksempler på, hvordan Boals teoretiske arbejde med Forumteater kan se ud i praksis for en gruppe af til-skue-spillere med fokus på forandringspotentialet. Afsnittet har haft fokus på,

hvornår arbejdet på scenen åbner muligheder for forandring. Det næste afsnit vil primært handle om, hvorfor denne mulige forandring opstår hos den enkelte tilskuer og enten blokeres eller accepteres i den helt lokale interaktion mellem bare to mennesker - eller med sig selv. Til det formål benytter vi nu Johnstones arbejde med spontanitet.

Spontanitet og forandring – hvorfor sker det?

Keith Johnstones arbejde er som udgangspunkt et arbejde med teater som kunstart. Når hans arbejde alligevel er relevant i denne undersøgelse, skyldes det, at de argumenter som han benytter, tager deres udgangspunkt i den "virkelige" verden og ikke i kunstens. Hans teorier om menneskers evne til at fantasere, til at tænke nyt, være kreative, men også hvorfor dette ikke sker, er et vigtigt skridt videre.

Vi er født spontane og kreative, men i vores generelle socialiseringsproces taber vi i puberteten i større eller mindre grad vores evne til at være spontane og kreative. I vores stræben efter at høre til sociale grupperinger lærer vi med andre ord at efterligne vores omgivelser for ikke at stikke ud. Vi undertrykker i samme proces vores evne til at tænke og gøre det anderledes, det kreative, det spontane, det nye. Dette er en direkte parallel til Stacey og Elias tænkning omkring Inclusion og Exclusion.

Jeg bor i en by på grænsen til Rocky Mountains; befolkningen her er meget større end den var i London på Shakespeare tid, og næsten alle her kan læse og skrive, og der bruges tusindvis af dollars på hver enkelts uddannelse. Hvor er digterne og dramatikerne og malerne og komponisterne? Husk på, at der er hundredtusindvis af folk her, der kan læse og skrive, mens der kun var meget få der kunne det i Shakespeares London. (Johnstone 1987, s. 82)

Dette er klart et udtryk for en undertrykkelse af det kreative, som kan have mange forklaringer, men stadig er en undertrykkelse. En kreativitet som vi nu i høj grad efterspørger i det moderne vestlige samfund, og en undertrykkelse som på nogle områder selv i vores frie vestlige verden er vokset gennem de sidste århundreder siden Shakespeare forandrede teatret.

Kunsten og det kreative i vores samfund opfattes som et resultat af kunstnerens individuelle personlighed snarere end som et billede af det samfund, kunstneren lever i. Derfor oplever en teenager, at det at skabe en selvstændig historie eller finde på et digt fuldkommen blotlægger teenagerens personlighed, og dermed udsætter hende eller ham for kritik.

I dag føler jeg at det at fantasere bør være lige så ubesværet som det at se. (Johnstone 1987, s. 86)

Dette citat fra Johnstone rummer essensen af, hvorfor det er relevant at gøre ham til en del af denne del af min undersøgelse af "hvorfor det sker?". Modstanden overfor forandring og uviljen til at søge den, er noget af det teatret og specielt Forumteatret kan arbejde med at ophæve, hvilket jeg vender tilbage til senere i dette afsnit.

Vi opfatter en uendelig mængde information gennem vores sanser. En information, som vores hjerne omsætter til et billede, som vi opfatter som virkelighed, men det er det ikke. Det, vi opfatter, er summen af vores erfaringer, som vi har fået gennem oplevelser og relationer, og som vi derfor opfatter som

virkeligheden. Derfor har vi en socialt bestemt modvilje mod at gøre noget, der af vores relationer kan opfattes som "uvirkeligt", altså noget der er nyt eller bare peger i en ny retning.

Hvis Shakespeare havde været optaget af at vise, at han havde sin forstand i behold, kunne han aldrig have skrevet Hamlet for slet ikke at tale om Titus Andronicus. ... W.C. Fields ville aldrig være sprunget ud af en flyvemaskine efter sin whiskyflaske. (Johnstone 1987, s. 92)

Så hvordan arbejder vi med at overvinde modviljen mod at prøve noget nyt? For at svare på det vil jeg først se på Johnstones arbejde med spontanitet hos skuespillere for så at sammenligne det med arbejdet i Forumteatret.

At stræbe efter at være original fjerner os langt fra vort eget selv, og gør vores arbejde middelmådigt. (Johnstone 1987, s. 97)

Johnstone har en række eksempler fra arbejdet med skuespillere på, hvordan det, at skuespilleren for sig selv prøver at komme på originale, spændende eller sjove ideer, ofte mislykkes. Hans øvelse med at lade skuespilleren række hånden ned i en fiktiv kasse og tage noget op er et godt og kendt eksempel på denne mekanisme, der nærmest per automatik får skuespilleren til at prøve at være original, men samtidig næsten altid tydeligt afslører, at skuespilleren ikke accepterer sit eget første bud.

"Hvad er det?" spørger jeg – "En bog." – "Jeg så din hånd forkaste en form der kom før den. Hvad var det du ville tage?" – "En dåse sardiner." – "Hvorfor tog du den så ikke?" – "Det ved jeg ikke." (Johnstone 1987, s. 98)

Johnstone arbejder med at fremme det spontane og originale hos sine skuespillere ved to ting, der er vigtige for denne undersøgelse. Dels arbejder han med at få skuespillerne til at acceptere den første tanke, der falder dem ind i stedet for at prøve at være sjove eller kloge, dels med at få skuespillerne til at acceptere hinandens forslag/bud/reaktioner i stedet for igen selv at prøve at være sjov eller klog.

"Hedder de Smith? – Nej. – Nå ... hedder de Brown? – Desværre. – Nå ... men har de set nogen af dem? – Det er jeg bange for jeg ikke har." (Johnstone 1987 s. 101)

Her fremgår det tydeligt, at lige meget hvad den ene havde tænkt på, så er scenen ødelagt, fordi den anden skuespiller blokerer for alle den førstes invitationer.

Hedder de Smith? – Ja. – Så er det dem der har fjantet rundt med min kone? – Det er meget sandsynligt. – Så her, svin! – Aaargh!" (Johnstone 1987, s. 102)

Eller

"Hedder de Smith? – Og hvad så hvis jeg gør? – De er kommet med uartige forslag til min kone. – Jeg synes ikke de er uartige!" (Johnstone 1987, s. 102)

Pointen her er, at skuespilleren ikke behøver at være original. Han eller hun skal bare acceptere de bud som kommer op i improvisationen. Dels de bud vores egne hjerne giver til os, og dels ved at acceptere de bud modspilleren byder ind med.

”Face the monster” er et populært udtryk hos Skuespillere, der arbejder med improvisation, men det at se monstret i øjnene giver ofte anledning til en blokering for den, der har oplevelsen. En blokering som er en vigtig pointe i arbejdet med Forumteatret. Denne blokering er ofte en refleks og optræder hos alle mennesker og dermed også tilskuerne i Forumteatret, altså angsten for at møde monstret i vores egen historie. I en Forumteater workshop giver det sig ofte til udtryk i angsten for at gå ind i konflikten, angsten for at møde følelser eller angsten for det svar man kan få, hvis man gør det.

Bange improvisatorers motto er ”Hvis du er i tvivl, så sig – Nej”. Vi bruger dette i det virkelige liv som et middel til at forhindre noget i at ske. Så går vi i teatret, og alle de gange hvor vi selv i det virkelige liv ville sige nej, ønsker vi at se skuespillerne give efter og sige ja. Så begynder den handling, som vi alle ville undertrykke hvis det var i det virkelige liv, at udvikle sig på scenen. (Johnstone 1987, s. 103)

Vi går altså uden om, de ”bud” på forandring, som vi møder i det virkelige liv, fordi vi er utrygge ved, hvad der kan ske og samtidig ønsker at kontrollere det.

Men hvad betyder det for tilskuerne i Forumteatret, der jo ikke er skuespillere? Tilskuerne er på samme måde begrænset i deres spontanitet og blokerer deres egne ideer fuldstændig som skuespilleren på scenen. De er i Forumteatret til-skue-spillere.

Her skal vi igen se på plasticiteten og tvedelingen ved Forumteatret. Netop dynamikken mellem de to egenskaber at genkende ”slottet” eller sit eget kontorlandskab på scenen og samtidig være tvedelt mellem identifikationen med rollerne på scenen og det at se sig selv betragte det, åbner for det spontane og for accept i stedet for blokering. Tilskuerne kan med andre ord lade deres spontane ideer spille ind i den sceniske virkelighed, og samtidig kan de selv og de andre tilskuere lettere lade være med at blokere for sådanne ideer, fordi det er omkostningsfrit at lade dem udspille sig i Forumteatrets fiktive ramme. Udspille sig som det de ønsker at se, men som de selv ville sige nej til i det virkelige liv.

Tilskuerne får på denne måde også den erfaring, at de ikke hver især behøver at være ”originale” for at løse en udfordring, der i første omgang udspiller sig på scenen, men som gennem plasticiteten og tvedelingen samtidig også er en del af deres egen virkelighed. En virkelighed, som de her både kan deltage i og være tilskuere til. De kan med andre ord ”nøjes” med at acceptere kollegers bud på en forandring, som de så i første omgang ser udspillet på scenen uden ”omkostninger”.

Dette åbner for muligheden for at den konkrete løsning på scenen, hvis den er god, også bliver bragt ind i tilskuernes virkelige verden, når de igen går fra at være til-skue-spillere til medarbejdere. Det åbner samtidig også for, at måden at gribe udfordringer an på kan være en anden end selv at prøve at være original og opfinde løsningen. Nemlig i stedet at stole på at kollegernes bud på løsningsforslag kan være lige så gode eller bedre end ens egne og at turde acceptere dem i stedet for som refleks at blokere dem.

”Det der ville, jeg aldrig selv have foreslået, og jeg ved heller ikke, om jeg ville gøre sådan selv, men jeg kan jo se, at det virker, og det tager jeg hatten af for”

Denne kommentar fra en tilskuer faldt efter et indspil, hvor en anden tilskuer selv var gået på scenen for at prøve sit forslag af. Forslaget gik ud på, at konfrontere en kollega med, at hendes opførsel og attitude er ødelæggende for teamet, som de begge arbejder i. Indspillet endte med, at de to kolleger blev enige om, at

det er ok at tale sammen om, hvad der sker i teamet, også selvom nogen i teamet risikerer at blive såret. Så den tilskuer, der for et stykke tid havde påtaget sig rollen som skuespiller, var selv godt tilfreds med resultatet. Efterfølgende faldt så kommentaren ovenfor, som jo rummer det element, at vedkommende her var blevet præsenteret for en handlemulighed på scenen, som hun ikke selv havde overvejet, og som hun anerkendte havde hjulpet i den konkrete situation. Med sin kommentar løser hun derefter op for en mulig blokering af denne mulighed for handling idet hun siger: *"Jeg ved heller ikke, om jeg ville gøre sådan selv"*. I en anden situation var det muligt, at hun ville have sagt højt eller bare tænkt: *"Jeg vil ikke gøre sådan selv"*, og dermed blokeret for kollegaens forslag, som en handlemulighed for hende selv.

Dette replikskifte faldt ved en anden Forumteater workshop i en anden virksomhed.

Tilskuer, der er gået på scenen for at spille sit forslag, afbryder scenen og vender sig mod jokeren: "Nej, det ville jeg faktisk ikke have sagt". Joker: "Hvad ville du så have sagt?" Tilskuer: "Jeg ville have sagt, at jeg virkelig var ked af det på hendes vegne". Joker: "Hvorfor sagde du så ikke det?" Tilskuer: "Det ved jeg ikke. Jeg tænkte på det, men så syntes jeg det virkede falsk lige der, men det skulle jeg have gjort. Jeg forstår godt hun reagerede, som hun gjorde. Det tror jeg også selv, jeg ville have gjort".

Det var en stor industrivirksomhed, som gennemgik store fyringsrunder, og temaet var, hvordan man kan arbejde med trivsel i den situation både for de medarbejdere, der er blevet fyret, men som skal være der et stykke tid endnu, og for de medarbejdere der skal blive. Samtalen på scenen drejede sig om, hvordan man kan tale med en fyret kollega, som man kan se, har det dårligt. Tilskueren var gået på scenen for at tale med den fyrede kollega i form af en skuespiller fra Dacapo. Her havde hun startet samtalen med at småsnakke lidt om vejret for derefter at vende sig direkte mod kollegaen/skuespilleren tøve lidt og så spørge: "Hvordan går det?" Reaktionen var en voldsom vrede: "Hvad tror du selv, hvordan ville du have det i min situation osv." Derefter var det, at tilskueren vendte sig om mod jokeren og replikkerne ovenfor faldt. I denne situation var tilskueren selv blevet opmærksom på sin egen blokering. Hun havde ikke fulgt den indskydelse, hun havde fået, men i stedet skubbet den fra sig og valgt at sige: "Hvordan går det?", hvilket hun godt vidste, var et dårligt valg i den konkrete situation i samme øjeblik, som hun havde sagt det.

Det starter altid en stor energi blandt tilskuerne, når de opdager, at Forumteatret faktisk åbner mulighed for at afprøve muligheder, som de aldrig ville turde prøve i det daglige arbejde og måske næsten ikke tør tænke på. I casen fra Vores Bank skete det i forhold til en leder på scenen, som tilskuerne udbredt fandt, var for grov overfor en medarbejder, der kom til lederen og fortalte om samarbejdsproblemer i hendes team. De kunne godt genkende typen af leder, men de fandt ikke hans adfærd acceptabel. Flere tilskuere prøvede som til-skue-spillere at tale pænt og høfligt til lederen, der reagerede ved at gøre teamets problem til medarbejderens problem og måske endda medarbejderens skyld. Så var der en tilskuer, der åbenlyst tabte tålmodigheden. Han rejste sig fra sin plads og gik frem mod scenen, mens han sagde "Nu kan det være nok, nu skal den leder forstå, at det ikke holder ... jeg ville aldrig gøre det her i virkeligheden". Den sidste del af hans replik inden scenen gik i gang igen fortæller, at han her var blevet provokeret til at gøre noget, som han ellers ville holde sig tilbage fra. Scenen endte i et større skænderi mellem den nye tilskuer/medarbejder og skuespiller/leder og fandt ikke som sådan en lykkelig slutning, men det scenen gjorde for resten af workshoppen var at åbne for, at flere til-skue-spillere kom med bud på handlemuligheder, som de ellers ville have blokeret for. Nu blev forslagene nemlig mødt med en anerkendende latter fra resten af tilskuerne. En latter, som bare blev højere, jo vildere forslagene var.

Konklusion - Spontanitet og forandring – hvorfor sker det?

Det kreative eller spontane svækkes i os selv gennem vores socialisering som børn, der vokser op og bliver til voksne. Vi lærer at blokere for den kreative stemme i os selv, hvis den skulle vise sig. Vi er bange for at blive bedømt af vores omverden, af vores relationer. Bange for at ekskludere os selv fra de sammenhænge/grupper vi er en del af.

Det sceniske rum Forumteatret arbejder i, giver tilskuerne mulighed for at tøjle blokeringerne, og dermed skabes et nyt mulighedsrum, en forandring der både kan ske hos den enkelte og i hele gruppen. Denne mulighed opstår, når tilskuerne erfarer, at de i Forumteatret kan være kreative, kommentere og stille forslag, uden at de bliver bedømt på samme måde som i deres daglige arbejde.

Forumteatret giver mulighed for, at tilskuerne kan udforske og træne dels konkrete handlemuligheder, men også som skuespillerne hos Johnstone at arbejde med at turde være kreativ og turde lade være med at blokere for egen eller kollegers kreativitet.

Spontanitet og impuls – hvordan sker det?

Alle pludselige indskydelser i Forumteatret har ikke nødvendigvis den samme kvalitet og er i Johnstones forstand kreative. Derfor kan det være interessant at skelne mellem impuls og spontanitet, selvom der ikke skelnes mellem de to ord i deres dagligdags betydning.

I begge ords betydning ligger en forståelse af en umiddelbar og ureflekteret handling. Handlingen kommer dog ikke ud af den blå luft. Handlingen er påvirket af hele vores livshistorie, og som vi har set på under kapitlet om magt, så er vi skabt af de sociale mønstre som vi indgår i, Interdependency, og disse mønstres påvirkning kan vi ikke løsrive os fra, selv når vi handler spontant eller impulsivt.

Hvori ligger så forskellen mellem det impulsive og det spontane?

I would argue that if we pay attention to the interactions preceding the arbitrarily selected moment of spontaneous interaction, we find people exploring the situation they face in ways that are reflective and it is because of this "preparation" as it were that someone takes spontaneous action, having the appearance of "on the spur of the moment". (Stacey 2007, s. 315)

Spontanitet har altså en anden kvalitet end det impulsive. Spontanitet er med Staceys ord mere "Skillfull" og er ikke bare en socialt og historisk betinget reaktion på omgivelserne. Spontanitet betyder således, at mennesker, der reagerer spontant, åbner op for et nyt handlingsrum, der kan skabe en forandring i handlemønstrene hos dem selv og i relationerne omkring dem. Med til denne mulige forandring i handlemønstrene hører også, at det spontane jo ofte bliver udløst af en ny eller uventet eller ikke genkendt handling. En handling hvor den udløsende aktion kan være helt små ting som et uventet ordskifte i en ellers almindelig situation, eller noget stort som en organisationsændring på arbejdspladsen, eller noget banalt fysisk som en bananskræl på fortovet eller isslag på en vognbane. Dette er analogt til beskrivelsen af ukomplette fortællinger, som er beskrevet under kapitlet Kommunikation, hvor "den lille sten" i skoens kan være den handling, der åbner op for at noget nyt og andet kan ske, at tingene forandrer sig og finder nye mønstre.

Vi arbejdede med en gruppe af Ph.d. vejledere på et dansk universitet, da denne kommentar faldt:

”Han går i seng med hende!”

Temaet var den gode vejledningssituation. Workshopen var en del af et længere kursus for vejlederne. Et kursus som er nyt i sig selv, men som også for nylig er blevet gjort obligatorisk. Derfor består gruppen, vi arbejdede med både af erfarne vejledere med op til otte Ph.d. studerende bag sig, og nogen som slet ikke havde vejledt endnu. Vi var to skuespillere på workshopen, og vi havde lige spillet en scene med en vejledningssituation, hvor den kvindelige studerende er blevet meget ked af det, fordi hun er bagefter med sin skrivning, og fordi det, hun har skrevet, ikke har den fornødne kvalitet. Samtidig har hun et barn, som har været sygt længe, uden at lægerne har kunnet stille en diagnose, måske er det alvorligt, måske er det ikke.

Vi har lavet denne workshop en del gange før, og vi kender mange af de kommentarer, der kommer op, men denne kommentar havde vi aldrig hørt før. Vi to skuespillere kiggede på hinanden og tænkte begge to: ”Det har vi da overhovedet ikke spillet”. Bemærkningen var helt åbenlyst ”en ret stor sten i skoen” på den proces, som vi havde forestillet os. Det var også tydeligt, at kommentaren umiddelbart efter at den umiddelbare latter var stilnet af, lagde en lidt forlegen dæmper over de andre deltagere. Der var en pause, så sagde en anden: ”Det er jo ikke sikkert, han går i seng med hende, men han er helt tydeligt ikke i stand til at styre den personlige del af deres relation”, hvortil vores vejleder fra før kommenterede: ”Ja, ja, det er jo det samme”.

Derefter startede en længere dialog mellem vejlederne om, hvordan man håndterer den personlige del af vejlederrollen, når man i nogle tilfælde arbejder meget tæt sammen med en studerende i tre år. En studerende som man deler faginteresse med, og som måske endda leverer materiale til ens egen forskning. Denne diskussion var helt tydelig forløsende for nogle af deltagerne og samtidig et helt nyt opmærksomhedspunkt for de uerfarne vejledere. Pointen her er, at det kunne vi ikke selv have iscenesat i den konkrete situation. Dialogen opstod ud fra et behov, som blev udløst af kommentaren, der i første omgang virkede meget malplaceret og i virkeligheden også ødelæggende for den proces, som vi havde planlagt, men som viste sig at have stor værdi for vejlederne.

Hvor det spontane ligger i denne case kan selvfølgelig diskuteres. Jeg kan ikke vide, om den erfarne vejleder havde forberedt sig på at bringe det tema på banen, men jeg tror det ikke. Jeg tolker hans kommentar som en spontan reaktion på det, han oplevede på scenen. Altså en reaktion, hvor vores scene blev til hans ”sten i skoen”, som han valgte at reagere på i stedet for at undertrykke reaktionen for ikke at stikke ud fra de normale sociale mønstre på arbejdspladsen, men jeg kan som sagt ikke vide det. Men vores, to skuespilleres og en konsulents reaktion var spontan. Den erfarne vejleders kommentar var ”en sten i skoen” for vores tanke om processen for vejlederne, men fordi vi som en del af vores faglighed var forberedt i det øjeblik kommentaren faldt, så tog vi den så at sige til os og arbejdede i virkeligheden videre med den, så den blev det kreative, det nye. I første omgang gjorde vi det ved bare at tie stille og dermed åbne op for, hvad der nu ville ske i gruppen, i stedet for at lukke kommentaren ned ved f.eks. hurtigt at gå videre. Stilheden, som jo er kommunikation i sig selv, gav plads til den bemærkning om at styre den personlige del af relationen, der udløste den næste halve times vigtige refleksioner blandt deltagerne.

Denne case tjener det formål at give et eksempel på, hvordan Forumteatret kan inspirere og igangsætte spontanitet, der kan være kreativ i Johnstones forståelse eller en ukomplet fortælling som beskrevet i

kapitlet Kommunikation, og dermed skabe mulighed for et nyt handlingsrum for både skuespillere og for tilskuerne til Forumteatret.

Osmose og analog induktion – hvordan virker det?

Osmose og analog induktion er Boals udtryk for egenskaber ved teatret og specielt Forumteatret, der supplerer hinanden i et svar på, hvordan forandringer i det æstetiske rum også er forandringer i verdenen udenfor teatret. Begreberne ligger altså udenfor det æstetiske rum, men er stadig en del af relationen mellem til-skue-spillerne i Forumteatret.

Osmose betyder gennemtrængning, og det henfører til, at alle de mønstre, som vi er en del af i vores relationer, også kan aflæses i vores mindste handlinger.

Alle de store almene temaer er skrevet ind i de små personlige motiver. Når vi taler om et rent individuelt tilfælde, taler vi også om det almene ved lignende tilfælde, og vi taler ligeledes om det samfund hvori dette specielle tilfælde kan forekomme. (Boal 2005, s. 52)

Det betyder samtidig, at vi med Boals ord også er vores egne undertrykkere ned i vores mindste handlinger, men at vi samtidig kan gøre oprør i selv den mindste handling. Dette er helt analogt til Meads teori om the Generalised other, hvor vi også i alle vores handlinger afspejler alle vores erfaringer. Følgen heraf er, at vi også kan forandre tingene ved bevidst eller ubevidst at skubbe til de mønstre, der udgør vores erfaring, og det kan vi gøre i "den virkelige verden" eller vi kan gøre det i Forumteatret, og begge dele vil have en effekt, det vil skabe en forandring, selvom den selvfølgelig ikke behøver at være den samme i begge tilfælde.

De to situationer fra Vores Bank med den konfliktsky kollega og bankmedarbejderen, der siger til kunden, at det er nye tider, er eksempler på osmose. De er begge meget korte hændelser, som efterfølgende bliver bredt ud som generelle problemfelter for deltagerne.

Den analoge induktion referer til, at til-skue-spilleren i Forumteaterprocessen ved at genkende en situation på scenen kan lave en direkte overførsel til sin egen situation.

De Undertryktes Teater er teater i første person flertal. (Boal 2005, s. 56)

Altså et teater, hvor til-skue-spilleren kan drage analoge paralleller fra det oplevede på scenen til sin egen situation. I casen kan denne egenskab henføres til kollegaen, der siger, at hun ikke tror, at hun selv ville handle sådan, som det skete på scenen, men godt kan se at det virkede. Så selv om hun ikke selv vil gøre, som hun har set det gjort på scenen, så er der alligevel tale om analog induktion, fordi hun anerkender, at hun har muligheden for at gøre det. Det der skete på scenen er med andre ord blevet en del af hendes handlingsrum.

Kapitel 6 - Konklusion

Min undersøgelses udgangspunkt var udsagnet: "Der skete noget her, der var vigtigt". Det ledte frem til et mål, nemlig at søge en forståelse af forandringspotentialer for deltagerne i en Forumteaterproces, og til det valgte jeg at anvende relationsforståelsen hos Boal, Johnstone og Stacey som optik. Jeg finder selv, at jeg har nået i mål og har opnået at beskrive en måde at forstå forandringspotentialer på, og at netop det at bruge forståelsen af relationer som optik har skabt grundlaget for en ny måde at se forandringspotentialer på. Det er samtidig klart, at en sådan undersøgelse altid vil stille nye spørgsmål og ikke komme med klare konkrete svar, som jeg straks vil vende tilbage til i min perspektivering.

Øjeblikket - det sted det sker, hvor forandringen er mulig. Alle tre teoretikere deler opfattelsen af, at forandringen sker i øjeblikket. Dette øjeblik har vi set beskrevet som den usikre situation, som mønstre der ikke genkender hinanden, som den ukomplette fortælling, som Face the monster. Disse forskellige måder at anskueliggøre, hvor muligheden for forandring opstår, kan man også se samlet i det begreb, som vi også anvendte i indledningen, nemlig Deweys den usikre situation, her det usikre øjeblik. Og det er disse usikre øjeblikke, som i Forumteatret kan blive til invitationer i stedet for afvisninger, hvor det ofte i den virkelige verden udenfor teatret forholder sig lige omvendt, og den usikre situation bliver udgangspunktet for en afvisning og fastfrysning af etablerede mønstre i stedet for en invitation til forandring. Man kan med Staceys ord sige, at det usikre øjeblik opstår som en oplevelse af begrænsning, Constraints, og at dette i Forumteatret bliver vendt til at være en oplevelse af nye muligheder, Enabling.

At øjeblikket skal ses som en mulighed frem for en begrænsning kræver imidlertid, at der er tale om en "ægte" invitation til at undersøge nye handlemuligheder. En invitation, hvor svaret ikke er givet på forhånd, hvor deltagerne stoler på, at netop deres indsats er med til at påvirke tingene, er med til at skabe ny fortælling, som samtidig er meningsfuld for dem selv. Hvis der opleves en underliggende dagsorden, som ikke kommer frem, og svaret opleves som givet på forhånd, så er der tale om en uægte invitation, som vil blokere i stedet for at invitere til forandring.

Undersøgelsen af disse øjeblikke af ægte invitation i Forumteatret giver deltagerne mulighed for at forandre sig gennem spejlingen i det æstetiske rum, ved plasticiteten og tvedelingen, som er bygget op på relationerne i rummet og også den analoge induktion. Altså at deltagerne genkender deres egen virkelighed i den sceniske stilisering, og at de både identificerer sig med rollerne på scenen og samtidig ser sig selv identificere sig, og til sidst at den konkrete situation, der udfolder sig på scenen, kan overføres til deltagerens egen situation.

Denne mulige forandring hos den enkelte vil samtidig være en mulig forandring af de mønstre, som den enkelte indgår i, og som vi har set det hos Stacey dermed også en mulig forandring af gruppen, teamet, arbejdspladsen og ultimativt samfundet. Vi interagerer i mønstre, der ikke kan bevæge sig uden at bevæge hinanden. Forandringen mellem individ og mønster er uløseligt forbundet.

Forumteatret kan imidlertid også forstærke mønstre i stedet for at forandre dem. Det kan ske, hvis den usikre situation ikke bliver anerkendt eller genkendt af deltagerne, eller hvis Forumteatret ikke opleves som en ægte invitation. Det vil bekræfte de eksisterende mønstre og forstærke dem. Man kan argumentere med at denne forstærkning i sig selv er en forandring, men det er i givet fald ikke en forandring, som Forumteatret bevidst arbejder med.

Dette leder frem til, at der altid sker en forandring, når der handles på baggrund af refleksion, og her tænker vi sammen med Dewey, at også tanke og tale er handling. Det betyder, at mønstrene, vi indgår i, gennem reflekteret handling er, dynamiske og i konstant i forandring eller forstærkning.

Hvordan kan Forumteatret så gøre en forskel, hvis mønstrene alligevel hele tiden er i forandring? Her har min undersøgelse vist to ting. For det første ved at sætte fokus på de øjeblikke, hvor der åbner sig mulighed for at gøre noget andet, se en invitation i stedet for en afvisning, og dermed åbne handlingsrummet op. For det andet gennem spontaniteten, den forberedte og kvalificerede impuls at undersøge og kvalificere det nye handlingsrum i Forumteatret.

Relationsbegrebet hos Boal, Johnstone og Stacey i min undersøgelse

Relationsbegrebet er det som binder de tre og dermed også denne undersøgelse sammen, men hvordan?

Boal taler om Forumteater som sådan - om forholdet mellem det sceniske med skuespillerne og med tilskue-spillerne, og om Forumteatrets frisættende kraft i relationen mellem undertrykker og undertrykt. Johnstone taler om spontanitet, kreativitet og magt som relationer i sig selv, og Johnstone har dermed et mere dynamisk magtbegreb end Boal. Denne forståelse af magt bygger Stacey også på, og han taler videre om den forberedte spontanitet, som det kreative, det nye, og her kvalificerer Stacey i virkeligheden Johnstones begreber som: "Don't be clever" og "Trust your partner" i en forståelse af, "at være til stede i nuet". Altså at man som menneske er til stede i nuet på en måde, der både rækker bagud i alle ens erfaringer og fremad i ens forventninger og drømme, men på en måde, så man er parat til at lade sig ændre i øjeblikket og dermed også ændre fremtiden.

For Boal er det selve magten, som Forumteatret skal rykke ved, magt er her noget man tager eller har. Stacey og Johnstone ser derimod magten som en gensidigt afhængig og dynamisk balance i alle relationer. Umiddelbart står de langt fra hinanden på dette vigtige punkt, men jeg mener, at Foucault skaber en nødvendig og rimelig bro mellem de tre ved sit begreb om stivnede magtrelationer. En bro som Boal også selv indikerer med begrebet strisseren inde i hovedet, nemlig at individet selv er en del af den relation som magten udspiller sig i. Derfor mener jeg godt, at man kan bruge Boals tænkning om Forumteatret i en dansk kontekst uden så mange konkrete "strissere" på gaden.

Metoden

Metoden har været at se på de tre teoretikere - sammenligne og sammenholde deres teoretiske forståelse af Forumteatret, og det synes jeg er lykkedes. Jeg har valgt at fokusere på at sammenholde centrale begreber hos de tre i stedet for først at undersøge dem hver for sig. Det har jeg valgt, fordi jeg mener, at undersøgelsen på den måde skærer lige ind i kernen af sit felt og teoretikernes forståelse af dette. En mere kontinuerlig tilgang til de tre ville måske til gengæld have åbnet for en på samme måde kontinuerlig konklusion. I startfasen af min undersøgelse havde jeg en forestilling om, at de tre primært forholder sig til hver sin del af udsagnet: "Der skete noget (Boal) her (Johnstone), der er vigtigt (Stacey), men det fandt jeg ikke helt holdt stik, fordi de tre i høj grad overlapper hinanden, hvorfor jeg valgte den anden metode. Men når jeg ser på resultaterne af min undersøgelse, så kan jeg godt se et mønster, som ligner det skitserede, og som måske ville have været mere overskueligt og praktisk anvendeligt.

Det er samtidigt klart, at det ville have været spændende at sammenholde undersøgelsens resultater med egentlig empiri, men det har ikke været muligt i en opgave af denne størrelse. De cases, som jeg har

benyttet mig af, er medtaget som illustration og ikke som bevis. Samtidigt er det også klart, at jeg har valgt de cases, som jeg synes på bedste måde kunne tjene netop som illustration, og at de dermed ikke kan kræve at være repræsentative som sådan.

Perspektivering

Undersøgelsens resultater med fokus på det usikre øjeblik, den ægte invitation, det spontane og mønstres indbyrdes afhængighed vil jeg kunne bruge til at kvalificere mit arbejde med Forumteatret fremover. Der er ikke tale om begreber, som ikke i forvejen er kendt for mennesker, der arbejder med Forumteater, men sammenhængen mellem de enkelte dele fremstår her klarere for mig, end jeg har set det beskrevet før.

Jeg håber også, at min undersøgelse kan inspirere andre, der allerede arbejder med Forumteater, og også medvirke til at skabe en bredere interesse for Forumteatrets muligheder, både blandt skuespillere men ikke mindst bredt i Danmark, hvor mange talentfulde skuespillere går rundt uden arbejde i lange perioder, hvilket er et spild både af deres og vores samfunds ressourcer.

Nye spørgsmål som undersøgelsen rejser

Forumteatret har mulighederne for at skabe forandring blandt deltagerne, men det kræver, at de er motiverede for det. Denne motivation kommer ikke af sig selv, men er en kompliceret størrelse. Den handler om deltagerne og deres situation både i den gruppe, som de er en del af, når de er deltagere i en Forumteaterproces, men også deres private og personlige situation. Ligeledes er deltagerens kendskab og forudindtagethed i forhold til teater i almindelighed og Forumteatret i særdeleshed en væsentlig del af denne motivation. Motivationen hænger nøje sammen med, om deltagerne mener, at Forumteatret kan gøre noget for dem, at det skaber mening. Denne opfattelse kan ses som et mønster af kommunikation blandt deltagerne allerede inden selve arbejdet med Forumteatret, og det er et mønster, som gruppen af skuespillere og konsulenter møder med et andet mønster, allerede når workshoppen forhandles, researches og forberedes, men selvfølgelig også på selve workshoppen. Hvis disse mønstre ikke genkender hinanden umiddelbart, så er det Forumteatergruppens arbejde at bruge denne usikkerhed, denne ukomplette fortælling til at skabe en forandring, der åbner op for arbejdet i Forumteaterworkshoppen. Dette arbejde med motivation er ikke en del af min undersøgelse, men der er ingen tvivl om, at det er et vigtigt tema, hvis man ønsker at arbejde med Forumteater.

Facilitering er en anden vigtig del af Forumteatret, som jeg kun indirekte har berørt, idet jeg har beskrevet skuespillernes og konsulenternes arbejde under et. Joker- eller konsulentrollen er imidlertid bindeleddet mellem scene og deltagere og derfor væsentlig bestemmende for hvilke handlemuligheder og hvilke usikre øjeblikke, der åbner sig og bliver afprøvet i workshoppen. Derfor er faciliteringen også selvstændigt en væsentlig del af forandringspotentialet, men har ikke været et direkte fokus i min undersøgelse.

Jeg har heller ikke undersøgt, hvordan scenerne i forumteatret bliver skabt, og hvordan de bliver spillet. Boal beskriver plasticiteten og tvedelingen som en iboende egenskab ved teater, men det er klart, at disse egenskaber ved teater kræver nogle bestemte elementer af faglighed fra skuespillere og dramatikere for at kunne fungere. Dette er heller ikke berørt i denne undersøgelse.

Disse tre temaer – motivation, facilitering og teaterarbejdet kunne hver for sig danne grundlag for en selvstændig undersøgelse. Undersøgelser, der ville kunne kaste endnu mere lys på at arbejdet med Forumteater og dets med Boals ord – magi.

Et sidste spændende spørgsmål, som min undersøgelse har rejst og som jeg ikke har noget svar på, er om Forumteatret også har eller kan have en opdragende virkning, så deltagerne også udenfor teatret kan begynde at se invitationer i stedet for afvisninger, se det frisættende i begrænsninger, at turde Face the monster, når de møder det usikre øjeblik, den ukomplette fortælling.

Per Lykke Hansen

Januar 2011

Chapter 7 - Abstract – Moment of change

Subject

The subject for this paper is an exploration of the potential for change among participants engaging in working with Forum theatre. Forum theatre is developed by Augusto Boal and generally known for his work in South America. The field of study in this paper is Forum theatre in Denmark and therefore in some ways different from the work of Boal, because Denmark is a democracy and the countries Boal worked in in his early years were military regimes and therefore are the meaning of power different in these two contexts.

Complex of problems

The paper will explore Forum theatre as a relational approach to change with inspiration from Augusto Boal, Keith Johnstone and Ralph Stacey. All three have developed a substantial thinking on relations.

Purpose of the study

The aim of the study is to contribute to improvement of the ongoing work using Forum theatre as a change approach in a broader perspective.

Method

It's a theoretical paper using the understandings of relations and exploring their influence on the potential change in Forum theatre, primarily Boals approach with Forum theatre, Johnstones approach with improvisation and Ralph Staceys approach with Complex Responsive Processes of Relating. The paper interweaves with narratives from colleagues and my own experience to illustrate the findings of this study.

Content

I have chosen to concentrate on key elements in their perspective on relations – power and the moment of potential change.

Communication is relation and relation is communication. G.H. Mead offers an understanding on communication as an ongoing process of gestures and responses. It is a process that no part of the conversation controls, which means that you cannot foresee the meaning of your gesture before you have seen the response, which then itself becomes a new gesture. This process of conversation is what makes us who we are through processes of including and excluding gestures and responses that we either recognize or not.

Power relations is seen as a dynamic balance which has the potential to shift at any time anyone does something that are not recognized by the patterns of communication. Johnstone talks of power as status and agrees with Stacey, that power emerges in patterns of social interaction between interdependent relations. Power is not something you can hold or take. Power is in any relation and has the potential to shift at any time. Theatre in general has an explicit opportunity to show this and Forum theatre in particular has the ability to work with this, so that the power relations potentially find new balances.

“The moment” is a concept for patterns of communication that don't recognize each other. This happens in instants of local communication where the participants experience conflicts in their perception of the communication. These instants are where change potentially happens, and the way that the participants

are able to recognize these moments and the quality of their next gesture is essential for what happens - change in the patterns of communication or reinforcing the existing patterns.

Forum theatre is a platform to explore these processes of communication through its processes of recognition by the participants. They recognize the world put before them on stage as a mirror of their own reality. Paradoxically they are at the same time aware that this is staged reality and yet they move on identifying themselves with characters played out on stage. So they are audience and participants at the same time. Conscious awareness of this notion of participation and reflection is the essence of Forum theatre.

Conclusion

When patterns of communication conflict the reaction of the patterns is often to reject or withdraw from the conflict and its patterns. However Forum theatre has the ability to change that reaction so that the rejection instead becomes an invitation involving the participants into studying the conflict and ultimately changing it by changing the patterns of communication. This is due to the effects of recognition that is in the nature of theatre and due to the way Forum theatre focuses on these very moments and invites the participants to explore and change them.

Per Lykke Hansen 2011

Master dissertation - Adult learning, DPU, Copenhagen, Denmark

Primær litteratur

- Boal, Augusto (2004), Teatret som krigskunst, Drama, Gråsten. Oversættelse Niels Damkjær. Original titel, Método Boal de Teatro e Terapia (1996).
- Boal, Augusto (2008), Theatre of the oppressed 3rd edition, Pluto Press, London. Original titel – Teatro del Oprimido (1974), oversat af Charles A. and Maria. Odilia Leal McBride and Emily Fryer.
- Boal, Augusto (2005), Lystens Regnbue – Boals metode for teater og terapi, Drama, Gråsten. Oversættelse Niels Damkjær. Original titel, O Arco-Íris do Desejo – Metodo Boal de Teatro e Terapia.
- Elkjær, Bente (2005), Når læring går på arbejde, Forlaget Samfundslitteratur, København
- Foucault, Michel (1988), Selvomsorgens etik som frihedspraksis, Nyt Nordisk Forlag, København
- Johnstone, Keith (1979), Impro, reprinted in 1989 by Methuen Drama, London
- Johnstone, Keith (1979), Impro, reprinted in 1989 by Methuen Drama, London. Dansk oversættelse af Søren Iversen (1987), Hans Reitzels forlag
- Johnstone, Keith (1999), Impro for storytellers, Faber and Faber Limited, London
- Mead, George Herbert (1934), Mind, Self and Society: from the standpoint of a social behaviorist, Chicago, University of Chicago Press
- Nørretranders, Tor, (1991), Mærk Verden, Gyldendal, København
- Stacey, Ralph D. (2007), Strategic Management and Organisational Dynamics, The challenge of Complexity, fifth edition, Prentice Hall, Pearson Education Limited, Harlow

Sekundær litteratur

- Boal, Augusto (2002), games for actors and non-actors, 2nd edition, Routledge, New York, translated by Adrian Jackson
- Braanaas, Nils (2008), Dramapedagogisk historie og teori, Tapir Akademisk Forlag, Trondheim
- Byréus, Katrin (1992), Du har hovedtollen i dit liv, Drama, Gråsten, dansk oversættelse Lærke Reddersen
- Elias, Norbert, Scotson J.L. (1994), The Established and the outsiders: a sociological Enquiry into Community Problems, Sage, London
- Elias, Norbert (1998), On civilization, power and knowledge, The University of Chicago Press Ltd., London
- Fink-Jensen K., Nielsen A. M. (2009), Æstetiske læreprocesser – i teori og praksis, Billesø & Baltzer, Værløse
- Johnstone, Keith (2006), Improvisation og Teatersport, Drama, Gråsten, oversat af Asger Boertmann
- Johnstone, Keith (1999), Impro for storytellers, Faber and Faber Limited, London
- Foucault, Michel (1980), Power/Knowledge, Pearson Education Limited, Harlow
- Stacey, Ralph D., Griffin, J. D., Shaw, P. (2000), Complexity and Management, Fad or Radical Challenge to the Systems Thinking?, Routledge, London.
- Stanislavskij, Konstantin (1988), En skuespillers arbejde med sig selv, Nyt Nordisk Forlag, København
- Stanislavskij, Konstantin (1991), Skuespillerens ydre teknik, Nyt Nordisk Forlag, København
- Zimmermann, M. (1986), Neurophysiology of the Sensory Systems, Springer Verlag, Berlin, I Tor Nørretranders oversættelse af citat fra side 116.