

HELSINGFORS UNIVERSITET

Beteendevetenskapliga fakulteten

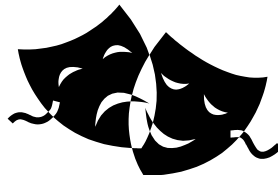
Institutionen för pedagogik och vuxenpedagogik

april 2008

Yvonne Godhwani

I KONSTENS NAMN –SCENEN SOM ARBETSMILJÖ

Arbetsplatsmobbing ur skådespelarperspektiv



pro gradu avhandling

**Handledare:
Gunilla Holm**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning	3
2. Forskningens mål.....	5
2.1. Syfte och problemformulering.....	5
2.2. Frågeställningar	5
2.3. Avgränsningar	5
2.4. Definitioner.....	7
2.5. Arbetsplatsmobbing och trakasserier i lagtexten.....	10
3. Teoretiska utgångspunkter	12
3.1. Pedagogisk-filosofisk orientering	12
3.2. Om scenkonst och skådespelaridentitet.....	16
3.2.1. Ett paradoxalt yrke	17
3.2.2. Skådespelaridentitet.....	18
3.2.3. Arbetsgemenskapens betydelse.....	19
3.2.4. Kollektivavtalsenliga arbetsbilder.....	20
3.3. Mobbing är en ledarskapsfråga	21
3.4. Om arbetsklimat.....	24
4. Tidigare forskning	27
4.1. Finländska skådespelare och burnout	27
4.2. Finlandssvenska skådespelare och jämställdhet	29
4.3. Jämställdhet på de svenska scenerna.....	30
5. Val av metoder	32
5.1. Val av metod för insamling av data	32
5.2. Narrativ forskningsmetod	33
5.3. Val av analysmetod	35

5.3.1.	Diskursanalys i praktiken	36
5.4.	<i>Etiska frågor</i>	37
5.4.1.	Informanter	39
5.4.2.	Forskare	41
6.	Resultatredovisning	42
6.1.	<i>Hurdana former av arbetsplatsmobbing blir skådespelaren utsatt för?</i>	44
6.1.1.	Yrkesmässig nedvärdering	44
6.1.2.	Koder och jargong – på gott och ont	50
6.1.3.	Sexuell trakassering	53
6.1.4.	Kollektiv mobbing	58
6.1.5.	Övrig mobbing	59
6.1.6.	Kvinnosyn och syn på kvinnor	64
6.2.	<i>Hur bemöter skådespelaren mobbningen, hurdana blir konsekvenserna?</i>	67
6.2.1.	Tystnadens kultur	68
7.	Diskussion	70
8.	Trovärdighet och överförbarhet	75
9.	Sammanfattning	77
	Litteraturförteckning	81
	Bilagor	
	Bilaga 1 Forskarens intervjuguide	
	Bilaga 2 Kortfattad forskningsplan för informanter	
	Bilaga 3 Informanternas intervjuguide	
	Bilaga 4 Tillståndsblankett	
	Bilaga 5 P. Olin (2007): Att hyra en galning – en period i helvetet med Jouko Turkka	

1. Inledning

Med mitt arbete vill jag lyfta fram den speciella situation som gäller skådespelaren i hans eller hennes yrkesutövning inom scenkonstområdet. Skådespelaren kan i princip ses som en arbetstagare som i sin yrkesutövning arbetar med – bokstavligen – både kropp och själ som verktyg för att uppfylla de krav på arbetsinsatsen som arbetsledaren, oftast i form av en regissör, kräver. Mitt syfte för denna pro gradu avhandling är att ur den finlandssvenska skådespelarens perspektiv beskriva arbetsplatsmobbing som ett fenomen som inom scenkonstområdet är ytterst svårdefinierat, långt för att skådespelarens arbetsredskap utgörs av den egna kroppen och de egna känslorna. För aktören/aktrisen innebär skådespelararbetet ofta, speciellt i situationer då en ny pjäs repeteras, en känsla av fullständigt utelämnande av sin själ, att blotta sitt innersta och att erbjuda hela sitt eget spektra av känslor. I mitt kvalitativa forskningsarbete som bygger på skådespelarintervjuer, beskriver jag de känslor en skådespelare kan erfara ifall han eller hon utsätts för mobbing i en situation av själslig nakenhet. Jag kommer att genomföra en analys som jämför olika aspekter på upplevda mobbningsincidenter varefter jag presenterar möjligheter som kan tillgripas i en mobbningsituation för att trygga skådespelarens personliga och konstnärliga integritet.

Arbetsplatsmobbing har vintern 2008 gett anledning till ett flertal artiklar, insändare och kommentarer i finsk media. Man har t.ex. i Helsingin Sanomat diskuterat den arbetsplatstrakassering med sexuella förtecken som anses ha förekommit i riksdagen (Huuskonen, Lapintie & Mikkonen, 2008; Hirsimäki, Kerkelä & Passi, 2008), medan jämställdhetsombudsman Pirkko Mäkinen i Hufvudstadsbladet konstaterar att det ankommer arbetsgivaren att stoppa [sexuella] trakasserier (Karlsson, 2008). President Tarja Halonen konstaterar att *”Det är bra att diskussionen om sexuella trakasserier tagit ordentligt fart. Problemet finns överallt, på alla nivåer – inte bara i riksdagen”* varvid hon konstaterar ett behov för fortsatta diskussioner också på andra håll [än riksdagen] (Hufvudstadsbladet, 2008). Jag vill bidra med att ur skådespelarperspektiv diskutera arbetsplatsmobbing inom scenkonstområdet.

Olika former av arbetsplatsmobbing förekommer över hela världen och i alla kulturer: enligt en undersökning som år 2005 utförts inom EU (25 medlemsländer år 2004) har 5 % av arbetstagarna rapporterat att de utsatts för någon form av våld, mobbing eller trakasserier på arbetsplatsen under den föregående 12-månadersperioden. Förekomsten av trakasserier eller mobbing på arbetsplatsen är enligt undersökningen högst i Finland (17 %) och i Nederländerna (12%) och lägst i Italien och Bulgarien (2%) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007).

Arbetsplatsmobbing förekommer i olika former och är visserligen oftast igenkännbar på arbetsplatserna men utgör ändå ingenting man öppet och allmänt talar om. Fastän arbetarskyddslagen av arbetsgivaren kräver aktiva åtgärder mot mobbing, tycks man dessvärre ännu inte ha förmåga att vare sig motarbeta eller reda ut existerande problem. (Reinboth, 2006).

Camilla Reinboth (*Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen 2006*) hänvisar till den finländska forskningsrapporten *Työ ja terveys Suomessa 2003* enligt vilken 3 % av arbetstagarna under det året upplevt sig bli mobbade på sina arbetsplatser. Enligt förhandsuppgifter gällande situationen år 2007, uppger Arbetsministeriet i *Työolobarometri Lokakuu 2007* (Arbetsministeriet, 2007) att 5 % av arbetstagarna själva upplever sig bli mobbade på aktuell arbetsplats¹. 9 % uppger att de blivit mobbade förut på den nu aktuella arbetsplatsen, medan 7 % uppger att de blivit mobbade på arbetsplatser de tidigare haft. 30 % uppger att de upplever att mobbing ibland förekommer på den egna arbetsplatsen, medan 4 % hävdar att mobbing är ett fortgående fenomen.

Arbetsplatsmobbing förekommer inom alla yrkesområden, vanligast enligt Reinboth dock inom den kommunala sektorn, på sjukhus, inom hälsovård och i skolor. Vem som helst kan bli utsatt för mobbing. Mobbaren är oftast en person inom den egna arbetsplatsen, en kollega eller en person i ledande ställning, men det förekommer även allmänt att förövaren kommer utifrån, t.ex. ur ett kund- eller patientförhållande (Reinboth, 2006).

¹ Työolobarometri 2007 definierar arbetsplatsmobbing som psykiskt våld i form av t.ex. isolering, nedvärdering

2. Forskningens mål

2.1. Syfte och problemformulering

Syftet med detta arbete är att lyfta fram problemet med arbetsplatsmobbing inom scenkonsten samt via analys av skeenden ge förslag på hur problemet kunde åtgärdas. Målsättningen för min forskning är att fördjupa förståelsen för skådespelarens arbetsituation, för de svårigheter och problem som aktörer ställs inför i utövandet av sitt yrke. I mitt arbete som bygger på kvalitativa forskningsmetoder, beskriver jag skådespelares personliga erfarenheter av arbetsplatsmobbing i ett scenkonstärlligt sammanhang. Gränsen mellan rätt och fel, kränkning och integritet kan vara svår att dra: hur långt kan man gå i konstens namn?

2.2. Frågeställningar

Mina huvudsakliga forskningsproblem är tre till antalet. Vart och ett av forskningsproblemen ger upphov till ett antal följdfrågor som diskuteras i avhandlingens resultatredovisning.

1. Hurdana former av arbetsplatsmobbing har skådespelaren blivit utsatt för inom scenkonstområdet?
2. Vem, eller vilken instans utsätter/har utsatt skådespelaren för mobbing?
3. Hur bemöter skådespelaren mobbningen, hurdana blir konsekvenserna?

2.3. Avgränsningar

Jag avgränsar detta arbete till att gälla den fysiska och psykiska mobbing som skådespelare utsätts för i utövandet av sitt yrke i direkt anknytning till scenframställningen, dvs. i repetitionssituationer eller föreställningar. Jag har endast i den mån som informanterna själva

tagit initiativ till det, tagit upp mobbning i sammanhang *utanför* scenframställningen. Jag har således inte i intervjusituationerna aktivt ställt frågor om eventuell mobbning i andra sammanhang på en teater (t.ex. under möten, lunch- eller kaffepauser etc.), inte heller om skillnader i t.ex. löne- eller anställningsvillkor eller om mobbning som riktas mot personer som jobbar på scenen i andra uppgifter än skådespelarens (t.ex. teknisk personal, inspicienter m.fl.). Mitt arbete ställer skådespelaren – såväl den manliga som den kvinnliga – i fokus och talar således med aktörens/aktrisens röst om arbetsplatsmobbning som ett fenomen på och bakom scenen.

I detta arbete ligger huvudvikten vid de personliga berättelser, narrativer som jag i egenskap av forskare tagit del av. Jag kommer endast i begränsad omfattning att tangera mobbning som ”hörsägen”, dvs. som berättad för, men inte själv upplevd av informanterna. Flera av mina informanter har berättat om mobbningsupplevelser under utbildningstiden. I och med att mitt arbete uttryckligen handlar om scenen som arbetsplats, kommer jag inte att diskutera dessa händelser.

I detta sammanhang vill jag definiera skillnaden mellan jämlikhet och jämställdhet. Med uttrycket ”jämlikhet” avses tanken på att alla människor har lika värde, skyldigheter och rättigheter. Denna rätt gäller alla människor oberoende av kön. ”Jämställdhet” däremot lyfter ut könet ur jämlikhetsbegreppet i och med att ”jämställdhet” uttryckligen syftar på kvinnors och mäns lika rättigheter. (Bonniers Svenska Ordbok, 2005; Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, 2006). Jämlikhet har större relevans för denna avhandling än vad jämställdhet har även om jämställdhetsfrågor självfallet också kan finnas bakom fenomenet mobbning.

Jag avgränsar min forskning till att gälla de finlandssvenska skådespelarna och deras arbetsmiljö på institutionsteatrar och i professionella grupper. Maaria Rantanen har i sin doktorsavhandling undersökt finländska skådespelares erfarenheter av stress och burnout varvid hon kort även tangerat arbetsplatsmobbning som en av de bakomliggande orsakerna (Rantanen, 2006). Jag är intresserad av att forska i hurdan uppfattning och hurdana personliga erfarenheter de finlandssvenska skådespelarna har om arbetsplatsmobbning varvid jag även är

intresserad av att veta hurdana strategier skådespelarna eventuellt kan använda sig av för att åtgärda problem som uppstår i arbetsgemenskapen.

I och med att jag använder mig av intervju som forskningsmetod, anser jag att min förståelse av informanternas berättelser på bästa sätt uppnås då forskare och informanter talar samma språk. Jag har en 20-årig arbetserfarenhet av administrativa uppgifter inom teater- och kulturbranschen och har därigenom förutsättningar för en god förståelse av skådespelarens arbetssituation.

2.4. Definitioner

Det är inte alltid lätt att avgöra vad som är mobbning och vad som inte är det.

Arbetskyddscentralen använder begreppet ”osakligt bemötande” i stället för mobbning (Arbetskyddscentralen, 2006) och konstaterar att arbetsgivarens (-ledarens) befogenheter bestäms av lagar, normer och ”god ton” varvid bl.a. arbetsplanering, fördelning av arbetsuppgifter, ledning och övervakning av arbetet ingår i ledarens uppgifter. Det är arbetsgivaren (-ledaren) som bestämmer arbetets kvalitet, omfattning, metoder etc. Följande kan t.ex. *inte* anses som osakligt bemötande:

- Sakliga beslut som arbetsgivaren fattat inom ramen för sin arbetsledarrätt, även om dessa kan uppfattas som osakliga,
- Arbetsgivarens sakliga, även kritiska feedback som hänför sig till arbetet,
- Arbetsgivarens disciplinära åtgärder, t.ex. i form av varning, ifall dessa har grund i sakliga motiveringar,
- Gemensam behandling av problem som relaterar till arbete och arbetsuppgifter.

Arbetskyddscentralen definierar i sin broschyr osakligt beteende som sådana gärningar och kommunikationsmodeller som förorsakar skada och fara för arbetstagarens hälsa. Osakligt beteende är i allmänhet ett sådant fortgående och nedtryckande beteende där den mottagande parten känner sig ångestfylld, förnedrad eller oförmögen att försvara sig, t.ex.

- Att bli utesluten ur arbetsgemenskap eller informationsgång,

- Upprepat, omotiverat ingripande i arbetssituationen,
- Upprepat tillintetgörande av arbete,
- Omotiverad förändring av kvalitets- och kvantitetskrav,
- Ifrågasättande av mental hälsa,
- Svartmålning, baktalande, spridande av falsk information, officiellt förödmjukande av person pga. ställning, rykte, egenskaper, personlighet, utseende eller privatliv,
- Hot, fysiskt våld,
- Förändring av överenskomna arbetsvillkor utan laglig grund,
- Befallningar av förödmjukande art,
- Osakligt bruk av arbetsledarrätt,
- Sexuell trakassering,
- Kränkning av privatliv eller heder.

Arbetshälsoinstitutet beskriver på sin hemsida (Arbetshälsoinstitutet, 2006)

arbetsplatsmobbing som en form av fortgående, upprepat psykiskt våld som består av trakasserande, förtryckande eller annat negativt beteende. Den utsatta personen upplever beteendet som ångestfyllt, förtryckande, förödmjukande, hotande och oförståeligt och känner sig försvarslös inför agerandet. Mobbing kan riktas mot en enskild person eller mot flera personer. Psykiskt våld kan ta sig uttryck i ett flertal former (Arbetshälsoinstitutet, 2006):

- som ordlös kommunikation (negativa gester, miner, tonfall, blickar, axelryckningar etc.),
- som social isolering (man talar inte med personen, lyssnar inte, hälsar inte: man tar inte hänsyn till personens åsikter, man avbyter personen då den talar etc.),
- som kränkande av rykte eller ställning (man sprider felaktig information, talar illa om personen, kritiserar, förödmjukar, ironiserar, nullifierar personen etc.),
- som försvårande och kränkande av arbetsinsats (bli lämnad utan information, få betydelselösa arbetsuppgifter, få inga eller för många arbetsuppgifter, få arbetsuppgifter som i relation till kompetens är undermåliga etc.),
- muntliga eller skriftliga hot,
- sexuell trakassering.

Arbetshälsoinstitutet delar in det psykiska våldet i å ena sidan situationer som har sin grund i dispyter eller konflikter samt å andra sidan i situationer där den utsatta personen inte själv gjort något för att provocera fram situationen. Bakom ett dylikt beteende kan finnas t.ex. rollkonflikter, oklarhet om målsättningar, dålig informationsgång, missnöje med förmansarbete och ledarskap eller helt enkelt en dålig arbetsatmosfär. Den utsatte har svårt att hantera situationen och kan ibland, om han eller hon försöker försvara sig, komma att uppfattas som en ”besvärlig person”.

Reinboth konstaterar olika kännetecken för arbetsplatsmobbing varefter hon presenterar följande syntes: arbetsplatsmobbing är en eller flera personers osakliga beteende som den eller de utsatta upplever som kränkande och störande. Det osakliga beteendet är fortgående och återkommande och den utsatta upplever att han eller hon inte kan försvara sig mot det. Reinboth särskiljer fysisk mobbing (som inte skall förväxlas med rent fysiskt våld) från psykisk mobbing. Sexuella trakasserier ser hon som en form av fysisk mobbing. (Reinboth, 2006).

Enligt Kaisa Kauppinen och Mari Purola i *Flirtti, häirintä, jännite, seksuaalinen ahdistelu työpaikalla (2001)* varierar gränsen för det man upplever som sexuell trakassering beroende på bl.a. individen, hans/hennes kön, sexuella läggning, ålder, ställning och uppgift. Även anställningsförhållandet kan tänkas ha betydelse (i avhandlingens kontext frilans eller fast anställd). Även om sexuell trakassering definieras utgående från den subjektiva upplevelsen, tar sig fenomenet ändå ofta uttryck på ett objektiva förnimbart sätt som kan beskrivas och vars frekvens kan mätas (Kauppinen & Purola, 2001). Sexuell trakassering kan enligt Kauppinen & Purola vara t.ex.

- sexuellt färgade gester och uttryck,
- ett ”härsket” språk,
- ekivoka vitsar,
- kommentarer och frågor gällande privatliv, kropp eller sätt att klä sig,
- pornografiskt material,
- sexuellt färgade brev, meddelanden, telefonsamtal eller e-post,
- fysisk beröring eller närmanden,

- förslag till könsumgänte eller annan form av sexuellt beteende,
- våldtäkt eller försök till våldtäkt.

Vilken term man än väljer för att beskriva det i en organisation förekommande fenomenet eller del av det (psykiskt våld, mobbning, osakligt beteende, sexuell trakassering etc.) bör konstateras att det föreligger en stor risk för allvarliga konsekvenser såväl för individen som för den arbetsorganisation som han eller hon tillhör. Individen kan drabbas av såväl psykiska som somatiska symptom, självkänslan och självförtroendet kan rubbas och personen kan få svårt att orka med sitt jobb. Detta i sin tur kan leda till bl.a. insjuknande i fysisk eller psykisk sjukdom, till isolation på arbetsplatsen, förtidspension och i extrema fall t.o.m. till självmord. Arbetsorganisationen mår inte heller bra i ett klimat av mobbning: den allmänna atmosfären är osund och kan t.ex. i sin förlängning leda till betydande ekonomiska förluster. (Arbetshälsoinstitutet, 2006).

I denna avhandling har jag fokus på den enskilda, utsatta personen och dennas subjektiva känsla av kränkning. I kontext av detta arbete definierar jag mobbning utgående från subjektet, så att mobbning har förekommit ifall personen upplever sig ha blivit kränkt. Till största delen omfattar jag de definitioner på mobbning, osakligt beteende etc. som ovan presenterats med det undantaget att jag i min forskning kommit fram till att även en händelse av engångskaraktär kan fylla kännetecknen för mobbning.

2.5. Arbetsplatsmobbning och trakasserier i lagtexten

Scenkonstnärer i Finland är precis som alla andra finska medborgare, underställda vårt lands lagar och förordningar gällande t.ex. arbetsmiljö, arbetsavtal, arbetarskydd, jämställdhet etc. Finlands grundlag talar *emot* särbehandling och *för* jämlikhet, dels i allmänna ordalag, dels specifikt könen emellan - inte bara i vardagliga sammanhang utan klart uttalat även i arbetslivet. Inom scenkonsten existerar dock en gråzon i denna kontext. Ett konstnärligt skapande tänjer lätt på gränser, det blir svårt att avgöra vad som är acceptabelt och vad som inte är det: kännetecknande för skapande verksamhet är att pröva gränser – i konstens namn.

Vid problemsituationer föreligger dock stora tolkningssvårigheter som långt beror på skådespelaryrkets speciella karaktär. Regissören är anställd av teaterchefen för att regissera en viss pjäs där skådespelaren har en roll. Regissören innehar en ledande position i förhållande till skådespelaren vars uppgift är att efter bästa förmåga utföra sitt jobb.

Finlands grundlag (Justitieministeriet, 1999) poängterar jämställdhet och uttalar klart att särbehandling inte bör accepteras utan att man i vårt land bör arbeta för jämställdhet könen emellan i alla sammanhang. Lagen gäller uttalat även inom arbetslivet. Exempel på andra lagar som kan tillämpas gällande arbetsplatstrakassering i olika former är t.ex.

Arbetsavtalslagen (Justitieministeriet, 2001) tillämpas på de arbetsavtal som arbetstagare och arbetsgivare tillsammans förbinder sig att följa och stipulerar såväl arbetsgivarens skyldighet att informera om de centrala villkoren i arbetet som arbetstagarens allmänna skyldigheter:

Arbetstagaren skall utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren skall i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.

Arbetarskyddslagen (Justitieministeriet, 2002) har som syfte att

förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga och förhindra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra sådana olägenheter för arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa [...] som beror på arbetet och arbetsmiljön.

Lagen om likabehandling (Justitieministeriet, 2004) som har som syfte att främja och trygga likabehandling samt att effektivisera rättsskyddet för den som utsatts för diskriminering, tillämpas bl.a. på arbetsförhållanden. Lagen om likabehandling exemplifierar ytterligare vad som avses med förbud mot diskriminering samt förtydligar begreppet trakasserier:

upsåtlig eller falsk kränkning av en persons eller människogrups värdighet och integritet så att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas (trakasserier) och [...] instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Även om alla arbetsplatser med fler än 30 personer anställda bör ha en nedtecknad handlingsplan för jämställdhet är det skäl att konstatera att det är förhållandevis enkelt att skriva en sådan handlingsplan, men att det inte nödvändigtvis är lika lätt att se till att den efterföljs. Centralorganisationen för Finlands Svenska Teaterorganisationer rf [CEFISTO] utförde under spelåret 2006-2007 en jämställdhetsundersökning som visar att endast ca 20 % av den konstnärliga personalen (N=41) på de i undersökningen medverkande teatrarna känner till sin teaters policy gällande sexuella trakasserier (CEFISTO rf, 2007). Om den bristande kunskapen beror på att teatern helt enkelt inte har en policy kring ämnet eller om den har, men inte uttalat den offentligt är svårt att avgöra.

3. Teoretiska utgångspunkter

Det kunskapsteoretiska förhållningssätt som kännetecknas av min tro på dialogens, kommunikationens och respektens betydelse för all mellanmänsklig samvaro löper som en röd tråd igenom detta arbete. Genom att aktivt och med ett öppet sinne lyssna till *den andre* får man insikt i den andra individens livssituation, i dennes tankar och känslor vilket i sin tur ger grunden för en öppen och jämlik dialog som bejakar skillnad människor emellan.

Min utgångspunkt ligger således i en dialogisk filosofi som innebär ett förhållningssätt där fenomenologi, hermeneutik och dialog förenas i en strävan att synliggöra sammanhanget mellan tolkade händelser och deras verkan/konsekvens, dvs. ett förhållningssätt där det osynliga lyfts fram och görs synligt.

3.1. Pedagogisk-filosofisk orientering

Brutus Östling har i förordet till Emmanuel Lévinas *Etik och Oändlighet* förmedlat Lévinas bud till mänskligheten, hans grundtanke i kravet på fred (Lévinas, 1993): ”Du får inte förstöra

en annan människas liv [...] Du får varken fysiskt eller psykiskt ödelägga *den andres* existens.” (s. 15). Lévinas för fram ansiktets betydelse i mötet med *den andre*, varvid han menar att det bästa sättet att möta *den andre* är att inte ens lägga märke till hans ögonfärg, för om man lägger märke till personens ögonfärg kan man inte på samma gång stå i en social relation med denne som till *den andre*. Lévinas förklarar detta kanske svårförståeliga begrepp ”ansikte” genom att säga att ”ansiktet är betydelse och betydelse utan kontext.” (s. 100). Som jag uppfattar tanken bakom Lévinas ord betyder det att man förvisso kan se personen bakom hans eller hennes ansikte i kontext av vad personen **är**, man eller kvinna, hur personen är klädd eller hurdan hans eller hennes yrkesställning är, men det är inte det samma som att betrakta ansiktet **utan** kontext, dvs. ansiktets mening i sig själv. Den autentiska relationen mellan ansiktet och den andre utgörs av dialog (dvs. i Lévinas terminologi svaret och svaret). Något som jag fäster speciell tyngdpunkt vid i kontext av arbetsplatsmobbing, är den av Lévinas poängterade skillnaden mellan sägandet och det sagda: Det sagda innesluts i sägandet som är ett mycket vidare begrepp i och med att det utöver det sagda även innehåller ansvar för *den andre*. Detta ansvar upptäcker man genom att beskriva ansiktet i positiva ordalag; från det ögonblick *den andre* ser på en är denne ansvarig för honom utan att ansvaret ens tagits av denne. Bandet till *den andre* knyts i ansvaret, vilket Lévinas hävdar att sker oberoende av om ansvaret accepteras eller bortvisas. (Lévinas, 1993).

Carl Anders Säfström starka påverkan av Lévinas kommer tydligt fram i den livsinställning Säfström pläderar för i sitt verk *Skillnadens pedagogik* (Säfström, 2005). Man kan aldrig fullständigt känna *den andre* vid ett möte med honom eller henne, man ser till en början endast personen ”bakom ansiktet” som baserar sig på det sätt man kategoriserar personen på. Eftersom varje relation innehåller en grad av oförutsägbarhet, kan man aldrig vara säker på hur man ska förhålla sig till *den andre* och därför har man inget annat val än att sätta sin lit till henne/honom. I en moralisk relation till *den andre*, står man ansikte mot ansikte med *den andre*, vilket innebär en vilja att ge den helt andre, någon som inte är jag, mitt gensvar.

Kommunikation kan förstås antingen som en monolog eller som en dialog. Kommunikation som monolog är karakteristiskt för västerländskt filosofiskt tänkande: *vetaren* i en utbildningssituation ser sig som om han vore i världens centrum då han talar, vilket innebär att *vetaren* talar utifrån sin egen värld, sin egen sfär av kunskap och inte beaktar *den andre*, den

främmande, som *vetaren* inte kan ha kunskap om och vars begreppsvärld är en annan. Enligt Säfström innebär dialog inom mänsklig kommunikation, att man förhåller sig till *den andre* som till en individ som inte är likadan som man själv, som är okänd och utanför ens egen begreppsvärld och att man motstår varje försök till generalisering och begreppsläggning som utgångspunkt för kommunikationen med *den andre*. Den moraliska relationen utgör således utgångspunkten för mellanmänsklig kommunikation. (Säfström, 2005).

Säfström har tolkat Lévinas syn på rättvisa på ett sätt som sällsynt väl kan överföras till gällande kontext i min avhandling (Säfström, 2005):

”För [Lévinas] står relationen mellan själv och annan att finna i en ursprunglig känslighet som jaget har för den andre: det vill säga jagets förmåga att blotta sig, att vara naken för den andre, att tillåta sig att drabbas av den andre, att bli tillsagd och till och med att vara den andres gisslan. Det enda alternativ som jaget då har är att svara på den andres anrop” (s. 50).

Jag vill i detta sammanhang även lyfta fram Säfströms diskussion om ”verkliga” problem, skillnader och sanningar. Verkliga problem är verkliga i och med att de levs och erfars av människor som drabbas av dem. Detta betyder inte att problem är objektiva i och med att man inte kan beskriva upplevda problem på ett objektivt sätt utan alltid beskriver dem ur ett perspektiv. Detta innebär dock inte att de upplevda problemen blir oviktiga, överkliga eller mindre problematiska. Att vi upplever problem på olika sätt är självklart eftersom varje individ är olik varje annan. Skillnad är grundläggande, vi är inte desamma, du är en annan för mig på samma sätt som jag är en annan för dig. En demokratisk situation utgår således ifrån verkliga problem som inte endast är olika perspektiv utan helt enkelt olika sanningar. Självfallet kan sanningar modifieras och förändras, men utgångspunkten ligger i det att de är sanningar för den som företräder dem. Med andra ord ligger demokratins utgångspunkt i erfarenheten av skillnad, av att inse att du inte är jag, och jag inte är du. (Säfström, 2005). Den dialogiska uppfattningen kommer till uttryck i en moralisk relation till *den andre* så som ovan beskrivits.

Inom filosofin skall dialog inte endast ses som en metod att få fram en viss information, utan snarare som en målsättning i sig. Jukka Hankamäki talar i sitt verk *Dialoginen filosofi*

(Hankamäki, 2004) bl.a. om förhållandet mellan dialog, fenomenologi och hermeneutik. Social konstruktionism som ofta nämns parallellt med dialogisk filosofi, är förbunden med fenomenologisk filosofi i det att det fenomenologiska intresset tar sig uttryck inte enbart i forskning av fenomen utan även i verklighetens ontologiska existens eller m.a.o. på vilket sätt incidenter genom tematisering blir specifika för forskaren. Det narrativa forskningsgreppet som jag använder mig av i min forskning (se kapitlet om metod), anses vara en typisk fenomenologisk metod i och med tanken om att skeenden, liv och berättelser existerar för det mänskliga medvetandet just i form av berättelser. Den fenomenologiska aspekten i den dialogiska filosofin innebär en strävan att belysa den verklighet som står att finna bakom roller och masker, en strävan att finna den verkliga människan, som berättare och som lyssnare. Fenomenologisk reduktion innebär att den händelse, den aspekt man undersöker förs tillbaka (reduceras) till att bli en del av den verklighet varifrån den uppstod (Hankamäki, 2004). I och med min mångåriga erfarenhet av arbete inom scenkonstområdet, av samarbete med såväl skådespelare som med regissörer, teaterchefer och annan personal är den arbetsmiljö som mina informanter berättar om välbekant för mig.

Hermeneutik och dialogisk filosofi kan ses som varandra kompletterande traditioner. Medan dialogiska filosofer för fram att forskaren borde frigöra sig från sina förhandsuppfattningar kring det som skall tolkas, anser hermeneutiker att fördomar och förhandsuppfattningar är nödvändiga för en förståelse. Den hermeneutiska världsbilden är delvis konstruktiv i och med att förhandsuppfattningar och fördomar ger forskningen en viss riktning. Tolkningens uppgift blir att ifrågasätta förhandsuppfattningarna och på så sätt komma förbi den ursprungliga förförståelsen för att ge utrymme för hermeneutikens metodiska spiral. Den dialogiska filosofin strävar å sin sida till att ge utrymme för forskningsetik och till att tillföra forskningen kunskapsteoretisk emancipation. (Hankamäki, 2004).

Relevant för mitt arbete är även den syn på den andre som Buber för fram. Han särskiljer på begreppen annanskap och annorlundaskap: vi måste först se en annan person som den andre, en annan, före vi kan se på vilket sätt individen är annorlunda. Annanskap är grundläggande; annorlundaskap kan igenkännas först efter det att annanskapet är identifierat. Som ett exempel på denna skillnad konstaterar Buber att könet har lika stor betydelse såväl inom hetero- som homosexuell kärlek: människan kan ha sex endast om det existerar ett kön som den sexuella

åtrån har som föremål. Det väsentliga är att den könsliga kärlekens möte inte har en normativ modell. Buber och Lévinas förenas i det att bägge poängterar att annanskap kommer före frågan om olikheter mellan könen eller om sexuell läggning (Buber enligt Hankamäki, 2004, s. 60, 111).

3.2. Om scenkonst och skådespelaridentitet

En skådespelares fysiska arbetsplats är framför allt scenen. Med scen avser jag den fysiska plats där skådespelaren utövar sitt yrke, må det vara en teaterscen, en filmscen eller vilket som helst annat utrymme (klubblokal, gymnastiksal, trottoar etc.) där skådespelaren agerar. De allra flesta skådespelare har en lång och gedigen utbildning bakom sig, i dagens läge oftast en högskoleutbildning som lett till magisterexamen i teaterkonst. Andra utbildningsvägar är också möjliga. Begåvade personer kan utbilda sig till professionella skådespelare utan formell utbildning, genom att praktisera på teatrar. Ytterligare finns olika utbildningsmöjligheter såväl i vårt eget land som utomlands, skolor som ofta specialiserat sig på vissa genrer, t.ex. musikteaterutbildning i t.ex. Göteborg eller London.

I mitt arbete har jag fokus framför allt på teaterscenen, även om också filmscenen stundvis kommer fram bland de erfarenheter som informanterna delgivit mig. Skådespelaren möter även andra yrkesgrupper i sitt arbete på scenen: ljus- och ljudteknisk personal, scenteknisk personal, inspicient och sufflör/sufflös i princip dagligen såväl i repetitionstider som under föreställningsperioder. Under olika skeden under en föreställnings repetitionsperiod befinner sig även representanter för syateljé, verkstäder, marknadsföring, produktion m.fl. på scenen eller i dens absoluta närhet. Den för skådespelaren kanske viktigaste medarbetaren är regissören, arbetsledaren som anställts för att med skådespelarna som material bygga upp en konstnärligt högstående föreställning. En koreograf deltar i repetitionsarbete framför allt i musikteaterproduktioner, men hans eller hennes tjänster kan uppskattas också i andra pjäser.

En färdig föreställning på en teaterscen utgår från ett manuskript som teaterchef och regissör godkänt för produktion. Rollbesättningen sker i allmänhet som en överenskommelse mellan chef och regissör med vikt på regissörens konstnärliga synpunkter gällande personalval för ifrågavarande pjäs (jfr teaterarbetarnas kollektivavtal, kapitel 3.2.4.). Regissören kan t.ex.

fästa vikt vid kön, utseende, längd, kroppsbyggnad, utstrålning och personlighet eller sätt att tala. Dyliga val anses fullkomligt legitima inom scenkonsten så länge de styrs av konstnärliga krav.

3.2.1. Ett paradoxalt yrke

I boken *Esiintyjä- taiteen tulkki ja tekijä* (1995) beskriver Ville Sandqvist, själv skådespelare, i sin artikel *Paradoksaalinen ammatti* (Sandqvist, 1994) vad skådespeleri egentligen går ut på: grunden i skådespeleri kan anses ligga i den spänning som uppstår mellan den agerande skådespelaren och rollen som skådespelaren gör. I allmänhet utgår man ifrån att skådespelaren föreställer någon annan person (inte sig själv), men det kan också förekomma att skådespelaren står på scenen som sig själv, spelande rollen av sig själv. I det fallet krymper utrymmet mellan aktör och roll till ett minimum. Utan publik, vare sig det är en person eller flera, blir det ingen föreställning: för teatern är nämligen endast två faktorer nödvändiga, skådespelaren och åskådare, allt annat är i grunden oväsentligt. Åskådaren som köpt sin teaterbiljett kommer till teatern för att se skådespelaren varvid skådespelaren förväntas infria de förhoppningar åskådaren har. Detta är ett beroendeförhållande som kan leda till att skådespelararbetet blir monotont och fritt från överraskande element, det är en s.a.s. lätt lösning att ta till gamla beprövade metoder som man vet att behagar publiken (Sandqvist, 1994). I de allra flesta fall är motståndet stort till ett dylikt förfarande, något som regissör och skådespelare ser som en av sina största uppgifter vid repetition av nya pjäser. Man strävar till att inte undervärdera publiken och dess kapacitet att ta emot annat än det som känns tryggt och vant. Teaterkonst ligger i allra högsta grad i tiden, det som händer på scenen är unikt och kan aldrig upprepas i exakt samma form. Åskådaren kan inte ”bläddra tillbaka i boken” för att på nytt läsa intrigen, en teaterföreställning sker endast i stunden och skådespelaren måste varje gång, i varje föreställning agera som om just den föreställningen var den enda.

Skådespelarens främsta arbetsverktyg är han eller hon själv, hennes själ och hennes kropp. Detta innebär enligt Sandqvist ett problem för skådespelaren i och med att den egna kroppen på samma gång är för nära, för bekant och på samma gång obekant och ett instrument som är svårt att behärska. Det är svårt för en skådespelare att få tillräckligt avstånd till sig själv och

paradoxalt nog måste en skådespelare för att utveckla sin yrkeskunskap på samma gång ha ett gott självförtroende men samtidigt hela tiden tvivla på sin egen excellens. Detta ställer stora krav på den arbetsgemenskap skådespelaren tillhör: gemenskapen bör fungera så att en förtroendefull stämning uppstår vari uppbackning och kritik leder skådespelaren till en god prestation. Speciellt för yrket är också det faktum att en skådespelare aldrig ser sitt eget arbete, resultatet av sin konst, utan är utelämnad till att förnimma, känna och kanske ana sig till arbetets konstnärliga kvalitet. Också av denna orsak är skådespelaren beroende av sin arbetsgemenskap, främst av regissören som i repetitionssituationen axlar åskådarens roll från åskådarens plats i teatersalongen. (Sandqvist, 1994).

3.2.2. Skådespelaridentitet

Pia Houni konstaterar i sin bok *Näyttelijäidentiteetti* (2000) att kommunikationen spelar en central roll i gruppprocesser. Karakteristiskt för skådespelararbetet är att arbetskamraterna oftast växlar från produktion till produktion och man således måste bygga upp ett nytt kommunikationsförhållande inför varje ny produktionsprocess. Houni har i sin forskning placerat skådespelare i tre olika grupper beroende på hur personerna i intervjuer berättat om sitt förhållande till möten med kolleger och till hur de fungerar i grupp. Den första gruppen poängterar sin egen individualism i förhållande till gruppen. Dessa upplever inte en fullständig bindning till arbetsgruppen utan förefaller bejaka inställningen att arbetet tjänar individen och hans eller hennes strävan att förverkliga sig själv. Hos dessa skådespelare förhärskar även inställningen att varje medlem i gruppen skall sköta sin egen andel. I motsats till denna grupp beskriver Houni det skapande samarbetet de flesta skådespelare förefaller att föredra. Individer med likartad humanistisk världsåskådning, som ”känner på samma sätt” kan i sin arbetsgrupp känna ett positivt beroende av varandra, ett förbund som stärker den kollektiva känslan av att skapa något tillsammans. Även i denna grupp förekommer någon form av konkurrens, men den uppfattas inte som störande. Den tredje gruppen menar Houni att innefattar skådespelare som placerar sitt förhållande till gruppen och till teaterarbetet i en vidare referensram. Dessa ser teater som en samhällets röst, något som speciellt väl kommer fram i t.ex. politisk teater. (Houni, 2000).

3.2.3. Arbetsgemenskapens betydelse

Maaria Rantanen poängterar arbetsgemenskapens betydelse i sin artikel *Näyttelijän työkuvan ulottuvuudet* (Rantanen, 2002). I en repetitionssituation bygger skådespelaren upp sin roll i förhållande till regissör och motspelare medan en föreställningssituation bygger på arbetsgemenskap och kommunikation inom ensemblen. Kommunikationen med regissör, med motspelaren/motspelarna, dvs. mötet med den andre, är det som bestämmer ifall situationen utvecklas i en positiv riktning. Arbetsgemenskapen utgår ofta ifrån personkemi (förtroende, attraktion, magnetism), men skådespelarens uppgift är att på ett eller annat sätt frångå personkemins inverkan för att i stället bygga upp ett fungerande arbetskollektiv som beaktar allas behov. Yrket kräver sålunda en social kompetens, en förmåga till t.ex. problemlösning via dialog med kolleger och regissör. (Rantanen, 2002).

Inom varje produktion råder en viss hierarkisk ordning som påverkas bl.a. av arbetsgemenskapens karaktär, arbetsfördelningen inom produktionen, regissörens funktion, av skådespelarens sociala ställning inom gruppen samt av köns- och åldersroller. Även olika utbildningsvägar till yrkeskunskap kan vara av hierarkisk betydelse. Förhållandet till regissören utgår ifrån det faktum att skådespelarna som arbetstagare är underställda regissörens befogenheter och makt. Detta förhållande kan beroende på situationen vara mer eller mindre auktoritärt och innehåller i allmänhet någon form av balansgång mellan regissörens syn och skådespelarens egen syn på arbetet. Förhållandet till regissören skiljer sig från den övriga arbetsgemenskapens förhållande i det att regissörsförhållandet alltid inbegriper ett element av makt och ledarskap, som av skådespelaren kräver en förmåga till hierarkisk anpassning. En del av detta maktförhållande tar sig uttryck i kategorisering: regissören bildar sig en uppfattning om aktörens kvalitet och förmåga på basen av tidigare sedda arbetsprestationer eller via diskussioner med andra regissörer. (Rantanen, 2002).

3.2.4. Kollektivavtalsenliga arbetsbilder

I *skådespelarnas kollektivavtal* (Näyttelijöiden teatterityösopimus 2007-2010, 2007) beskrivs skådespelarens lagstadgade arbetsuppgifter enligt följande²:

1. Skådespelaren deltar i repetitioner och föreställningar som är upptagna i teaterns arbetsschema.
2. Ifall skådespelaren för en roll måste förvärva en speciell färdighet bör avtala härom göras före arbetet inleds. Teatern står för uppkomna kostnader.
3. Skådespelaren förpliktigas att under arbetstid delta i sådana evenemang som teatern arrangerar för sin verksamhet.
4. Skådespelaren deltar i planering och förberedelse av teaterns repertoar och annat konstnärligt arbete i enlighet med den rekommendation gällande artistförening och skådespelarrepresentation i teaterns styrande organ som bifogas detta avtal³.
5. För en skådespelare som varit yrkesverksam över 20 år, bör avtalas separat om assisterande roller.

I skådespelarnas teaterarbetsavtal tas ytterligare upp vissa specialbestämmelser som gäller en produktions repetitionsskede, bl.a. finns restriktioner beträffande utomstående publik i salongen, bestämmelser gällande skådespelares medverkan i flera samtidigt produktioner etc.

I *teaterarbetarnas kollektivavtal* (Teatterialan työehtosopimus 2007-2010, 2007), beskrivs regissörens arbetsuppgifter i följande åtta punkter⁴:

1. Regissören bär konstnärligt helhetsansvar för det av honom eller henne regisserade sceniska verket.
2. Regissören ansvarar inför teatern för föreställningens färdigställande inom givna ramar.

² Översättning Y.G.

³ Den nämnda bilagan bifogas inte avhandlingen.

⁴ Översättning Y.G.

3. Regissören leder arbetsgruppen i vilken ingår den konstnärliga och tekniska personal som är nödvändig för framställandet av den av honom eller henne regisserade föreställningen.
4. Regissören ger ett förslag på pjäsens rollbesättning åt teaterns ledning, som bekräftar den. Vid behov bör regissören motivera sitt förslag även för skådespelarnas representant.
5. Regissören övervakar föreställningarna av den av honom eller henne regisserade pjäsen. Teatern kan dock enligt överenskommelse överföra övervakningen tillfälligt eller permanent till person som godkänns av bägge parter.
6. Gällande alla eventuella förändringar som skiljer sig från det överenskomna bör förhandling ske med regissör.
7. Regissören deltar i planering och förberedelse av hela teaterns lång- och kortsiktiga konstnärliga planering.
8. En medlem utsedd av regissörerna ingår som medlem i teaterns styrande organ.

Ovanstående arbetsbeskrivningar i skådespelarnas respektive regissörernas kollektivavtal ger en intressant bild av förhållandet mellan de två yrkesgrupperna i och med att ansvaret för den konstnärliga aspekten och för såväl ensemblen som den övriga arbetsgruppen klart och entydigt anförtros regissören. I detta tror jag även att orsaken till de många konflikter som uppstår yrkesgrupperna emellan ligger: regissörens kollektivavtalsmässiga rätt att leda arbetsgruppen mot den konstnärliga vision han eller hon strävar till, kan säkerligen leda till missförstånd, misstolkningar och t.o.m. till mobbning inom arbetsgruppen.

3.3. Mobbning är en ledarskapsfråga

Erika Sauer (*Emotions in Leadership*, 2005) identifierar ett flertal olika ledarroller som kan förekomma på en institutionsteater. Utöver den konstnärliga ledaren som leder teaterns konstnärliga verksamhet, finns även ledare för olika verkstäder (teknik, syateljé, dekor etc.). På många teatrar är fackförbundens betydelse stor. Informella hierarkier gällande anseende

eller ålder, kan liksom nepotism och favorisering påverka ledarskapet. Spänningar kan förekomma mellan den fast anställda personalen och personal anställd på frilansbas, mellan män och kvinnor osv. Ledarskapet under en repetitionsprocess formas då arbetsgruppen, inkluderande skådespelare, regissör, teknisk personal, planerare m.fl. är i funktion. (Sauer, 2005).

Det är typiskt för skådespelaryrket att dylika ”team” formas för att fungera en tid, för att senare avvecklas. Avvecklingen sker i allmänhet i två etapper, den första perioden är slut i och med att en föreställning kommit till premiär. Fram till premiär är teamet större i och med att regissör, planerare, verkstäder m.fl. ingår i repetitionsprocessen. Efter premiär decimeras gruppen, nu är det skådespelarna som i princip bär det konstnärliga ansvaret, även om andra yrkesgrupper självfallet bidrar till föreställningarnas gång (ljus- och ljudteknik, inspicient, påkläderskor, sminköser m.fl.).

Inom scenkonstområdet är det inte standardprodukten som tillfredsställer, man strävar efter exceptionella resultat, efter den unika föreställningen. Inom scenkonstområdet finns många karismatiska och narcissistiska ledare som beundras av sina anhängare. Dessa representerar en individualistisk ”hjärteledarroll”. Man kan dock se ett behov och en tendens inom teatrar att bygga upp mindre grupperingar, ensembler med låg (eller ingen) hierarki, en modell som närmar sig delat ledarskap. Hjärteledaren kan å ena sidan vara en artistisk visionär som motiverar, inspirerar och ger personlig uppmärksamhet åt skådespelarna, men karisman kan även ta sig uttryck i en exploateringsteknik för att få de underordnade att följa givna riktlinjer. Kritik mot narcissistiskt ledarskap har riktat uppmärksamhet på manipulation och emotionell utpressning. (Sauer, 2005).

Reinboth ser den narcissistiska ledaren som en stor riskfaktor gällande mobbning. Den narcissistiska ledaren drivs av makt och självhävdelsebehov och ser sig själv som förmer än andra, som den som är intelligentare än de andra, som kan och vet och alltid har rätt (Reinboth, 2006). Narcissisten har ett behov av att omge sig med en beundrarskara som kan påminna honom om hur bra han är. Han ser en person som inte är färdig att blint beundra honom som sin motståndare, en fiende som han vill, och ser sig ha rätt att tillintetgöra. Reinboth menar att mobbning ligger nära till hands i och med att narcissisten saknar empatisk

förmåga, att han i bästa fall förmår spela en roll av empati som emellertid kan vara missledande för personer i hans omgivning. En narcissistisk chef utnyttjar sin position och sina underlydande endast till att backa upp sitt eget rykte: arbetstagarens välmående saknar betydelse för en dylik chef. Reinboth hävdar att en person som utsätts för mobbning av en narcissistisk ledare i praktiken har obefintliga möjligheter att försvara sig själv. (Reinboth, 2006).

Teaterchefen har ofta en konstnärlig bakgrund som skådespelare eller regissör. Det som markant skiljer teaterchefens situation från regissörens och skådespelarens, och de facto även från scenografens, koreografens m.fl. situation, är att samtliga övriga nämnda yrkesgrupper har en lång utbildningstid bakom sig. Teaterchefer har i allmänhet ingen ledarskolning bakom sig vilket man kunde tycka vore ett måste för en person som leder en organisation inkluderande dess personal. Reinboth konstaterar att mobbning är speciellt vanligt på arbetsplatser där ledarna inte har genomgått utbildning i ledarskap (Reinboth, 2006). I kontext av denna avhandling behandlar jag i det följande endast den del av ledarskap som kan anses vara relevant för ledandet i personalfrågor gällande upplevelser av mobbning och/eller trakasserier.

Teaterchefens roll som huvudansvarig för sin personals välmående är tung i och med det faktum att ingen teater i Finland har en tjänst för en uttalat personalansvarig person, personalchef (även Rantanen 2006, s. 146). Jag ifrågasätter den situation som råder på de finländska (speciellt finlandssvenska) teatrarna där ekonomichefen som ofta även bär ett administrativt ansvar, tillsammans med teaterchefen sköter samtliga personalärenden. De administrativa cheferna har knappast heller någon utbildning i att leda personalärenden. Dessutom är det värt att notera att en administrativ chef/ekonomichef s.a.s. sitter på två stolar: det förefaller i det närmaste omöjligt att vara för personalen i frågor som går emot teaterns speciellt ekonomiska linje.

Ledarskapet är ett problem på teatrarna. Rantanen har i sin forskning *Takki väärinpäin ja sielu riekaleina* (Rantanen, 2006) kunnat konstatera att s.k. allmänna ledaregenskaper som t.ex. social kompetens i sin avsaknad upplevs som problematiska. En stor del av de problem som existerar på teatrar har sin grund i sociala konflikter som speglar eller direkt beror på ett

problem i teaterledningen. Några punkter gällande kritik mot teaterchefer har ständigt accentuerats i Rantanens material, t.ex. oförmåga att lyssna till skådespelarnas åsikter och önskemål, oförmåga eller ovilja att respektera skådespelarnas åsikter och synpunkter, strävan att hämnas, försök att påverka, ett icke jämställt bemötande av skådespelare samt psykiskt våld (sadism) (Rantanen, 2006).

På ett allmänt plan kan man även konstatera att svaga ledaregenskaper, svagheter i organisationen ledarkultur samt brister i personalpolitiken ökar risken för mobbning. En stel kommunikationsmodell eller avsaknad på kommunikation ledare och arbetstagare emellan, liksom även ett oklart regelverk bidrar starkt till problemen. Mobbning kan i princip förekomma på alla arbetsplatser. Ett fortgående mobbningsproblem kan ses som ett tecken på att problem föreligger inom organisationen, t.ex. i ledarskapet. (Reinboth, 2006).

I vårt samhälle har sex och sexualitet under senare år fått en stark exponering, även i rent arbetsmässiga sammanhang på hög politisk nivå. Precis som i dagsjournalismens diskussioner diskuterar man även på arbetsplatser om var gränsen går mellan privat och offentligt, om vad som i arbetssammanhang är accepterat. Carin Dannert, Jenny Seton och Susanna Berthilson konstaterar i sin bok *Sex på jobbet – en ledarskapsfråga!* (2001) att ledarskapet är en relation som till sin karaktär skall bygga på förtroende och dialog, att en ledare är en förebild i sin organisation. Författarna menar att ledare kan indelas i tre grupper beroende på sin förhållning till sex och sexualitet versus arbete. För det första förekommer allmänt att sex och sexualitet tabubeläggs, dvs. man anser att sex och sexualitet över huvudtaget inte berör organisationer därför att det är något ”privat”. För det andra förekommer att man moraliserar över det, något som kan anses bötta i allmän osäkerhet kring frågeställningen. För den scenkonstnärliga miljön anser jag att den tredje gruppen kommer närmast förhållandet på teatrar: man tar till en jargong för att avfärda problemet. (Dannert, Seton & Berthilson, 2001).

3.4. Om arbetsklimat

Jag närmar mig begreppet arbetsklimat inom ramen för min forskning, först genom Elsa Saisios bok *Katseen alaiset* (2005) i vilken hon beskriver det arbetsklimat som råder mellan

regissör och skådespelare. I *Työpaikkakiusaaminen* (2006) lyfter Camilla Reinboth fram sådana sidor i arbetsklimatet som kan leda till att arbetsplatsmobbing uppstår.

Saisio understryker regissörens betydelse för skådespelaren i det att hon konstaterar att skådespelaren alltid är beroende av regissörens förtroende och godkännande. Hon menar att skådespelaren är relativt försvarslös inför sin regissör som, om han eller hon börjar kritisera skådespelaren på ett personligt plan, sannolikt åstadkommer sår som kan ta en väldigt lång tid att läkas. Skådespelaryrket bygger framom allt annat på kommunikation, och skådespelaren mår bäst då förhållandet till regissören är så tillitsfullt och dialogiskt som möjligt. (Saisio, 2004). En av de skådespelare som Saisio intervjuat, Saara Pakkasvirta, beskriver vad som händer ifall kommunikationen, dialogen mellan regissör och skådespelare inte fungerar (Saisio, 2004):

”On sellaisia ohjaajia, joiden kanssa ei vuoropuhelu voi toimia, koka ne pitää aina pintansa. Jos sille näyttelijöiden ja ohjaajan väliselle vuoropuhelulle panee hanttiin, silloin tilanne on lukkiutunut ja ihmiset rupeaa tekemään itsekseen töitä. Sitten on hyvin helppo saada näyttelijät vastaansa, koska sen vuoropuhelun katkaisemisen jälkeen se ei ole *meidän* produktio. Se on silloin näyttelijöiden produktio ja ohjaajan produktio.” (s. 132.)

Reinboth konstaterar arbetsplatsmobbing i grunden har att göra med den kultur och de värderingar som existerar inom organisationen. Utöver de ledarskapsfrågor som diskuterats i kapitel 3.3, påvisar hon ett flertal övriga orsaker, som kan ligga bakom mobbningsfenomenet. Strävan till konsensus ser Reinboth som typisk för den finska mentaliteten. Faran ligger däri att gräl ses som misslyckanden och att man är rädd för även små meningsskiljaktigheter och att man därför inte vågar komma fram med sina avvikande åsikter. Man blir stämplad som besvärlig, ifall man är av annan åsikt. Strävan till konsensus leder lätt till att man endast godkänner idéer som är så långt utvecklade att de inte rymmer möjlighet till förändringar – och om någon ändå vågar vara av ens delvis annan åsikt, tolkas det som ett personligt angrepp. (Reinboth, 2006).

Kravet på konformitet kan ligga bakom arbetsplatsmobbing: ifall någon avviker från existerande normer, kan det leda till uteslutning eller andra problem (Reinboth, 2006). Överfört till mitt arbetes kontext kan man t.ex. ta fram frågan om utbildning: vem har rätt att stå på en professionell teaterscen t.ex. i en huvudroll? Då de äldre skådespelarna utbildade sig gick man i Teaterskolan, medan de allra flesta yngre skådespelare i dag har en magisterexamen i konst vid Teaterhögskolan⁵ bakom sig. Ytterligare finns det skådespelare som på annat sätt uppnått yrkesskicklighet och som eventuellt helt saknar formell skådespelarutbildning eller har utbildat sig vid andra läroanstalter, kanske under en kortare period. Jag är medveten om att kritiska diskussioner kan uppstå om en ”icke-formellt-utbildad” skådespelare erbjuds en stor roll medan teaterns formellt utbildade skådespelare gör uppbackande roller. Ett annat tillfälle då kravet på konformitet kan skapa stora problem, är situationer där skådespelare förbereder sig inför t.ex. en repetition. Skådespelare är ingen homogen grupp där vars och ens koncentrationsritualer är likadana. Det kan väcka negativa känslor om man upplever att någon viss skådespelare har ett från normen avvikande sätt att förbereda sig inför repetitionsarbete eller föreställning.

Oförmåga att möta problem samt oförmåga att lösa problem kan leda till ett syndabocksförfarande, till att alla problem knyts till en person inom organisationen. I verkligheten, menar Reinboth är det sällan en enda person kan ha så mycket makt och en så central position att denne ensam kunde förorsaka samtliga problem inom organisationen. Hon tar även avstånd från överdrivet ”positivt tänkande” av typen ”allt är bra, och vi har aldrig några problem” som endast ger uttryck för naivitet. I stället borde man kunna konstatera och uppskatta de positiva sidorna och samtidigt ta itu med sådana eventuella problem som man upplever att man har möjlighet att påverka. En person som ägnar sig åt negativt tänkande ser visserligen problem, men blir inte nöjdare då problemen åtgärdas och är oförmögen att uppskatta de ansträngningar som gjorts för detta. Att alltid och i alla sammanhang poängtera

⁵ Teaterhögskolan som grundades år 1979 har en svenskspråkig linje för skådespelarutbildning. De svenskspråkiga skådespelarna utbildades under åren 1908 till 1966 vid Svenska Teaterns elevskola varefter ett namnbyte gjordes och utbildningen gavs vid Svenska Teaterskolan i Helsingfors. (Kallinen, 2004)

betydelsen av ”positivt tänkande” i den bemärkelse som ovan beskrivits är ett sätt att förneka existensen av problem. (Reinboth, 2006).

Inom skådespelaryrket finns liksom inom de flesta yrken en viss grad av konkurrens. Reinboth definierar kategorisering som mobbning ifall en arbetstagare kategoriseras på grunder som inte kan anses vara objektivt mätbara. Detta kan t.ex. vara fallet om en arbetstagare väljs för en uppgift (YG: eller en skådespelare för en roll) därför att förmannen anser att han eller hon är ”lämpligast” för uppgiften utan att det blir klart vad som avses med detta. Alla former av konkurrens är självfallet inte mobbning. (Reinboth, 2006).

4. Tidigare forskning

Forskning kring välmående på arbetsplatser förefaller att vara en trend i dagens samhälle. Dock gäller forskningen främst arbetsplatser inom t.ex. marknadsekonomi, hälsovård och skola för att endast sällan ha fokus på arbetsplatser för konstnärligt skapande. I Sverige och i Finland har man visserligen undersökt själva skådespelararbetet, men tyngdpunkten har legat vid frågor kring t.ex. arbetsstress och burnout eller vid jämställdhet mellan könen och inte explicit behandlat mobbning. Dock ger nedannämnda forskningar ett klart besked om att mobbning förekommer inom scenkonstyrket och jag kommer således att i min avhandling bygga vidare på de resultat som uppnåtts genom dessa forskningar i Finland och Sverige.

4.1. Finländska skådespelare och burnout

På finskspråkigt håll i Finland har några forskningar gjorts rörande skådespelararbetet: t.ex. den tidigare nämnda *Näyttelijäidentiteetti* (Houni 2000) samt Maaria Rantanens forskning *Takki väärinpäin ja sielu riekaleina* (2006) som behandlar skådespelares erfarenheter av arbetsrelaterad stress och burn out. Rantanen utförde sin forskning genom att samla in data via frågeblanketter som bestod av sammanlagt 16 frågor, varav tre gav utrymme för öppnare svar. Förfrågan om deltagande skickades till Finlands Skådespelarförbunds 1 059 medlemmar av

vilka 167 personer besvarade formuläret. Syftet med forskningen var inte att undersöka hur allmänt burnout förekom bland skådespelarna, utan snarare i att göra fenomenet burnout förståeligt. I sin forskning konstaterar Rantanen att mobbning inom ensemblen eller från regissörens eller teaterchefens sida mot skådespelarna kan utgöra en av orsakerna bakom arbetsrelaterad stress och burnout. Teaterchefer som mobbare inom ramen för Rantanens forskningsresultat diskuteras senare i avhandlingen. En bra regissör är en person som bl.a. väcker förtroende och som respekterar skådespelaren, som har förståelse för skådespelararbetets karaktär, som visar sin uppskattning för skådespelaren genom att reagera på dennas prestation och som tar vara på de impulser som skådespelaren i sitt repetitionsarbete erbjuder. En dålig regissör saknar yrkeskunskap, behandlar skådespelarna odemokratiskt, använder sig av psykiskt våld eller förnekar existerande problem. Regissörens aktiva engagemang är viktigt: enligt Rantanens informanter är det värre att inte få någon respons överhuvudtaget på sitt agerande än att få negativ feedback. Regissörens likgiltighet kan av skådespelaren upplevas som ett misslyckande i arbetet, att inte ha bemästrat sin uppgift. (Rantanen, 2006)

I sin forskning fäster Rantanen även vikt vid kollegiala problem. Gruppens betydelse för skådespelaren är stor, en positiv gruppanda skapar grunden för ett allmänt positivt arbetsklimat med välfungerande kommunikation. Arbetsgruppen är dock ytterst känslig för förändring eller avvikande åsikter. En enda person kan med sitt motstånd förstöra arbetsatmosfären: dålig kritik, få åskådare i salongen eller stridigheter inom gruppen kan ha samma negativa effekt. Rantanen konstaterar i sin analys att även om skådespelare internt inom ensemblen gemensamt gläds åt framgångar och i det sammanhanget talar om ett fungerande samarbete, visar det sig dock att den enskilda skådespelaren ofta lämnas ensam i fall problem eller konflikter uppstår. Kollegial avundsjuka förekommer inom ensembler. Den kan ta sig uttryck t.ex. genom smutskastning, talande ”bakom ryggen”, nedvärderandet av andras prestationer, genom skvaller men också nonverbalt som t.ex. genom menande blickar. De uttryck som den kollegiala avundsjukan tar sig, definieras av Rantanens informanter som arbetsplatsmobbning. (Rantanen, 2006).

Rantanens forskning utgör en viktig grund för mitt arbete. Det är dock värt att påpeka att hennes forskning handlar om skådespelarnas erfarenheter av burnout, något som kan bero på

en mångfald av företeelser inom skådespelaryrkets ramar. Arbetsplatsmobbing är endast en av de många företeelser som kan tänkas leda till burnout och följaktligen är det inte arbetsplatsmobbing som står i fokus för Rantanens forskning: hon berör ämnet i två av bokens 13 kapitel.

4.2. Finlandssvenska skådespelare och jämställdhet

I Svenskfinland har CEFISTO våren 2007 sammanställt en jämställdhetsundersökning som under spelåret 2006-2007 gjorts på föreningens svenskspråkiga medlemsteatrar i Finland. Detta är den första undersökningen gällande jämställdhet inom scenkonstområdet som gjorts i Svenskfinland och därför av speciellt intresse för mig i kontext av min egen forskning. En viss försiktighet gällande tolkning av resultat måste dock konstateras i och med att CEFISTOs undersökning inte kan anses uppfylla strikt vetenskapliga krav. Sammanlagt 378 frågeformulär distribuerades varav 126 (65 kvinnor, 58 män, 3 personer uppgav ej kön) ifyllda formulär returnerades. Informanterna representerade samtliga finlandssvenska teatrar och samtliga yrkesgrupper inom teatrarna (och som frilans). Ur jämställdhetsperspektiv är det skäl att påpeka den konformitet mellan svaren som tycks präglade åsikter i många frågor oberoende av den svarandes kön. Påståendet ”det förekommer inte arbetsplatsmobbing på min teater” omfattades t.ex. helt eller delvis av ca 30 % av de kvinnliga anställda och av drygt 30 % av de manliga anställda (samtliga yrkeskategorier). Intressant är att ungefär 50 % av såväl kvinnliga som manliga anställda inte ansåg sig kunna ta ställning i saken, eller helt enkelt lämnade frågan obesvarad. (CEFISTO rf, 2007).

CEFISTO's undersökning har även brutits upp så att den frågeformuläret returnerande konstnärliga personalens (20 kvinnor, 21 män) svar kan läsas separat. Här måste dock särskild försiktighet gälla vid tolkning av resultaten emedan samplet är relativt litet. Påståendet som ovan nämndes, ”det förekommer inte arbetsplatsmobbing på min teater” omfattades helt eller delvis av 20 % av kvinnorna samt av 30 % av männen. Hela 60 % av kvinnorna och 50 % av männen tog inte ställning till påståendet eller lämnade påståendet obesvarat. 15 % av bägge könen uppger sig vara av helt eller delvis annan åsikt. (CEFISTO rf, 2007).

CEFISTO's rapport tar upp sexuella trakasserier som ett separat tema, men pga. att de scenkonstnärliga informanterna varit så pass få, väljer jag att i detta sammanhang endast allmänt konstatera att rapporten tyder på att sexuella trakasserier förekommer och att såväl kvinnor som män har känt sig utsatta. De sexuella trakasserierna har gällande bägge könen tagit sig uttryck t.ex. genom sårande kommentarer om kropp eller sexualitet, uttalade dubbeltydigheter eller kommentarer som upplevts störande eller av material eller bilder av sexuell karaktär som upplevts som stötande. En sexistisk jargong förekommer på teatrarna; en sådan känns mer uppenbar för kvinnor som även uppger att de mot sin vilja känner sig tvungna att delta i jargongen medan män. Det är oroväckande att endast ca 20 % av dem som returnerat frågeformuläret säger sig känna till teaterns policy gällande sexuella trakasserier. (CEFISTO rf, 2007).

Även om CEFISTO's undersökning inte kan anses fylla strikta vetenskapliga krav, ger den dock klart besked om förekomsten av arbetsplatsmobbing på de finlandssvenska teatrarna.

4.3. Jämställdhet på de svenska scenerna

I Sverige har en diger rapport om jämställdhet inom scenkonstområdet⁶ som helhet sammanställts av Kommittén för jämställdhet enligt uppdrag av Kulturdepartementet i Sverige: Betänkandet *Plats på scen* har offentliggjorts år 2006. Kommitténs uppdrag formulerades enligt Dir. 2004:39: "Huvuduppgiften är att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet" (Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, 2006).

Arbetsplatsmobbing kan, men behöver inte, korrelera med jämställdhet och jag tar sålunda del av denna forskning i den mån min fokusering på arbetsplatsmobbing ur skådespelarperspektiv förutsätter.

Som i andra sammanhang i detta arbete (se t.ex. kapitel 3.3) påpekats har ledarskapet en stor betydelse för arbetsklimatet: arbetsplatsmobbing är en ledarskapsfråga. *Plats på scen* ser en

⁶ I rapporten behandlas alla former av scenkonst, utöver drama även t.ex. dans och musik.

korrelation mellan jämställdhet inom scenkonstområdet och chefernas kön. Män dominerar stort som teaterchefer i Sverige, 22 chefsposter innehas av män, endast 5 av kvinnor. Inom operan är förhållandet 14 män/3 kvinnor medan samtliga chefsdirigenter för konstmusikorkestrar är män. Inom dansområdet är könsfördelningen jämnare, sju män och sex kvinnor är chefer vilket innebär en kraftig överrepresentation av män med tanke på utövarnas könsfördelning (Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, 2006). I Svenskfinland är situationen den att endast Wasa Teater innevarande spelår har en kvinnlig chef⁷, samtliga övriga teaterchefer är män.

I *Plats på scen* konstateras att just det att scenkonstområdet är så genomsyrat av frågor som gäller den djupa innebörden av att vara människa, blir sexuella trakasserier och trakasserier pga. kön särskilt svårt att hantera. Trakasserier är alltid ovälkomna och kommittén drar sig inte för att konstatera att man med relativt stor säkerhet ser dylika trakasserier på scenkonstområdet som ett betydande problem. (Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, 2006).

Definieras sexuella trakasserier på scenkonstområdet utgående från andra kriterier än vad som gäller i samhället i övrigt? I princip borde samma kriterier gälla inom skådespelarens yrke som inom alla andra yrken. Kroppslig integritet är en allmänmänsklig rättighet som man inte ens ”i konstens namn” borde kunna bortse från. Man kan däremot diskutera var gränsen går för det som i denna kontext är ovälkommet i arbetet på scenen. Skådespelarens yrke skiljer sig till sin karaktär från de allra flesta andra yrken. Med tanke på sexuella trakasserier beskrivs scenkonstområdets speciella situation i rapporten *Plats på scen* i tre karakteriserande punkter:

1. *Kroppen och blicken är arbetsredskap.*
2. *Medietrycket och risken för uppmärksamhet påverkar benägenheten att anmäla.*

⁷ Seija Metsärinne tillträdde som teaterchef i augusti 2007.

3. *Frilansmarknaden och korta arbetskontrakt medför stort beroende av arbetsgivaren i kombination med lågt incitament att långsiktigt förbättra arbetsförhållandena på en arbetsplats.*

(Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, 2006)

5. Val av metoder

I detta kapitel redovisar jag för samt motiverar de metodval jag gjort. Jag börjar med att beskriva den intervjumetod jag valt att nyttja, varefter jag redovisar för den narrativa forskningsmetod jag använder mig av. Jag avslutar kapitlet med att motivera varför jag anser diskursanalys vara den mest ändamålsenliga analysmetoden i kontext av min forskning.

5.1. Val av metod för insamling av data

Min forskningsmetod i denna avhandling är narrativ i och med att jag utgår ifrån mina informanternas berättelser. Jag har valt att använda mig av halvstrukturerade intervjuer, dvs. jag har utarbetat en enkel intervjuguide (se bilaga 1) som jag använt för att styra informanternas berättelser så att samtliga tar ställning åtminstone till de frågor som kommer upp i intervjuguiden. Samtidigt har mycket utrymme givits för ämnen som informanterna själva spontant tagit upp. Enligt Michel Quinn Patton i *Qualitative Research & Evaluation Methods* (2002) listar intervjuguiden de centrala teman som samtliga informanter förväntas ta ställning till. Intervjuguiden ger således de ramar inom vilken informanterna fritt kan röra sig. Intervjuguiden ger forskaren en möjlighet att bygga upp en diskussion i en öppen atmosfär t.ex. genom att spontant ställa tillägsfrågor samtidigt som intervjun via guiden hålls inom fokusområdet. Intervjuguiden kan formuleras mer eller mindre detaljerat och man förutsätter i allmänhet att intervjuaren inte tar upp ämnen som totalt avviker från de grundteman som intervjuguiden innehåller (Patton, 2002). I enlighet med mina forskningsproblem är mina centrala teman i intervjuguiden hurdan form av mobbning skådespelare kan bli utsatta för, hur vanlig mobbning är inom scenkonstområdet samt vem eller vilka det är som mobbar. Jag ber

informanterna berätta om sina personliga mobbningsupplevelser samt om sin uppfattning om hur skådespelare bemöter mobbning och om hurdana konsekvenser mobbning kan tänkas få. I samband med varje intervju diskuteras ytterligare frågor gällande konfidens.

5.2. Narrativ forskningsmetod

Beträffande den narrativa forskningsmetoden stöder jag mig i det följande på *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II* (red. Aaltola & Valli 2007), speciellt Hannu L.T. Heikkinens artikel *Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena* samt på Anna Johansson (2005): *Narrativ teori och metod*.

Jag utgår ifrån att mina informanters narrativ återger en verklighet sådan som berättaren själv upplever den. Berättelsen är således sann ur berättarens synpunkt – men frågan är om den är sann ur ett allmängiltigt perspektiv, ur ett vetenskapligt perspektiv? Denna frågeställning för mig vidare till att fundera över vad verkligheten egentligen är: finns det en enda verklighet eller har varje individ en egen verklighet? Är verkligheten konstruerad, och i så fall av vem eller vad? (jfr diskussion i kapitel 3.1 utgående från dialogisk filosofi).

Vetandets process har sin grund i lyssnandet till berättelser och i producerandet av berättelser: vi tolkar världen som en berättelse utan slut som får sin början i, och som kopplas till, den berättelsereserv som kallas för kunskap (Heikkinen, 2007). Berättelsen som ett verktyg för kunskapsprocesser har existerat allt sedan Aristoteles' tid och upplevde en ny blomstringsperiod inom forskningslitteraturen under 1980-talet med en ytterligare stark tillväxt från och med 1990-talet då den även kom till synes i den finländska vetenskapliga forskningen (Heikkinen, 2007). Johansson ser samma utvecklingslinje för den narrativa berättelsens utveckling till ett aktuellt forskningsgrepp och hon konstaterar med hänvisning till Somers och Gibson (Johansson, 2005, s. 83) att ”narrativitetens ökade betydelse har inneburit ett intresse för ett erkännande att det sociala livet i sig självt är strukturerat som berättelser och att berättande är ett ontologiskt villkor för socialt liv.” (Johansson, 2005).

Heikkinen konstaterar att olika forskningsgrenar uppfattar narrativitet på olika sätt. Han delar in narrativitet i fyra olika huvudgrupper: 1) narrativitet som ett konstruktivt forskningsgrepp,

2) narrativt forskningsmaterial, 3) narrativ analys eller analys av narrativ samt 4) narrativitet som ett yrkesmässigt arbetsredskap (Heikkinen, 2007). Jag omfattar Heikkinens indelning av olika uppfattningar kring narrativ forskning, varvid narrativitet som forskningsgrepp förefaller vara ett välmotiverat val för min avhandling. I och med att jag intervjuar skådespelare erhåller jag ett narrativt forskningsmaterial i form av deras berättelser. Detta material analyseras, dvs. jag analyserar narrativerna; jag skapar således inte nya berättelser ur narrativerna (narrativt vetande) utan strävar till att klassificera likheter, sammanhang och olika teman genom att tillämpa ett paradigmiskt vetande (Polkinhorne 1995 s 6-8 enligt Heikkinen 2007). Dessa två förhållningssätt, paradigmiskt respektive narrativt vetande anses av Jerome Bruner bägge vara medel till nyttig och korrekt information, även om Bruner menar att det narrativa vetandets metod hamnat i skuggan av det paradigmiska vetandet (Bruner 1986 enligt Heikkinen 2007). Personligen upplever jag att steget bort från vetenskap mot det fiktiva ligger alltför nära för att jag skall känna tillförsikt för narrativt vetande som förhållningssätt. Däremot känns analys av narrativer som en för mig i kontext av denna forskning bättre lämpad forskningsmetod. Min avsikt är att genom att analysera mina informanternas narrativer presentera de betydelser som informanterna ger skeenden på ett autentiskt sätt som så verkligt som möjligt beskriver de personliga upplevelsorna utan att min forskarröst mer än absolut nödvändigt blandar sig i berättelserna.

De största problemen gällande analys av narrativer ligger enligt min åsikt i tolkningen, dels av själva språket som lingvistiskt verktyg, dels av de underliggande betydelserna som kan ta sig uttryck i t.ex. pauser, ”hummande”, skratt etc. Som Johansson (2005) konstaterar är transkribering av inspelat tal utöver sin rent tekniska funktion oerhört viktig gällande tolkningen av det sagda och menade och kan ses som en del av själva analysen. Om man i transkriberingsskedet väljer att inte notera det osagda, det otydligt sagda, andra ljud eller pauser, kan viktig information bli borta och det berättade budskapet till och med förvrängt (Moore 1996 s. 856 enligt Johansson 2005). Om forskaren inte har möjlighet att använda sig av videoupptagning är det skäl att under berättelsens gång notera synliga, ickehörbara reaktioner hos informanten (t.ex. blickar, kroppsspråk och gester). Ur trovärdighetssynpunkt är frågan om transkriberingens omfattning avgörande: skall transkriberingen ordagrant följa informantens berättelse, eller bör selektivitet eftersträvas? Johansson understryker vikten av att välja en transkriptionsmodell som visar den pågående sociala interaktionen genom

transkribering av såväl forskarens frågor som informantens svar. Också Heikkinen poängterar den sociala interaktionens betydelse (Heikkinen, 2007): ”Narratiivisessa tutkimuksessa huomio kohdistuu siihen, millä tavalla yksilöt antavat merkityksiä asioille tarinoidensa kautta” (s. 155). Då jag transkriberat intervjuerna som gjorts för detta arbete⁸ har jag strävat till att återge interaktionen mellan forskare och informant så fullständigt som möjligt. Jag har t.ex. noterat situationer av osäkerhet, långa fundersamma pauser, ögonblick av skratt samt ”hummanden” och andra vokala ljud som jag upplevt haft betydelse för sammanhanget. Ifall informanten poängterat det sagda genom gester har även dessa gester beskrivits.

En intressant och viktig aspekt i kontext av min forskning är att Johansson talar om narrativitet som ett slags performance, som ett drama, ett uppträdande. Med begreppet performance vill Johansson betona de dynamiska aspekterna av berättandet. Dessa inte bara aktiverar lyssnarens intresse utan gör även berättarens skicklighet att återge berättelsen betydelsefull (Johansson, 2005). Det är skäl att begrunda min forskning i ljuset av ovanstående resonemang i och med skådespelarens yrkesmässiga kompetens att berätta historier.

5.3. Val av analysmetod

Merete Watt Boolsen konstaterar i *Kvalitativa analyser* (2007) att målet för de flesta samhällsvetenskapliga aktiviteter är att förstå, identifiera orsaker och hitta sammanhang mellan olika skeenden. Som Boolsen hävdar, måste man veta och förstå innan man kan använda sin kunskap t.ex. för samhällsligt nyttiga ändamål. Genom analys kan man särskilja de olika delarna i ett sammanhang eller i ett projekt för att sedan kunna utföra en värdering av det material man har. (Boolsen, 2007).

Jag tillämpar diskursanalys på mitt digra material. Jag utgår ifrån en analytisk induktion som innebär en process av kombinerad av induktion och deduktion (Boolsen, 2007; Patton, 2002).

⁸ 11 intervjuer, 12:56:56, 97 261 ord.

Jag bearbetar mitt stoff induktivt varefter jag inleder den deduktiva processen i och med att jag letar efter bestämda förhållanden i de transkriberade intervjuer som utgör mitt material.

Diskursanalys används bl.a. för att analysera intervjuer utskrivna i textform med sikte på att upptäcka hur verkligheten är konstruerad genom språket. Man strävar till att se verkligheten bakom diskursen: hur sker det som sker? I och med att diskursbegreppet hänvisar till den socialt konstruerade verkligheten innebär det att den subjektiva aspekten är i fokus. Jag undersöker uttryckligen hur skådespelare subjektivt upplever sin verklighet vid utövandet av sitt scenkonstnärliga yrke. (Boolsen, 2007).

5.3.1. Diskursanalys i praktiken

Jag redogör för hur min diskursanalys vuxit fram genom att steg för steg i enlighet med Boolsen (2007) beskriva arbetsmomenten. Utgångspunkten ligger i mina forskningsproblem så som jag valt att formulera dem (se kapitel 2.1 och 2.2 om forskningens syfte och frågeställningar). Jag har gjort elva muntliga intervjuer som jag bandat och sedan transkriberat⁹. De transkriberade texterna har jag läst och reflekterat över flera gånger under en längre tidsperiod. Jag upplever att det är viktigt att ge reflektionsprocessen tillräckligt tid så att olika aspekter som diskuterats i intervjuerna ges tillräckligt utrymme till utveckling i forskarens tankevärld. Ett flertal händelser, samband och betydelser klarnade för mig först efter flera genomläsningar och tidsperioder då materialet vilade medan min delvis även omedvetna bearbetning pågick.

Då jag kände att materialet hade öppnat sig för mig, skapade jag en kodningskarta över de mobbningsincidenter som skådespelarna personligen upplevt. Jag noterade skilt för varje informant inte bara själva händelsen utan även de känslor och psykiska och fysiska reaktioner som händelsen gett upphov till samt de eventuella åtgärder skådespelaren vidtagit inom ramen för händelsen. Kodkartan innehöll även informanternas allmänna åsikter om

⁹ Sammanlagt 11 intervjuer, i medeltal 118 min/intervju.

arbetsplatsmobbing, information om sådant man själv bevittnat utan att ha varit delaktig samt sådant man via hörsågen hört att hade förekommit. Kartan kompletterades med basinformation som t.ex. informanternas kön, ålder och aktiva år inom yrket.

I detta skede övergick min induktiva bearbetning av materialet till en deduktiv granskning i det att jag letade efter gemensamma faktorer i mitt verkligen digra material. Jag sammanställde det kodade materialet i olika grupper som jag bedömde svarade mot mina forskningsfrågor. Varje grupp indelades ytterligare i undergrupper för noggrannare beskrivning. I detta skede av analysen inriktade jag mig parallellt med det direkt fysiska arbetet även på att mentalt se samband och orsaker mellan i de olika berättelser jag tagit del av. Min analys var avslutad i och med att mitt material fått en struktur som motsvarade syftet med min forskning och som var möjligt att överföra till resultatredovisningen.

5.4. Etiska frågor

Den finlandssvenska teatervärlden är liten. Finlands Svenska Skådespelarförbund har knappa 200 medlemmar av vilka ca 140 personer kan anses vara aktiva utövare av skådespelaryrket (P. Henriksen, ordförande för Finlands Svenska Skådespelarförbund, personlig kontakt, 9.4.2008). En av de största utmaningarna med min forskning är att så långt som möjligt säkerställa informanternas integritetsskydd och anonymitet. I egenskap av forskare har jag såväl muntligt som skriftligt delgett informanterna all väsentlig information om mitt arbete. Jag har även diskuterat forskningsetiska frågor med var och en av informanterna både före intervjutillfället och under själva intervjun.

Jag har närmat mig de presumtiva informanterna så att jag först kontaktat dem per telefon varvid jag presenterat mitt arbete och motiverat mitt ämnesval. Jag har i detta skede uttryckt en önskan om att den kontaktade skulle delta i arbetet genom att ställa upp för en intervju, varvid jag bett om tillåtelse att sända dessa personer en kortfattad forskningsplan för genomläsning *innan* de svarar på min förfrågan (se bilaga 2). Vid själva intervjutillfället har de etiska frågorna ytterligare diskuterats, varvid jag informerat om att namn på personer, teatrar, städer etc. inte kommer att nämnas. Jag har däremot klart meddelat min avsikt att i min forskning ta upp de konkreta incidenter som informanterna berättat om. Samtliga informanter

har godkänt detta, i allmänhet efter en diskussion där jag ytterligare poängterat att jag fäster vikt vid att de intervjuade skådespelarnas identitet inte framkommer när själva händelserna diskuteras.

I samband med intervjun har samtliga informanter erhållit en intervjuguide utarbetad speciellt för informanterna (se bilaga 3). Denna intervjuguide behandlar utöver de tematiska frågeställningarna även konfidens inom ramen för den aktuella forskningen. Ytterligare har varje informant i samband med intervjun med sin namnteckning på en tillståndsblankett (se bilaga 4) gett sitt bifall till att intervjumaterialet får användas som underlag för den aktuella avhandlingen samt även i eventuella övriga till avhandlingen relaterade sammanhang.

Alla parter varit medvetna om att det vid vissa specifika incidenter kan uppstå problem gällande möjligheten att säkerställa en fullkomlig oigenkännbarhet gällande pjäser, roller, regissörer etc.

Patton lyfter fram vikten av att informanterna vet till vilket ändamål forskaren kommer att använda det material som intervjuerna ger, hur materialet kommer att användas och av vem. Informanterna måste känna till vilka frågor som kommer att lyftas fram i intervjun samt hur svaren kommer att behandlas och hur konfidenskraven bemöts. Ytterligare bör forskaren med informanten diskutera huruvida medverkan i intervjun eventuellt kan tänkas medföra risker, och på vilket sätt medverkan kan komma informanten till gagn. (Patton, 2002). Dessa frågor diskuterades med samtliga informanter i enlighet med vad som ovan konstaterats. Efter att frågor kring sekretess noggrant diskuterats uttryckte ingen av informanterna oro för att deras medverkan, ifall den avslöjades, kunde påverka dem negativt (t.ex. göra framtida anställningsutsikter osäkra). Alla informanter uttalade däremot ett klart stöd för forskningens mål, man tyckte det var viktigt att gemensamt arbeta för skapandet av en trygg arbetsatmosfär där ingen skulle må dåligt pga. mobbning eller därmed jämförbara företeelser.

Samtliga intervjuer finns som ljudband och som transkriptioner i forskarens förvar. Informanterna har givits möjlighet att läsa och vid behov föreslå förändringar eller förtydliggöranden i sina andelar i den slutliga avhandlingen. Informanternas slutliga godkännande finns även i forskarens förvar.

Vissa av de beskrivna händelserna och/eller omständigheterna har av konfidensskäl förändrats och vissa grava incidenter har bortlämnats eller bearbetats för skydd även av andra personer än informanterna.

5.4.1. Informanter

I och med att min forskningsutgångspunkt är kvalitativ, har jag i egenskap av forskare ”handplockat” mina informanter. Jag har kontaktat dels sådana skådespelare som jag vet att vid något tillfälle ansett sig ha varit utsatta för psykisk eller fysisk mobbning vid utövandet av sitt yrke (tre personer). Jag har även kontaktat skådespelare vars eventuella mobbningsbakgrund för mig varit helt obekant, men som t.ex. pga. ålder varit viktiga att få med i mitt sampel (två personer) eller som jag har vetat att har eller har haft arbetserfarenhet från sådana teatrar som utan dessa personers medverkan inte skulle ha haft fullgod representation i min forskning (två personer). Tre personer har ryktesvägen hört om min avhandling varav två direkt kontaktat mig med begäran om att få delta som informanter medan den tredje vid en sammankomst meddelat sitt intresse att ställa upp ”ifall jag behöver en informant till”. Till sist fick jag ett tips om ytterligare en person som ”kunde tänkas ha något att berätta, för den senaste produktionen var så pass tuff”. De facto visade det sig vid intervjutillfället att denna person inte hade upplevt sig mobbad i den ”senaste produktionen” men nog vid andra tillfälle i samband med andra produktioner.

Endast en person som tillfrågats har avböjt medverkan, detta pga. att personen ännu inte upplevt sig ha fått tillräckligt avstånd till den allvarliga mobbningsprocess som denne relativt nyligen genomgått.

Min forskning inkluderar samtliga finlandssvenska institutionsteatrar vårt land, i och med att mina informanter under olika skeden av sin karriär med sin sammanlagda arbetserfarenhet representerar Svenska Teatern i Helsingfors, Åbo Svenska Teater, Wasa Teater, Helsingfors Stadsteater/Lilla Teatern¹⁰, Viirus och Skolteatern/Unga Teatern¹¹. Även Klockriketeatern och

¹⁰ Lilla Teatern är sedan 1.8.2005 en del av Helsingfors Stadsteater.

Teater Mars täcks av denna forskning. Vidare har ett flertal av informanterna även jobbat på finskspråkiga teatrar samt till och från i de fria grupperna.

Utöver en bred regional spridning har jämställdhet och jämlikhet känts viktigt att beakta och följaktligen representerar avhandlingen människor med olika skolningsbakgrund, med olika sexuell läggning, med olika moraliska principer, somliga levande i parförhållande, andra inte. Som ovan konstaterat har både manliga och kvinnliga skådespelare fått sin röst hörd, sex kvinnor och fem män. Paul Olin har bidragit med sin artikel i *Viirusboken* (2007) där han under rubrik *Att hyra en galning – en period i helvetet med Jouko Turkka* beskriver den process som ensemblen på *Viirus* genomgick under produktionsperioden av *Att hyra en kändis* i regi av Jouko Turkka (Olin, 2007)¹². Denna artikel kan uppfattas som en intervju av en sjätte mansperson varvid sammanlagt tolv skådespelare, sex män och sex kvinnor kommer till tals.

Informanternas åldersmässiga variation ligger mellan 27 år och 58 år, så att den genomsnittliga åldern är 40 år. Gällande intervjuцитat kommer jag att använda beteckningar som t.ex. Kv sk 30+ för att uttrycka att den intervjuade är en kvinnlig skådespelare mellan 30 och 34 år gammal. På motsvarande sätt kan en manlig informant beskrivas som M sk 45+, dvs. manlig skådespelare i åldersgruppen 45 till 49 år. Jag anser att detta förfarande med tanke på mina informanternas utsatta position är nödvändigt, trots att fler än en informant kan förekomma med samma beteckning. En noggrannare kategorisering låter sig inte göras utan risk för att mina informanternas identitet träder fram.

Informanternas arbetserfarenhet mätt i antal yrkesverksamma år som professionella skådespelare varierade mellan 1 och 31 år med ett genomsnitt à 17 år. Två informanter uppgav sig ytterligare ha varit aktiva på professionella scener redan före den egna professionella yrkesutövningen började.

¹¹ Skolteatern antog namnet Unga Teatern år 1987.

¹² Gällande denna specifika produktion, har även Pia Runnako deltagit med sina erfarenheter på perioden i Turkkas regi.

Intervjuerna skedde på ostörda platser, i de flesta fall på teatrar, i ett repetitionsutrymme som var ledigt eller i en artistloge. En intervju skedde i informantens hem. Ursprungligen hade jag tänkt mig att intervjuerna skulle ta 45-60 minuter i anspråk, men den avslappnade atmosfären ledde till att intervjuerna blev längre, i medeltal 118 minuter per intervju.

5.4.2. Forskare

Under mina 20 år som teater- och kulturarbetare har jag kommit att inse hur viktig det psykiska arbetsklimatet är för människan i allmänhet och inom scenkonsten i synnerhet. Under åren har många teaterarbetare i förtroende delgivit mig sitt illamående på jobbet. Jag har också själv mått dåligt i mitt jobb. Det är viktigt att lyfta fram de omständigheter som kan tänkas leda till ett illamående, till en känsla av ångest inför situationer i sin egen arbetsmiljö som kanhända leder till att man inte förmår prestera så bra som man ville och egentligen hade kapacitet för. Det är viktigt att öppet tala om den mobbning som förekommer inom scenkonsten, på och bakom scenen som är skådespelarens arbetsplats. Mobbning förekommer överallt och teatervärlden utgör inget undantag.

Mina arbetsuppgifter inom teatervärlden har alltid varit administrativa, varvid min yrkesmässiga kontakt till artisterna genom åren mest bestått av att följa med repetitioner och föreställningar, se pjäser, ordna fester, samtal i kafferum etc. Jag känner väl till skådespelarens arbetsmiljö, och har arbetat tillsammans med såväl artisterna som med alla andra på en teater förekommande yrkesgrupper. Sedan ca fem år fungerar jag även som sekreterare för Finlands Svenska Skådespelarförbund, vilket innebär att jag står i regelbunden kontakt till det finlandssvenska skådespelarfältet. Utöver den yrkesmässiga kontakten har jag även privata kontakter med skådespelare.

Även mitt nordiska kontaktområde är stort, jag har fungerat i teaterrelaterade internordiska sammanhang i princip hela min yrkeskarriär, senast som sekreterare för Nordiska Skådespelarrådet. Frågor kring skådespelarnas arbetssituation, liksom även jämställdhets- och jämlikhetsfrågor har under flera år varit allmänna diskussionsämnen såväl inom som utanför nordiska möten.

Mina goda kontakter med skådespelarkåren har säkerligen en betydelse för hur min forskning utformats. I och med att jag från förr på något plan kände alla informanter, upplevdes intervjusituationerna enligt min uppfattning som öppna och trygga.

Som forskare är jag relativ oerfaren, denna avhandling är mitt första stora forskningsprojekt. Jag utgår dock ifrån att vad som eventuellt i detta arbete blir lidande pga. min ringa forskarerfarenhet väl kompenseras av den digra erfarenhet jag genom mina tjugo år inom teatervärlden besitter.

6. Resultatredovisning

Att mobbning förekommer på de finlandssvenska teatrarna visade sig vara en fullkomlig självklarhet: alla informanter besvarade jakande frågan om huruvida mobbning förekommer på teatrarna. Alla kände till mobbningsfall gällande tredje person, somliga hade själva bevittnat mobbning medan andra hade t.o.m. flera erfarenheter av att personligen ha varit utsatta. Ytterligare fanns sådana informanter som vid intervjuens början uppgav att de inte själva utsatts för mobbning under sin karriär, men an efter som intervjun fortskred, väcktes minnet av olika incidenter, och informanten kom längre fram i intervjun att konstatera att han eller hon trots allt upplevt situationer av kränkning.

Jag har upplevt det många gånger, när jag tänker igenom. Och det intressanta är att jag först sa åt dig, tror jag, i telefonen, jag sa så här att ”jaa, jag är nog en sån här som kan stå på mig”, sa jag ”så jag har nog inte upplevt det så mycket”. Det var intressant att jag sa det för jag upplever att det är så NU, och därför har jag liksom förträngt att det någon gång har varit annorlunda, just också pga. att jag var yngre och hade svårare att känna igen saker och medge att det är fråga om mobbning eller trakassering eller utfrysande. När man är yngre, när jag var yngre har det mest varit fråga om att överleva en arbetssituation, inte leva i den utan klara av den. Och då har jag varit snabbare på att förneka allt sådant där. Vilket man ju gör för att man inte vill medge att

det är så, dels för att det är skamligt och förnedrande. Om man medger att det är så, har man tydligt två alternativ: fortsätta ignorera det eller göra något åt det. Och när man är ung dessutom och ung flicka så är det hemskt svårt att göra något åt det. Så det är väl orsaken till att man inte har medgett det [...] Men sen när jag tänkte efter har jag varit med om det egentligen jätte mycket; både sublim mobbning, utfrysning och sexuella trakasserier och liksom makt. Hur skall man säga? Allt det här handlar ju egentligen om makt. (Kv sk 40+).

En av informanterna sade sig vara överraskad över att problemet var så vanligt medan en annan tyckte att mobbning kändes som ett obekant fenomen. Båda dessa informanter kom dock senare i intervjun att beskriva situationer då de känt sig kränkta/mobbade.

Samtliga intervjuer inleddes med en diskussion gällande definitionen av ordet mobbning. Jag hade i det material jag tillställt informanterna före intervjun, citerat Camilla Reinboths (2006) definition (se informanternas intervjuguide, bilaga 3):

Arbetsplatsmobbning är en eller flera personers osakliga beteende som den eller de utsatta upplever som kränkande och störande. Det osakliga beteendet är fortgående och återkommande och den utsatta upplever att han eller hon inte kan försvara sig mot det. (Reinboth 2006, 15).

Jag konstaterade min avvikande åsikt gällande definitionens krav på fortgående och återkommande kränkande beteende, vilket omfattades av informanterna. En av informanterna hade också själv reflekterat över denna aspekt av definitionen och tog själv upp saken och konstaterade att han inte var enig med definitionen. Utgångspunkten i alla intervjuer var den subjektiva känslan av att ha blivit kränkt och av att i många fall burit händelsen eller händelseförloppet med sig som psykisk barlast i t.o.m. flera år. Subjektets känsla är en ”verklig sanning”¹³ för subjektet, en sanning som inte kan bestridas. Begreppet den Andre visade sig vara bekant för de flesta¹⁴, somliga uttryckte det mer klart än andra, men det

¹³ Se Säfström om ”verklig sanning” i kapitlet om pedagogisk-filosofisk orientering i denna avhandling.

¹⁴ Se Lévinas och Säfström om ”den Andre” i kapitlet om pedagogisk-filosofisk orientering i denna avhandling.

gemensamma för alla var behovet av att bli respekterad och bemött i en dialog med kolleger, chefer och arbetskamrater.

I det följande kommer jag att exemplifiera hurdana former av mobbning som mina informanter personligen upplevt, de känslor som mobbningen väckte och de eventuella följder som uppstod.

6.1. Hurdana former av arbetsplatsmobbning blir skådespelaren utsatt för?

6.1.1. Yrkesmässig nedvärdering

För en välutbildad, ambitiös och kunnig människa kan ifrågasättandet av den egna yrkesskickligheten vara förödande. En skådespelare kan känna sin yrkesmässiga identitet ifrågasatt och t.o.m. tillintetgjord på olika sätt. Ur mitt material stiger t.ex. två fall fram där det låga arvode som i ett förhandlingsskede erbjudits från teaterchefens håll, upplevts som en direkt kränkning och ett underkännande av yrkeskunskap. I det ena fallet handlade det om en erfaren manlig skådespelare som tillsammans med chefen förhandlade om ett frilansgäge. En ickeutbildad skådespelare som var med i samma pjäs hade som arvode samma summa som det kollektivavtalsmässiga minimiarvodet för frilansare är. Den erfarna skådespelare med nästan 20 års arbetserfarenhet erbjöds i löneförhandlingen en summa som per föreställning motsvarade endast 60 % av nämnda miniarvode. Skådespelaren stod fast vid sitt krav och till slut accepterade chefen den summa skådespelaren begärde.

Men sen när jag kom hem ... sen när jag kom hem, så kom det i min hjärna, och så blev jag jättesårad, jag blev **jätte**¹⁵, jätte **kränkt** och **sårad**. Alltså fruktansvärt! [...]
För då kom det här att, är det **så** han värderar mig? Hur täcks han erbjuda mig x euro?
Inte är han ju dum själv heller, det är ju lätt att räkna ut vad han erbjuder mig, per föreställning. Det är ju liksom **helt**! Så jag blev jättesårad, jag blev helt fruktansvärt

¹⁵ I intervjuцитaten har ord som informanterna uttalat med emfas markerats med fetstil.

sårad, men min hustru tröstade mig och sa men hej... Så inte är jag mera sårad. Jag är inte mera **sårad**, men jag är liksom, det finns i mig och jag kommer ännu att säga det, jag kommer ännu vid ett tillfälle att säga åt honom att är det så du värderar mig? (M sk 45+)

Kränkta kände sig också den skådespelare som enligt recensenter och publik gjort bra från sig i en produktion som regisserades av en kvinnlig regissör. Regissören satte upp samma pjäs på en annan (finskspråkig) scen med en annan rollbesättning. Den person som valts att göra den roll som min informant gjort då pjäsen första gången sattes upp, måste avbryta sin anställning varvid regissören med mycket kort varsel måste finna en ersättare. Min informant kände sig sårad och besviken över att inte ha blivit kontaktad i det skedet: ”för jag kunde ha hoppat in på två dagar, för jag kunde ännu allting utantill ... så hon hade sen engagerat någon, jag vet inte vem ... Hon tyckte inte om mig...” (M sk 55+).

Kritik är ett välbekant fenomen för en skådespelare, i de flesta fall ett positivt och t.o.m. önskat fenomen. Skådespelararbetet går långt ut på att följa regissörens instruktioner som han eller hon ger för att frammana sin konstnärliga vision av hur en pjäs skall gestaltas på scenen. En regissör som inte noterar en skådespelares arbete i en repetitionssituation, kanske inte ens vid en direkt förfrågan, ger aktören en känsla av inte vara tillräckligt bra, att inte duga¹⁶:

Det är också en makt, som också är jättemobbning. Det har jag varit mycket med om. Att liksom ”Nää, nää, vi går vidare, ids inte avbryta”, liksom att du är så oviktig i det här sammanhanget att om jag ännu en gång måste vända blicken mot dig så kommer jag att explodera. (Kv sk 30+).

¹⁶ Se även Rantanen (2006).

Den allmänna uppfattningen är att konkurrens är ett normalt fenomen inom skådespelaryrket. Män och kvinnor konkurrerar mera sällan sinsemellan, men inom könen kan tävlingen vara desto större. Enligt Teaterarbetarnas kollektivavtal (Teatterialan työehtosopimus 2007-2010, 2007) väger regissörens önskemål beträffande rollbesättningen mycket tungt vilket innebär att skådespelare måhända tycker att regissören agerar godtyckligt då han eller hon väljer skådespelare för sina roller:

Men att få roller, så det är ju en kinkig sak och väldigt känsligt för alla skådespelare, där tror jag nog att de allra flesta skådespelare upplever, kan uppleva att den tog min roll, jag borde ha fått den rollen! Jag tror att alla skådespelare upplever det. (M sk 45+).

Man kan även formulera konkurrensen som en form av platstagande, av att befästa sin ställning i gruppen, utan att se platstagandet som mobbning:

Mobbning är ett starkt ord... Att i det här s.a.s. platstagandet finns det något slags så att säga darwinism i det här fenomenet [...] beroende på konstellationerna kan man ibland känna sig liksom så där att nu halka jag ur vagnen... nu känner jag mig utanför det här. Det kan vara en produktion... Och det kan vara att helt enkelt att i dag är man nu kanske inte på toppen. (M sk45+).

Ett hårt slag mot den yrkeskunniga skådespelaren är om det arbete man gjort inte noteras eller t.o.m. hänförs till en annan person. Så skedde med en av mina yngre kvinnliga informanter som inför en produktion hade gjort ett "jättejobb" med att hitta material för den roll hon skulle göra. Efter timmar av (obetalt) övertidsarbete på bibliotek var hon definitivt den som var insatt i frågan men regissören talade ändå över huvudet på henne med en annan person som också fick tack för sådant som han inte hade gjort. I själva situationen som upprepades vid flera tillfällen, upplevde sig informanten oförmögen att säga något:

Men det där, **där** kände jag mig **super** trampad på tårna och liksom sedd över... och där gick sen regissören och prata över huvudet på mig som om inte **jag** sku ha vetat någonting om det här ... Och grejer som han fick tack för, någon liksom fin idé, av

regissören där det naturligtvis inte hade varit hans idé utan idén hade kommit från mig och ... inte gav han mig heller, eller han tog nog emot tacket bara. (Kv sk 30+).

Min informant berättar att hon upplevde kollegan som en bifigur i sammanhanget, medan hon såg regissörens agerande som kränkande. När hon efteråt ser tillbaka på situationen upplever hon att hon fick stöd, visserligen tyst, av kollegerna som ”hörde och såg”. Hon poängterar att regissören också gav mycket beröm för rollarbetet men hon kände sig kränkt över att regissören inte gav erkännande åt hennes sakkunskap.

Att bli utsatt för försök att ”stjäla” en annans arbetsinsats berättar även den skådespelare/musiker om som fick märka att ifall man tar emot impulser av en kollega så kan det leda till att hela ens arbetsinsats riskerar att komma i kollegans namn. I detta fall gällde det en musikalisk komposition som skådespelaren gjort i regissörens närvaro. ”Den föddes liksom av någon sorts glädje, den kom så där direkt utan att anstränga sig” beskrev skådespelaren den tillfredsställande situationen. Kollegan som i sin roll skulle uppföra stycket hade vissa idéer om en specifik passage i arrangemanget som skådespelare/musikern omfattade: ”Han önskade en mullrande puka följd av ett cymbalslag för att understryka orden (skrivna av mig) på ett visst ställe - och fick dem (M sk 55+).” Några dagar före premiär då programbladet skulle i tryck, kontrollerade producenten att alla uppgifter som inkommit säkert var korrekta. På något sätt hade de uppgifter skådespelaren/musikern uppgivit förändrats, det visade sig nämligen att det aktuella musikaliska inslaget i sin helhet tillskrivits den kollega som uppförde stycket i föreställningen och som med en idé för ett kort passus deltagit i arrangemangsarbetet.

Och vi står alla på scenen och vi ska just börja med någon genomgång eller någonting sådant här och så kommer hon [producenten] och frågar mig att hör du, är det sant att X har komponerat stycket? Och... det var en sån där **chock** på nåt sätt... och jag sa att **nää, nää**, det är **inte** sant sa jag, att jag har nog gjort den, komponerat den och regissören har varit med också när jag gjorde det ... Som jag ser det var det, det var nästan **stöld** ... nå i alla fall hade de liksom försökt... **stjäla** någonting av mig... det var det vad de hade försökt göra... Så att det var en väldigt bitter upplevelse som jag ännu bär med mig. (M sk 55+) .

Min informant säger att nu, idag, inser han att han borde ha tagit någon form av ”time-out” just i den situationen då detta kom fram. Men, säger han, då skulle han ha stannat upp hela processen och tagit fram något för alla obehagligt. Så han gjorde det inte. Efteråt konstaterar han att han nog borde ha gått t.ex. till chefen.

Ytterligare en starkt yrkesmässigt kränkande situation handlar om den manliga skådespelare som blivit utsedd att spela huvudrollen i en pjäs. Han upplevde repetitionsperioden som allmänt jobbig och präglad av stark brådska.

Men sen... vad som sedan hände var att det kom stora artister utifrån som skulle vara med i pjäsen, då blev det från regissörens sida ... att nå **nu** ska vi faktiskt ta det lugnt för nu har vi dom här människorna som är stora skådespelare ... att på något sätt bli skuffad lite åt sidan som okänd finlandssvensk skådespelare och sen ändå sitta där med huvudrollen... (M sk 40+).

Mannen fortsätter med att förklara sina känslor som han inte riktigt vill erkänna som mobbning. Dock anser jag att händelserna fyller de krav på mobbning som definieras i och med att skådespelaren i situationen känt sig kränkt. Han säger:

Jag vill inte alltså, jag skulle inte kalla det **mobbning**, men alltså jag kände mig definitivt **kränkt** när jag märkte att det plötsligt skulle ges betydligt mera utrymme åt den här ena skådespelaren – och det här är nu liksom plötsligt jätteviktigt och det där sen finns det då scener som jag upplevde ändå var nyckelscener som skulle repeteras in så här [knäpper med fingrarna]: ”Nå, det var det! – vi fortsätter”. Det som gjorde att jag kände mig kränkt hade att göra med det att jag börja misstänka att regissören inte alls tror på mig som skådespelare. Regissören tror inte att jag kan göra det här bättre ... jag kände mig helt underkänd... (M sk 40+).

En skådespelare, manlig även han, upplevde att en vägg kom emot honom då hans sångprestation i en musikal starkt kritiserades av kapellmästaren, som de facto då musiken

skulle spelas in på skiva, mitt under pågående inspelningssession helt enkelt böt ut skådespelaren mot en professionell sångare som råkade vara på plats. Min informant säger:

”Jag måst nog säga att jag förstår inte! Och jag blev så sårad, så kränkt, inte på X [den professionella sångaren som ersatte honom] och det var tur att det var just han. Jag pratade med honom efteråt. Men jag gick så i lås med mitt sjungande ... Förstår du? Det är svårt att säga allt vad där hände: men i den där skivinspelningen, och med kolleger och med orkester... det blev en sådan, det blev ett sådant nederlag för mig, ett sådant totalt nederlag för mig, att hur det sköttes så nonchalant med den där kapellmästaren som var ... Så lämna jag studion. Så for jag och så satt jag på tåget och for hem. Jag var så blöt, jag var så fruktansvärt ledsen och i den stunden beslöt jag att jag sjunger aldrig mera ... Jag slutade. Jag var så detroniserad så att jag beslöt att jag sjunger aldrig mera. Och jag slutade tvärt med mina sånglektioner. Jag tog ju sånglektioner . Jag slutade med dem **direkt**. Och så gick det **många** år och jag sjöng inte... (M sk 45+).

En kvinnlig skådespelare beskriver den för henne ohållbara situationen då hon kom in i en för henne ny arbetsgrupp. Situationen var svår för henne, hon var ung och oerfaren i sitt yrke och hade inte förut upplevt en sådan jargong hon upplevde sig utsatt för på den teatern. Hon skulle spela flera roller, varav speciellt en roll krävde en komik som regissören till så väl hans egen frustration som skådespelarens, inte lyckades förmedla vidare åt aktrisen. Hon berättar:

Och han gick åt mig och gick åt mig och gick åt mig och det här igen, att du är så spänd, du är så stel och du har inte alls roligt, och var så klumpig i sina försök att få mig att slappna av så att jag blev bara spändare, gick i baklås vilket resulterade i att han sa att det här är så nolot, jag klarar inte av det här, att vi måste ta in en annan. Och så anställdes X för att bara göra det här numret och jag fick som läxa att sitta i ljuskoppin och titta på varje gång hon gjorde det här numret och försöka kopiera det så gott jag kunde. Så det var liksom den förnedringen som handla om, helt enkelt det att jag är oerfaren, att jag får skam, sätts ner i en skampotta pga. det, att jag befinner mig i

ett hus med en teatertradition som jag inte alls förstår ... och som ingen liksom hjälpte mig att förstå! (Kv sk 40+).

6.1.2. Koder och jargong – på gott och ont

Nästan alla informanter tog upp den ibland sexuellt betonade jargong som existerar inom yrkeskåren och i teatersammanhang. Det förefaller som om det fanns vissa koder man bör känna till för att kunna smälta in i en ensemble eller arbetsgrupp.

Reinboth konstaterar att språkbruk och humor på vissa arbetsplatser kan vara ytterst fränt slag och i en utomståendes öron låta som ständig mobbning. Hon påpekar att så länge ingen av de involverade upplever språkbruket eller jargongen som mobbande, så är det inte fråga om mobbning utan helt enkelt om arbetsgemenskapens sätt att stärka sin sammanhållning och sin gruppanda. (Reinboth, 2006).

Jag tolkar mina resultat så att jargongen å ena sidan upplevs som en trygghetsfaktor, något bekant som gagnar ensemblen eller den repeterande gruppen. Men å andra sidan kan jargong även få negativa drag och jag kunde skönja en viss trötthet bland några av mina informanter gällande den jargong som råder. En manlig informant reflekterade över att allting alltid ska vara så humoristiskt och menade att jargongen kanske används för att man inte vill släppa andra så nära inpå: ”oj herregud ändå, varför kan vi inte vara som normala...”. (M sk 45+).

Det **skämtas** mycket... det är **klart** att man aldrig kan veta var liksom gränsen går sen för någon som tar illa upp av skämt. Eller när det inte mera är skämt ... och kommentarer får man ju höra hela tiden. Men det är liksom... men teatern som arbetsmiljö är ju sån att sex står väldigt högt på agendan vad man pratar om. Sen är det ju upp till var och en vad man tar illa upp för eller vad man inte tar illa upp för... Massvis, massvis med kommentarer och liksom... liksom vad som **helst**. Också fysiskt... men det är sådant som jag inte, som jag tagit ur skämtsam synvinkel. Men liksom vad som helst. Man kan ligga på golvet och någon annan kommer och lägger sig på en och simulerar sex. Det händer ju sådant på de här arbetsplatserna som på andra

arbetsplatser skulle vara helt absurt. [skratt]. Att därför är det också svårt att dra gränsen sen när man **tar** illa upp över någonting. (Kv sk 30+).

Den sexuella jargong som ett flertal informanter beskriver som vanligt förekommande i teatersammanhang, kan innebära verkligt ångestladdade situationer. Problemet med en jargong kan vara att det är svårt att ta sig ut ur ett beteende som etablerats och blivit allmänt accepterat inom gruppen. Ibland kan det hända att en eller flera skådespelare mår dåligt under en repetitionsprocess men inte förmår inse att det är hos en destruktiv jargong som orsaken till illamåendet hittas:

... det var egentligen en jättefin liten föreställning. Där hamna vi in i en jätteunderlig jargong som bara handla om, om ...Det var en annan kvinnlig skådespelare och jag och sen en manlig skådis och så en manlig regissör. Det var liksom jättemärkligt. Det blev någon konstig ... och att allt som vi prata om handlade bara om sex. Och det blev så där hi-hi-hii, ha-ha-haa och allting skulle vara så där roligt - och det var ju **jättehenskt** för den andra kvinnan och mig. Och vi har pratat om det efteråt men då i den där situationen ... så var det liksom nästan omöjligt att säga något, för det blev så normaliserat ... Det var jätteunderligt, faktiskt. Där kan jag säga att jag sade inte ifrån heller, jag mådde liksom jättedåligt, kommer jag ihåg ... och jag hade jätte illa att vara hela tiden och tyckte inte om att gå på repetitionerna. I början kunde jag inte sätta fingret på det för att jag fatta inte varför jag tyckte det var så obehagligt, det var ju en bra text och vi har ju roligt. Men sen börja jag fatta att vi hade roligt på något sätt på bekostnad av min integritet, och min kollegas integritet. (Kv sk 30+).

En annan kvinnlig informant menar att viss sexuell jargong kan kännas bra, den kan "sitta i husets väggar", att man kan ha en jargong av att känna varandra på baken och kramas och pussas och att de kan ge en viss positiv spänning när man skall upp på scen: "nog ska det finnas lite flirt..." (KV sk 45+).

Att komma in som ny i en etablerad grupp kan vara tufft just pga. den existerande jargongen. Man känner inte till koderna och kan därför inte utan vidare gå med i jargongen ty risken är alltför stor att man gör bort sig eller skapar förvirring genom att delta på ”fel” sätt. En kvinnlig skådespelare berättar om sina första år då hon led av att känna att hon inte passade in, just för att hon inte kunde ”koderna” och hur hon småningom insåg vad det var frågan om:

... Men jag tror att de på nåt sätt uppfattade mig som falsk, eftersom jag ... Det kan hända att jag **var** det på något sätt, jag vet inte, eftersom jag inte... och jag liksom **kunde inte** de där sociala koderna. Jag kommer ihåg **när**, när jag **fattade** det, det var på en premiärfest, det var mitt första jobb efter skolan¹⁷. Och jag fatta, det var en helt sån där intellektuell sak, jag **fatta** att det här på premiärfest har **ingenting** med sanning att göra, att man går och säger att någon är bra eller... Att det är ett **spel**, så jag tänkte att nu ska jag göra det också: så jag drack lite så där och sen när någon kom och sa att ”hej, du var **jättebra**” så i stället för att säga att ”kom och prata med mig när du är nykter” så sa jag att ”oj, du är också **jättebra**”. Och sen blev allt lättare ... (Kv sk 40+).

Alla former av jargong är inte av ondo. En kvinnlig skådespelare berättar om en process mellan henne och en manlig skådespelare som innehöll ”ganska mycket jargong, och vi hade hemskt roligt. Men den där jargongen var **aldrig** kränkande eller sexuell, utan vi hade faktiskt bara ganska roligt tillsammans” (Kv sk 30+). Hon berättar om en kollega som anser att all jargong negativ, men delar inte kollegans åsikt: ”... jag tror också att det finns någonting i en jargong som handlar om att sammansvetsa...” (Kv sk 30+). En manlig skådespelare konstaterar å sin sida att:

... det är mycket skämt och jargong och... det kan hända att någon kanske skulle uppleva det ytligt men jag upplever inte alls att det **är** ytligt, utan det finns ett allvar i det. Det handlar om att peppa upp sig för en förställning och komma s.a.s. **i varv**, på gott **humör** helt enkelt. (M sk 45+).

¹⁷ Teaterhögskolan kallas allmänt för ”skolan”.

En ung kvinnlig informant konstaterade helt korrekt att: ”Jag är helt lika ansvarig för en sån där jargong som någon annan. Det är inte bara dom som gör det: om jag tillåter det så ska jag inte hålla på och säga ”att dom bara gör så, det är ju jag som...” (Kv sk 25+).

6.1.3. Sexuell trakassering

Gränsdragning mellan en accepterad sexuellt betonad jargong och sexuell trakassering är inte i alla sammanhang lätt att dra. Så som en informant i föregående kapitel säger, så kan man aldrig vara riktigt säker på var gränsen för skämt och humor går. Känslan av att någon har gått över gränsen, att man utsatts för trakasserier och känner sig kränkt är en subjektiv känsla, även om den ofta kan verifieras av utomstående som upplevt sammanhanget (se Kauppinen & Purola, 2001). Vissa incidenter överskrider klart alla definitioner av humor och skämt och innebär en utstuderad sexuell trakassering. Speciellt allvarliga och förkastliga är de incidenter där en person i ledande position utnyttjat sin makt gentemot en annan individ i lägre yrkesmässigt hierarkisk ställning, t.ex. en regissör eller chef mot en skådespelare. Men sexuell trakassering sker även mellan kolleger. En kvinnlig skådespelare som stod bredvid sin manliga kollega på scenen i väntan på att ridån skulle gå upp blev helt plötsligt klämd på bröstet av denne: ”jag har inte råkat ut för många sådana här grejor, men det tog mig **helt** på sängen, jag blev så **häpen**, jag blev först inte ens arg” (Kv sk 30+). Före ridån gick upp minns hon att hon frågade om han tyckte beteendet var lämpligt, till vilket mannen svarade att han inte alls tyckte det. Men, ”the show must go on”:

Det var bara att låtsas om ingenting. Joo... vi var färdigt på scenen, vi väntade där tillsammans på scenen, vi vänta tillsammans... Nå, han hade nog någon gång tidigare också satt handen på min bak, men det hade jag inte liksom upplevt som stötande i sig. Men det här var jätteäckligt! (Kv Sk 30+).

Skådespelerskan ser ett negativt mönster i sitt sätt att reagera på denna händelse. Hon berättar att hon blev arg:

Men **sen** börja jag bli... Det är det som jag hatar, och jag har märkt det också, lite liknande upplevelser men inte så här plump: att det var **jag** som sen började undvika

honom, **jag** som känner mig osäker i hans närhet ... och det gjorde mig **så** arg. Att det är **han** som nu gjort någonting och han är **heelt** som ingenting... Det var liksom så, det var så äckligt, vet du, fingrarna fram och klämmer till! **Vadåå**? Så jag tog upp det sen med honom och sa liksom typ ”Varifrån kom det där?” ... jag minns inte vad jag sa liksom, att jag inte tyckte om det, [men] så sa han att ”det var ingenting att hänga upp sig på! (Kv sk 30+).

Händelseförloppet beskrivs självreflekterande och självvironiserande:

Att där får man stöd sen liksom av väninnor som har varit med om liknande grejer eller som säger att, som **inser**, att **naturligtvis** är det någonting att hänga upp sig på! ... Och han sa nog någonting typ sen att, vill du att jag ber om förlåtelse, eller någonting sådant här liksom att ”sori då”, eller någonting sådant här. Varpå **jag**, idioten, säger **tack!**[skratt] Liksom, **tack**, att du ber om förlåtelse! Lite så där att sori att jag ville att du skulle säga förlåt! (Kv sk 30+).

En manlig skådespelare berättar om en repetitionssituation han upplevde då han varit ca fem, sex år i yrket. Han repeterade in en scen tillsammans med sin likaledes unga motspelerska, de var de två enda på scenen i det aktuella ögonblicket. Den kvinnliga regissören satt i salongen och höll uppsikt över repetitionen tillsammans med koreografen. Scenen som repeterades in var en kärleksscen förverkligad så att ett långt bord kom upp ur orkesterdikedet vid rampen varpå det unga paret stiger upp på var sida och går mot varandra på bordet som rör sig som ett gungbräde. Meningen är att paret mötts i mitten, varpå han fäller ner henne i en kärleksakt:

Det var inga repliker sen just där på bordet, det var väldigt så där, vi går mot varandra, det var väldigt intensivt och koreografi sen, hur jag ska fälla ned henne. Men med kläderna på, inte något naturalistiskt. (M sk 45+).

Paret testar olika lösningar, varpå min informant vänder sig mot salongen och frågar hur det såg ut, hur det verkade. Koreografen svarar undvikande och skådepelaren frågar en gång till hur scenen borde göras varpå regissören utbrister: ”Nå, nog vet du väl hur man knullar?”

Jag var jätteallvarlig, man var liksom koncentrerad på sitt arbete. Och när man inte hade haft **någon sorts** small talk med henne tidigare: skulle det vara en regissör som man lärt känna, som man är tjomis med och så där, så kan det komma en sån där släng. ... Men det här så, jag blev jätte kränkt och sårad. Hon sade det **väldigt** nedlåtande. Och jag blev helt tyst, jag vet inte om jag rodnade eller ... vad som hände, men jag blev helt ställd. (M sk 45+).

På min fråga hur han klarade av att fortsätta repetitionen svarade han. ”Det var jättejobbigt, jag kände mig svettig, småsvettig. Jag blev liksom kall, de var obehagligt. Inte visste jag vad jag skulle göra, det var liksom...” Skådespelaren kände sig utnyttjad av regissören och upplevde att hon bl.a. på detta sätt ville visa såväl makt som förakt: ”... det där första skedet är ju att det är något fel på mig, eller vad det är? Och den där grejen på bordet: jag blev jättelåst i ett skede. Jag var jättelåst” (M sk 45+).

En kvinnlig skådespelare återkallar i minnet en produktion hon medverkat i endast något år efter att hon utexaminerats från Teaterhögskolan, i början på 1990-talet. Hon hade kommit in i en ensemble som frilans för att vara med i denna specifika produktion. I och med sin unga ålder och sin oerfarenhet kände hon sig osäker i repetitionssituationerna vilket ledde till ”kanske en av de hemskaste saker” (Kv sk 40+) hon varit med om under sina yrkesverksamma år. En manlig kollega, drygt 10 år äldre än hon, märkte hennes osäkerhet och sade att han såg hur spänd hon var och erbjöd sig att hjälpa henne varför han bad henne komma in i hans loge. I logen innebar trösten ”helt enkelt **för** intima smekningar” och direkt tafsande. Den unga skådespelaren gick direkt in i ett andra starkt baklås:

Han var så jävlig i att, att riktigt i ren och skär sadism utnyttja den här situationen så att han tafsade också på mig på scenen; vid tillfällen då publiken inte kunde se kunde han komma med sin hand där mellan benen på mig; jag bara tog den bort och tänkte att ”det här **kan** inte vara sant! Det **kan inte** vara sant!” ... Under föreställningen! Så att det där det var ett sådant där dubbeltrakasserier under hela den där perioden... (Kv sk 40+).

Under den tid min informant genomlevde mobbningshändelserna som ovan beskrivits berättade hon inte om sin situation för någon. I dag tänker hon att det var hennes ungdom och oerfarenhet som gjorde att hon inte kunde se igenom situationen när den var som mest akut. ”Jag förstod liksom **ingenting!**” säger hon. I dag stör det henne att hon inte pratade med t.ex. en äldre kvinnlig kollega om det.

För speciellt kvinnliga skådespelare kan värderande blickar med fokus på kropp och utseende, om än subtila, kännas förnedrande. Det kan gälla situationer då skådespelaren under tidspress gör ett klädbyte och någon viss tekniker alltid tycks dyka upp just precis i omklädningsögonblicket, eller då skådespelaren förbereder sig för sitt arbetspass genom att träna på scenen, samtidigt som t.ex. teknisk personal bygger scen eller teknik:

Det var X en gång som tog mig på reven, när vi värmdes upp till en föreställning, men **jumakauta** så han fick sig sen efteråt... men det var också så där att **vad?** ... Men jag **glömmer** det faktiskt inte heller, för att det var inte någon big deal på det sättet, skulle det ha varit någon bekant så skulle det ha varit no problem liksom. Men det kom så där jätteöverraskande från en människa som jag inte känner **överhuvudtaget** som bara tog **för** sig. Det var ”**Okej, välkommen tillbaka** från artonhundratalet, människa, vad i **helvetet??**” ... Jo men sådana människor kan det ju finnas som tycker sig ha rätten att liksom **kolla in...** (Kv sk 25+).

En manlig, homosexuell skådespelare konstaterar att heterosexualitet är norm likaväl på teatrar som i samhället i stort. Detta tar sig subtilt uttryck t.ex. genom heterosexuella kollegers välvilliga försäkran:

att nemenhej, vi är ju så på teater, inte är det någon som tycker att det är fel och det är ju inte sant”. [...] Inte har jag blivit så där öppet mobbad för det heller, men så där lite indirekt och det behövs inte mycket för att man ska ta åt sig. (M sk 40+).

Sexuell trakassering kan även förekomma manliga skådespelare emellan:

[Jag skulle säga att] också t.o.m. män mot män Jag har blivit utsatt på det sättet att man då, – i och med att, jag menar, alla som jobbar på teatern vet ju att jag är homosexuell – och då finns det somliga som tror att man automatiskt tycker att det är jätteroligt när andra män ”tar” på en. Och det är ju inte så. (M sk 40+).

Skådespelaren fortsätter med att beskriva en repetitionssituation där han överraskats av att den manliga regissören vid ett tillfälle plötsligt slickat honom på hans axel och vid en annan situation av ”puss och kram” helt enkelt nafsat honom i örsnibben. Att min informant inte ansåg sig ha blivit sexuellt trakasserad, även om han reagerat med stark förvåning, tolkar jag som att händelsen ger uttryck för den ganska kraftiga jargong som tycks existera artister emellan. Min informant säger:

Alltså sku han ha varit en heteroman och jag i kvinnliga huvudrollen, så nu är det nu sexuella trakasserier om någonting, att slickas, vet du [...] jag menar, jag skratta nog, jag tyckte inte det **var** så, eller liksom så där, men nog var det ju klart **över**, men om just om konstellationen skulle ha varit en annan så skulle det ha varit **klart** att så där **gör** man bara inte! (M sk 40+).

En annan informant drar paralleller mellan kvinnor och homosexuella och konstaterar att det förefaller honom som om homosexuella personer inte blir till 100 % blir tagna på allvar, på samma sätt som han tänker sig att kvinnor kanske upplever sättet de betydliggörs på:

”... och ibland har jag tänkt så där att är det egentligen så? ...] Klart att man kan säga att ”vad är det nu för tjafs”. Att kvinnor, nå nu har ni ju lika rättigheter... och vadå, om nu någon får en euro mindre så vad fan spelar det för roll? Men jag tror att det i grunden finns en **principiell**, bara en **känsla** av att ”det är bra, det är jättebra att det finns kvinnor i styrelsen, för att det piggar upp!”... Men samtidigt är det ju ... finns det någonting fruktansvärt **kränkande** [i det] och jag tror att det är liksom ganska parallellt.” (M sk 45+).

Ur citatet ovan tolkar jag en jämförelse där informanten uttrycker sin tanke om att homosexuella män på samma sätt som kvinnor, tenderar att av dominerande parter

(heterosexuella och män) uppfattas som viktiga att ha med i olika sammanhang, om inte annat så för att göra sitt arbete legitimt ur jämlikhets- och jämställdhetssynpunkt.

6.1.4. Kollektiv mobbning

Kollektiv mobbning var för mig ett nytt uttryck, och också som företeelse något jag egentligen inte tidigare reflekterat över. Flera informanter beskrev kollektiv mobbning varvid de avsåg antingen att en person mobbar kollektivet, ensemblen, eller att ensemblen mobbar en person. Kollektiv mobbning kan vara subtil, men lika väl fullständigt öppen. Skådespelare kan t.ex. vända sig emot en regissör i en form av kollektiv mobbning, vilket kan få dramatiska följder, i extrema fall har regissörer upplevt sig så mobbade och tillintetgjorda att de lämnat föreställningen före premiär (t.ex. Kv sk 30+).

Ett beteende som definieras som kollektiv mobbning behöver inte nödvändigtvis vara avsiktligt störande, det kan gälla en ambitiös skådespelare som i sin iver tar så mycket plats under ett repetitionstillfälle att utrymme inte lämnas åt kollegerna. Det är viktigt för var och en att få sin stund på scenen inför regissörens ögon och om detta inte respekteras av någon i ensemblen kan det uppfattas som kollektiv mobbning av de övriga.

Kollektiv mobbning av ensemblen beskrivs i två berättelser som en situation då en av skådespelarna i en större ensemble med sitt negativa beteende upplevdes sabotera jobbet för sina kolleger. En skådespelare förväntas vara i sin roll vid varje tidpunkt han eller hon är på scenen och om detta beteende bryts, t.ex. genom miner eller gester som inte hör till pjäsen, ansåg bägge informanterna detta vara en klar mobbningssituation. Flera skådespelare nämner att de känner sig kränkta av kolleger som har en depraverad inställning till sitt jobb, som inte är intresserade av att göra ett så bra jobb som möjligt och som tydligt demonstrerar sitt ointresse för övriga i ensemblen.

Ur mitt material framgår berättelser där teaterchefer blivit mobbade, chefer som hela ensemblen vänt sig emot. Yngre skådespelare, nya i det aktuella teaterhuset har följt med strömmen, utan att egentligen förstå vad som var fel: ”Dom [de som varit länge i huset] hade

så bra argument, så jag kunde inte ta ställning, jag hängde bara, hängde nog bara med ...” (Kv sk 40+).

Kollektiv mobbning från chefens sida beskrivs i mitt sampel t.ex. i form av chefer som inte förmår lyssna, som inte har förmåga till dialog eller som i det närmaste konsekvent ger fast anställda på en teater mindre roller medan frilansare anställs för att göra de stora rollerna: ”... sen också det där med rollbesättandet. Det är en arbetsplatstrakassering, mobbning, att sätta fast anställda till mindre roller och så där. Köra konsekvent med det.” (M sk 45+). Han berättar om en annan incident, ett möte där teaterchefen informerat om en ny pjäs som skulle sättas upp i regi av en berömd teaterman:

Och i huvudrollen [sa chefen] så behövs det en skådespelare med **resurser**. Och det är **han**. Och då sitter vi andra skådisar där, och alla bara att jaa-a. Så med det vill han säga, det betyder ju det att vi alla andra där i rummet inte då har resurser. **Han** är den enda som har resurser. Man känner sig ganska skit. Jag var ju inte den enda: det är en **kollektiv** mobbning. Det är kollektiv mobbning! (M sk 45+).

Ovanstående citat exemplifierar väl den diskussion om mobbning som en ledarskapsfråga som togs upp i kapitel 3.3: Den narcissistiska ledaren drivs av makt och självhävdelsebehov och ser sig själv som förmer än andra, som den som är intelligentare än de andra, som kan och vet och alltid har rätt (Reinboth, 2006, även Sauer 2005).

6.1.5. Övrig mobbning

Under denna rubrik nämns ytterligare några av skådespelarna själva upplevda mobbningssituationer där mobbaren varit regissörer eller hört till annan personalgrupp samt sådana händelser som inte naturligt kan hänföras till någon av huvudkategorierna ovan.

Ett fall av ytterst extrem art där en hel ensemble (5 personer) trakasserades av regissören var produktionen Att hyra en kändis med text och regi av Jouko Turkka som gjordes på Viirus 1994. Jan Nåls har dokumenterat bl.a. denna produktionsperiod i Viirusboken (Nåls, 2007) som består av artiklar och intervjuer med folk som arbetat på teater Viirus. Marika

Parkkomäki, Pia Runnako, Johan Storgård, Mats Långbacka och Paul Olin var de skådespelare som arbetade med Turkka i produktionen. Till denna avhandling bifogas Paul Olin's artikel Att hyra en galning - en period i helvetet med Jouko Turkka (Olin, 2007), se bilaga 5, där han beskriver den fasansfulla period som skådespelarna upplevde framför allt under repetitionstiden. Här skall endast nämnas de allra gravaste mobbningshändelserna: för det första Marika Parkkomäki som hade en scen där hon stod på en pall ett kort stycke framför första bänkraden. Kaarina Kytömaa beskriver i sin artikel *Between East and West: The reception of To Hire A Celebrity in two Finnish language groups* (2006) hur Parkkomäki naken förutom de lakritsband som likt en bikini glest lindats kring hennes kropp träder fram till ackompanjemang av Sibelius' Finlandia. I sin roll uppmanar hon män i publiken att komma och äta henne, vilket flera frivilliga med händerna bakom ryggen gör. När lakritsen är äten står Parkkomäki naken i högklackade skor på pallen och håller en längre passionerad monolog. (Kytömaa, 2006). Parkkomäki berättar: "Efter några föreställningar var det alltid samma gubbar på första raden som störtade fram och skulle äta av lakritsen, tungan i fjösan direkt" (Nåls, 2007). Pia Runnako berättar om den scen i pjäsen där hon skulle smeta sylt på sina bröstvårtor och sedan bege sig ut bland publiken där männen slickade bort sylten:

Publiken, jag skulle gå genom publiken. Det kändes väldigt förnedrande och vet du när dom sen... att jag hade här ovanpå och sen när dom for på nännit och vet du och det var liksom och en bet så jag hade ett märke här på bröstet [visar på sin kropp]. Att det... men det var alltså, det var ju inte normalt! ... (personlig kontakt 20.2.2008).

Runnako beskriver den helvetiska situation av rädsla och ångest som ensemblen upplevde under denna tid och som inte tog slut förrän den gången Turkka under pausen i en föreställning kom bakom scenen och trakasserade skådespelarna till den grad att Långbacka och Storgård äntligen fick till stånd ett förbud för Turkka att någonsin mer visa sig på teatern.

Nej, nej, det var liv och död för man visste aldrig vad han skulle hitta på. Man visste aldrig... Att det var alldeles som att, emellanåt fick man att herregud han kan döda en. Vi hade en yxa där på scenen, vi måste gömma den, vet du och så där, man visste ju aldrig om det slår slint ... ögonen ju bara stirra honom i huvudet och det där... Det var,

nej det måst jag säga att det var nog en sådan ångest. Det är det värsta jag upplevt.
(personlig kontakt 20.2.2008).

Hotad säger också en annan kvinnlig skådespelare att hon kände sig då hon utsattes för en regissör som inte kunde ge henne regi bland de övriga skådespelarna, utan lät de övriga gå på paus medan han bad henne följa honom till t.ex. ett separat utrymme där han

... liksom kom så här nära [visar med fingrarna] och berätta så här att du måst få mera så och så... och det var **jätte**obehagligt. Tills jag liksom... det hände kanske två gånger och sen börja jag fatta att det här var något jättekonstigt och sen börja jag bara säga att nej, jag vill helst att vi tar feedbacken här, bland alla andra. Och det var sen helt okej. Men om jag inte skulle ha sagt något så vet jag inte vad som sku ha hänt ... Jag kände mig **hotad**. Jag förstod inte vad det var frågan om. Jag tyckte det var liksom makt. Han använde makt... (Kv sk 30+).

En av Turkkas elever regisserade en pjäs som höll på att sluta i en personlig katastrof. Den regissörens metod var lik Turkkas metod som byggde på psykisk utmattning. Den kvinnliga skådespelaren berättar:

man skulle vara så utmattad och sen när man liksom riktigt, när man då hyperventilera och braka så det där och jag tänkte ... och jag sprang ut till ... till en sån där verkstad och så var där ett räck: och jag tänkte hoppa, för jag var så borta och det for så hårt och teknikern därunder bara ropa att! För jag hade ingen kontroll, jag var bara så slut och jag bara skrek. Och inte kunde han [regissören] heller ta något ansvar för det. (Kv sk 45+).

Hackkycklingsfenomenet som kännetecknar regissörer steg tydligt fram ur mitt material (se även Rantanen, 2006, Reinboth, 2006). Många hade bevittnat fenomenet, men få hade själva hamnat i den utsatta positionen. Fenomenet innebär att regissören bland ensemblen väljer ut

en eller möjligen två skådespelare som blir hans eller hennes hackkycklingar och som utsätts för ständig mobbning bl.a. i form av ogrundad kritik. En av de kvinnliga skådespelarna i mitt sampel berättar om en produktion som hon deltog i ett par, tre år efter ett hon utexaminerats. Tillsammans med en lika ung manlig kollega spelade hon ett kärlekspar:

Och vi hade ingen erfarenhet av Commedia del'Arte, plus att den här regissören hade ett sådant sätt som genast ingöt skräck i oss: han var överlägsen, hånfull, talade aldrig om sig själv på något sätt, utan satt hela tiden i den där regissörsrollen. Av att inte ha en personlighet utan hela tiden ha den där professionella masken som man gömmer sig bakom. Och på det sättet så undviker man egentligen det där genuina mötet med skådespelaren och hela ensemblen. ... det var hemskt på det sättet att han gick hela tiden åt oss pga. vår oerfarenhet. Han kunde säga när vi repetera, plötsligt kunde han kommentera att, på engelska, att stop, stop, stop, stop: hör ni nu: vad är det ni har studerat egentligen? – Vad, alltså vad? – Vilken skola har ni studerat i? – Jag sa att nå, i Teaterhögskolan – Aahaaa, just så, jag trodde du hade studerat geografi, för så som ni betar er på scenen så det är så pinsamt att jag kan inte sitta här i salongen. Vi måste göra något åt det, och det här är en skandal. (Kv sk 40+).

Min informant berättar hur hon och hennes kollega valdes ut bland alla i ensemblen för att agera hackkycklingar för regissören, hur hon gråtande stått på scenen och försökt förklara för honom hur han gick åt hennes inre och hur dåligt hon mådde. Han trakasserade dem i den grad att den rädsla de kände lyste i deras ögon, något som framlidne teaterkritiker Jukka Kajava i sin recension i Helsingin Sanomat hade noterat: ”Kauhu loisti näyttelijöiden silmistä” (Kv sk 40+).

En betydligt mer förfinad form av mobbning, men ändå kränkande och obehaglig, upplevde den kvinnliga skådespelare som blev regissörens och i viss mån även kollegernas hackkyckling. Regissören var enl. min informant av typen ”splittra och härska”, en regissör som alltid ville att någon skulle vara dålig. Han härmade den som var dålig, hackkycklingen, han mimade och grimaserade och ensemblen skrattade. Skådespelerskan bad om att få repetera mera ifall det hon gjorde var dåligt. Hon fick mera repetitionstid, uppnådde godkänd status i regissörens ögon, varpå regissören utsåg följande hackkyckling som fick ta emot ett

liknande beteende. Det som jag tycker är tragiskt med detta exempel är att då skådespelerskan i feedback situationen efter premiär tog upp den obehagskänsla hon upplevt i att bli beskrattad av regissör och ensemble, var det ingen som tog henne på allvar och som förstod vad hon menade. Tvärtom skyllde man ifrån sig och var förnärmade: ”hur skulle vi nu, att inte kan du vara så där känslig, att inte har vi nu skrattat åt dig, det var ju ett skämt (Kv sk 30+)!”

Allmänt upplevda känslor av att ha blivit utsatt för mobbning beskrivs av mina informanter t.ex. i situationer där de blivit utestängda ur ensemblens gemenskap, t.ex. i form av att inte bli tillfrågade om att delta i gemensamma kaffepauser eller helt enkelt genom att bli negligerade på andra sätt. Situationer som gäller frilansare som kommer in i ensembler med fast anställda skådespelare kan vara problematiska, speciellt om frilansaren anställts för att göra en huvudroll. Avundsjuka, besvikelse och allmän förundran kan vara typiska känslor för de fast anställda (t.ex. M sk 45+, Kv sk 40+, Kv sk 45+, Kv sk 40+) men de facto berättar några av mina informanter som själva trätt in som frilansare i stora roller att de oftast, men dock inte alltid, upplever sig ha blivit väl mottagna (t.ex. Kv sk 30+).

Sju av elva informanter diskuterar den kategorisering, indelning i fack som förekommer och som kan upplevas som kränkande. Några menar att kategorisering redan inträffar under studietiden, då man framför allt klassas som ”bra eller inte så bra” och att den kategorin kan hänga med genom hela yrkeslivet (M sk 55+, Kv sk 30+), men kategoriseringen kan även vara könsbaserad som indelning i hetero- eller homosexuell eller bestå av kvinnliga och manliga stereotypier. Vanligt är också att skådespelare alltid får en viss typs roller och inte ges möjlighet att pröva på annat, att man anser att personen har naturlig fallenhet för roller av viss typ (t.ex. M sk 45+, Kv sk 40+, M sk 45+).

I ljuset av min forskning framträder tankar om annanskap och annorlundaskap¹⁸ starkt fram som något som kan leda till mobbning. Ifall en person inte upplever sig själv som särdeles social (vid enstaka tillfällen eller över lag) och t.ex. gärna drar sig tillbaka till sin egen loge vid pauser i repetitioner eller föreställningar, kan detta av den övriga ensemblen misstolkas

¹⁸ Se diskussion om den Andre, annanskap och annorlundaskap på basen av Lévinas, Säfström och Buber i kapitel 3.1

som avoghet mot de övriga (Kv Sk 40+, Kv sk 30+). Kommentarer om t.ex. sexuell läggning eller religiositet kan även kännas kränkande.

”Det förefaller som om en smygintolerans skulle råda inom kollegiala sammanhang, en oförmåga att uppskatta och respektera människors olikheter och särdrag” säger en manlig skådespelare (M sk 45+), och fortsätter: ”Det är viktigt att bejaka sin humor, det må vara tillåtet att småretas med sina kolleger, men i och med att det samtidigt är svårt att veta var gränsen går för en annan person, gäller det att vara lyhörd och respektera sina kolleger.

6.1.6. Kvinnosyn och syn på kvinnor

I *Plats på scen* konstateras att sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är ett betydande problem inom scenkonstområdet och att dessa utgör ett strukturellt hinder mot ökad jämställdhet (Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, 2006). Ur mitt material stiger det fram många reflektioner över kvinnans roll i scenkonstnärliga sammanhang. T.ex. beskriver en kvinnlig informant hur det är att jobba i grupp som enda kvinna bland män:

Sen tror jag ju att det är så att kvinnor har mycket lägre status. Och problemet, tycker jag med kvinnor är, att om du är just så att säga **en** kvinna, med fyra män eller någo, så här som det ofta är, då har du ganska hög status – och det är, det är ganska roligt, för att man är liksom där på piedestalen. Men sen när du har gjort det några gånger så märker du att du har ju ingen makt, du har ingen plats egentligen att röra dig på, du ska stå där på din piedestal och sen ska du vara tyst. Och ”nu får du säga, men det är ändå inte så intressant”. Men sen när man blir flera kvinnor det är ju då som statusen sjunker och det är ju då som man också förväntas s.a.s. försöka lite spela ut varandra. Tycker jag. Det finns ju så sjukt mycket klichéer kvar i teatervärlden som ingen i andra yrken skulle säga, som att kvinnor inte kan jobba tillsammans. Vem skulle säga det i ett lärarrum, t.ex.? (Kv sk 30+).

Att bli bemött som ett barn kan kännas väldigt kränkande, så som en manlig och en kvinnlig informant personligen fått känna av. I den manliga skådespelarens fall var det en kvinnlig chef som inte tog mannen på allvar utan bemötte hans seriösa försök att förklara varför han kände missnöje över någon arbetsrelaterad sak, med ett nedlåtande uttryckssätt. Min informant berättar, imiterande en ”babyröst”: ”nej men kulu-vännen, ta det nu inte så där, blev du lessen över det där, nej men ...” (M sk 45+). ”Man är så känslig hela tiden för sådana uttryckssätt”, säger informanten och beskriver den känsla han erfor, som urvriden och som att bli behandlad som ett barn. Den kvinnliga informanten berättar om ett tillfälle då hon pga. för stor arbetsbörda måste avstå från en roll som hon egentligen redan hade lovat sig till. Situationen var svår för henne, hon visste att hon inte borde ha accepterat rollen när den erbjöds henne. Men, hon ville så gärna göra den och tackade därför ja före hon ordentligt funderat över sin situation. Efter moget övervägande och efter att ha fattat ett vuxet beslut att avstå från rollen, informerar hon känslomässigt upprörd, sin kollega som också var en av teaterns ledargestalter.

Men då det här så drog han ned mig i famnen – och det är ju liksom **i sig** inget konstigt, för att det är ju sådant vi gör ... Men det var **någoting**, någoting med det där, att han... jag kan inte förklara... att han har liksom hamnat i en svår situation för han blev utan en, måste hitta en annan skådis men så vill han liksom trösta mig, eller jag vet inte... det var någoting ... det var obekvämt det där att han behandla mig som en **liten flicka!** ... Jag antar att han inte skulle göra det med en man... och jag vet inte om han skulle göra det med vilken kvinnlig skådis som helst, heller. Men det slutade väl så att jag satt där i hans famn, det kändes lite **pinsamt** så där för mig... för att jag tyckte ändå på nåt sätt att – inte tänkte jag då – men det var ju ett vuxet beslut av mig att inte ta för mycket jobb. (Kv sk 40+).

Den kvinnliga skådespelaren var mäkta förundrad när hon efter en tid hamnade ut för samma slags beteende på en annan teater av en annan manlig kollega som dessutom var teaterchef. Den händelsen föregicks av polemik under pausen av en pjäs då chefen kommit in i kafferummet och tilltalat en av de närvarande övriga kvinnliga skådespelarna på ett burdust sätt, varpå min informant sagt att: ”du säger ganska ofta sådana där elaka saker åt kvinnor!” Då pjäsen fortsatte brukade informanten och den manliga skådespelaren sitta bredvid varandra för att vänta på sin entré. Den här gången drog mannen plötsligt min informant i sin famn:

så sa han att ”vet du, jag förstår nog att du säkert blev sårad av det där jag sade före förställningen”, någonting sådant där. Och jag blev bara så **perplex** där i stunden så jag sa bara ”Näeej...”, men jag kunde liksom inte, vet du... jag kunde inte liksom... Sen fattade jag att han hade blivit så ... kränkt av att jag sade åt honom där i pausen att jag tror liksom att han måste litet stabilisera, lite visa sig, balansera upp det där. Och om jag tänker så här efteråt så skulle jag ju ha villat att jag hade haft så mycket, ja, sinnesnärvaro då, att jag skulle ha kunnat stiga upp och säga att ”nej, att jag **menade** faktiskt det som jag sade i pauserummet, du sa jätte elakt åt X”, men ... (Kv sk 40+).

En chauvinistisk inställning existerar ännu i vissa sammanhang. Det finns teatrar, speciellt mindre gruppteatrar där jargongen är väldigt maskulin och där

”flickorna får spela offer och ska se nätta ut och killarna tar åt sig – bara på något underligt sätt igen fixar så att det görs pjäser med stora manliga roller och dom fixar åt sig häftiga uppgifter och flickorna skall koka kaffe på pauserna och se söta ut på scenen.” (Kv sk 40+).

Nakenhet på scenen, nakenhet endast för nakenhetens skull känns oacceptabelt för skådespelarna men få har negativa erfarenheter av sådant. Om en roll kräver någon grad av nakenhet ställer det krav på regissörens förmåga till dialog. Det visar sig att mina informanter entydigt anser nakenhet vara acceptabelt ifall det finns en konstnärlig och logisk grund för beslutet. Om nakenheten behandlas med förståelse och respekt från regissörens sida och artisten kan se nakenheten som en trovärdig del av framställningen så känns nakenhet inte problematisk. (t.ex. Kv sk 40+, Kv sk 30+, M sk 40+, Kv sk 25+, Kv sk 30+). Små omklädningsutrymmen och trånga omklädningsutrymmen under turnéer gör sitt för att nakenhet även bakom scen känns som en fullt naturlig del av yrket (t.ex. M sk 55+, M sk 40+).

6.2. Hur bemöter skådespelaren mobbningen, hurdana blir konsekvenserna?

Rantanens forskning ger vid handen att det i scenkonstsammanhang bara finns tre möjligheter att ta till gällande arbetsplatsmobbning: uppsägning, tjänstledighet eller åldrande (Rantanen, 2006). Av dessa tre möjligheter kommer endast åldrandet upp i min forskning men inte nödvändigtvis som en faktor som minskar utsattheten för mobbning. Somliga menar att äldre lättare än yngre blir utsatta för mobbning (t.ex. Kv sk 40+, M sk 40+) medan andra ser att mobbning definitivt avtar med ålder och erfarenhet (t.ex. Kv sk 25+, Kv sk 30+).

Skådespelarna bemöter mobbning på olika sätt. Man kan välja att låta mobbningsituationer passera, ty även om man konfronterar mobbaren, är det inte sagt att det leder till en förbättrad situation. Därför väljer man lätt att överhuvudtaget inte konfrontera mobbaren. Men till exempel en sexistisk jargong är lätt att stävja: det är bara att låta bli att skratta åt sexistiska skämt:

... om man säger direkt från första dagen, vid första gången, så då tycker jag att det inte brukar bli något. Att sen är alla helt så där att aj, jaa att okej att inte behöver vi prata sådant här när du är här. Och sen visst får man höra att joo, joo att inte var det nu något och vitsi vad du är jobbig. Någonstans så tror jag ändå att människor blir lite lättade, att inte behöver man hålla på liksom... (Kv sk 30+).

En manlig skådespelare uttrycker förvåning över hur mycket kvinnor tar emot:

Nå, många låter det nog passera, förvånansvärt många låter det passera helt så där just att man... Men jag kan förstå det just ur den synvinkeln att det förutsätts ju att man skämtar bort det, det förutsätts i det här sociala sammanhanget och under repetitionerna och så där att man på något sätt går med på, att jag har ju den här humorn och jag tycker ju egentligen att det här är lite obehagligt men vi skrattar nu bort det. De sociala spelreglerna är sådana att det här går under rubriken humor och det här är liksom, så här skall det vara. (M sk 40+).

Att den mobbade ser sig som ett offer, upplevs negativt och förnedrande: ”det svåra är ju det där att ställa sig själv i offerposition, för att det vill man ju inte” (Kv sk 30+) . Men risken finns hela tiden där ifall man inte lyckas ta sig ur situationen i det närmaste omedelbart:

Och att kunna bryta de där cirklarna i tid och att göra så att de inte uppstår, att man är liksom herre över sitt eget liv. För annars tror jag att, det blir ju ofta så att det upprepar sig vissa mönster, att om man blivit det där offret så, att man alltid går in som det där offret och så är man där **igen!** (Kv sk 25+).

Ett exempel på åtgärder som lyckats förhindra en situation av mobbning relateras av en skådespelerska som med åldern upplever sig ha uppnått en stark integritetskänsla. Skådespelaren hade huvudrollen i en pjäs där regissören ville att hon i slutscenen skulle vara naken:

Jag e-maila med den där regissören och bara sa nej, nej, nej, nej och nej, nej och nej och nej och nej. Och sen när vi hade gjort, när jag inte gick med på det och det gick några veckor och så var alla så där att ”det klart, det ska du inte göra. Det går ju hur bra som helst så där”. (Kv sk. 40+).

I samma pjäs förväntade sig regissören till en början att huvudrollnehavaren skulle raka bort allt huvudhår, men efter en intensiv dialog förkastades förslaget och andra lösningar diskuterades varvid slutresultatet blev ömsesidigt tillfredsställande.

6.2.1. Tystnadens kultur

Genomgående visade det sig att skådespelarna sällan solidariskt ställer upp för varandra i situationer då någon blir utsatt för mobbning (se även Rantanen, 2006). Denna tystnadens kultur diskuterades av samtliga informanter, och ett flertal uttryckte sin oförståelse för det egna agerandet:

Man är så rädd och man är så feg. Jag pratar nu om mig själv: ”nej men jag kan inte säga, för då börjar de tycka illa om mig, och tänk om jag inte får några roller, och tänk om inte...” Det är det där som är så skit, fast man inte sku få några roller på tre-fyra år, så so what, men då har man åtminstone bra [självkänsla] ... jag tror också att det är många skådespelare som jag tror och som jag vet att är så rädda för att säga ifrån, rädda för att liksom ”tänk om jag inte sen får roller och tänk om den där regissören börjar hata mig”... Joo, det där att ”inte behöver vi dej då”. Jag tror nog att det är den här rädslan. Det här skådespelarjobbet är nog ett sådant egoistiskt jobb, du vill ju ha jobb, du vill ju vara framme, du vill vara omtyckt. (Kv sk 45+).

Vad beror då denna tystnad på? Orsakerna kan vara många, t.ex. att man inte vill bli utpekad som den som förgiftar arbetsplatsens atmosfär eller att man tycker att man själv förorsakat mobbningen. Skam, en känsla av kraftlöshet, en förhoppning om att det nog inte kommer att upprepas kan stå bakom tystnaden, liksom även det att man helt enkelt inte känner till vilka rättigheter man som anställd har eller att man inte vill förorsaka mobbaren besvär (Kauppinen & Purola, 2001)¹⁹. Den främsta orsaken till att man som skådespelare tiger i mobbningsituationer uppges kollektivt av mina informanter vara rädsla och skam:

... att om jag inte låter saker passera så då hinner jag inte jobba för det är så **mycket** skit som förekommer, alltså det är så mycket osakligheter framför allt, tycker jag [...] Och om man på något sätt börjar ta i det där, så blir det jättejobbigt för alla för att folk blir liksom jättestressade på dig och liksom tycker att vadå, vi har ju bara roligt och inte är det ju något problem och okej, nåmen.” (Kv sk 30+).

Jo, jo jag hade [stöd], men alltid så där att utanför. När jag tog upp svåra och jobbiga saker i repetitionsprocessen så sa ingen ett knyst där inne. Så jag var helt ensam på det sättet – men jag visste ju att jag hade deras stöd. Men nog upplevde jag ändå att det kändes hemskt så där institutionaliserat, att jag är van att man blandar sig. Kändes jätte ensamt. (Kv 40+).

¹⁹ Se kapitel 2.5 om arbetsplatsmobbning och trakasserier i lagtexten.

Det är ju inte så jävla svårt att prata, det är ju bara att säga! Att om någon säger att jag tycker att ni är jätteotrevliga mot mig och bara föser undan mig, så då kan man ju säga tillbaka att vi tycker du tar för mycket plats! (Kv sk 30+).

7. Diskussion

Ifall mobbning definieras utgående från den utsattes subjektiva känsla av att ha blivit kränkt (t.ex. Arbetarskyddscentralen, 2006; Arbetshälsoinsitutet, 2006; Kauppinen & Purola, 2001), är det i ljuset av min forskning fullkomligt klart att arbetsplatsmobbning förekommer i sammanhang där skådespelare utövar sitt yrke.

Mobbning kan ta sig skiftande uttryck, men den gemensamma nämnaren är att den utsatte mår psykiskt dåligt av det skedda. Mobbningen kan i skådespelarsammanhang vara en engångsföreteelse, men har dock oftast föregåtts av händelser som s.a.s. banat väg för den specifika mobbningsincidenten. De flesta mobbningsfall är fortgående företeelser vars varaktighet korrelerar med längden av en repetitionsperiod eller eventuellt av den sammanlagda perioden av repetition och föreställning av en viss pjäs.

Orsakerna till mobbning finns på olika håll men det är skäl att även här påpeka det uppenbara: det är aldrig den utsatta individen som bär skuld till mobbningen. Mobbning inom en arbetsgemenskap kan enl. Reinboth (2006) i allmänhet härledas till brister i det sätt på vilket arbetet är organiserat, till arbetsplatsens atmosfär eller kultur eller till brister i ledarskapet.

På basen av de resultat jag i min forskning kommit fram till, ser jag den yrkesmässiga nedvärderingen som den allra mest tärande formen av mobbning. För en skådespelare är det kränkande att av en regissör bli nonchalerad i t.ex. en repetitionssituation, sårande att bli bemött med raljans och ironi, och förolämpande att genomgående tvingas motta negativ och osaklig kritik. Avsaknad på schyssthet och moraliskt ansvar gällande rätten till vars och ens eget arbete kolleger emellan är en allvarlig sak, något som exemplifieras i ett par av mina informanternas berättelser (Kv sk 30+, M sk 55+). Mina informanter efterlyser ett pedagogiskt

kunnande och en psykologisk insikt hos regissörer för att det för skådespelararbetet kännetecknande känsliga skapandet i en repetitionssituation skall kunna leda till en färdig föreställning i enlighet med regissörens konstnärliga vision. Bristen på pedagogiskt kunnande leder till att utövande av makt ersätter den uppbyggande feedback som en skådespelare behöver (se även Rantanen, 2002).

Scenen som arbetsmiljö är ofta en miljö av en kraftig jargong, ofta med sexuella förtecken. Mina informanter talar om olika slag av jargong, dels den skådespelarkåren sammansvetsande, positiva jargongen och dels den fräna, ofta sexistiska jargong som lätt upplevs som obehaglig. Jargongen innebär även ett slags kodifierat språk som nyanställda skådespelare eller frilansare kan ha svårt att komma in i. Jargongen kan bli en uteslutande faktor i sådana sammanhang.

I och med skådespelararbetets fysiska karaktär, där människan och hennes spektra av känslor är de grundämnen man jobbar med, blir frågan om gränsdragning gällande sexualitet inte helt lätt att dra. Min forskning ger vid handen att fullständigt klara fall av sexuell trakassering har förekommit och förekommer, men även subtilare former som kan ligga förväxlande nära (i denna kontext) normal kollegial samvaro förekommer. Att kramas, kyssas eller smekas kan vara ett sätt att förbereda sig för en scen där skådespelare har kroppsligt intim kontakt med varandra:

... det kan ju också vara bra att man har nån form av fysisk kontakt, om man plötsligt ska gå ut på scenen och sen hångla tillsammans så kan det ju vara helt bra att man liksom före det är så där ”hej, hur mår du” och tar i och så där. Där skiljer ju nog sig skådespelaryrket från andra [yrken], man kan liksom inte bortse från det. (Kv sk 30+).

Gällande sexuell trakassering var mina informanter i stort sett eniga om att det är de yngsta kvinnliga skådespelarna som är mest utsatta. Som äldre är man inte mera lika ”intressant”. De grövsta sexuella trakasserier som mitt material tar upp är, i enlighet med ovan, genomlevda av unga kvinnor med relativt liten yrkeserfarenhet.

Även män är utsatta för sexuell trakassering. I somliga fall trakasserar heterosexuella män homosexuella män, i andra fall homosexuella heterosexuella. Trakassering förekommer även mellan könen: kvinnliga regissörer kan trakassera manliga skådespelare medan den vanligaste

och i min forskning mest relaterade konstellationen är att män i branschen (regissörer, kolleger eller tekniker) sexuellt trakasserar kvinnor, eller utsätter dem för en sexuell jargong som känns obehaglig. Det är skäl att notera att ingen har uppgett att teaterchefer skulle idka sexuell trakassering i de fall då de uttryckligen fungerar i sina chefsroller. Däremot förekommer att teaterchefer trakasserar och mobbar då de agerar som skådespelare och alltså intar en kollegial roll. I mitt sampel finns inga exempel som tyder på att kvinnliga skådespelare sexuellt skulle trakassera vare sig män eller kvinnor.

Det kollektiva mobbandet kan vara medvetet eller omedvetet. En ambitiös skådespelare som i en repetitionssituation ”tar för mycket plats”, kan av kolleger som i kulisserna väntar på sin tur att repetera, uppfattas som ogin och självisk. Om beteendet är fortgående uppfattas det lätt som mobbning. De intervjuade skådespelarna tog starkt avstånd från kolleger som ägnar sig åt kollegial kollektiv mobbning, t.ex. i fall då någon skådespelare på ett eller annat sätt uppvisade ett beteende som kunde uppfattas som yrkesmässigt osunt eller demoraliserande.

Den narcissistiska ledarens negativa inverkan på arbetsmiljön framträdde klart ur mitt material. Med en sådan chef eller regissör är en öppen dialog i det närmaste omöjlig emedan diskussion för den narcissistiska ledaren endast fungerar som ett kamouflage för det egna maktbegäret. Kollektiv mobbning av en viss yrkesgrupp, i denna kontext skådespelarna, kan frekvent förekomma i den narcissistiska teaterchefens ledarskap (se Reinboth, 2006, Sauer, 2005).

Några av de mobbningsituationer som beskrivs i kapitlet om övrig mobbning, har skräck och hot som en gemensam faktor. Den extrema repetitionsperioden på Viirus år 1994 då Turkka i det att han regisserade sin pjäs genom utövande av psykiskt våld fick fem människor att må så oerhört illa (se Olin, 2007, Nåls, 2007) får man hoppas var en företeelse som aldrig får en upprepning. Det är viktigt att vara medveten om att mobbningsföreteelser som till synes, och speciellt i jämförelse med Turkkaperioden på Viirus, kan uppfattas som betydligt ”mindre”, för den utsatte kan innebära en stark känsla av kränkning och ett obehag som länge lever kvar hos personen. Mitt material visar tydligt hur stor betydelse även subtila former av mobbning har för individen som t.ex. upplever sig utesluten ur gemenskapen.

För en vuxen människa är det förnedrande att bli bemött som ett barn. Jag tolkar de incidenter som min forskning relaterar som ett maktuttryck, där mobbaren sätter sig i en föräldrposition där han eller hon tillrättavisar eller tröstar det obstinata barnet. Ur kvinno- och jämställdhetsperspektiv ger forskningsresultaten intressant underlag för diskussion: den kvinnliga skådespelarens status i en mansdominerad arbetsgrupp är, åtminstone till synes, högre så länge hon är den enda kvinnan i gruppen, medan statusen sjunker ifall kvinnorna blir fler (Kv sk 30+). Hurdan status har den ensamma manliga skådespelaren i en arbetsgrupp där de övriga är kvinnor? Förskjuts statusbalansen ifall fler män kommer in i gruppen? Ifall antalet män och kvinnor är lika, hurdan statusbalans råder då? Har den manliga skådespelare (M sk 45+) rätt i sin intuitiva tanke att kvinnor och homosexuella aldrig tas till 100 % på allvar?

Den kompakta tystnad som allmänt kan skönjas gällande mobbning, kom fram i varje informantintervju. Två former av tystnad existerar, dels den utsattes tystnad som ofta beror på oviljan att erkänna sin offersituation, på självanklagelser och på skam. Även rädsla att förlora sina framtida arbetmöjligheter visade sig vara ett starkt skäl till att välja att låta kränkande incidenter passera. Den andra typen av tystnad gäller frågan om kollegialt stöd som kan bero t.ex. på rädsla att utsätta sig för regissörens ogillande, rädsla för att hamna i samma båt som den mobbade eller rädsla för att inte få roller i fortsättningen. Oro för att en positiv arbetssituation rubbas eller att en föreställning som är under repetition inte blir färdig är andra rädslor som bidrar till tystnadens kultur oberoende av om man är offer eller utomstående.

I princip samma orsaker uppges i den svenska undersökningen Plats på scen (Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, 2006) vara grunden till att man inte vill anmäla trakasserier. Dessutom menar man att bristande förtroende för arbetsledare och chefer gör att tröskeln till anmälan blir hög. Även somliga av mina informanter uttalar klart motsvarande förtroendebrist.

Enligt min tolkning är i princip alla ense om det negativa i att inte stöda kolleger som tydligt utsätts för mobbning. Dock kunde endast få berätta om ens något tillfälle då man trätt till försvar för en utsatt person. I intervjuerna förekom även historier där informanten ytterst starkt fördömde någon viss person pga. personens kränkande beteende mot en tredje person,

men där informanten som bevittnat skeendet aldrig fört saken vidare, inte diskuterat händelsen varken med den utsatte eller med mobbaren.

Trots ovanstående tolkar jag dock mina intervjuer och forskningsresultat så att en allt större medvetenhet och ett allt starkare motstånd mot olika former av mobbning håller på att utvecklas inom scenkonstområdet. Jag anser att det beror på att mobbning som fenomen på hög samhällslig nivå tagits upp som ett allvarligt problem som inte längre kan nonchaleras eller förtigas. Skådespelarna har vaknat till insikt om hur viktigt den enskilda individens psykiska välmående är, inte bara för individen själv, utan likaväl för hela arbetsgemenskapen. Flera informanter uttalade sig starkt om respekt för sin medmänniska, om rätten att vara annorlunda, om rätten att vara sig själv och om sin tro på den dialogiska kommunikationens betydelse. Det var glädjande att bland forskningsresultaten finna exempel på hur skådespelare i känsliga repetitionssituationer på ett positivt sätt framhållit sin integritet och krävt en dialog som i en problemsituation lett till en ömsesidigt tillfredsställande lösning (t.ex. Kv sk 40+).

Det är skäl att påpeka den finska lagstiftningens starka engagemang *för* jämlikhet, *mot* särbehandling dels i allmänna sammanhang, men även specifikt mellan könen. Speciellt under senaste årtionde²⁰ har lagar med sikte på arbetsplatsvälmående stiftats. Man kan fråga sig varför den utsatta inte anmäler ett mobbningsärende till sin chef som har lagenlig plikt att åtgärda problemet och som själv enligt lagen anses fungera diskriminerande ifall han eller hon inte vidtar åtgärder för att förhindra trakasserier som han eller hon fått vetskap om²¹? Min tolkning är att vårt lands lagar i denna kontext helt enkelt inte är bekanta vare sig för arbetsgivare eller för arbetstagare. Jag efterlyser såväl en större medvetenhet gällande det stöd som samhället i form av dessa lagar ger såväl organisationer som enskilda människor som öppna diskussioner på teatrarna där gränser mellan accepterat och icke accepterat beteende diskuteras. För individen, i denna kontext skådespelaren, gäller det att ha tilltro till sina intuitiva känslor av intrång på den egna privata sfären: om man känner sig kränkt är det skäl

²⁰ Finlands grundlag 732/1999, arbetsavtalslagen 55/2001, arbetarskyddslagen 738/2002 och lagen om lika behandling 21/2004

²¹ Se kapitel 2.5 om arbetsplatsmobbning och trakasserier i lagtexten.

att behandla situationen som ett potentiellt fall av mobbning, och genast säga till och initiera en dialog om saken. Inte ens ”i konstens namn” bör någon låta sig själv eller andra utsättas för situationer som är, eller kan utvecklas till mobbade.

8. Trovärdighet och överförbarhet

En av skillnaderna mellan socialvetenskaplig och naturvetenskaplig forskning är inställningen till tolkning. Inom naturvetenskaplig tolkning ser man oftast som ett starkt kriterium att samma forskningsresultat skall kunna uppnås av en annan forskare som utför samma undersökning. Den socialvetenskapliga forskningen har samhället och dess människor som objekt för sitt intresse. I och med att man har att göra med tänkande, kännande individer – såväl forskare som forskningsobjekt – kan man knappast förvänta sig att exakt samma forskningsresultat kunde uppnås om olika forskare gjorde samma undersökning. Tolkning och förståelse av den Andres budskap blir ett viktigt verktyg i socialvetenskaplig forskning. Trigg påtalar att människan inte bara allmänt ”beter sig” (*behave*) utan att hon betar sig på ett visst sätt (*act*)²² som står i relation till en vidare social kontext (Trigg, 2001). Ifall man inte förstår innebörden av betydelsen bakom det mänskliga agerandet är det möjligt att själva agerandet blir oförståeligt. Sålunda ifrågasätter Trigg användandet av positivistisk metodologi i socialvetenskaplig forskning. Det fenomenologiska motståndet mot positivism är entydigt: individens roll i samhällslig forskning poängteras starkt. Forskningen har dock ett intresse av att undersöka orsakerna till att samhällena av individerna utformas såsom de gör. Man kan inte se endast till det individualistiska beteendet i och med att människan är en produkt av samhället och samhället i sin tur en produkt av människan (enligt Berger och Luckmann i Trigg 2001, s. 57). Det går inte att bortse från att samhället (mikro- och makrosamhället) ställer beteendemässiga krav på individen.

²² Notera betydelsen av ordet ”act” i kontext av aktuellt arbete med skådespelare i fokus.

Min forskning gällande skådespelarnas arbetsmiljö exemplifierar ovanstående diskussion. Varje skådespelare en individ med sina egna tankar och känslor. Samtidigt kan man se skådespelarna samverka i sitt eget yrkessamhälle som förvisso ställer krav på individen och som gör att den enskilda skådespelaren inte kan agera endast utifrån sin egen sfär utan att ta hänsyn till andra. För mig som forskare gäller det att försöka se samfundets krav och kravens inverkan på skådespelaren och att särskilja dem från individens egna upplevelser: jag strävar till att kunna tolka mina informanternas narrativer så att jag kan separera samhälle från individ.

Heikkinen rör sig i liknande tankebanor i sin diskussion kring den narrativa forskningens validitet och reliabilitet. Med validitet förstås hur forskningsresultatet stämmer överens med verkligheten, medan man med reliabilitet avser i vilken grad slumpartade faktorer kan tänkas ha inverkat på forskningsresultatet. (Heikkinen, 2007). Mina forskningsresultat kan anses vara såväl trovärdiga som överförbara emedan de narrativer jag använt som mitt material innebär berättelser som utgör den enskilda informantens subjektiva tolkning av verkligheten sådan han eller hon personligen upplever den²³. Typiskt för narrativitet är att den utgår ifrån ett konstruktivistiskt tänkande där målet inte är att spegla den allmänna verkligheten (Heikkinen, 2007). I och med att min forskning ger uttryck för 12 skådespelarröster (inkluderande en röst i artikelform) eller 8,6 % av de sammanlagt ca 140 aktiva finlandssvenska skådespelarna (enl. P. Henriksen, ordförande i Finlands svenska Skådespelarförbund, personlig kontakt 9.4.2008) och i och med att samtliga finlandssvenska teatrar är representerade som mina informanternas arbetsplatser anser jag att överförbarheten av min forskningsresultat är god.

Jag finner det narrativa forskningsgreppet välmotiverat i min forskning om skådespelares arbetsmiljö och de mobbningsituationer de upplevt. Det för mig rätta greppet är att forska i ämnet genom att lyssna till de berättelser den Andre har att berätta. Som forskare måste jag acceptera att jag inte till 100 % kan assimilera mig i den miljö som utgör skådespelararbetets kontext, verklighet. Men i och med min långa erfarenhet av såväl yrkesmässig som privat samvaro med artister, anser jag att grunden för en korrekt förståelse och tolkning föreligger. Jag accepterar även att sanningsbegreppet är relativt: det som för en person innebär en

²³ Jfr. Diskussionen om ”verkliga problem” i kapitel 2.4 (Säfström, 2005).

kristallklar sanning kan av en utomstående uppfattas annorlunda. Det etiska perspektivet kan inte underskattas: varje del av den narrativa forskningen innebär konfrontationer med etiska problem som bör lösas. Från den första kontakten till informanterna, till lyssnande, transkribering, analys och bestämmandet av reliabilitet och validitet, krävs ett etiskt ansvar för att skydda informanterna och deras intressen samtidigt som forskarens roll i kontext av min egen forskning klart skall sträva till att blotta missförhållanden och påvisa möjligheter till en bättre, mobbningsfri arbetsmiljö för skådespelare. Som jag ser det kommer den viktiga frågan om forskningens validitet och reliabilitet gällande narrativ forskning att vara avhängig av forskarens kunskap, erfarenhet och etik. Förutsatt att samplets omfång är tillräckligt stort i relation till sin kontext och förutsatt att forskningen från början till slut bedrivs öppet och etiskt under givna premisser måste det narrativa forskningsgreppet klart klassificeras som en gedigen och tillförlitlig socialvetenskaplig forskningsmetod.

9. Sammanfattning

Syftet med min forskning har varit att lyfta fram problemet med arbetsplatsmobbing inom scenkonsten specifikt ur skådespelarens perspektiv. Jag har genom halvstrukturerade intervjuer samlat material där de intervjuade skådespelarna beskriver självupplevda situationer av mobbing. Arbetet har begränsats till att behandla de finlandssvenska skådespelarnas situation i sammanhang som direkt anknyter till scenframställningen. Definitionen på mobbing har i denna avhandling sin utgångspunkt i den utsattas subjektiva känsla av att ha blivit kränkt. Myndigheternas syn på arbetsmiljö har lyfts fram genom de viktigaste lagar som i denna kontext stiftats speciellt under 2000-talet.

Avhandlingens kunskapssteoretiska förhållningssätt kännetecknas av forskarens tro på dialogens, kommunikationens och respektens betydelse för all mellanmänsklig samvaro. Genom att aktivt och med ett öppet sinne lyssna till *den andre* får man insikt i den andra individens livssituation, i dennes tankar och känslor vilket i sin tur ger grunden för en öppen

och jämlik dialog som bejakar skillnad människor emellan. Speciellt Emmanuel Lévinas och Carl Anders Säfströms tankar har satt sina spår i avhandlingen.

Jag har diskuterat scenkonst och skådespelaridentitet samt arbetsgemenskapens betydelse i scenkonstnärliga sammanhang. I och med att mobbning kan anses vara en ledarskapsfråga, har jag diskuterat ledarskapets betydelse och dess påverkan på arbetsklimatet. Tidigare forskning, främst sådan som direkt relaterar till scenkonstområdet i Finland och i Sverige, har varit av stor betydelse för detta arbete.

Efter att ha transkriberat det genom halvstrukturerade intervjuer insamlade materialet, kodades materialet genom diskursanalys som utgick ifrån en analytisk induktion. De enskilda mobbningshändelserna bearbetades varpå gemensamma faktorer ur materialet grupperades i enlighet med forskningsfrågorna.

I och med skådespelararbetets speciella karaktär är det skäl att fästa stor vikt vid de etiska aspekterna. Risken för att personer och händelser känns igen är speciellt stor eftersom min forskning gäller det relativt lilla finlandssvenska skådespelarsamfundet. Jag har strävat till att genom en öppen dialog med mina informanter säkerställa deras integritetsskydd och anonymitet. I slutskedet av arbetet med avhandlingen har jag tillställt var och en av de intervjuade skådespelarna den text jag skrivit utgående från de enskilda informanternas berättelser. Samtliga har således haft möjlighet att ta ställning till hur den information de givit behandlats i avhandlingen. Några har begärt smärre korrigeringar och/eller förändringar, de flesta har godkänt den föreslagna texten. En berättelse har helt strukits.

Mitt forskningsmaterial är digert, långt ifrån alla självupplevda mobbningshändelser relateras. Strävan har varit att ge läsaren en överblick av hurdana former av mobbning som en skådespelare i utövandet av sitt yrke kan bli utsatt för. Jag har formulerat fem huvudsakliga grupper av vilka de fyra första utgörs av yrkesmässig nedvärdering, koder och jargonger, sexuell trakassering och kollektiv mobbning. Den femte gruppen samlar sådana händelser som inte direkt kan hänföras till de tidigare fyra grupperna.

Under loppet av min forskningsperiod har jag hört berättas om tiotals fall av mobbning inom scenkonstområdet främst av mina 11 informanter, men även av andra. Jag har i min avhandling haft fokus på självupplevda incidenter eller skeenden, och valt att bortse från de incidenter och händelser mina informanter bevittnat, men inte varit delaktiga i. Det är skäl att notera ”det tysta medgivandet” som också är en form av mobbning och som de allra flesta i denna forskning påtalat: att inte våga gå emellan, att välja att vara tyst och inte åtminstone öppet visa att man bryr sig. Som en av mina informanter uttryckte det. ”Och det är ju nog en **fruktansvärt obehaglig** sanning ... att ondskan och eländet i världen beror ju inte på de onda människorna utan på de goda människornas tystnad!” (M sk 55+).

En tankeställare fick jag under forskningens gång av en kvinnlig informant som sade:

Men sen, fast det där är jättesvårt samtidigt, för att var och en måst lära sig att man int heller kan köra **över** den där andra människan för att den kanske har blivit kränkt, alltså att jag ska gå dit och vara någon besserwisser och säga att hej, nu blir den där människan överkörd, för **då** först **blir** hon ju det! ... Det är nog en respektgrej det där. Samtidigt, som inte vet jag, nog kan det vara på gränsen till feghet från min sida, att jag...(Kv sk 25+).

Ovanstående citat fick mig att återknyta till Säfströms resonemang: ”verkliga problem” är enligt Säfströms definition verkliga i och med att de levs och erfars av människor som drabbats av dem. Med vilken rätt träder vi in som ”vetaren” i en situation som gäller den Andre? (Säfström, 2005). Den kvinnliga skådespelarens försiktighet att ingripa i situationer då hon tycker det verkar som om någon mobbades, känns förståelig i ljuset av Säfströms tankar (se även kapitel 3.1).

Som kuriosas, men å andra sidan fullt naturligt kan nämnas att samma teatrar av somliga beskrivits som ”världens värsta arbetsplats” medan andra sagt att ”perioden där var den bästa i mitt yrkesliv”. I min forskning fann jag att samma händelser eller incidenter kunde beskrivas av flera informanter: ett flertal regissörer har i intervjuerna nämnts vid namn varvid samma fenomen är uppenbart: den arbetsmetod som en skådespelare uppfattar som ”underbar” kan av en annan bedömas som fullkomligt opedagogisk. Ett beteende från en regissörs sida i en repetitionssituation som allmänt uppfattades som mobbning, kunde av en skådespelare (M sk

45+) i samma ensemble i samma produktion upplevas som ”en intelligent människas reflektion på mitt arbete”:

Och där kan man ju säga att, att säga **fräna sanningar**, saker, är det mobbning? Eller är det någonting... Jag menar att du kan i **stunden** uppleva det som kränkande, men ligger det en sanning i det så tror jag att i längden kan du komma över det och ha gagn av det, gagnas av det. (M sk 45+).

Bakgrunden som denna man relaterade till var då han efter en föreställning fått besk kritik för sitt agerande. Till en början kände han sig sårad, men vid eftertanke insåg han att kritiken hade varit berättigad, att han faktiskt inte hade presterat som han borde. Efter att ha uppnått denna insikt instämde han i och respekterade regissörens åsikt.

Min forskning utmynnar i tre krav för förbättrandet av skådespelarens arbetsmiljö: för det första, pedagogiskt kunniga regissörer, för det andra, teaterchefer med utbildning i ledarskap och för det tredje inrättandet av en neutral och oberoende rådgivande och stödjande instans till vilken de finlandssvenska skådespelarna kunde vända sig i situationer av arbetsplatsmobbning. För övrigt efterlyses en öppen respekterande dialog där skillnader inte bara accepteras utan även bejakas.

Två viktiga forskningsområden utkristalliseras genom denna forskning. Det faktum att fler än hälften av informanterna upplevde sig ha blivit utsatta för mobbning under sin utbildningstid vid Teaterskolan/Teaterhögskolan, ger ett klart incitament till inledandet av forskning av de förhållanden under vilka våra unga finlandssvenska dramastuderande utbildas till sitt yrke.

Samspelet mellan regissör och skådespelare är intressant inte endast ut skådespelarens synpunkt. Förvisso har forskning gjorts gällande det direkta regiarbetet, men jag efterlyser en forskning med fokus på scenen som arbetsplats, ur regissörens synpunkt: mitt forskningsmaterial visar klart att inte heller regissören går fri från risken att bli utsatt för arbetsplatsmobbning – från skådespelarens sida.

10. Litteraturförteckning

Arbetskyddscentralen. (2006). *Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla*. Helsingfors: Arbetskyddscentralen.

Arbetshälsoinsitutet. (2006, 12 09). *Työpaikkakiusaaminen*. Retrieved 04 14, 2008, from <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi/Työpaikkakiusaaminen.htm>

Arbetsministeriet. (2007). *Työolobarometri Lokakuu 2007* (Vol. 8/2007). (P. Ylöstalo, Ed.) Helsingfors: Arbetsministeriet.

Bonniers Svenska Ordbok (åttonde reviderade upplagan ed.). (2005). Stockholm: Albert Bonniers Förlag AB.

Boolsen, M. W. (2007). *Kvalitativa analyser - forskningsprocess, människa, samhälle*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

CEFISTO rf. (2007). *Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikhet mellan könen*. Helsingfors: Centralförbundet för Finlands Svenska Teaterorganisationer.

Dannert, C., Seton, J., & Berthilson, S. (2001). *Sex på jobbet - en ledarskapsfråga!* Stockholm: Ekerlids Förlag.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). *Violence, harassment and discrimination in the workplace*. (A. Parent-Thirion, E. F. Macías, J. Hurley, & g. Vermeulen, Eds.) Retrieved 04 14, 2008, from <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>

Hankamäki, J. (2004). *Dialoginen filosofia*. Helsingfors: Yliopistopaino.

Heikkinen, H. L. (2007). Narratiivinen tutkimus -todellisuus kertomuksena. In Aaltola, & Valli (Eds.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II* (pp. 142-156). Jyväskylä: PS-kustannus.

- Hirsimäki, T., Kerkelä, L., & Passi, M. (2008, 02 13). Härskit vitsit on parasta jättää työajan ulkopuolelle. *Helsingin Sanomat* , p. Kotimaa A5.
- Houni, P. (2000). *Näyttelijäidentitetti* (Vol. Acta Scenica 5). Helsingfors: Teaterhögskolan.
- Hufvudstadsbladet. (2008, 02 01). "Sextrakasseri är vanligt". *Hufvudstadsbladet* , p. 5.
- Huuskonen, M., Lapintie, P., & Mikkonen, M. (2008, 02 12). "Housut alas, palkka ylös". *Helsingin Sanomat* , p. Kotimaa A5.
- Johansson, A. (2005). *Narrativ teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Justitieministeriet. (1999). Retrieved 04 21, 2008, from Finlex: <http://www.finlex.fi/sv/laki/>
- Justitieministeriet. (2001). Retrieved 04 21, 2008, from Finlex: <http://www.finlex.fi/sv/laki/>
- Justitieministeriet. (2002). Retrieved 04 21, 2008, from Finnlex: <http://www.finlex.fi/sv/laki/>
- Justitieministeriet. (2004). Retrieved 04 21, 2008, from Finlex: <http://www.finlex.fi/sv/laki/>
- Kallinen, T. (2004). *Teatterikorkeakoulun synty - ammattikoulusta akatemiaksi 1971-1991*. Helsingfors: Like.
- Karlsson, S. (2008, 01 30). Arbetsgivaren måste stoppa trakasserier. *Hufvudstadsbladet* , p. 9.
- Kauppinen, K., & Purola, M. (2001). *Flirtti, häirintä, jännite, seksuaalinen ahdistelu työpaikalla*. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet.
- Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet. (2006). *Plats på scen*. Stockholm: Statens offentliga utredningar SOU 2006:42.
- Kytömaa, K. (2006). Between East and West: The reception of To Hire A Celebrity in two Finnish language groups. In H. Mäkinen, S. E. Wilmer, & W. B. Worthen (Eds.), *Theatre, History and National Identities*. Helsingfors: University of Helsinki.
- Lévinas, E. (1993). *Etik och oändlighet*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag.

- Nåls, J. (Ed.). (2007). *Viirusboken*. Helsingfors: Söderströms.
- Näyttelijöiden teatterityösopimus 2007-2010. (2007). Suomen Teatterit - Finlands teatrar ry.
- Olin, P. (2007). Att hyra en galning - en period i helvetet med Jouko Turkka. In J. Nåls (Ed.), *Viirusboken*. Helsingfors: Söderströms.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (Vol. 3 edition). California, U.S.A.: Sage Publications, Inc.
- Rantanen, M. (2002). Näyttelijän työnkuvan ulottuvuudet. In P. Houni, & P. Paavolainen (Eds.), *Teatteri ja tanssi toimintakulttuureina* (Vol. Acta Scenica 10, pp. 159-182). Helsingfors: Teaterhögskolan.
- Rantanen, M. (2006). *Takki väärinpäin ja sielu riekaleina - näyttelijöiden kokemuksia työstressistä ja -uupumuksesta* (Vol. Acta Scenica 18). Helsingfors: Teaterhögskolan.
- Reinboth, C. (2006). *Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen*. Helsingfors: Yrityskirjat Oy.
- Saisio, E. (2004). *Katseen alaiset*. Helsingfors: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Sandqvist, V. (1994). Paradoksaalinen ammatti:näyttelijä. In R. Ojala (Ed.), *Esiintyjä - taiteen tulkki ja tekijä* (pp. 151-182). Borgå: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Sauer, E. (2005). *Emotions in leadership*. Tammerfors: Tampere University Press.
- Säfström, C. A. (2005). *Skillnadens pedagogik*. Lund: Studentlitteratur.
- Teatterialan työehtosopimus 2007-2010. (2007). Helsingfors: Suomen Teatterit- Finlands teatrar ry & Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry.
- Trigg, R. (2001). *Understanding Social Science: A Philosophical Introduction to Social Sciences*. Oxford, U.K.: Blackwell.

I KONSTENS NAMN – SCENEN SOM ARBETSMILJÖ

Arbetsplatsmobbing ur skådespelarperspektiv



INTERVJUGUIDE

- Basfrågor
 - Ålder?
 - När utexaminerad?
 - Hur många år i branschen?
 - På vilka teatrar har du jobbat?
- Diskutera avhandlingens konfidensaspekter med informanten
- Hurdan form av mobbing kan skådespelare bli utsatta för?
 - hur vanligt är mobbing inom scenkonstområdet?
 - vem eller vilka mobbar?
 - ge exempel
- Hur bemöter skådespelaren mobbningen?
 - hurdana kan konsekvenserna bli?
- Har du själv blivit utsatt för mobbing?
 - berätta om dina personliga erfarenheter

- Övriga diskussionsämnen
 - Sexuell trakassering
 - Kan publiken mobba?
 - Mobbning pga. annorlundaskap
 - Jämställdhet mellan könen
 - M.fl.
- Avsluta med att fråga om det ännu finns något som informanten vill tillägga

Beteendevetenskapliga fakulteten vid Helsingfors universitet

Yvonne Godhwani:

I KONSTENS NAMN – SCENEN SOM ARBETSMILJÖ

Arbetsplatsmobbing ur skådespelarperspektiv



Forskningsplan

pro gradu avhandling

Handledare: Professor Gunilla Holm

Med mitt arbete vill jag lyfta fram den speciella situation som gäller skådespelaren i hans eller hennes yrkesutövning inom scenkonstområdet. Skådespelaren kan i princip ses som en arbetstagare som i sin yrkesutövning arbetar med – bokstavligen – både kropp och själ som verktyg för att uppfylla de krav på arbetsinsatsen som arbetsledaren, oftast i form av en regissör, kräver. Min målsättning för denna pro gradu avhandling är att ur skådespelarens perspektiv beskriva arbetsplatsmobbing som ett fenomen som inom scenkonstområdet är ytterst svårdefinierat. För aktören/aktrisen innebär skådespelararbetet ofta, speciellt i situationer då en ny pjäs inrepeteras, en känsla av fullständigt utelämnande av sin själ, att blotta sitt innersta och att erbjuda hela sitt eget spektra av känslor.

I mitt kvalitativa forskningsarbete som bygger på skådespelarintervjuer, beskriver jag de känslor en skådespelare kan erfara ifall han eller hon utsätts för mobbing i en situation av själslig nakenhet. Jag kommer att genomföra en analys som jämför olika aspekter på upplevda mobbingincidenter varefter jag diskuterar möjligheter som kan tillgripas i en mobbingssituation för att trygga skådespelarens personliga och konstnärliga integritet.

Jag avgränsar detta arbete till att gälla den fysiska och psykiska mobbing som skådespelare utsätts för i utövandet av sitt yrke i direkt anknytning till scenframställningen, dvs. i repetitionssituationer eller föreställningar. Jag undersöker således inte mobbing som förekommer i andra sammanhang på en teater (t.ex. under möten, lunch- eller kaffepauser etc.), inte heller skillnader i t.ex. löne- eller anställningsvillkor. Mitt arbete ställer skådespelaren – såväl den manliga som den kvinnliga – i fokus och talar således med aktörens/aktrisen röst om arbetsplatsmobbing som ett fenomen på och bakom scenen.

Under en teaterföreställning ser åskådaren skådespelaren utövande sitt arbete i ett yrke som kräver ett stort personligt engagemang. Sällan kommer dock åskådaren att tänka på den privatperson och det arbete som finns bakom rollen. Med min forskning vill jag fördjupa förståelsen för skådespelarens arbetssituation, för de svårigheter och problem som aktörer ställs inför i utövandet av sitt yrke. I mitt arbete beskriver jag skådespelarens personliga erfarenheter av arbetsplatsmobbing i ett scenkonstnärligt sammanhang. Gränsen mellan rätt och fel, kränkning och integritet kan vara svår att dra: hur långt kan man gå i konstens namn?

Beteendevetenskapliga fakulteten vid Helsingfors universitet

Yvonne Godhwani:

I KONSTENS NAMN – SCENEN SOM ARBETSMILJÖ

Arbetsplatsmobbing ur skådespelarperspektiv



pro gradu avhandling

Handledare: Professor Gunilla Holm

Bra att veta inför intervjun:

Informanterna får före intervjun tillgång till en förkortad forskningsplan som beskriver den kommande pro gradu avhandlingen och dess tema.

- Tid för intervjun är 45-60 minuter.
- Intervjun bandas och transkriberas.
- Vid behov kan tid reserveras för kompletterande intervju, ev. per telefon.
- Före avhandlingen inlämnas till handledaren får varje informant möjlighet att läsa arbetet i den mån hans eller hennes intervju ingår samt begära ändringar i de uppgifter som han eller hon uppgivit.
- Konfidentialitet eftersträvas men kan pga. skådespelaryrkets speciella karaktär inte garanteras även om namn på personer, pjäser, orter etc. bortlämnas eller ändras.
- Med undertecknandet av denna blankett ger informanten sin tillåtelse till att Yvonne Godhwani i enlighet med ovan får använda intervjumaterialet som underlag i sin avhandling pro gradu *I konstens namn – scenen som arbetsmiljö* samt i eventuella övriga till avhandlingen relaterade sammanhang.
-

Intervjun fokuserar på följande frågor:

- Hurdan form av mobbing kan skådespelare bli utsatta för?
 - hur vanligt är mobbing inom scenkonstområdet?
 - vem eller vilka mobbar?
 - ge exempel
- Hur bemöter skådespelaren mobbningen?
 - hurdana kan konsekvenserna bli?
- Har du själv blivit utsatt för mobbing?
 - berätta om dina personliga erfarenheter
- Som avslutning på intervjun önskar jag en diskussion om konfidentialiteten gällande den slutliga avhandlingen och din andel i densamma.

Kontakt:	Yvonne Godhwani _____
	Gunilla Holm _____

Beteendevetenskapliga fakulteten vid Helsingfors universitet

Yvonne Godhwani:

I KONSTENS NAMN – SCENEN SOM ARBETSMILJÖ

Arbetsplatsmobbing ur skådespelarperspektiv



pro gradu avhandling

Handledare: Professor Gunilla Holm

Jag ger härmed mitt tillstånd till att Yvonne Godhwani i sin pro gradu avhandling

I konstens namn – scenen som arbetsmiljö får använda sig av den information som framkommit i den intervju jag den ___ / ___ 2008 givit henne.

_____ / ___ 2008

underskrift

namnförtydligande

Att hyra en kändis (1994)
Att hyra en galning
– en period i helvetet med Jouko Turkka

av Paul Olin

Viirus har genom sin historia präglats av en otrolig nybyggeranda, av en obotlig tro på det egna kunnandet och av en närmast fanatiskt positiv attityd till det egna görandet och varandet. De första årens genrebrytande teaterarbete, talkoandan när Råholmen byggdes om till ett fungerande teaterhus, somrarna på Kalvholmen tillsammans med William Shakespeares komedier, pionjärandan i Club Viirus etc etc etc: allt detta andades denna air av konstruktiv kreativitet.

Därför kanske någon höjer på ögonbrynen när det jag har valt att öppna minnenas port till är något synnerligen destruktivt och det närmaste jag har kommit mörkrets hjärta i de teaterprojekt jag har varit med om. Men eftersom livet här i Teaterfinland inte enbart är glättigt och rosenrött, så tycker jag att det kan vara bra att blicka tillbaka på något som var motsatsen till det gulliga. Och att lägga ord på det som annars lätt bara blir myter och krogskvaller.

Hösten 1994 visade kollektivet på Viirus än en gång sin förmåga att göra det oväntade och att därmed också utmana sig själva. Jouko Turkka, den finska teaterns främste rabulist och enfant terrible, kallades att regissera sin egen nyskrivna text ”Att hyra en kändis”. Ensemblen som skulle förverkliga hans opus var det dåvarande Viirus ledare Mats Långbacka och Johan Storgård samt Marika Parkkomäki, Pia Runnako och undertecknad. Ett litet gäng som stadigt svetsades samman under den tid som skulle bli vår period i helvetet.

L´enfant terrible gör entré

Allt började så soligt och bra. Den första veckan satt vi vid ett långbord och läste Turkkas pjäs och översatte den till svenska parallellt med läsandet. Vi skrattade mycket åt hans samtidigt intelligenta, samhällskritiska, aktuella och humoristiska text. Att exakt återge vad den handlade om är svårt eftersom det var en mosaik av textfragment, en medvetandeström och ett icke-lineärt kollage som låg väldigt mycket i tiden just då. Det var i vilket fall som helst en mycket bra pjäs och tron på den var stark. Turkka visade än en gång varför han var, om inte den ledande, så en av landets ledande teaterpåverkare. Och själv var maestron på ett strålande humör och vi med honom.

När vi återvände från veckoslutet för den fem veckor långa repetitionsperioden var allting som förbytt. Den glade och sympatiska pjäsförfattaren hade tagit farväl och in joggade en svettig best som var fast föresatt att knäcka oss. Den klassiska nidbilden av demonregissören, domptören, det galna geniet som förnedrar sina skådespelare på konstens altare blev kött och blod inför våra ögon. I fem veckor skrek, spottade och svor denna furie för att vi skulle förstå hur urbota dåliga och hemska vi var och smulade småningom sönder den bräckliga självkänsla och trygghet vi hade innan processen sattes igång. Och detta var också hans akt och mening. Enligt den ”metod” han jobbar med skall skådespelarnas falska kulturfernissa och inlända

beteendemönster skalas bort bit för bit så att den äkta konstnären kan träda fram och verklig teater mynna ur detta. Och visst skalades vi. Ibland försökte vi sätta emot och ofta funderade vi på att ge upp och avbryta allting, men till slut var man så trött, sönderriven och urlakad att motståndet tog slut och det enda som återstod var en sista envis kollektiv strävan att han inte skulle få glädjen i att vi gav upp. Så vi fortsatte.

Söndra och härska

En annan ”tes” som Turkka företräder är den klassiska att söndra och härska. I en grupp lyfter han gärna fram någon skådespelare som han prisar, de flesta hånar och förnedrar han och en får äran att bli hackkycklingen som han inte har något annat att ge än den mest hänsynslösa människoförnedring där endast fysisk tortyr och misshandel inte är inkluderade (fast det var inte så långt ifrån det ibland heller). Mats var den i vår grupp som Turkka gillade, Marika, Johan och Pia var gänget som fick både beröm och spott och spe och jag blev hackkycklingen. Under hela repetitionsperioden kallade Turkka aldrig mig vid namn, jag hade bara mitt rollnamn. Han hatade mig och allt jag gjorde på scen. ”Du är äcklig”, sade han ofta. ”Det är pinsamt” var också en vanlig bedömning av vad jag gjorde. Min lilla roll blev hela tiden mindre eftersom han dagligen strök i mina repliker och mitt varande för att det var så undermåligt och hemskt att se och höra på. En repetition gick nästan helt och hållet ut på att jag skulle göra entré genom ett fönster. Varje gång jag klev in var det katastrofalt och han kastade ut mig igen och hur jag än kröp in och försökte bjuda på varianter var det bara uruselt. När jag till slut bröt ihop och snorande och gråtande kom in genom det förbannade fönstret var inte heller det bra, fastän han brukade vara nöjd när någon av de andra skådespelarna bröt ihop och då prisa dem för att de nu minsann uttryckte någonting. Nästan det enda som återstod av min roll i slutändan var en desperat sång på en balkong där jag till undermåligt gitarrkomp skralade om ”respekt”. Sic. Till slut började jag faktiskt tvivla på mitt yrkeskunnande: kanske jag var en så otroligt usel skådespelare som han framhävde. Kanske det inte var meningen att jag skulle spela teater.

Den sista gången jag utmanade honom, under en kort matpaus, var det mycket nära att han skulle ha slagit till mig. Han stod framför mig och knöt näven och skakade och dårens blick i hans ögon vittnade om att jag skulle backa. Vilket jag gjorde. Den maniska Turkka återvände därpå till sin lunch som alltid bestod av sockerbitar och rågbröd utan smör eller pålägg.

Förnedra kvinnan

Jag hade ändå turen att till slut ha en så minimal roll att det kunde gå några dagar under repetitionerna innan jag var på scen igen, men Marika kom aldrig undan. Turkka verkade ha något slags obsession med henne. Hon spelade huvudrollen: kändisen som det syftades på i titeln ”Att hyra en kändis” var hon i egen hög person. Marika spelade alltså rollen som Marika Parkkomäki. Han kunde prisa henne och jämföra henne med exempelvis Catherine Deneuve, för att i nästa sekund vara på henne och pina henne tills hon var innaglad i ett hörn och gråtande bad om nåd. Men nåd fanns inte i Turkkas lexikon. Marika skulle utmattas fysiskt och psykiskt och det pågick i veckor i sträck utan att han var nöjd. Och det var ingen hejd på vad hon blev kallad. Kvinnoförnedringen firade triumfer jag aldrig hade varit med om tidigare.

Själva föreställningen innehöll också sekvenser som vi väl aldrig då förstod att var den

förnedring som de var. Bland annat var Marika inlindad i lakrits som delar av den manliga publiken skulle äta av under pågående föreställning. Under lakritsen var Marika naken. Verkligt obehagligt blev det när de främsta raderna i salongen under föreställningsperioden började befolkas av samma gubbar som hade varit uppe på scen under tidigare föreställningar för att äta av lakritsen!

När man är mitt inne i en teaterprocess är det ofta svårt att ha distans till det man gör, att nyktert kunna analysera det man håller på med. Är det ett helvete försöker man bara klara sig och komma igenom helskinnad. Och det skall mycket till att en teateruppsättning läggs ner, det betraktas som en kardinalsynd i teaterkretsar. På samma sätt framhärdate vi under ”Att hyra en kändis”, fastän vi många gånger under hemliga rådplägningar funderade över om vi borde kasta yxan i sjön. Men vi gjorde inte det. Stödda och tröstade av Mats och Johan bet vi ihop och fortsatte vår kamp. Turkkas tortyr hade den positiva effekten att vi som grupp svetsades samman och höll ihop mot den gemensamma fienden. Säkerligen till hans förtret.

Ljuset i tunneln

Och en dag hägrade verkligen premiären, hur otroligt det än hade verkat många gånger under repetitionsperioden. Under premiären och festen som följde var Turkkas humör igen som ombytt, han strålade och var hur nöjd som helst. Vi tänkte att mardrömmen äntligen var över. Men tji fick vi. Till vår andra föreställning kom Turkka glad och nyter för att följa med vårt arbete på scen. Under första akten mulnade han allt mer och mer och i mellanakten var fan lös igen. Och med en kraft vi inte hade sett tidigare. Han skrek som aldrig förr och brydde sig inte ett piss om att publiken hörde hans svavelosande otidigheter hur mycket Mats och Johan än försökte hyssja ner honom. Han påstod att vi förstörde hans uppsättning och att det enda som kunde rädda föreställningen var att Marika och Pia ”gav reve åt hela publiken” som han så nätt uttryckte det. När Pia bad honom att sluta jagade han in henne i ett hörn där hon ihopkrupen och gråtande fick höra att hon var en möjlig fitta. Till slut fick vi honom utmotad ur omklädningsrummet och oss så pass samlade att det gick att genomföra andra akten. Men droppen hade nu runnit över bägarens rand och Mats och Johan kallade Turkka till ett möte nästa dag där de ställde honom inför ett ultimatum: antingen läggs uppsättningen ner eller så sätter Turkka aldrig mer sin fot på Råholmen. Han valde det senare. Men ännu innan han gick berättade han att han var överraskad över att detta var mötets ärende, för han hade trott att Mats och Johan hade kallat honom för att diskutera hur vi skulle få mig sparkad ur föreställningen! Detta på fullaste allvar. Verkligheten överträffar då och då fiktionen. Mardrömmen var således äntligen över. Fast demonens skugga släpper aldrig riktigt taget. Än idag, tretton år efteråt, händer det att någon av oss som var med kan gripas av en förbiillande ångest när man tror sig se Turkka i något gathörn. Det kan man verkligen kalla att göra intryck.

Pudelns kärna

Man kan naturligtvis fråga sig vad det är för idé att minnas något så otrevligt och gastkramande. Varför inte bara låta det falla i glömska? Kanske för att jag tror att det är bra att då och då påminna sig om vad som är teaterns kärna och essens: glädjen i det kreativa skapandet och den gemensamma lusten att berätta en historia. Hur bibehålla en sådan lust genom åren och gång på gång våga ge något av ens

innersta väsen åt den publik som kommit för att ta del av detta? Hur känna sig så trygg att man vill ge sig hän och dela sina lustar och skräckar med denna publik? Jag vet inte. Men jag tror i alla fall att det inte går via den svarta pedagogik som Turkka företräder. Den är bara nedrivande och destruktiv. Jag vet att han är den teaterman som påverkat den moderna finska teatern mest av alla. Även i gott. Och att det finns en hel generation mycket talangfulla finska skådespelare som står i tacksamhetsskuld till honom. Detta förnekar jag inte. Men jag påstår i samma andetag att finländsk teater av idag inte längre behöver en man som Turkka. Det tänkesätt han representerar är förlegat och i mångt och mycket ett vidrigt sätt att se på konst. Jag spyr överlag på den vurm över det galna konstnärsgeniet som tillåts behandla sina medmänniskor hur som helst eftersom ändamålet helgar medlen. Det gör det inte. Och Turkka må vara ett geni, men galen är han också och jag är glad att vi klarade oss med våra sinnen i behåll genom den pårs ”Att hyra en kändis” var. Måste jag välja mellan den talangfulla skitstöveln och den trevliga medelmåttan väljer jag den senare alla gånger. Men som tur är behöver jag inte göra det. Uppdelningen mellan de galna genierna och de småmysiga medelmåttorna är också en av teatervärldens otaliga myter. Man kan välja att arbeta med de trevliga talangerna i stället. Teater skall vara en inspiration till glädje och konstruktivitet – inte tvärtom. Fastän vi på scen porträtterar människor som lider behöver vi inte själva göra det.