

MASTEROPPGAVE

Emnekode:

MKL 310

Navn:

Ellen Mari Burheim, Hauk
Heyerdahl og Per Børre Seloter

TEATER OG #METOO

En kvalitativ studie av hvordan #metoo påvirket kulturen ved et teater i Norge

Dato: 31.08.2020

Totalt antall sider: 128

SAMMENDRAG

#Metoo ble et kjent begrep for mange høsten 2017. Det som startet som en liten hasjtagg i et innlegg fra den amerikanske skuespilleren Alyssa Milano utviklet seg raskt til en kampanje som fikk ringvirkninger de færreste kunne ha forutsett på forhånd. Media har spilt en vesentlig rolle, og de siste årene har seksuell trakassering tilnærmet ukentlig fått stor plass i nyhetsbildet. Denne masteroppgaven gir et innblikk i hvordan noen skuespillere, ved et teater i Norge, har opplevd det hele. Vårt formål var å undersøke hvorvidt skuespillerne opplever at #metoo-kampanjen har medført en kulturendring ved deres arbeidsplass, og hvordan dette har påvirket deres arbeidssituasjon.

Det er tidligere skrevet oppgaver med fokus på ledere og deres strategi/håndtering i forhold til #metoo-kampanjen. Likeså interessant vil det være å rette fokus på skuespillerne, for å se om de har merket noe til opprydningen som har blitt lovet av arbeidsgivere. Ifølge Telemarkforsknings undersøkelse fra 2010 (Kleppe, 2010), blant medlemmene av Norsk skuespillerforbund (NSF), var skuespillere blant den mest utsatte yrkesgruppen for seksuell trakassering. Man kan derfor tenke seg at ledelsen ved teatrene har mest å hente på å endre (u)kultur.

For å ramme inn oppgaven teoretisk, vil vi blant annet se på begrep som; organisasjon, kultur, kjønn, makt og media. Skuespillernes røst vil komme fram i form av en kvalitativ undersøkelse som ble gjennomført ved et konkret teater.

Analysen viser at det er en oppfatning blant de vi intervjuet, at #metoo-kampanjen har medført kulturendring ved teateret, og at dette har hatt betydning for skuespillernes yrkesutøvelse. Etter kampanjen oppleves kvinnelige skuespillere som stoltere, mens noen av de mannlige skuespillerne oppleves som noe utrygge. I forhold til yrkesutøvelsen er det trukket fram både positiv effekt og noen bekymringer. Kulturendringen har også blitt oppfattet som positiv, dog med en bekymring om hvorvidt en implementering i sin helhet har funnet sted samt varigheten av denne.

ABSTRACT

#Metoo became commonly known in the autumn of 2017. It started as a small hashtag, posted by the actress Alyssa Milano developed quickly to a campaign with consequences few of us could have foreseen. The Media played a big part in this, and sexual harassment has probably for the last years been in the news weekly. This master presents how some actors and actresses, in a theatre in Norway, experienced it all. Do they, or do they not feel that there has actually been a change in culture within their workplace, related to the #metoo-campaign? Our aim was to investigate this.

This is not the first master about #metoo, a master was written in 2018 with focus on how top executives in Norwegian knowledge organizations relate to #metoo. It is also interesting to look into the perspective and experience the actors/actresses have on this. According to Telemarkforsknings survey (Kleppe, 2010) among members of the Norwegian equity for actors (NSF), actors and actresses were among those most exposed to sexual harassment. One can therefore imagine that theater executives have the most to gain in changing the unwanted culture.

Our theory will mainly be related to organization, culture, gender, power and media. The voice of the actors and actresses will be presented by our analysis of a qualitative survey in the form of depth interviews.

The analysis shows that the opinion of our interviewed actors and actresses, is that the #metoo-campaign has brought cultural changes to the theatre and has affected the way they work. Both a positive effect and a concern is pointed out as a result of the new work situation. The actresses have become prouder, but the campaign also left some actors with an uncertainty. The cultural change has been seen upon as positive, but also here with a concern regarding the implementation. The question is whether the implementation has been completed and for how long it will stay this way.

FORORD

Det virker kanskje lenge siden kalenderen viste januar 2018, men tiden har gått utrolig fort og nå skal masterstudiet i kunnskapsledelse (MKL) ved Nord universitet avsluttes. Ideen til denne masteroppgaven ble luftet allerede våren 2018, og har over tid modnet til å bli det produktet som presenteres her. Selv med en tidlig beslutning på tema for oppgave, har ikke reisen vært uten utfordringer. Det er lagt ned utrolig mye arbeid underveis, og det er ikke en selvfølgelighet at et samarbeid mellom en nordlending, en trønder og en østlending vil gå knirkefritt. Covid-19 til tross, prosessen har gitt oss mye glede og latter, det har vært en erfaring alle ser tilbake på som veldig positiv!

Vi sier takk til alle informanter, Nord universitet, Norsk Skuespillerforbund, Hubster AS for lån av kontor, og andre som har vært støttespillere under vår utdanning. Deres kunnskap, erfaring og innsikt har hjulpet oss dit hvor vi er i dag.

En ekstra takk vil vi rette til veileder Knut Arne, og også til Torill som veiledet oss i prosjektoppgave som ble vårt springbrett til denne masteren.

Sist, men ikke minst, ønsker vi å takke våre kjente og kjære. Uten støtte hjemmefra og de som er rundt oss til vanlig, hadde vi ikke kommet i mål på denne måten. Vi setter umåtelig pris på de tilpasninger dere har gjort for oss i denne perioden.

Inderøy, Oslo og Narvik, 31. August 2020

Ellen Mari, Hauk og Per Børre

INNHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|--|-----|
| SAMMENDRAG | I |
| ABSTRACT | II |
| FORORD | III |
| KAPITTEL 1. INNLEDNING | 1 |
| 1.1 Bakgrunn | 1 |
| 1.2 Oppgavens formål og problemstilling | 2 |
| 1.3 Oppgavens oppbygging | 3 |
| KAPITTEL 2. #METOO OG SEKSUELL TRAKASSERING | 4 |
| 2.1 Innledning | 4 |
| 2.2 Feministiske bølger | 5 |
| 2.3 Det virale våpenet | 5 |
| 2.4 Hva er seksuell trakassering? | 7 |
| 2.5 Hvorfor seksuell trakassering? | 8 |
| KAPITTEL 3. TEATERET SOM ORGANISASJON | 10 |
| 3.1 Innledning | 10 |
| 3.2 Teaterets risikofaktorer | 12 |
| 3.2.1 Spesiell arbeidsform | 12 |
| 3.2.2 Uformelle rekrutteringsprosesser | 12 |
| 3.2.3 Teaterets verdier | 13 |
| 3.3 Genienes lekeplass | 13 |
| 3.4 Oppsummering | 14 |
| KAPITTEL 4. KULTUR OG ORGANISASJONSKULTUR | 15 |
| 4.1 Innledning | 15 |
| 4.2 Kultur | 16 |
| 4.3 Organisasjonskultur | 18 |
| 4.4 Oppsummering | 27 |
| KAPITTEL 5. IMPLEMENTERING | 28 |
| 5.1 Masteridé og translasjon | 28 |
| KAPITTEL 6. METODE | 32 |
| 6.1 Innledning | 32 |
| 6.2 Ontologi og epistemologi | 32 |
| 6.3 Vårt vitenskapsteoretiske ståsted | 34 |
| 6.4 Valg av metode | 35 |
| 6.5 Rekruttering av informanter | 37 |
| 6.6 Valg av intervjusted | 38 |
| 6.7 Intervjuets struktur | 40 |
| 6.8 Bearbeiding av datamaterialet | 41 |
| 6.9 Validitet og reliabilitet | 43 |
| 6.10 Forskningsetiske betraktninger | 45 |
| 6.10.1 Kvalitativ eller kvantitativ | 45 |
| 6.10.2 Utvalg | 45 |
| 6.10.3 Valg av undersøkelsestidspunkt | 46 |
| 6.10.4 Påvirkning | 47 |
| 6.10.5 Bearbeiding av empiri | 48 |
| KAPITTEL 7 PRESENTASJON AV EMPIRI | 49 |
| 7.1 Innledning | 49 |
| 7.2 Opplevelsen av #metoo | 49 |

| | |
|--|-----------|
| 7.3 Teaterets kultur og #metoo | 56 |
| 7.3.1 Utsatt arbeidsplass | 56 |
| 7.3.2 Spesiell arbeidsform | 56 |
| 7.3.3 De formelle rekrutteringsprosessene | 59 |
| 7.3.4 Teaterets verdier | 60 |
| 7.3.5 Ulike instruktører | 61 |
| 7.4 Veien videre | 63 |
| 7.4.1 Fortid og fremtid | 63 |
| 7.4.2 Konsulenthjelp | 67 |
| 7.5 Oppsummering empiri | 69 |
| 7.5.1 Opplevelsen av #metoo | 69 |
| 7.5.2 #Metoo og kulturendring | 71 |
| 7.5.3 #Metoo og dens innvirkning på skuespillernes yrkesutøvelse | 72 |
| KAPITTEL 8. DRØFTING OG OPPSUMMERING | 73 |
| 8.1 Innledning | 73 |
| 8.2 Hvordan opplevde skuespillerne ved teateret #metoo? | 73 |
| 8.2.1 Et felles engasjement og innføring av begreper | 73 |
| 8.2.2 Medias rolle | 75 |
| 8.2.3 Det juridiske landskapet | 78 |
| 8.2.4 Kommunikasjon og grensesetting | 81 |
| 8.2.5 Bevisstgjøring og kjønnsbalanse | 84 |
| 8.3 Hvilken betydning har #metoo hatt for kulturen ved teateret? | 87 |
| 8.3.1 Hvilke reelle endringer har #metoo ført med seg? | 87 |
| 8.3.2 Kulturendring | 87 |
| 8.3.3 Implementering | 93 |
| 8.3.4 Risikofaktorer | 96 |
| 8.3.5 Privat/profesjonell | 98 |
| 8.3.6 Makt | 100 |
| 8.3.7 Språk og atferd | 102 |
| 8.4 Oppsummering/avslutning | 105 |
| LITTERATURLISTE | 109 |
| VEDLEGG | 116 |

KAPITTEL 1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Seksuell trakassering har gjennom historien vært på dagsorden mange ganger, uten at det har ført til store, massive og internasjonale kampanjer som har vart over tid. De store overskriftene kom først da den amerikanske skuespilleren Alyssa Milano 15. oktober 2017 la ut følgende Twitter- melding:

“If you’ve been sexually harassed or assaulted write “me too” as a reply to this tweet”.

Hun ville med dette vise omfanget av overgrep og seksuell trakassering, og responsen var massiv. I løpet av et døgn hadde en halv million mennesker brukt emneknaggen og 12 millioner kommentarer var delt på Facebook. Allerede to dager senere, 17. oktober 2017, skrev de første norske mediene om #metoo. I løpet av det påfølgende året var det over 15 000 norske artikler og medieinnslag om fenomenet (Orgeret, 2019).

Kampanjen fikk stort fokus, spesielt innen teater og skuespillerbransjen, der overgrep og seksuell trakassering ikke var et ukjent fenomen. Gjennom mediene ble det snakket om en ukultur som så ut til å være, eller hadde vært, rådende innen teater- og skuespillerbransjen. #Metoo kom også som et sjokk på mange. Temaet ble satt på dagsordenen og det ble et økt bevissthetsnivå hos befolkningen, og bransjen så ut til å ta et oppgjør med en kultur som ikke var ønsket. Mange historier ble delt gjennom opprop, manifest og via media, både fra teatermiljøet og andre bransjer.

Kritiske røster hevdet i forbindelse med kampanjen at dette var en ny-moralistisk bølge der slagord som “nå er det ikke lov å flørte mer”, ble brukt mot #metoo (Sletteland, 2018). Det har også vært rettet kritikk mot at kampanjen har vært unyansert, ensidig og gjort kvinner til offer. For eksempel innen politikken måtte profilerte politikere fratrukket verv på bakgrunn av beskyldninger om seksuell trakassering.

Det er tydelig at #metoo-kampanjen har engasjert forskere. Et Google-søk avdekker et hav av ulike vitenskapelige artikler, masteroppgaver og kronikker som omhandler #metoo. Vel to år etter Twitter-meldingen hadde mediefokus i stor grad endret seg til “tiden etter #metoo”. Det

meste av forskning, artikler og mediedekning vi fant om fenomenet omhandlet selve #metoo-kampanjen og dens innhold, og lite om hvilke konkrete konsekvenser det hadde gitt for den enkelte bransje eller yrkesutøver i etterkant. Ut fra dette fattet vi interesse for å forske på hvilken betydning #metoo-kampanjen hadde hatt for norske teaterskuespillere. Vi ønsket også å se på hvilken innvirkning kampanjen hadde hatt for kulturen ved teateret og for skuespillernes yrkesutøvelse.

Mastergruppens medlemmer hadde i ulik grad erfaring med tematikken seksuell trakassering i forkant av denne studien. Et av gruppens medlemmer er skuespiller. Han har gjennom flere år, blant annet som tidligere leder av Norsk skuespillerforbund, sett at det har vært gjort flere forsøk på å sette seksuell trakassering på dagsordenen i Norge, uten at det har gitt noen tydelig effekt som har omfattet større deler av bransjen. Et annet medlem av gruppen jobber i politiet og har hovedsakelig etterforsket seksuelle overgrep. Hun har gjennom dette kunnskap og erfaring om fenomenet seksuell trakassering, sett fra den siden. Gruppens tredje medlem hadde ikke erfaring med tematikken utover omtale i media, men har hatt et behov for å holde seg oppdatert og orientert gjennom sin stilling som leder.

1.2 Oppgavens formål og problemstilling

Vi ønsker å sette fokus på hva #metoo-kampanjen har gjort med hverdagen i teatrene, med et spesifikt fokus på skuespillerne, nå som mediefokuset har begynt å dabbe av. Vårt utgangspunkt var en hypotese om at det har vært en kulturendring i bransjen, som en konsekvens av #metoo, og at dette kan ha hatt betydning for den enkelte skuespillers yrkesutøvelse. #Metoo-kampanjen medførte at teateret ble utsatt for både et indre og et ytre press for å ta et oppgjør med seksuell trakassering. Vi ønsker å undersøke mulige kulturelle endringer #metoo ble en katalysator for.

Kultur som begrep vil vi komme tilbake til, men vårt fokus er at kulturen omhandler alle elementene som påvirker oss i det vi gjør. Vi ønsker derfor å utforske skuespillernes opplevelse av selve fenomenet #metoo, og hvilke eventuelle endringer de opplever har skjedd som en konsekvens av kampanjen.

Med utgangspunkt i dette har vi formulert følgende problemstilling:

Har #metoo-kampanjen medført kulturendring ved teateret, og har dette hatt betydning for skuespillernes yrkesutøvelse?

Problemstillingen vil vi utforske gjennom forskningsspørsmålene:

- Hvordan opplevde skuespillerne ved teateret #metoo?
- Hvilken betydning har #metoo hatt for kulturen ved teateret?

1.3 Oppgavens oppbygging

Vi vil først gjøre rede for litt historikk, og peke på enkelte katalysatorer som kan ha innvirket på at #metoo faktisk ble et så hardtslående og effektivt middel i kampen mot seksuell trakassering som det ble. Vi skal kort innom feminismen, maktkampen i det ovale kontoret ved det hvite hus i Washington USA, samt Norsk teater og orkesterforening. Selve begrepet seksuell trakassering skal bli redegjort for, slik at innholdet i disse ordene, og hvordan disse blir tolket, er omforent.

Oppgaven fortsetter med et blick inn i teateret som organisasjon, for lettere å forstå hvilken kontekst oppgavens problemstilling settes i. Her vil vi se på det unike ved et teater, både med tanke på hvem som jobber der, ulike risikofaktorer knyttet til arbeidsstedet og hvordan struktur og hierarki kan spille inn.

Siden oppgaven har som mål å se på eventuell påvirkning #metoo-kampanjen har hatt for teateret, er det naturlig å følge opp med teori for tema kultur og organisasjonskultur. Her vil vi redegjøre for ulike synspunkter på hva kultur er, samt hvordan det innvirker både på individuell og organisatorisk plan. Hvordan vi blir påvirket av kultur, og hvordan man skal gå fram for å forsøke å endre kultur, vil bli presentert under temaet implementering. Masteride og translasjon er stikkord her.

Hvordan vi har valgt å gå fram, for å få svar på vår problemstilling, presenteres under kapittelet om metode. Her vil ontologi og epistemologi bli presentert, og vi vil også redegjøre for veivalg og tanker gjort i forbindelse med intervjuene, som i hovedsak dannet det empiriske datamaterialet for vår besvarelse. Her vil vi også reflektere rundt antatt svakheter ved våre metodemessige valg.

Empiri og analyse er det neste til å bli presentert, og vi kommer til å oppsummere dette med å peke ut noen hovedfunn som ble ansett spesielt interessante. Til slutt vil det komme en drøfting og oppsummering av besvarelsen, før litteraturlisten og diverse vedlegg.

KAPITTEL 2. #METOO OG SEKSUELL TRAKASSERING

2.1 Innledning

Seksuell trakassering har vært et velkjent problem i film og teaterverdenen lenge før #metoo-kampanjen. Fagforening og teaterinstitusjoner har i årtier arbeidet med problemstillingen og forsøkt å iverksette tiltak som kunne bidra til å minske omfanget. I 2010 offentliggjorde Telemarksforskning en surveyundersøkelse, foretatt blant medlemmene av Norsk Skuespillerforbund (Kleppe, 2010). Her oppgis at mer enn fem prosent av skuespillerne har opplevd seksuell trakassering i løpet av det siste halvåret av 2008. Seksuell trakassering er dermed nesten fem ganger mer utbredt blant skuespillere enn i arbeidslivet generelt, hvor tilsvarende tall er litt over en prosent. Man vet også at mange ikke varsler om denne type overgrep, noe som gir grunnlag for å hevde at tallene er langt høyere enn hva denne undersøkelsen fant.

Innenfor film har den ujevne kjønnsbalansen mellom kvinner og menn fått et særskilt fokus, og har blitt sett på som en del av grunnen for at seksuell trakassering har vært så utbredt. Langsiktig holdningsarbeid, handlingsplaner, kvotering og ulike skreddersydde løsninger har vært foreslåtte tiltak (Sørensen, 2010).

Mange av disse tiltakene ble igangsatt, ikke primært som tiltak mot seksuell trakassering, men for å øke mangfoldet, og dermed kvalitet på norsk film. ”Spiller kjønn en rolle?” var tittelen på en utredningsplan som skulle rette opp den skjeve kjønnsrepresentasjonen (Sørensen, 2010). Prosjektet ble igangsatt høsten 2003, med målsetning om at norsk filmbransje skulle ha minst 40 % kvinnerepresentasjon i alle ledd innen 2009, samt at norsk film skulle speile bredden og mangfoldet i samfunnet både alders- og kjønnsmessig. Som SV-politiker Ågot Valle sa; *“det er i hvert fall ikke slik at menn har flere kunstneriske gener enn kvinner, så det må være noe*

strukturelt som gjør at det er forholdsvis få kvinnelige filmskapere i Norge” (Kolbjørnsen, 2005).

Teatrene har i samme periode fokusert på at det bør ansettes flere kvinnelige teatersjefer, flere kvinnelige instruktører og ikke minst at det legges til rette for mer dramatikk skrevet av kvinner og om kvinner. Tiltakene som ble satt i gang er av strukturell karakter, hvor tanken er å få flere kvinner inn i posisjoner som gir innflytelse, slik at idealet om mangfold opprettholdes (Larsen, 2010).

2.2 Feministiske bølger

Enkelte forskere hevder at feminismen har utviklet seg i bølger. Den første bølgen utspant seg på 1700–1800-tallet og handlet om formelle, juridiske rettigheter, med et særlig fokus på stemmerett. Den andre bølgen oppsto på 1960- og 70-tallet, med fokus på likelønn, familiepolitikk, selvbestemt abort og kamp mot vold i nære relasjoner. Den tredje bølgen fant sted rundt årtusenskiftet og ville ha flere stemmer inn i feminisme-debatten. Den tok til orde for at feminismen i for stor grad hadde fokusert på den vestlige heterofile middelklassen, og dermed ble individualisme og dyrking av ulikhet viktige trekk (Holst, 2017).

Den tredje bølgen glir over i en fjerde bølge, som vi angivelig befinner oss i nå. Denne fjerde bølgen forsterker ideen om at undertrykking på basis av kjønn, klasse, seksualitet og etnisitet må sees i sammenheng. Men det som først og fremst karakteriserer den fjerde bølgen med feminisme, er kraften i sosiale medier. Dette virale våpenet gir en makt som tvinger frem beklagelser, samtidig som det bevisstgjør og styrker fellesskapsfølelsen.

2.3 Det virale våpenet

I 2015 satte redaktørene i det feministiske magasinet FETT i gang Twitter-kampanjen; “#jegharoplevd” med oppfordring om å dele personlig erfaringer med seksuell trakassering. Denne kampanjen fikk først en dansk avlegger; #jegharoplevet, deretter fulgte amerikanerne opp med #firstharrased (Aarnes, 2015). Det var med Twitter-meldingen; “If you’ve been sexually harassed or assaulted write “me too” as a reply to this tweet”, det virkelig tok av. Den samme emneknaggen ble først brukt av aktivisten Tarana Burke på nettstedet Myspace allerede i 2006. Disse kampanjene føyer seg inn i en lang feministisk tradisjon med å dele erfaringer for å skape solidaritet med ofre for undertrykkelse, men tidligere

kampanjer fikk aldri den effekt Milanos tweet fikk (Sletteland, 2018). Hva var det som gjorde at det akkurat denne gangen fikk en slik enorm oppslutning?

Donald Trump's inntreden i det Hvite hus januar 2017 har av mange blitt trukket frem som en del av bakgrunnen til kampanjens gjennomslagskraft. I valgkampen var hans kvinnesyn tema mange ganger, og det var forunderlig for en hel verden hvordan det amerikanske folk kunne velge en president som kommer med uttalelser som "grab them by the pussy", da han skrøt av hvordan han som kjendis kunne oppføre seg foran kvinner (Rusdal, 2017). En annen katalysator som er blitt trukket fram, er det faktum at Milanos tweet ble postet noen uker etter at New York Times publiserte en artikkel med anklager mot den amerikanske filmmongulen Harvey Weinstein (Kantor & Twohey, 2017). I artikkelen fremkommer det detaljerte beskyldninger om seksuell trakassering fra den innflytelsesrike produsenten, som skal ha pågått gjennom årtier. I februar 2020 ble Weinstein erkjent skyldig, og senere dømt til 23 års fengsel for overgrep (Aftenposten, 2020).

#Metoo-kampanjen satte søkelys på hvor stort og omfattende problemet rundt seksuell trakassering er i ulike bransjer og yrkesgrupper. Kampanjen skulle raskt bli plukket opp av skuespillere i Norge. I en lukket gruppe på Facebook samlet flere hundre norske kvinnelige skuespillere seg, hvor de delte historier under emneknaggen #stilleførøpoptak. Skuespillerne bak oppropet skriver; "som vi fryktet, viste det seg at det også i vår bransje finnes en struktur som har feilet i å forhindre, fange opp og få en slutt på seksuell trakassering, maktmisbruk og – i enkelte tilfeller – overgrep" (Aftenposten, 2017).

Historiene som kom frem bekreftet det Telemarkforsknings surveyundersøkelse fra 2010 viste, nemlig at skuespillerbransjen er spesielt utsatt (Kleppe, 2010). Det var ikke til å unngå at #metoo-kampanjen måtte følges opp av arbeidsgivere og fagforeninger, og ikke minst media, som var raskt på banen. Det tok bare dager før internett-kampanjen hadde utviklet seg til en nasjonal dugnad i arbeidslivet (Sletteland, 2018).

Etter noen måneder hadde Norsk teater og orkesterforening (NTO) satt ned etiske retningslinjer for forebygging av trakassering ved musikk og scenekunstinstitusjonene. Disse er formulert i seks punkter og omfatter ledere og medarbeidere på alle nivå ved NTOs medlemsvirksomheter (NTO, 2018). Andre interesseorganisasjoner fulgte opp med retningslinjer for å bekjempe seksuell trakassering i film, TV, spill og scenekunstbransjen, og disse ble distribuert rundt i

organisasjonene og institusjonene. Kvoteringsdebatten som lenge hadde pågått i TV og filmbransjen fikk en ny giv. Ledelsen ved teatrene tok grep ved å gjennomgå og oppdatere varslingsrutiner, distribuere nye retningslinjer ut til sine ansatte, arrangere temamøter og lignende. Politisk fikk kampanjen også stor støtte (Sletteland, 2018).

Da tusenvis av kvinner over hele verden sto frem under samme emneknagg, med historier om voldtekt og overgrep, avdekket det et omfang som overrasket mange. Det førte også til en økt generell bevissthet rundt hva seksuell trakassering er, og flere fikk øynene opp for et samfunn som kanskje ikke var så likestilt som mange hadde trodd. Selv om det er flere som rapporterer at de aldri har opplevd å bli trakassert seksuelt eller blitt utsatt for overgrep, kan man allikevel føle på en inderlig indignasjon på andres vegne. “Annengradsforkrenkning” er et begrep som i slike tilfeller tas i bruk, altså at man føler seg krenket på vegne av alle de andre som har opplevd dette (Sveen, 2016). Kampanjen vekket et sinne og en kamplyst blant kvinner over hele verden, og forklarer noe av den massive oppslutning bevegelsen fikk.

Debatten i kjølvannet av #metoo har vært svært omfattende. Den har mottatt mye kritikk blant annet for unyanserte virkelighetsbeskrivelser, uthenging av navngitte personer og feilaktige anklager uten mulighet for tilsvarende svar. Flere har også påpekt at medienes personfokus, med skandaleoppslag om private forhold uten offentlig interesse, kan "forurense ytringsklimaet", avspore saklig debatt om ukultur og hemme varsling (Stene, 2011). For enkelte ble det for mye. Sommeren 2018 begikk teatersjefen ved Stadsteatern i Stockholm selvmord etter at han ble hengt ut i svenske medier, grunnet anklager om trakassering av ansatte. I 2019 måtte norske Eirik Stubø fratrukke seg sin stilling som teatersjef ved Dramaten i Stockholm, fordi han ikke hadde greid å endre en uheldig trakasseringsskiltur (Eckblad, 2019).

2.4 Hva er seksuell trakassering?

Ifølge en rapport utgitt av Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning (Fafo) i 2018, som omhandler seksuell trakassering i jobbsammenheng blant aktørene innen film- TV, scene-, musikk og spillfeltet, defineres seksuell trakassering oftest som “... uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom for den som rammes” (Bråten & Svalund, 2018). Seksuell trakassering er forbudt i Norge etter Likestillings- og diskrimineringsloven (2019) §13; “med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende,

fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. (...) Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering”.

Arbeidsgivers plikt til å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen vil være omfattet av kravene til systematisk HMS-arbeid i Arbeidsmiljølovens (2020) §§ 3-1 og 4-1. Her stilles det krav om at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig og sikre ansattes både fysiske og psykiske helse og velferd. Selv om arbeidsgiver har et ansvar, regulerer også Straffeloven (2005) atferd mellom mennesker. Her kan nevnes § 266 som tar for seg skremmende, plagsom og hensynsløs atferd i generell forstand. § 297 brukes ved trakassering som omhandler seksuell handling uten samtykke, altså handling som ikke defineres som seksuell omgang (samleie og tilsvarende). § 298 omhandler seksuelt krenkende eller annen uanstendig atferd i offentlighet, eller i nærvær av/overfor noen uten samtykke (blotting, kinking eller seksuell krenkende tale).

Det er vanlig å skille mellom fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering. Verbal trakassering kan skje via for eksempel seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. Ikke-verbal trakassering kan være nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. Fysisk trakassering omfatter alt fra uønsket berøring, klemming og kyssing, til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk (Bråten & Svalund, 2018).

Seksuell trakassering forekommer også i stor grad på internett, i sosiale medier, e-post eller ved tekst- og/eller bildemeldinger ifølge Fafø-rapporten (Bråten & Svalund, 2018). Den sier også at det er forskjell mellom kjønn og aldersgrupper på hva som oppleves som seksuell trakassering. For eksempel mener flere eldre enn yngre personer at et klaps på rumpa ikke er seksuell trakassering. Det er viktig å påpeke at seksuell trakassering foregår i de fleste bransjer og at det får store konsekvenser for den enkelte som blir utsatt for dette, som beskrevet i Fafø-rapporten. De aller fleste oppgir at de får psykiske plager, kjenner utrygghet på fritiden, samt merker at det begrenser karrieremulighetene (Bråten & Svalund, 2018).

2.5 Hvorfor seksuell trakassering?

I et innlegg på psykologisk.no referere Leif Edward Ottesen Kennair (2014) til en artikkel han skrev sammen med Mons Bendixen, som heter "Sociosexuality as predictor of sexual

harassment and coercion in female and male high school students". Artikkelen ble publisert i fagtidsskriftet *Evolution & Human Behavior* (Kennair & Bendixen, 2012). Her forsøker de å forstå hvilke faktorer som forklarer seksuell trakassering. Artikkelen er basert på to undersøkelser, en kvalitativ og en kvantitativ, utført blant ungdom. I disse undersøkelsene ønsket de å forstå hva som gjør at noen utfører seksuelt trakasserende handlinger, og hva som kjennetegner de som utsettes for trakassering. I innlegget anfører Kennair (2014) at tidligere forklaringsmodeller som regel handler om; "kvinnefiendtlige holdninger blant menn og om menns maktovergrep mot kvinner, og at dette oppstår som et resultat av kjønnsdiskriminerende holdninger og pornobruk".

Bendixen og Kennair (2012) viser til at selv om menn oftere enn kvinner er seksuelt trakasserende, er det også slik at kvinner trakasserer. Kvinner trakasserer både menn og andre kvinner, og ofrene til trakasserende menn er ofte andre menn. Dette åpner opp, ifølge Bendixen og Kennair, for at det er mer enn bare kvinneundertrykkelse som ligger bak fenomenet, siden det foregår mellom kvinner, og ikke minst mellom menn. Det er derfor intuitivt å anta at seksuell trakassering har noe med sex å gjøre, og ikke bare makt, ifølge Kennair (2014).

Enkelte mennesker mener at sex primært er et uttrykk for kjærlighet, som en del av et intimt og forpliktet forhold. Andre har holdningen om at sex for sexens skyld, den fysiske nytelsen, er helt legitimt. Slik "sosioseksuell orientering", kan måles via et kartleggingsverktøy som blir kalt SOI-R (Sociosexual Orientation Inventory-Revised). Kennair hevder at denne målemåten avdekker holdninger til sex, fantasier og seksuell atferd. Han poengterer at det generelt, på tvers av alle studerte kulturer, er slik at menn som gruppe skårer signifikant høyere enn kvinner. Generelt vil menn ha større seksuell variasjon, er mer interessert i sex, og da også etter kortere tid, fra man møter noen man synes er attraktiv (Kennair, 2014).

Det forskerne fant, blant et utvalg av 1199 videregående elever, var at SOI-R predikerte seksuell trakassering. Det gjelder både for trakassering innenfor samme, og mellom kjønn, samt det å utføre trakasserende handlinger og det å bli utsatt for seksuell trakassering. Dette er tilfelle selv om man kontrollerer for klassiske faktorer som pornobruk, aksept for bruk av seksuell vold, og sexistiske (kjønnsdiskriminerende) holdninger (Kennair, 2014).

Kennair og Bendixens teori, er at en forhøyet SOI-R motiverer mennesker til å forsøke å finne ut om andre er interessert i sex for sexens skyld uten emosjonell tilknytning, og at den type

atferd kan oppfattes som trakasserende. Individuer som skårer høyt, greier ikke å oppfatte om andre har lyst på kortidssex, og blir dermed mer direkte eller overtrampende. En person med høy SOI-R skår vil ofte signalisere sin generelle økte interesse for uforpliktende sex, og mottar kanskje flere direkte forsøk på seksuell kontakt enn de med lavere SOI-R skår. I tillegg vil man få flere overtrampende tilbud fra andre med tilsvarende lav SOI-R skår. På denne måten kan personer med høy SOI-R være mer sårbare for utnyttelse og seksuell trakassering.

Vi har i denne innledningen gjort rede for hva seksuell trakassering er og hvor komplekst skillet mellom flørt og trakassering kan være. Vi har også vist at skuespillere er mer utsatt enn andre yrkesgrupper for seksuell trakassering (Kleppe, 2010). Senere i oppgaven skal vi gå dypere inn i bakgrunnen for dette, men først ønsker vi å belyse konteksten problemstillingen settes i, ved å se på den strukturelle oppbyggingen av teatret som arbeidsplass.

KAPITTEL 3. TEATRET SOM ORGANISASJON

3.1 Innledning

Teatret er en særegen arbeidsplass, hvis samfunnsoppdrag er å lage nyskapende teater av høy kvalitet til en bredest mulig del av befolkningen (NTO, 2011). Mangfold er, og har vært, et ideal som oppleves som positivt og viktig. Dette mangfoldet omfatter etnisitet, sosial bakgrunn, seksuell legning og kjønn. Historisk sett har ledelsen innen teater stort sett bestått av menn; instruktørene (også benevnt i oppgaven som regissører) har vært menn, dramatikken som spilles har vært skrevet av menn og hovedrollene innehas av menn. Kvinnen har vært støttespiller og pynt (et tilbehør) for mannen, ofte i rolle som “fristerinnen”.

Dette gir grunnlag for å hevde at det først og fremst er mannens perspektiv som har størst definisjonsmakt. Slik har det vært, ikke bare innen teater, men også film og TV. Lenge før #metoo-kampanjen ble det igangsatt tiltak for å endre ujevn kjønnsrepresentasjon, og det har lenge vært en positiv utvikling. For eksempel var det i 2009, 39 % kvinnelige teatersjefer blant de da 18 teaterinstitusjonene på statsbudsjettet (Løddestøl, 2008).

Teatersjefen er institusjonens øverste ansvarlig, og ofte ansatt på 4 eller 6 års åremålskontrakt, som i utgangspunktet er en kunstnerisk stilling. Det innebærer at det er søkerens kunstfaglige bakgrunn som er avgjørende for om man får stillingen eller ikke. Ledererfaring eller lederutdannelse er i utgangspunktet ikke nødvendig. De aller fleste teatersjefer i Norge har gjennom historien enten vært skuespillere, instruktører eller dramatikere. Administrasjonen og teknisk stab består stort sett av fast ansatte. Kunstnerisk stab har i hovedsak en kjerne med fast ansatte skuespillere, mens resterende enten er ansatt på åremål eller ved prosjektkontrakt (stykkkontrakt).

Instruktørene er stort sett prosjektansatt i den perioden prosjektet er i “iscenesettelse”, altså frem til premieren. Bak skuespillerne og instruktøren, på hver produksjon, står et team av håndverkere, teknikere og administrativt personale som jobber med å få alle bitene rundt forestillingen på plass. Teatret er derfor å anse som en smeltedigel for mennesker med helt forskjellige ferdigheter og kvaliteter som supplerer hverandre, slik at publikum skal få en minneverdig opplevelse. Instruktøren er prosjektets leder og svarer til teatersjefen, som til syvende og sist har det overordnede ansvaret (K. Alfsen, personlig kommunikasjon, 11. august 2020).

Kvinnekampen har i hovedsak handlet om å bryte seg inn i mannens perspektiv, eller i menns lukkede rom. Dette gjelder i arbeidslivet, politikken, utelivet, idretten og i kunsten. Gjennom historien har en lang rekke kvinner gått foran og sparket inn dører, noe som for mange har medført stor personlig kostnad. Menn har hatt en tendens til å prioritere sine relasjoner til andre menn fremfor platoniske relasjoner til kvinner, og dette forklarer noe av grunnen til at man finner en slik skjev kjønnsbalanse (Breen, 2019).

Teatret som organisasjon representerer en hierarkisk strukturert modell, og de ansatte er derfor risikoutsatt i forhold til maktmisbruk. Vi skal se litt nærmere på noen av risikofaktorene, som fører til at skuespillere er en utsatt yrkesgruppe.

3.2 Teatrets risikofaktorer

I en artikkel fra Kleppe og Røyseng (2016), som henter data fra Telemarkforsknings surveyundersøkelsen fra 2010, trekkes det frem tre risikofaktorer som skaper grobunn for seksuell trakassering innenfor teatret; den spesielle måten skuespillere jobber på, måten teateret rekrutterer nye skuespillere, og teatrets særegne verdier.

3.2.1 Spesiell arbeidsform

Vi er alle seksuelle dyr, erotikk og flørt er en del av vår hverdag (Kennair, 2014). Dette kommer enda tydeligere frem i teatret og den skrevne dramatikken. Ved prøver må skuespillerne arbeide intimt, nært og kroppslig sammen med kolleger av ulik alder og kjønn. Skuespillere iscenesetter intime relasjoner og må gjøre dem mest mulig troverdig for publikum. Her er erotikk en viktig del av arbeidet, som gjerne blir oppfattet som noe positivt og nødvendig for å produsere teater. Denne leken og intimiteten er en uunngåelig del av skuespillerfaget, det er derfor helt opplagt at tillit er et viktig moment. Sammen med arbeidsformen gjør dette at muligheten for seksuell trakassering er til stede.

3.2.2 Uformelle rekrutteringsprosesser

Rekrutteringsprosessene i teaterverdenen er svært uformelle. Skuespillerjobber blir veldig sjelden utlyst, selv om teatrene enkelte ganger avholder prøvespillinger (audition). Det vil derfor være viktig å ha et godt nettverk og et godt forhold til teatersjefer og instruktører (Kleppe & Røyseng, 2016). Konkurransen om jobber er dessuten hard, særlig for kvinner som ofte opplever at de blir mindre attraktive i bransjen når de nærmer seg førtiårene. I teatret er det et stort antall, spesielt unge skuespillere, som er ansatt på korttidskontrakter, såkalte stykkkontrakt.

Ifølge Arbeidsmiljøloven (2020) §14-9, er det slik at tre år er grensen for midlertidig ansettelse, men lovens hovedregel er at alle skal ansettes fast. Via lokal tariffavtale kan det gis hjemmel til midlertidig tilsetting ut over tre år i kunstneriske yrker. På teateret vi har hatt kontakt med er andelen fast ansatte skuespillere cirka 55%. De øvrige skuespillere er enten på åremål eller stykkkontrakter. Hvem som blir fast ansatt bestemmes av teatersjefen. De faste stillingene gis ikke etter ansiennitet, men etter hva slags type skuespiller teateret trenger i sitt ensemble. Noen skuespillere går altså på åremålskontrakt i mange år, uten at de oppnår fast ansettelse (K. Alfsen, personlig kommunikasjon, 11. august 2020).

3.2.3 Teatrets verdier

Store deler av den vestlige teatertradisjonen er bygget på teorier utviklet av den russiske skuespilleren Konstantin Stanislavskij (1863-1938), og ført til vesten via Lee Strasberg (1901-1982) og hans actors studio i New York gjennom 40- og 50-tallet. Stanislavskij innførte en metode som handler om skuespillernes søken etter å bli så “sanne som mulig” (Stene, 2011). Basis for metoden er psykologi, sunn fornuft, logikk, hjertet og intuisjon. Det handler altså om å ta i bruk egne erfaringer og følelsesliv for å fremstå autentisk på scenen (Stene, 2011).

Det å bruke sin egen fysikk og eget følelsesliv i sitt arbeid, er noe av det unike ved teatret som kunstform. Man opptrer hver dag foran et betalende publikum, som forventer at det presteres på et høyt kunstnerisk nivå. Å ofre alt for rollen og produksjonen er et viktig ideal i teaterverdenen. Den kunstneriske kvaliteten er overordnet alt annet. Det er også et ideal å være fleksibel og ikke skape vanskeligheter, kunsten skal gå foran alt (Kleppe & Røyseng, 2016). Det kan antas at dette idealet kan bety at det er stor aksept for atferd og holdning som i andre deler av arbeidslivet ville blitt sanksjonert som normbrudd.

Disse risikofaktorene, sammen med teatrets hierarkiske struktur, skaper og gir rom for at “personligheter” kan misbruke sin posisjon.

3.3 Genienes lekeplass

Teaterets historie er full av eksempler på at “geniale” skuespillere, instruktører og teatersjefer har fått lov til å dyrke sitt ego og sin “kunst”, uten å måtte forholde seg til de normer og regler som gjelder ellers i samfunnet. Mange av disse geniene har bygget sine karrierer på ruinene av andre menneskers kunstnerskap. Harvey Weinstein ble sett på som en genial filmprodusent, men hvor mange kvinnelige skuespillerkarrierer har han ødelagt med sine overgrep?

Ingemar Bergmann var en genial filmskaper og teaterinstruktør, men historiene om hans maktarroganse og temperament er mange. I en kronikk i den svenske avisen “Dagens nyheter” i 2018 hevder forfatter Thomas Sjøberg at Ingemar Bergmann la grunnlaget for et kulturelt

miljø som la til rette for overgrep og seksuell trakassering. *“Jeg tar inn Bergman i MeToo-debatten fordi det er et enkelt faktum at Bergman gjennom flere tiår representerte ideen om det mannlige geniet som gjør hva han vil, og oppmuntres av sine omgivelser”* (Pedersen, 2018).

Disse perspektivene er viktige hvis man skal kunne forstå en del av den kulturen som eksisterer, ikke bare innenfor teatret, men også generelt i kunstverden. Det er også viktig å påpeke at teater i Norge, inkludert det teatret vi har undersøkt, har vært forskånet for de verste overgrepshistoriene. Det er stort sett et godt miljø på teatrene rundt om i landet, og den grunnleggende norske egalitære kulturen, har sannsynligvis demmet opp for mye av den type grov maktutnyttelse vi har sett fra andre land.

3.4 Oppsummering

Vi har i de forutgående kapitlene redegjort for #metoo-kampanjen, sett litt på bakgrunnen for at den oppsto og pekt på faktorer som påvirket dens gjennomslagskraft i 2017. Det var skuespillere som startet og frontet den. Vi har videre vist til hierarkiske strukturer som skaper grobunn for maktutnyttelse, og beskrevet noen av de risikofaktorer som gjør skuespillere sårbare for seksuell trakassering. Det er ulike oppfatninger om hva seksuell trakassering er, noe som vitner om problemstillingens kompleksitet og hvor viktig det er at tematikken forskes på.

#Metoo-kampanjen avdekket en kultur, hvor seksuell trakassering har fått lov til å pågå uten at ledelse eller fagforening har klart å stoppe eller endre dette. Sett ut ifra et ledelsesperspektiv er et slikt fenomen svært interessant. For hvordan skal en leder forholde seg til en ukultur som har blitt en så integrert del av selve eksistensgrunnlaget? Kulturendring og ledelse fikk et særskilt fokus utover 70-80-tallet. Vi skal i det neste kapittelet ta for oss begrep som kultur og organisasjonskultur.

KAPITTEL 4. KULTUR OG ORGANISASJONSKULTUR

4.1 Innledning

Vi vil her beskrive vårt teoretiske utgangspunkt for å utforske kulturendring i teateret. Vi ønsker å ha et fokus på organisasjonskultur, og vil starte med å klargjøre hva vi legger i begrepene organisasjon og kultur.

Vi lever i dag i en verden som er i konstant endring, der samhandlings- og samarbeidsrelasjoner stadig endrer seg og påvirker organisasjoner. Irgens og Wennes understreker dette i boken Kunnskapsarbeid, der de hevder at moderne organisasjoner opererer i en virkelighet av en dynamisk kompleksitet, usikkerhet og endring (Irgens & Wennes, 2014). #Metoo-kampanjen er i så hensende et eksempel på det, med den kompleksiteten den hadde, usikkerheten som ble spredt i ulike miljø og for enkeltpersoner, samt ikke minst med endring den førte med seg.

Henning Bang, siviløkonom og psykolog, har gjennom sitt doktorgradsarbeid innen organisasjonspsykolog hatt fokus på organisasjonskultur. Bang referer til Bjørvik når han skal definere en organisasjon: “Et integrert system av innbyrdes forbundne psykologiske grupper som er dannet for å oppnå et gitt mål” (Bang, 2011, s. 18). Bang skiller ikke klart mellom begrepene gruppe og organisasjon når han påpeker at begge er sosiale systemer som kan utvikle kultur. Han benevner disse som kulturbærende miljø, og mener at man kan ha et fokus på hele organisasjonen eller mindre grupper i organisasjonen, avhengig av hvilken del av organisasjonskulturen man ønsker å studere. Dette harmonerer med vår tilnærming til teateret som et (eller flere) sosialt(e) system, som utvikler en eller flere særegne kulturer. Likeledes har teateret som organisasjon et klart definert mål gjennom samfunnsoppdraget, som er å lage nyskapende teater av høy kvalitet til en bredest mulig del av befolkningen (NTO, 2011).

Gareth Morgan bruker metafor for å beskrive en organisasjon. Dette for å se på, og forstå, organisasjon på ulike måter ut fra hvilket perspektiv man innehar. Ett av disse perspektivene er organisasjon som kultur (Morgan, 1998). Her blir organisasjon sett på som minisamfunn, med egne og helt bestemte kultur- og subkultur mønstre, noe vi forventet å finne i teateret gjennom våre intervju. Det ble derfor viktig for oss å ha på “kulturbrillene” da vi intervjuet informantene

og senere bearbeidet empirien. Hva er det som er særegent for teateret, hva oppleves som enhetlig og hva er ulikt internt i organisasjonen?

4.2 Kultur

Kultur er et begrep som brukes i flere sammenhenger og vi ønsker å knytte begrepet og vår forståelse av det inn i en organisasjonssammenheng. Ulike teoretikere beskriver kultur på ulike måter, men med mye av de samme elementene involvert.

Kjell Aage Gotvassli (2015) viser til at organisasjon kan styres gjennom både formelle og uformelle virkemidler, og at det uformelle handler om kultur. Han påpeker videre at kultur blant annet handler om tonen mellom de ansatte, hvordan kunder blir behandlet, hvordan konflikter blir tatt opp, forhold til konkurrenter og synet på eier. I en sterk organisasjonskultur ligger det en tydelig “styringsmekanisme”, ettersom kultur er noe som læres, og som den enkelte tilegner seg igjennom en sosialiseringsprosess. Kultur gir en oppskrift på hvordan vi bør handle i gitte situasjoner. Vi føler oss komfortable med at “slik gjør vi det hos oss” (Gotvassli, 2015, s. 131). Det skilles mellom de formelle og uformelle virkemidlene for å styre en organisasjon, og sett opp mot teateret blir det viktig for oss å få identifisert de formelle forordningene initiert og iverksatt av ledelsen, kontra endring som skjer i teateret gjennom interaksjon mellom de ansatte.

Ifølge Cummings og Worley kan kultur enkelt beskrives med de grunnleggende antakelser, normer, verdier og artefakter (de fysiske gjenstander) vi omgir oss med (Cummings & Worley, 2015). Dette omfatter også hvordan vi forholder oss til interne og eksterne samarbeidspartnere. For teateret er det i høy grad en samhandling både internt og med eksterne, som utformer hverdagen og endring som kom som en konsekvens av #metoo-kampanjen. Teateret som organisasjon er også spesiell gjennom at det er en stadig endring i gruppen ansatte, grunnet ulike ansettelsesforhold, hvor en del er engasjert i konkrete perioder i forbindelse med en produksjon. Dette gjør at “eksterne” aktører i perioder blir en del av det interne og bringer stadig inn nye kulturelle perspektiv og momenter. Dette belyses nærmere under avsnittet organisasjonskultur.

Morgan (2004) påpeker at kultur er alle våre rutiner og verdier, våre forskjellige synspunkt og oppfatninger. Ved å fokusere på kultur får man belyst mange av de menneskelige sidene ved organisasjonen. Han fremholder at kultur kommer til uttrykk gjennom samfunnets kunnskapssystem, gjennom vår ideologi, våre verdier eller lover.

Mennesker har ulike måter å leve på, og vår bakgrunn og oppvekstsvilkår påvirker vårt levesett. Mesteparten av disse levereglene er uskrevne, og vi må derfor aktivt forme vår egen virkelighet. Karl Weick kalte dette for iscenesettingsprosess, den skapende rollen vi ubevisst spiller når vi danner vår egen virkelighet (Morgan, 2004). Mintzberg et al. hevder at kulturen er alt vi omgir oss med, og har følgende kultur-definisjon; “kultur knytter en samling av individer til en integrert enhet kalt organisasjon” (Mintzberg et al. 2009, s. 276).

I en organisasjon er det mange vaner og mønstre som bare kan forstås ut ifra de omgivelsene de har oppstått i (Morgan, 2004). Når fleksibilitet og forståelse av det menneskelige perspektiv blir viktig, trenger man også ulik form for ledelse. Mintzberg et al. (2009) påpeker at organisasjoner trenger den “riktige kulturen”, men ingen vet hvilken som er riktig før man har lyktes. Kultur er samtidig med på å opprettholde strategisk stabilitet, som noen ganger uttrykkes gjennom aktivt å motstå strategisk endring. Delte holdninger og tause forutsetninger kan være virkningsfulle interne barrierer mot stor forandring. Her blir det viktig for oss å ha forståelse for “spenningsfeltet” som er mellom den globale #metoo-kampanjen og den enkelte ansatte ved teateret.

Ut fra dette vil det være utfordrende å definere og diagnostisere kultur og en organisasjonskultur. Noe av grunnen til det er at veldig mye av vår væremåte er udefinert. “(...) how things are done, and how people should behave in organizations, organization members generally take cultural assumptions for granted and rarely speak of them directly” (Cummings & Worley, 2015, s. 552). Våre daglige rutiner, språk og ritualer tar vi for gitt.

I vårt forskningsarbeid vil vi ikke gå inn og forsøke å diagnostisere kulturen ved det konkrete teater, men gjennom innhenting og analyse av empiri ønsker vi å fokusere på de individuelle

erfaringene, og den enkeltes forståelse av #metoo-kampanjen, samt de kulturelle elementene som eventuelt ble påvirket av denne.

4.3 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur som faguttrykk er et moderne begrep i litteratur og forskning, men det betyr ikke at begrepet ikke har vært brukt tidligere. "Det kan se ut som om det konseptuelle grunnlaget for begrepet organisasjonskultur, slik det benyttes i dag, ble lagt i 1980-årene og frem til midten av 90-tallet" (Bang, 2011, s. 15).

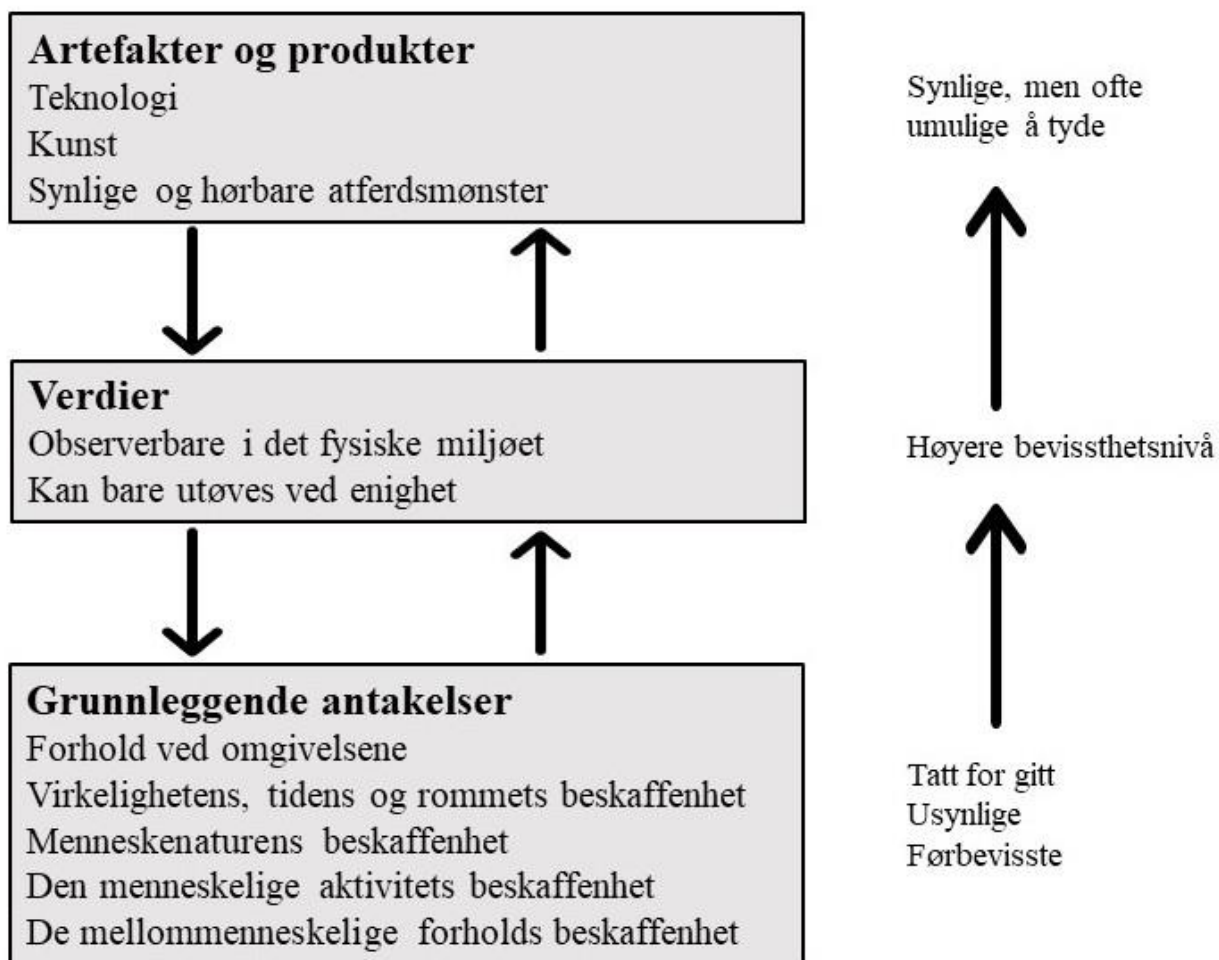
De ulike elementene som spiller inn for å skape en organisasjonskultur, gir de ansatte en følelse av tilhørighet og tilfører mening til hverdagslivet i organisasjonen. Det sendes ut signaler om hvordan det er forventet at man skal oppføre seg i forhold til andre. "(...) how employees are to relate to each other and to significant others, such as costumers, suppliers and government agencies" (Cummings & Worley, 2015, s. 552). For å oppnå kulturell bevissthet må man definere og gjenkjenne disse ulike elementene.

Innen organisasjonsutvikling er det mange ulike definisjoner og teori om hva kultur er, samt hvordan den kan utvikles og endres. Cummings og Worley (2015) beskriver som nevnt fire komponenter det er bred enighet om at spiller en avgjørende rolle. *Artefacts* (fysiske gjenstander) er slik organisasjonen fremstår på overflaten. For eksempel klærne som brukes, møbler, design, de ulike systemer som blir brukt og arrangementene organisasjonen deltar i. Disse kan være, og er som oftest, refleksjoner av de dypere lagene i organisasjonskulturen. *Normes* (normer) beskriver hvordan det er forventet at ansatte skal oppføre seg i gitte situasjoner. Det er alle de uskrevne reglene som preger vår hverdag og samhandling med andre. *Values* (verdier) er organisasjonens målsetninger om ønsket atferd, de uttalte verdiene reflekterer organisasjonens ambisjoner. De kan dog stå i kontrast til de faktiske verdiene som følges i den daglige drift og mennesker trenger ikke å være ærlige på at det er en forskjell på dette. *Deep assumptions of culture* (grunnleggende antagelser) er alt det man tar for gitt i den menneskelige relasjon. Antagelsene sier noe om hvordan vi oppfatter, tenker og føler rundt forskjellige ting.

Ved vår innhenting av empiri ble det viktig å få frem det enkelte individs opplevelse, spesielt vedrørende elementene normer, verdier og grunnleggende antagelser, som er elementer som ikke nødvendigvis er klart kommunisert eller synlig for det blotte øyet.

Mange har forsøkt å forklare, fragmentere og operasjonalisere begrepet organisasjonskultur, og professor Edgar H. Schein blir av flere nevnt som en av de store autoritetene innenfor forskning på organisasjonskultur. Schein definerer organisasjonskultur som "et mønster av grunnleggende antakelser - skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon - som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene" (Schein, 1987, s. 7).

Schein skiller mellom tre nivåer når det gjelder kultur, og illustrerer det i figuren under. Disse nivåene inneholder elementene som Cummings og Worley (2015) har i sin beskrivelse av kultur, med unntak av normdimensjon.



(Schein, 1987, s. 12).

Denne modellen blir også beskrevet som et isfjell, hvor det øverste nivået (artefakter og produkter) er det som vises på overflaten og er synlig for alle. Det neste nivået (verdier), befinner seg under overflaten, hvor man ikke kan se disse direkte, men fortolke deler av dem. Det dypeste nivået (grunnleggende antakelser) er usynlig, men påvirker organisasjonskulturen i svært stor grad og lar seg vanskelig forandre (Hernes, 2016). Dette bildet forsterker kompleksiteten i kulturen i en organisasjon, ikke minst ved en organisasjon som teateret. De grunnleggende antakelser og verdier, som mer eller mindre er usynlige, er i stadig endring gjennom utskiftninger blant de ansatte.

Flere har kritisert Scheins beskrivelse av organisasjonskultur. Hernes (2016) referer til Majken Schultz, som kaller Scheins syn for funksjonalistisk. Hun mener at hans beskrivelse av kultur fremstilles som noe en organisasjon har, og at det til en viss grad kan ledes. Hun foreslår en

symbolsk fortolkning av organisasjonskultur som gir mer rom for individuelle og kollektiv fortolkning, hvor meningsskaping står i sentrum.

Forskjellen hun videre peker på, mellom disse to tilnærmingene, er at Scheins tilnærming ser kultur som et element i organisasjoner, mens hun ser på kulturen i et symbolsk og fortolkende perspektiv. Det er selve måten verden forstås på, gjennom handling så vel som ord. "Kulturen er dermed selve limet som gir mening til det sosiale, og som kan uttrykkes i forskjellige former". Hun mener Scheins kulturmodell tar utgangspunkt i at kulturen er et resultat av flere system (som verdier) i balanse, mens man ut fra hennes symbolske og fortolkende perspektiv ser kultur som pågående prosesser av meningsskaping (Schultz i Hernes, 2016, s. 130). Dette utfordrer ideen om at en organisasjon har en (enhetlig) kultur, og at kultur kan ledes.

Begrepet meningsskaping beskrives av Hernes (2016) som den prosess som til enhver tid pågår blant mennesker, med det idegrunnlag at det er behovet for å skape mening som driver menneskers handling. Det er forankret i atferd, og ikke begrenset til menneskers tankeprosess. Hernes (2016) benevner meningsskaping som det betydningsfulle, som inngår i det kollektive arbeidet. Man samarbeider med noen, om noe, som gir mening for de involverte. Mening skapes gjennom prosesser som til enhver tid pågår, og som gjennomføres av enkeltindividet i samhandling med omgivelsene. Med andre ord er individet med på å skape mening gjennom handling og samhandling, og gjennom dette utvikle, samle og endre meningen.

Hernes (2016) referere til arbeidet som Karl Weick har bidradd med innen organisasjonsforskning siden slutten av 1970-tallet. Hernes har hentet inspirasjon fra Weick til å lage seks dimensjoner som han mener meningsskaping består av. Den første er *handlingsdimensjonen*, at meningsskaping er handlingsbasert og forståelse skapes gjennom handling. Den andre er *relasjonsdimensjonen*, hvor meningsskaping er rasjonell og ingenting kan gi mening alene. Den tredje Hernes er inne på, er *fortellingsdimensjonen*. Her tar meningsskaping utgangspunkt i en fortelling eller et narrativ. Den fjerde er *tilslutningsdimensjonen*, at meningsskaping dannes ved tilslutning mellom aktører. Den femte er *valgdimensjonen*, hvor meningsskaping er basert på valg, og til slutt *tids- og*

mulighetsdimensjonen, at meningsskaping retter seg både fremover og bakover i tid (Hernes, 2016).

Tilslutningsdimensjonen og begrepet tilslutning er ikke det samme som enighet ifølge Hernes. Tilslutning består av handling, og Hernes understreker at man ikke trenger å være enige for å samarbeide. Tilslutning kopler samhandling til narrativ gjennom aktørene og deres handlinger. Et narrativ beskrives som en “større fortelling” som gir overordnet mening, og som sier noe om hvorfor vi gjør det vi gjør (Hernes, 2016). Tilslutningsdimensjonen og dens utgangspunkt, gir mening til at det kan samarbeides gjennom handling, selv om man har ulikt ståsted i forhold til de kulturelle elementene.

Bang (2011, s. 20) sier følgende: "Kultur er noe immaterielt, noe abstrakt – det er navnet på ett eller flere fenomener de fleste av oss vil si eksisterer, men som det er vanskelig å angi presist hva består av." Dette beskriver utfordringen som ligger i å formulere hva kultur er, og også hvordan man skal kunne samles om en definisjon av kultur som er dekkende. Bang definerer organisasjonskultur på følgende måte: "Organisasjonskultur er de sett av felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene" (Bang, 2011, s. 23). Han har dermed et noe annet fokus enn Schein, ved å si at kulturen ikke er noe som organisasjonen har, men noe som utvikler seg gjennom samhandling mellom de ulike aktørene.

Bang (2011) påpeker at vi ved å betrakte en organisasjon som en kulturell enhet, oppdager at den er et symbolbærende miljø og en sosialt skapt virkelighet. Dette betyr at for å forstå organisasjonen, er det ikke nok å bare kartlegge dens synlige struktur og handling, men vi må også kartlegge hvordan handlingene fortolkes av medlemmene og hva struktur, ritual og system gjør med deres virkelighetsoppfatning. Dette har for oss vært spesielt viktig ved innhenting av empiri til oppgaven.

Bang beskriver fire kategorier av faktorer, som påvirker hva slags kultur som vokser frem i en organisasjon, og hva innholdet i kulturen er. Disse kategoriene er; kulturelle føringer fra

omgivelsene, arbeidets innhold, mennesker og kulturutviklingsprosessen. Dette har han synliggjort gjennom følgende modell som vi har utdypet med elementer fra boken hans:



(Bang, 2011, s. 76).

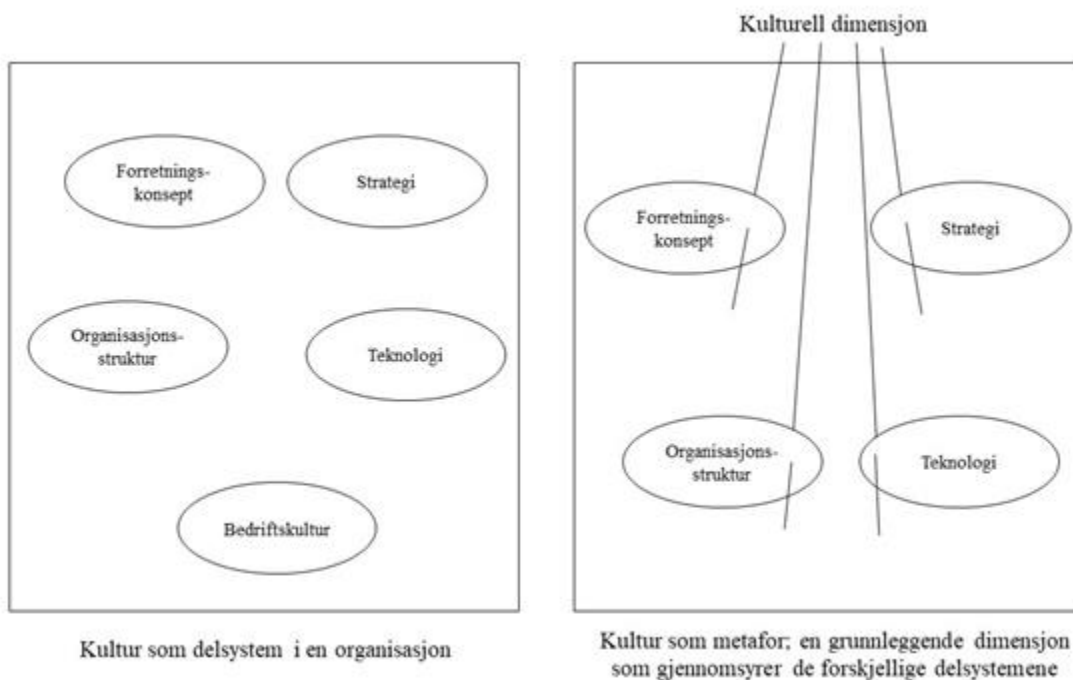
Denne modellen viser tydelig mangfoldet i en kultur og de elementene som påvirker kulturutvikling. Alle elementene er viktige i vår jakt på kulturell endring, da de direkte kan omsettes til teateret som organisasjon og enkeltindividene som jobber der.

Den svenske forsker og professor Mats Alvesson (2002) bruker begrepet organisasjonskultur som en paraplybeskrivelse, for en måte å tenke på som fokuserer på kulturelle og symbolske fenomen. Han hevder videre at kultur ikke primært er inne i folks hode, men et sted mellom hodene til en gruppe mennesker der symbol og betydning blir uttrykt offentlig. Kultur kan best forstås som omforming til dype nivåer, til dels ubevisste meninger, ideer og symbolikk, som kan være motstridende og løpe på tvers av forskjellige sosiale grupperinger. Han bringer dermed inn perspektivet at en kultur ikke nødvendigvis er enhetlig. Alvesson beskriver organisasjonskultur som det å forstå livet i organisasjonen med alt sitt mangfold og variasjon. Han mener at man ved å sette fokus på organisasjonskultur også gir oppmerksomhet til den subjektive eller "myke" siden av organisasjonsliv, som tidligere har vært neglisjert.

Alvesson og Svenningsson (2008) referere til Smirich som beskriver forskning på kultur i to retninger; en variabel eller en "rot-metafor". Forskning som behandler kultur som en variabel, ser organisasjonskultur som noe organisasjonen har, mens rotmetaforen referer til kultur som noe organisasjonen er. Disse to perspektivene beskriver ytterpunktene i forskning på organisasjonskultur, der Scheins syn omhandler kultur som noe organisasjonen har, men Scultz og Alvessons står for en tilnærming hvor kultur er noe organisasjonen er.

I følge Alvesson (2002) kan ikke den sosiale verden sees på som objektiv, håndgripelig eller målbar, men som konstruert av mennesker og gjengitt gjennom et nettverk av symbol og meninger, som folk deler og som muliggjør felles handling. Han viser til Burrell and Morgan, som sier at tankemåten bak ideen om kultur som en rotmetafor, er den subjektive opplevelsen av situasjonen og ikke den objektive. Denne tilnærmingen harmonerer med vårt vitenskapsteoretiske utgangspunkt som er beskrevet senere i oppgaven.

Alvesson mener man ikke kan skille ut noe tydelig "utenfor" kultur. Alt som kan sees på som meningsfullt for en gruppe mennesker, er meningsfullt fordi de er en del av en kulturell sammenheng. Forskjellen mellom kultur som en variabel/et delsystem i en organisasjon, og kultur som en rot-metafor illustrerer Alvesson slik:



(Alvesson, 2002, s. 25-26).

Alvesson og Sveningsson (2008) problematiserer hva organisasjonskultur egentlig er og hvordan den er definert blant mange teoretikere. Etter deres syn kan organisasjonskultur være vanskelig å få grep om; det egner seg ikke til måling. De fremholder at analyse av kultur først og fremst omhandler fokus på mennesker, relasjon, mening og følelser, mens ting som struktur og system er sekundært.

Bang (2011) påpeker at det eksisterer et gjensidig påvirkningsforhold mellom kultur og dens medlemmer. Dette ved at medlemmene skaper, opprettholder og endrer kultur, samtidig som kulturen er med å forme medlemmene. Hva som påvirker hva, kan stilles ut fra to perspektiver; i hvilken grad virker organisasjonskultur styrende på organisasjons-medlemmenes atferd, og i hvilken grad styrer organisasjonsmedlemmene kultur? Dette er aktuelle spørsmål når vi nå går inn og forsker på kulturendring i teateret og blant det enkelte medlem i kjølvannet av #metoo-kampanjen. Denne delingen av det gjensidige påvirkningsforholdet i to spørsmål, beskriver Bang (2011) som fruktbart fordi vi da lettere kan analysere hvert spørsmål.

Gjennom #metoo-kampanjen har det blant annet vært et fokus på menns ulike holdning til kvinner. Dette er en aktuell problemstilling i et teater der det ikke er uvanlig at arbeidere med ulik nasjonalitet jobber i det samme prosjektet. Personer kan ha ulikt trosgrunnlag, kulturelle og religiøse preferanser, som bidrar til ulikt syn på kvinner og kvinners plass i et (makt)hierarki. Dette er et eksempel på hvordan våre grunnleggende verdier og antagelser kan skape avstand til kolleger, komplisere samt vanskeliggjøre samarbeid. Teateret som organisasjon er så fragmentert at de fire komponentene Cummings og Worley (2015) presenterer (artefakter, verdier, normer og grunnleggende antakelser), ikke nødvendigvis er like i de ulike delene ved teateret. Bangs modell (2011) er tydeligere på de individuelle forskjellene i de ulike elementene (kulturelle føringer for omgivelsene, arbeides innhold, mennesker og kulturutviklingsprosessen). Dette aktualiserer spørsmålet om det er en helhetlig kultur i en organisasjon, eller flere del-/subkulturer, slik som Alvesson (2002) påpeker.

Mange deler forståelsen av at organisasjonskultur omhandler fremvekst av flere kulturer i en organisasjon (dannelse av subkultur), og at det ikke bare er en felles overordnet kultur. Det

handler om sosial interaksjon innen ulike grupper i organisasjonen, som kan ha utgangspunkt i elementer, slik som ulike arbeidsoppgaver, ulike yrkesgrupper eller ulik alder/generasjonsforskjeller (Alvesson, 2002). Dette er svært aktuelt med tanke på teateret som organisasjon, og det særpreg teateret har, gjennom det mangfold av individ med ulik kulturell bakgrunn som samhandler i mer eller mindre korte tidsperioder.

Alvesson (2002) viser til flere teoretikere som beskriver god kultur med positiv innvirkning på organisasjon, og dårlig kultur med negativ innvirkning. Han problematiserer imidlertid dette ved å fremheve at det sjelden er snakk om ensidig god eller dårlig, funksjonell eller dysfunksjonell. Noe som kan sees på som veldig positivt, kan være mindre positivt sett ut ifra et annet ståsted. Kultur kan også ha en dobbelthet. I tillegg til å være nyttig, for å lage komplekse samspill og koordinering, kan den også være begrensende og undertrykkende. Når vi søker etter retningslinjer som gir mening og viser vei, kan kulturen få en begrensende effekt ved at den kan hemme vår fantasi og autonomi. Alvesson kaller dette for “den doble naturen”.

Dette med god eller dårlig kultur kan også problematiseres i forhold til #metoo-kampanjen og dens påvirkning på ulik kultur ut fra ulike perspektiv. Hva var, eller er, de positive endringene som kom gjennom kulturendring? Hvem oppfatter det positivt, i forhold til hvem som eventuelt oppfatter endringene negativt eller hemmende.

Kulturendring kan bli sett på som en *organisk sosial bevegelse*. Alvesson (2002) hevder at endring er noe framvoksende, som ikke nødvendigvis har et klart og tydelig utspring eller en tydelig plan. Det kan også være nye ideer som blir spredt i hele verden, og som blant annet kan omhandle kjønn, med en effekt på enkeltmennesker som da uttrykker disse ideene i egen organisasjon. Kulturell endring, som en organisk sosial bevegelse, betyr da at grupper i en organisasjon følger disse nye ideene, og at disse gradvis fører til kulturelle endringer. Alvesson beskriver denne type kulturendring som en relativt utbredt, som for noen innebærer en endring i tro, ideer og verdier. Endringene skjer uten at ledelse eller andre nøkkelaktører har vært direkte involvert.

I forbindelse med kulturendring i organisasjon, viser Alvesson (2002) til viktigheten av det han benevner som “cultural traffic” (kulturell trafikk). Han påpeker at de kulturelle mønstrene endrer seg i strømmen av meninger og verdier, i og rundt organisasjoner, og at den sosiale dimensjonen påvirker disse. Han nevner her blant annet medias rolle som distributør av ideer og mening i en større sammenheng, hvor disse kan spres til et stort publikum over store geografiske områder. Dette har ikke minst vært tydelig i forbindelse med spredning av #metoo-kampanjen og dens budskap.

Craig C. Lundberg hevder at organisasjonen vil være mer mottakelig for kulturendring når den blir utsatt for stress eller press, som ikke kan ignoreres, som for eksempel en “kulturell revolusjon”. Det forklares ved at organisasjonen utsettes for en eller annen form for påvirkning utenfra (Lundberg i Bang, 2011, s. 142). Et slik aspekt er svært relevant når man tar #metoo-kampanjen i betraktning, hvor det var et massivt mediepress mot teatrene.

4.4 Oppsummering

Som vi startet med, beskriver ulike teoretikere kultur på ulik måte, men med mye av de samme elementene involvert. Det er imidlertid forskjeller, som vi har pekt på. Schein (1987) fremhever de grunnleggende antakelsene og oppfatning som deles av alle medlemmene i organisasjonen, noe som beskriver en enhetlig organisasjonskultur. Han beskriver kultur som noe organisasjonen har, og som til en viss grad kan ledes.

Alvesson (2002) er kritisk til Scheins beskrivelse, og har fokus på at kultur er en integrert del av alt vi gjør, og at kultur ikke primært er inne i folks hode, men et sted mellom hodene til en gruppe mennesker der symbol og mening blir uttrykt offentlig. Han er også tydelig på at det er flere kulturer i samme organisasjon, såkalt subkultur. Han fremhever videre at bare det å være en del av en kulturell sammenheng, kan skape mening for en gruppe mennesker.

Schultz (i Hernes, 2016) er også kritisk til Schein (1987), som hun beskriver som funksjonalistisk. Hun har en mer symbolsk fortolkning av organisasjonskultur, hvor meningsskaping står i sentrum. Bang (2011) har også fokus på felles verdier, normer og

virkelighetsoppfatning, men mener at disse utvikler seg gjennom samhandling. Han har med andre ord også med samhandlingsperspektivet og dets betydning for utvikling av en organisasjonskultur. Hernes (2016) benevner meningsskaping som det betydningsfulle som inngår i det kollektive arbeidet, slik at man samarbeider med noen om noe som gir mening for de involverte. Han hevder meningsskaping er grunnleggende i handling da det er behovet for å skape mening som driver menneskers handlinger. Dette er en prosess som til enhver tid pågår blant enkeltindivider. Vi ser det er enighet blant teoretikerne vi har studert, om at kultur omhandler våre verdier, normer og grunnleggende antakelser (virkelighetsoppfatning).

Vårt ståsted støtter tilnærmingen til Alvesson (2002) om at kultur er alt, og alt er kultur. Kultur er med på å gi oss mening i tale og handling. Kultur kan omtales både i positiv og negativ forstand. Vi kan snakke om norsk kultur i positiv forstand, samtidig kan kultur også bli oppfattet negativt og få benevnelsen “ukultur”. Eksempler her kan være snakk om trakassering på arbeidsplass eller mangelfulle rutiner som fører til skjevfordeling av goder ved ulike arena. Hvor enkelt er det å endre kultur, og hvem, eller hva skal til for å besørge nødvendig gjennomslagskraft?

KAPITTEL 5. IMPLEMENTERING

På hvilken måte kan en sikre at ny kunnskap, holdning og idéer på bakgrunn av #metoo-kampanjen blir implementert i organisasjonen og fører til varig kulturendring? Er det nok fra ledelsen sin side at det kommer et skriv, som sier at fra nå av, gjør vi det slik, eller trengs det sterkere virkemidler? Hvordan kan vi sikre oss at ønsket holdning og verdi ikke bare blir tomme ord alle nikker samtykkende til, men som dagen derpå er glemt?

5.1 Masteridé og translasjon

En masteridé er ifølge Kjell Arne Røvik “...en idé som i en periode har fått særlig stor legitimitet og utbredelse, og som samtidig gir legitimitet og virker utløsende for lokale reformer i organisasjoner på tvers av seksjoner og nasjoner” (2014, s. 54). Røvik fremholder videre at masteridéer ikke bare sirkulerer i arbeidslivet, men at de også er med på å prege allmenn

offentlig debatt. #Metoo-kampanjen er i så henseende et eksempel på en masteridé som oppfyller de nevnte særtrekk/kriterier, med formål om å bekjempe seksuell trakassering.

Røvik (2007) hevder også at kunnskapsoverføring, forstått som translasjon, åpner for en pragmatisk fortolkning, at det er mulig å overføre kunnskap mellom organisasjoner. Det vil si at kunnskap *avgis* fra noen som ideer og oppskrifter, og *tas inn* av andre, samtidig som at det tas høyde for at det som overføres ikke er objekter eller ting - det er idémessige representasjoner. Overføring er derfor noe langt mer enn en transport, det er også translasjon og dermed transformasjon. Det vil si at noe forsøkes kopiert, noe legges til, mens annet trekkes fra før det tilpasses og blandes.

Et annet aspekt Røvik (2007) er opptatt av, er *hvorfor* organisasjonsideer ofte oversettes og dermed gjerne omformes når de forsøkes overført mellom organisatorisk kontekst. Her skiller han mellom intendert og uintentert oversettelse, og drar fram ulike oversettelsesmotiv. For intendert oversettelse mener han at det generelt kan tenkes tre hovedtyper. Den første er en bevisst og rasjonell handling, hvor man lager en lokal versjon av en idé, ut fra hensynet til å ha et best mulig verktøy for å øke effektivitet og oppnå bedre resultat. Den andre viser til at oversettelse kan foregå i en kontekst hvor motstridende interesse, konflikt og forhandling kan utløse og driver oversettelsen i bestemte retninger. Som en tredje type peker Røvik på at oversettelse iblant kan være motivert av mer skjulte hensyn for å oppnå symbolske og/eller statusmessige virkninger. Han påpeker at ikke alle oversettelser er bevisste og tilsiktede, men at de noen gang er ubevisst uten at det foreligger en spesiell vilje eller hensikt. Disse tankene er interessante å ha med videre, i forhold til implementering av masterideen #metoo og dens elementer i teateret.

Ser man på tradisjonell oversettelse/translasjon fra ett språk til et annet, er det nesten alltid samme person som gjennomfører dette, i motsetning til translasjon av organisasjonsideer ifølge Røvik (2007). De som henter ut (dekontekstualiserer) organisasjonsidéer fra en organisasjon er svært ofte andre aktørgrupper enn de som innfører (kontekstualiserer) idéene i en annen organisasjon. Røvik (2007) betrakter dekontekstualiseringsprosessen som bestående av to hovedfaser. Den første er løsrivelse, hvor en lokalisert, konkret praksis i en organisasjon blir

forsøkt gitt en idémessig og språklig representasjon. Den andre er pakking, som betegner tilfeller der en organisasjonside tas ut av en bestemt kontekst og omformes slik at den fremstår som mindre kontekstavhengig, og dermed mer overførbar til andre kontekster.

Når organisasjonsideer skal oversettes til en ny praksis (kontekstualiseres) er Røvik (2007) opptatt av i hvilken grad, samt hvordan, disse skal introduseres i ny kontekst. Man må også se på om ideene kan komme til å bli preget, eller om de selv preger, den kontekst de kommer inn i. Røvik presenterer her forestillingen om den hierarkiske oversettelseskjeden. Modellen beskriver oversettelsen som en vertikal kjede av prosesser bestående av fem argumenter og antakelser. Modellen har forutsetninger og forventning blant annet til hva som vil være sentral arena og aktør(er), når ideer skal tas inn og tas i bruk i en bestemt organisatorisk kontekst. Dette i tillegg til hvordan kontekstualiseringsprosessen vil forløpe fra toppledelsen og ned i organisasjonen.

Det første av de fem argumentene er at nye organisasjonsideer i hovedsak vil komme inn i organisasjonen via toppledelsen. Dernest at det først og fremst er toppledelsen som har myndighet til å ta inn og implementere nye ideer og kontekstualisering. At oversettelse av en idé oppfattes nokså ensbetydende med en sentralt styrt implementeringsprosessen, er det tredje argumentet. Det neste er at kontekstualiseringen av en idé vil forløpe sekvensielt fra toppen av organisasjonen, og til slutt argumentet om at kontekstualiseringen av en idé er en sammenhengende konkretiserings- og materialiseringsprosessen, hvor idéen får et stadig mer konkret og materielt innhold etter hvert som den “synker” nedover og innover i virksomheten.

En poengtert antakelse ved den hierarkiske oversettelseskjeden, er at når ledelsen tar inn en idé eller et konsept, blir det til en “masterversjon” som er styrende for hele organisasjonen og etterfølgende lokale versjoner lenger ned i hierarkiet. Røvik (2007) viser til funn som tyder på at ulike versjoner av en idé, i ulike deler av samme organisasjon, ikke er ensbetydende med at det finnes bare en enkelt masterversjon. Innad i samme organisasjon kan ansatte tilhøre flere ulike arena, noe som gjør at det kan bli oversatt ulike versjoner ut fra den samme ideen.

Som tidligere nevnt, er teateret oppbygd hierarkisk, selve strukturen i organisasjonen gir tydelige skiller på hvor de ansatte befinner seg på maktstigen. Dette vil også ha betydning for hvem som trolig vil lykkes best med blant annet å introdusere nye ideer og få de implementert. Det skjedde varsling av uønskede forhold lenge før #metoo-kampanjen, men uten den riktige personen til å fronte det hele, falt mye av dette for døve ører.

Røvik (2007) bringer inn translatørkompetanse som en meget viktig ressurs for å lykkes med kunnskaps- og idéoverføring, sett i sammenheng med at det finnes både gode og dårlige oversettere og oversettelser. Han presenterer tre påstander. For det første, at translatørkompetanse er en kritisk suksessfaktor for å lykkes med idéoverføring. Samtidig påpeker han viktigheten av at translatørkompetanse er i betydelig grad kontrollert, samt at tunge transformasjoner rundt årtusensskiftet gjør translatørkompetanse til en langt mer knapp og kritisk ressurs enn for bare et par tiår siden.

Translatørkompetanse er noe som kan ha særlig stor innvirkning ved teatrene. Som tidligere nevnt kan en produksjon føre til at mange mennesker fra ulike land og kultur møtes. Det er også mennesker med ulike yrker og utdanning, for å fylle alle funksjonene som må på plass, herunder både i forhold til rekvisita og det som skjer på scenen. I tillegg til utfordringer som kultur og holdning, kan også språket være en barriere for kommunikasjon. “Lost in translation” er det noe som heter, og alle yrker hvor man må forholde seg til ulike språk, bør ha et ekstra fokus på dette med translatørkompetanse. Det ligger mye i begrepet “å kunne snakke samme språk”, utover det rent verbale som ytres.

Det er også andre ting man med fordel kan ha en enhetlig forståelse om, dersom et samarbeid skal fungere på best mulig måte. Å se ting på samme måte, samt å ha noen lunde samme forståelse av hvilken virkelighet vi faktisk lever i, trenger ikke å være så dumt. Vi vil videre i oppgaven se litt på ontologi og epistemologi, altså grunnleggende antakelser om den sosiale verdens utseende og hvordan man skaffer seg kunnskap om denne. I tillegg presenteres metoden vi jobbet etter.

KAPITTEL 6. METODE

6.1 Innledning

Når vi videre i oppgaven bruker begrepet vitenskapsteori, tar vi utgangspunkt i samfunnsvitenskap og samfunnsvitenskapelig metode. “Samfunnsvitenskapene har til hensikt å bidra med kunnskap om hvordan virkeligheten, både i den lille og i den store verden ser ut, og vi må da gå metodisk til verks”. Når begrepene den lille verden og den store verden brukes av forfatterne, refereres det til at “hvert enkelt individ er sentrum i sin egen verden og gjør sine hverdagserfaringer” (den lille verden). Den store verden beskrives slik; “hvert individ er imidlertid en del av en større helhet. Det finnes en verden utenfor en selv” (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 23-25). Det er fokus på mennesker, deres meninger og oppfatninger, som stadig er i endring og er derfor ikke stabile.

Metode, eller bruk av metode, kommer av det greske ordet *methodos* som betyr å følge en bestemt vei mot et mål. For vår del handler dette om hvilken metode vi velger, for å få frem informasjon om den sosiale virkeligheten og den forståelse enkeltindividet har av denne. I tillegg til dette må informasjon vi innhenter analyseres, og data fra dette brukes til å forstå samfunnsmessige forhold og prosess (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016). Før vi går inn i vårt vitenskapsteoretiske ståsted vil vi si noe om ontologi og epistemologi.

6.2 Ontologi og epistemologi

“Ontologiske teorier dreier seg om grunnleggende antakelser om hvordan den sosiale verden ser ut, mens epistemologiske teorier er ulike oppfatninger om hvordan man kan skaffe seg kunnskap om denne verden” (Hollis i Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 50). Sagt på en forenklet måte, handler ontologi om våre forståelsesramme (begrep, modeller og teori), mens epistemologi tar for seg vår praksis vedrørende å skaffe kunnskap (forskningsmetode). Ontologi og epistemologi henger sammen, da begge har fokus på å etablere kunnskap om den verden vi lever i.

Ontologien ser på hva som styrer menneskelig handling, og det verserer ulik teori om dette. En teori legger for eksempel vekt på at rasjonelle valg er utgangspunkt for handling, mens en annen fremhever det emosjonelle ved sosial interaksjon (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016). I vårt arbeid valgte vi en ontologisk tilnærming, som har fokus på det emosjonelle ved sosial interaksjon. Dette ville få betydning for vårt utgangspunkt til valg av metode, når vi skulle samle inn empiri og senere bearbeide dette.

Med forskningsprosjektet ønsket vi å ha fokus på forståelse og opplevelse den enkelte hadde. Vår problemstilling tar utgangspunkt i enkeltindividet og den opplevelse samt eventuell påvirkning #metoo-kampanjen har hatt. Vi valgte derfor en ontologisk tilnærming, med fokus på enkeltindividets rolle i den sosiale interaksjonen, som skjer når individer handler og samhandler.

Epistemologi, eller erkjennelsesteori, omhandler læren om kunnskap og innsikt. Den fokuserer på spørsmålet; hvordan oppnår vi kunnskap? “Epistemologi dreier seg om kunnskapens natur, det vil si hva vi egentlig kan vite om virkeligheten, og hvordan vi kan gå fram for å få kunnskap om samfunn og mennesker” (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 51). Kan vi stole på det vi sanser, og ikke minst hvordan påvirker vår erfaring det vi observerer? Dette inkluderer også fordommer og forutinntatthet. Hva er sannhet og objektivitet?

Å stille spørsmål om forholdet mellom begrep som brukes og virkelighet, ble viktig i arbeidet med oppgaven. Det var behov for å være oppmerksom på ontologien og epistemologien, både i forberedelse, ved innhenting av empiri og videre analyse. Dette opplevde vi som spesielt viktig, da en av gruppedeltakerne har hatt, og fortsatt har, relasjoner til teatermiljøet. Slike faktorer vil kunne påvirke både tilnærming og dialog med informantene, samt informasjon vi blir gitt. Det vil også kunne påvirke tolkning av eventuelle funn. Vi vil senere i oppgaven komme inn på hvordan vi vurderte dette, og hvilke veivalg vi tok.

6.3 Vårt vitenskapsteoretiske ståsted

Litteraturen bruker ulike benevnelser og til dels overlappende teoribeskrivelse av de ulike vitenskapsteoretiske perspektivene. Vi velger å ta utgangspunkt i terminologien til Justesen og Mik-Meyer; “et vitenskapsteoretisk perspektiv er en betegnelse for den grunnleggende forståelsen af verden og det grunnleggende syn på erkendelse, som en teori bygger på” (2010, s. 13).

Justesen og Mik-Meyer (2010) operere med tre forskjellige vitenskapsteoretiske perspektiver; realisme, fenomenologi og konstruktivisme. Realismen tar utgangspunkt i at det finnes en objektiv opplevelse av virkelighet, mens fenomenologien har fokus på subjektiv handling og hvilken mening aktører tillegger forskjellig handling. Konstruktivismen tar utgangspunkt i at virkeligheten kontinuerlig konstrueres i sosiale prosesser. Ut fra vår tilnærming, harmonerer perspektivene fenomenologi og konstruktivismen best med vårt ståsted. Vi ønsker å forstå meningsinnholdet i samhandling mennesker imellom, i forhold til et bestemt fenomen; seksuell trakassering. Det vil si, vi ser på subjektiv handling og hvilken mening disse tillegges av den enkelte, samt hvordan den enkelte forstår eller tolker sosial interaksjon som skjer innenfor gitt rammer.

“Sentralt innen fenomenologien er å forstå fenomener på grunnlag av perspektivene til de personer vi studerer, og å beskrive omverdenen slik den erfares av dem. Fenomenologien bygger på en underliggende antakelse om at realiteten er slik folk oppfatter den er” (Kvale & Brinkmann i Thagaard, 2018, s. 36). Med andre ord er det den subjektive opplevelsen til enkeltindividet som er i fokus, og dermed den lille verden, mens den store verden kommer mer i bakgrunnen (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016).

Ut fra et fenomenologisk ståsted, er den subjektive fortolkningen essensiell. Vår tilnærming er nettopp subjektiv forståelse og fortolkning, både av egen og andres handling, samt forståelse av den virkelighet vi ønsker å belyse. Dette var fokus, og ikke minst utfordringen, ved gjennomførelse av intervjuene. Sagt på annet vis, ønsket vi å få frem enkeltindividets subjektive opplevelse av fenomenet, og ikke den “objektive sannhet”. Det er i tillegg viktig for vår forståelse at subjektiv opplevelse og forståelse ikke er en isolert enhet, men en del av en helhet.

Justesen og Mik-Meyer refererer til som “en kollektiv livsverden”. “Derfor er det mer præcist at si, at det er intersubjektivitet, der er det centrale aspekt i fænomenologisk inspireret samfunnsforskning” (Justesen & Mik-Meyer, 2010, s. 24).

Tove Thagaard mener kontekst spiller en avgjørende rolle for resultatet. “Konstruktivismen oppfatter kunnskap som konstruert av dem som deltar i bestemte sosiale sammenhenger. Et konstruktivistisk perspektiv på kvalitative metoder fremhever at interaksjonen mellom forskeren og de personene vi studerer, preger de resultatene forskningen kommer frem til” (Thagaard, 2018, s. 40). På samme måte er samspill mellom informant (intervjuobjekt) og intervjuer(e) avgjørende i prosessen for utvikling av kunnskap. Vi, som forskere, er med på å skape den kontekst undersøkelsen foregår i. Vårt vitenskapsteoretiske utgangspunkt var førende for hvilke(n) metode(r) vi ønsket å benytte oss av. Vi måtte være kritiske til hvordan vi som aktører, i samhandling med våre informanter, påvirket og fortolket samhandlingen, i tillegg til vår senere analyse av det empiriske materialet.

Ut fra dette perspektivet vil våre data ha sin opprinnelse fra enkeltindividets opplevelse, forståelse og tolkning av fenomenet seksuell trakassering. Med dette som utgangspunkt går vi videre til å redegjøre for vårt valg av metode, som skulle samsvare med vår forståelse, og gir grunnlag for å innhente empiri til vår problemstilling.

6.4 Valg av metode

Vår forståelse av oss selv og andre er et resultat av tolkning og tidligere erfaring. Slik vår problemstilling er formulert viser den et ønske om refleksjon rundt skuespillernes hverdag. Vi har valgt å fokusere på et av de store teatrene i Norge, da dette teatret har en god blanding av fast ansatte og frilansere i ulike aldersgrupper.

Siden kvalitativ og kvantitativ forskning genererer ulike typer data, måtte vi stille oss spørsmålet om vi ønsket en eksakt viten om fenomenet, eller kun å belyse dets kompleksitet. En kvantitativ undersøkelse kan nå flere, den er ofte billigere og kan være mindre tidskrevende (H. E. Børve, personlig kommunikasjon, 01.oktober 2019). Her diskuterte vi utsendelse av spørreskjema og så på mulige fordeler og ulemper ved dette.

Tidligere i studiet gjennomførte vi en prosjektoppgave som omhandlet strategi ved to norske teatre rundt #metoo-kampanjen. Vi var da i kontakt med Norsk Skuespillerforbund som uttrykte at de ønsket å gi oss tilgang til deres medlemsregister, slik at vi eventuelt kunne sende spørreskjema ut til alle deres 1700 medlemmer. Dette kunne ha gitt oss mye data å analysere, selv om det er sjeldent at mer enn 50 % svarer (H. E. Børve, personlig kommunikasjon, 01.oktober 2019). Samtidig med at det fristet å gå for en kvantitativ tilnærming, etter tilbudet om tilgang til medlemsregisteret, vil en kvalitativ løsning kunne gi et mer riktig bilde av hvordan ansatte opplever sin egen hverdag. Vi var ute etter skuespillernes oppfatning og tanker, noe som for oss ble ansett bedre ervervet ved et personlig møte enn et upersonlig tilsendt skriv. Den personlige kontakten et intervju ville gi, og viktigheten av en personlig kontaktetablering, ble derfor ansett som nødvendig ut fra ønsket kvalitet og resultat på sluttproduktet.

Temaet seksuell trakassering er interessant, men også betent. Fafo-rapporten fra 2018 viser at det finnes ulik oppfatning om hva seksuell trakassering er, og at det grunnet omfanget innen teaterbransjen ville være høyst sannsynlig at noen våre informanter har opplevd dette selv (Bråten & Svalund, 2018). Dette kunne gjøre det krevende for dem å snakke om temaet, i den forstand at eventuelle opplevelser har vært ubehagelige, eller opplevelsen har vært av en slik karakter at det er usikkert hvorvidt det dreier seg om seksuell trakassering eller ikke. Er det seksuell trakassering jeg opplever, eller er det bare normal omgang mellom kjønn? Dette var et spørsmål vi diskuterte grundig i forberedelsene til denne masteren. Vi så ikke for oss at en kvantitativ tilnærming kunne belyse dette på en god nok måte.

Som tidligere nevnt, er en fra vår gruppe utdannet skuespiller. Han har tidligere jobbet ved teateret vi undersøker, har også vært forbundsleder i Norsk skuespillerforbund (2011-2015). Dette kunne gi en fordel ved en kvalitativ tilnærming, fordi det ga oss god kunnskap om skuespilleryrket og vi ville kunne stille mer relevante spørsmål til informantene. Thagaard (2018) fremhever at det er en viktig del av forberedelsen å sette seg godt inn i intervjupersonens situasjon.

Vi valgte problemstilling og tema ut fra et ønske om å oppnå en forståelse for et sosialt fenomen, hvor fortolkning kan være av særlig betydning. Dette samsvarer med målsettingen ved kvalitativ forskningsmetode. Metode handler om å gå i dybden, ved å søke etter mening, kjennetegn, kvaliteter eller mønstre, som også treffer formålet med undersøkelsen. Dette er i

tråd med vårt vitenskapsteoretiske ståsted. Et tredje moment, er at kvalitativ metode betraktes som særlig egnet til å utforske personlige og sensitive emner, som #metoo (Thurén, 2009).

Det siste moment for valg av metode er at en annen fra vår gruppe jobber i politiet. Gruppen ønsket å bruke hennes erfaring med intervju (avhør) og metoder knyttet til informasjonsinnsamling i slike situasjoner. Politiet jobber etter en metodikk, K.R.E.A.T.I.V, hvor målet er å fremskaffe pålitelig informasjon/empiri, på lik linje som en forsker. Metoden har fokus på; **K**ommunikasjon, **R**ettssikkerhet, **E**tikk og moral, **A**ktiv bevisstgjøring, **T**illit gjennom åpenhet, **I**nformasjon og **V**itenskapelig forankring. Flere av disse sammenfaller med det fokus en forsker må ha ved innsamling av empiri. Å kunne bruke hennes erfaring ble derfor ansett som en styrke for å ivareta både etiske og kommunikasjonsmessige aspekter ved intervjuene.

6.5 Rekruttering av informanter

Aksel Tjora (2020) fremhever viktigheten av å velge et "strategisk utvalg", som vil kunne uttale seg reflektert rundt det aktuelle temaet. Informantene bør ikke være tilfeldig utvalgt, slik de ofte er i kvantitative surveyundersøkelser. Tjora fremhever videre viktigheten av å finne informanter som kunne tenkes å være berørt av aktuell problemstilling, i tillegg til at informantene også kan bidra med informasjon som gir ulikt perspektiv på fenomenet vi forsker på.

Det ble tidlig avklart at vi måtte begrense utvalget, som anses viktig for å gjennomføre omfattende analyser (Thagaard, 2018). I samråd med veileder fant vi ut at et utvalg på seks personer ville kunne gi et godt innblikk i problematikken, samtidig som det ga mulighet til å gå i dybden. Etter klarsignal fra ledelsen ved teatret og tillitsvalgte for skuespillerne, satt vi i gang med å komponere vårt utvalg.

Med utgangspunkt i at vi ønsker å sammenligne tiden før og etter #metoo-kampanjen i 2017, var det viktig å finne informanter som hadde god erfaring fra tiden før 2017. Samtidig måtte vi finne noen som kom inn i teatret uten noen erfaring fra samme tid. Det ble derfor bestemt at de seks utvalgte skulle velges ut ifra alderskategoriene 25-34, 35-50 og 50+.

Det ble naturlig å innhente både kvinner og menns perspektiv på en eventuell kulturendring. I #metoo-kampanjen er det først og fremst kvinners historier som har fått størst oppmerksomhet, og det er uten tvil kvinner som opplever de fleste og groveste tilfellene. I følge Kennair (2014) blir også menn utsatt for seksuell trakassering. De er også mer utsatt for å få varsler mot seg. Dette var en del av hypotesen vi jobbet ut ifra da problemstilling ble formulert.

Skuespillernes tilknytning til teateret (ansettelsesform) var også et fokus vi hadde ved valg av informanter. På teatret vi valgte, er det til enhver tid ansatt over 50 skuespillere, alt etter som hvor mange og store produksjoner de setter opp. Noen har åremålsstillinger, mens andre er ansatt på ulike prosjektkontrakter (stykkkontrakt). Rekruttering av skuespillere på teatrene foregår på en uformell måte, uten utlysning av stillinger, og fast ansettelse er en sjeldenhet (K. Alfsen, personlig kommunikasjon, 11.august 2020). Dette gir grunnlag for å tenke at enkelte ansatte er mer sårbare for maktmisbruk, fordi frykten for å miste jobben eller ikke å bli rekruttert til et nytt oppdrag, er stor. En fast ansatt derimot, vil muligens ha tryggheten som trengs for å si ifra om ubehagelig opplevelser. Det har tidligere blitt poengtert, blant annet gjennom Fafo-rapporten fra 2018, at det finnes mange eksempler på at personer med makt (høy status) utsetter personer i svakere posisjon for seksuell trakassering (Bråten & Svalund, 2018). Utvalget måtte derfor bestå av skuespillere med ulike ansettelseskontrakter, med da en antatt ulik status.

Det skulle vise seg å bli en utfordring å rekruttere informanter med antatt høy status. Sett i ettertid er det kanskje ikke overraskende. Det var langt enklere å rekruttere kvinner enn menn. De fleste kvinner svarte umiddelbart ja til å stille, mens flere menn unnskyldte seg med at de ikke hadde tid til å stille, selv om dette var et tema de hadde sterke synspunkter på. Vi valgte tre informanter med fast ansettelse (to menn og en kvinne), en på åremålskontrakt (kvinne) og to på stykkkontrakt (en kvinne og en mann).

6.6 Valg av intervjusted

Kvalitativ forskning er preget av betydelig følsomhet overfor kontekst den gjennomføres i. Det er også hensiktsmessig å gjennomføre datainnsamlingen relativt tidlig i prosjektet, for å kunne gjøre de nødvendige justeringer i bruk av teori og perspektiv (Tjora, 2017).

Skuespillere jobber delt dagsverk, det vil si at de har prøver til nye produksjoner på dagtid, gjerne mellom kl. 11-15, mens de spiller forestillinger kveldstid, ofte fra kl. 1800 eller før. Dette førte til noen interessante utfordringer når det gjelder valg av intervjusted. Vi kunne ikke være på teatret, oppgavens tema er av en slik karakter at diskresjon og anonymitet er essensiell. Vi måtte også finne et nøytralt sted der det ikke var forstyrrelser, offentlige steder slik som for eksempel en kafe, var utelukket. Samtidig måtte det være i nærheten av teatret, slik at skuespillerne rakk å gjennomføre intervjuet etter prøver på dagen, men før forestilling på kvelden.

Det var også viktig for oss at informantene var anonyme ovenfor hverandre. De måtte kunne føle seg frie til å snakke åpent uten at informasjonen de ga ville bli sporet tilbake til dem. Vi fikk heldigvis låne et kontor i nærheten av teatret, hvor vi fikk sitte i fred. Noen ganger varte intervjuene lengre enn den avsatte timen, og vi måtte da sørge for å losje skuespilleren ut en annen vei, slik at de ikke møtte neste informant. Kontoret vi lånte var stort og lyst, og vi følte det skapte en nøytral ramme som både ga legitimitet til oss som intervjuere, og trygghet for intervjuobjektene.

Rommet var ikke tilfeldig valgt, heller ikke hvordan vi plasserte oss i forhold til informanten. Vi satt som i en trekant mot hverandre. Her tok vi i bruk kompetanse på området fra intervjueren med politibakgrunn, siden hun ofte sitter i tilsvarende rom under avhør, satt opp basert på forskning. Ved en slik plassering kan den som intervjues selv velge å se direkte på den man snakker med, eller et annet sted. Forskning viser at når man skal snakke om et vanskelig/sensitivt tema, ønsker flere å unngå og ha øyekontakt direkte med intervjueren, som en forsvarsmekanisme (A. Rachlew, personlig kommunikasjon, 15. november 2019).

Selv om en slik ramme for intervju kan høres spesiell ut, var det tydelig at vi klarte å skape trygghet og kontakt med informantene. Intervjuene bar preg av humor og latter på de "riktige" stedene, det var selvironi og anekdoter hvor til dels svært intime betroelser ble servert. En informant forsvant bare plutselig ut av rommet og ropte fra gangen at hun bare måtte tisse før hun kunne fortsatte praten. Samtlige intervju bar preg av en lett og hyggelig stemning i rommet, temaet til tross.

6.7 Intervjuets struktur

En fra vår gruppe har som nevnt lang erfaring fra avhør i politiet, så det var naturlig at vedkommende ledet intervjuene. Vi ønsket også at den fra vår gruppe med erfaring som skuespiller skulle være til stede, slik at eventuelle oppfølgingsspørsmål kunne være forankret i relevant kunnskap fra skuespillerfaget. Gruppens tredje medlem var ikke delaktig i selve intervjuene. Dette hadde i tillegg til momentene over, også sammenheng med geografiske forhold, samtidig kunne det ha virket litt voldsomt å sitte alene som informant mot tre intervjuere. Skal man dele personlig erfaring med et sensitivt tema, er det heller ikke om å gjøre at flest mulig hører på.

Tjora (2020) fremhever at et dybdeintervju stort sett går gjennom tre faser; oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål og avrundingspørsmål. I vår oppgave ble det viktig å avdekke bakgrunn, erfaring og ansettelsesform, såkalte bakgrunnsvariabler. Det er vanlig at disse spørsmålene anses som "uformelle og ufarlige" (McCracken i Tjora, 2020). Her spurte vi om alder, utdanning og erfaring. De fleste fast ansatte skuespillere har ofte permisjoner fra sine stillinger for å utføre oppdrag ved andre teatre, eller innenfor film eller tv. Dette var et viktig poeng for å finne ut om de hadde vært til stede ved teatret i en tilstrekkelig periode, til å si noe om opplevd endring etter #metoo. Slik avklaring ble en naturlig del av våre oppvarmingsspørsmål.

Refleksjonsspørsmål skal danne kjernen i intervjuet og hensikten er at informanten får lov til å gå i dybden av forskningstemaet. Vår målsetting var å skape en atmosfære som ledet an til en fri refleksjon rundt temaet #metoo. Vi spurte derfor, som en innledning til denne fasen, om de fritt kunne reflekter rundt begrepet. Her var det tydelig at informantene hadde mange tanker, og få oppfølgingsspørsmål ble nødvendig. Flere begynte umiddelbart å fortelle om egen erfaring med seksuell trakassering, og hva de visste om temaet. Andre tema vi var inne på, var grensen mellom "privat" og "profesjonell" atferd, eventuelle forskjeller mellom kvinnelige og mannlige instruktører og norske og utenlandske instruktører, samt deres opplevelse av ledernes tilstedeværelse og håndtering av problematikken.

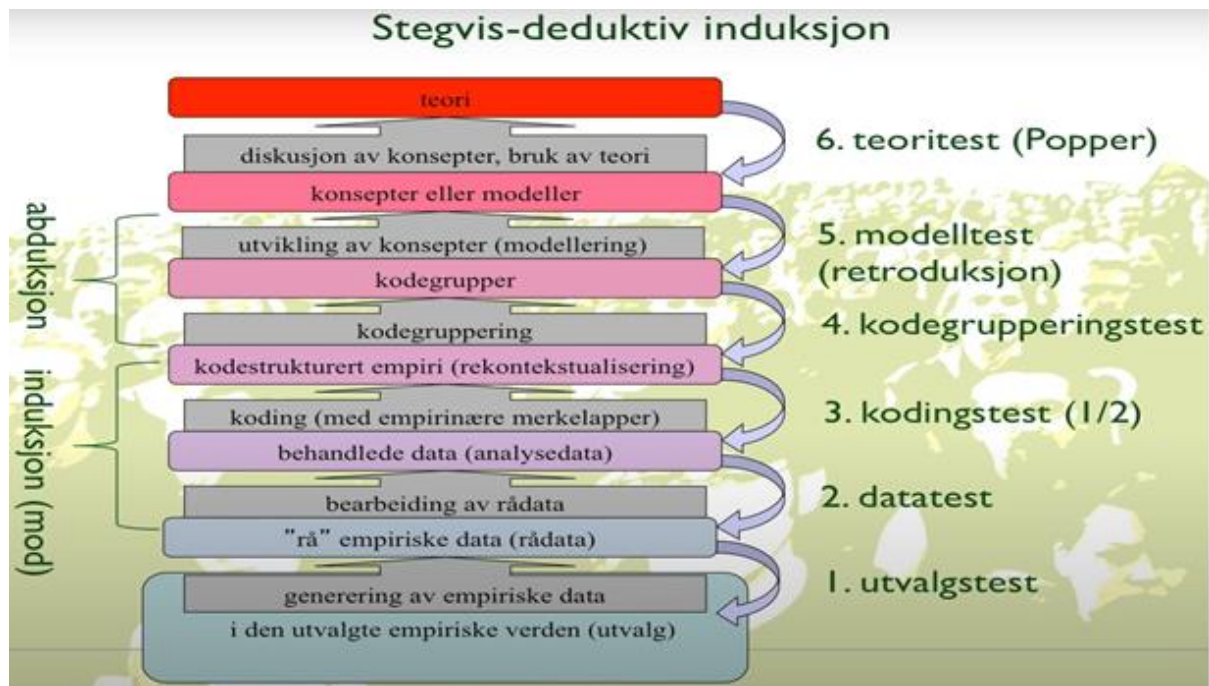
I avsluttende fase er noe av hensikten å normalisere forholdet mellom intervjuer og informant. Dette kan for eksempel gjøres ved å forklare hva som skjer med innsamlet empiri, spørre om informanten har et ønske om å lese gjennom deres bidrag i oppgaven, og lignende. Her er det

interessant å bemerke at bare kvinnene ønske å lese det vi brukte. En informant ønsket å reservere seg mot et sitat, da hun mente det kom feil ut i forhold til hva hun hadde ment. Alle ga sitt samtykke til at vi kunne kontakte dem hvis vi hadde oppfølgingsspørsmål. Vi kontaktet en informant i ettertid, på e-post, i forhold til en oppklaring på et svar hun hadde gitt i intervjuet.

Intervjuene ble tatt opp med en diktafontjeneste (Nettskjema-diktafon) linket til universitetet i Oslo, hvor empirien blir lagret i en viss tid før det automatisk slettes.

6.8 Bearbeiding av datamaterialet

For å bearbeide datamateriale innsamlet ved intervjuene, brukte vi elementer fra SDI-modellen til Tjora; stegvis-deduktiv induktiv metode (se modell under). Den har nysgjerrighet som utgangspunkt og generaliserbar forståelse som mål (Tjora, 2017). For oss var det ikke et mål at forskningen skulle resultere i å bygge/skape (ny) teori, som ved Tjora sin modell. Det som drev oss var en genuin interesse og nysgjerrighet, ut fra en pågående debatt i samfunnet. Vi ønsket å undersøke om man mer systematisk kunne komme fram til konstruktive innspill, for å øke forståelse ved å undersøke eventuelle bakenforliggende årsaker og syn på kultur, sett ut fra skuespillerens perspektiv.



(Tjora, 2017, s. 19).

Tjora ble ansett som nyttig for oss, og vi lot oss inspirere av hans syn på empiri-nær koding. Vi ønsket at empirien skulle komme frem mest mulig, ved at informantene sine egne ord ble brukt i størst mulig grad. Vi ønsket ikke å tolke/farge empirien mer enn nødvendig.

Alle de seks intervjuene ble tatt i løpet av to påfølgende dager. Før hvert intervju hadde de to intervjuerne en prat om gjennomføringen, og etterpå en oppsummering av hva som hadde kommet fram. Lydopptak fra intervjuene ble fortløpende lagret tilgjengelig for alle i gruppa. To dager etter intervjuene var avsluttet hadde gruppa et videomøte, hvor alle deltok, og en oppsummering av intervjuene ble tatt i plenum. Her ble det notert stikkord og tanker rundt intervjuene. Fordeling av transkribering ble gjort umiddelbart og påstartet samme uke. Alle tok del i denne prosessen og ble slik godt kjent med innholdet. Dette ble særlig viktig for medlemmet som ikke fikk vært til stede ved intervjuene. Ved å gjøre det på denne måten, ble det en bevissthet rundt at vi ikke ønsket å dra forhastede konklusjoner forut for en analyse, også dette er i tråd med Tjora (2017) sin tankegang.

Etter transkriberingen gikk alle i gruppen gjennom samtlige intervju, og kodet hver for seg. Vi kodet ved å ta ut innholdet i det som ble sagt av informanten. Tjora mener det er tre formål med å kode etter SDI-modellen; dra essensen ut av empirien, redusere mengde, samt legge til rette for idé-generering basert på empiriens detaljer. Dette skal redusere påvirkning vedrørende forventninger og teorier vi har med oss fra før. Koding på denne måten vil ligge nært innsamlet empiri og gjør ofte bruk av begrep som finnes der (Tjora, 2017).

Da dette var gjort, møttes vi fysisk i en uke, og sammenlignet den individuelle kodingen til en felles forståelse av hva informanten hadde sagt ved de ulike spørsmålene. De omforente kodene ble brukt til å snevre ned/sortere innholdet, ved å ta ut nøkkelord, setninger og begrep fra første runde av kodingen, altså en kodegruppering. Dette ble først gjort individuelt, før vi sammen gikk gjennom materialet en gang til. Denne prosessen ga oss en ord-sky som vi kunne jobbe videre med, se illustrasjon under. De ord, setninger og begrep som ble tatt ut betegnes som “empirinære koder”, da de er hentet ut fra empirien og ikke teori (Tjora, 2017).



Selv om noen av kodene trolig ville plassert seg selv før analysen, så vi i ettertid at kodene ble hentet direkte ut fra det informantene sa. Kodegrupper brukte vi videre og så på hvem som innad hadde en tematisk sammenheng, og til slutt dannet grunnlag for oppgavens videre analyse og drøfting. Temaene ble satt ut fra de hovedfunn vi ønsket å fremheve i oppgaven. Funnene ble tatt ut og presenteres i et eget underkapittel. De gruppene/tema vi valgte ikke å gå videre med (irrelevante), ble satt til side. All analyse ble gjort manuelt, vi benyttet oss ikke av dataprogram utover Excel og Word.

6.9 Validitet og reliabilitet

Vurdering av forskningens kvalitet er avgjørende for hvor troverdig og pålitelig forskningen fremstår, og som forskere har det vært viktig å ha et kritisk blikk på hele forskningsprosessen. I denne sammenheng er forskningens reliabilitet og validitet avgjørende. Thagaard (2018) påpeker at det er blitt etablert en praksis vedrørende kvalitativ forskning, at begrep som i utgangspunktet var knyttet til kvantitativ forskning (reliabilitet, validitet og overførbarhet), nå også brukes innen kvalitativ forskning.

"Vi knytter reliabilitet til spørsmålet om en kritisk vurdering av prosjektet gir inntrykk av at forskning er utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte" (Thagaard, 2018, s. 187). Det har vært drøftet hva reliabilitet i kvalitative studier referer til, ut fra hvilket vitenskapsteoretisk perspektiv man har. Thagaard (2018) beskriver et paradigmeskifte, som har vært innen kvalitativ forskning, fra et positivistisk vitenskapssyn som la vekt på objektivitet til interaksjonistiske og konstruktivistiske perspektiv. Det vil si at utvikling av kunnskap før ble sett på som uavhengig av forskerens deltakelse, mens man nå mener at forskerens forståelse utvikles i løpet av feltarbeidet og er basert på kontakt mellom forsker og deltaker(e). Dette samsvarer med vårt vitenskapsteoretiske ståsted og utgangspunkt for forskningsarbeidet, en forståelse av at samhandling mellom forsker og informant kan påvirke resultatet.

Johannesen, Tuft og Christoffersen (2016, s. 36) sier at "reliabilitet knytter seg til nøyaktigheten av undersøkelsens data, hvilke data som brukes, den måten de samles inn på, og hvordan de bearbeides". Thagaard (2018) hevder på sin side at "vi knytter validitet til resultatene av forskningen og hvordan vi tolker data". Dette handler om vi selv stiller oss spørsmålet, om de tolkninger vi har gjort er gyldige i forhold til den virkelighet vi har studert samt data vi fikk ut av undersøkelsen. Johannesen, Tuft og Christoffersen (2016) påpeker at data ikke er selve virkeligheten, men representasjoner av den. De beskriver validitet som å stille spørsmålet hvor godt, eller relevant, dataene representerer fenomenet det er forsket på. Thagaard (2018) benytter også begrepet overførbarhet og knytter dette til vurdering av spørsmålet om tolkning, som er basert på en enkelt undersøkelse, også kan gjelde i andre sammenhenger.

Tjora (2017) bruker de norske begrepene pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet som kriterier på kvaliteten på kvalitativ forskning. Gyldighet omhandler om hvorvidt de svarene vi finner i vår forskning faktisk er svar på de spørsmålene vi forsøker å stille. Pålitelighet omhandler forhold internt i undersøkelsen, inkludert forskerens posisjon og kunnskap om feltet som utforskes. Tjora påpeker at selv om forskerens engasjement kan betraktes som støy er det i hovedsak en helt nødvendig ressurs.

Tjora (2017) kritiserer bruk av begrepet overførbarhet i kvalitativ forskning, og bruker begrepet generalisering. Han skisserer tre former for generalisering på bakgrunnen av egen SDI-modell. Den første er *naturalistisk generalisering*, hvor man i rapporteringen kan redegjøre godt nok for detaljene, til at leseren selv kan vurdere hvorvidt funnene vil ha gyldighet. Den andre er *moderat generalisering*. Denne omhandler at generalisering kan tenkes i mer strukturell forstand, hvor det er opp til forskeren å beskrive i hvilke situasjoner (tider, steder, kontekster og andre variasjoner) resultatene vil kunne være gyldige. Den tredje kalles *konseptuell generalisering*. Man kan ved kvalitativ forskning utvikle konsept, typologi eller teori som vil ha relevans for andre tilfeller (caser) enn det (eller de) som er studert.

Vårt utvalg av informanter, med de begrensninger det gir ved et lite utvalg, gir oss ikke grunnlag for å kunne generalisere eventuelle funn i for stor grad. Vi ser imidlertid med utgangspunkt i Tjoras naturalistiske generalisering, at vi gjennom beskrivelse og analyse av empiri gir grunnlag for at andre kan vurdere hvorvidt våre funn kan brukes i andre sammenhenger.

Tjora (2017) bemerker, på lik linje med blant annet Thagaard (2018), at begrepet transparens eller gjennomsiktighet brukes for å tydeliggjøre formidling av forskning og eventuelle funn som er gjort, slik at utenforstående kan ta stilling til forskningens kvalitet. Ut fra dette har det vært viktig for oss å gjøre forskningsprosessen så transparent som mulig, for at andre kan forstå og vurdere dennes reliabilitet og validitet trinn for trinn.

6.10 Forskningsetiske betraktninger

6.10.1 Kvalitativ eller kvantitativ

Det er en avveining som skal gjøres, om man skal gå for et kvalitativt eller kvantitativt grunnlag å bygge empirien ut fra. Vi valgte det kvalitative, og man kan alltid stille spørsmål om vi har grunnlag for å overføre eller generalisere ut fra vårt snevre utvalg. Kan seks personer ha noe kvalifisert å si for et helt teater, for skuespillere generelt eller en hel teaterkultur?

6.10.2 Utvalg

Hvem snakket vi med? Valgte vi informanter som representerer teateret godt nok både med tanke på holdninger, alder, kjønn og så videre, eller ble dette for snevert slik at det bildet som

tegnes ikke stemmer med andre sin opplevelse av virkelighet? Vi endte opp med seks informanter, en fra hvert kjønn i hver aldersklasse som igjen ble fordelt i tre aldersgrupper.

Det er ikke tilfeldig hvem som ønsker å delta i slik forskning, og mange kan ha sine egne motiv for å si ja eller nei. Noen kan være veldig motiverte og engasjert i temaet, andre ønsker å hjelpe fordi de synes det er spennende å bli intervjuet eller er nysgjerrige på intervjusituasjonen. Det kan også tenkes at noen ønsker å delta fordi de har en følelse av urett de ønsker å få poengtert i forhold til forskningen, forskningens oppdragsgiver eller mål, eller at de kan ha et ønske om å ødelegge for forskningen grunnet andre motiv. Det er bare fantasien som setter grense for motivasjonen til å si ja eller nei til å delta i forskning.

Vår erfaring var at det var lettere å få booket inn kvinner til å delta, enn menn. Et par menn vi spurte takket nei, før vi endte opp med de tre som ble med. Hva er årsaken til dette? Med hånden på hjertet, må vi tilstå at et par av de menn som ble spurt om deltakelse først, hadde et litt “frynsete” rykte på seg, hvor vi anså at deres deltakelse så absolutt hadde potensiale til å gi en bredde i det empiriske materialet. De vi endte opp med var etter vår erfaring “nice-guys” av rykte, noe som kanskje også viste seg i deres svar også. Kanskje hadde empirien sett litt annerledes ut med andre mannlige informanter enn de vi fikk på plass? Andre kvinnelige informanter kunne også ha påvirket empirien på den ene eller andre måten, så dette blir bare spekulasjoner man ikke kan håndtere på annen måte, enn å påpeke at det kan være en svakhet ved oppgaven.

6.10.3 Valg av undersøkelsestidspunkt

Enkelte vi spurte om å bli intervjuet, som takket nei, mente at vi var for tidlig ute til å måle om #metoo-kampanjen hadde hatt noen effekt på miljøet ved teatret. Dette er en interessant innvending som vi også diskuterte ved valg av problemstilling. Vi ser at dette kan være et holdepunkt, særlig med tanke på at kulturutviklingsprosess og implementering tar tid. Selv mener vi at dette ikke nødvendigvis er riktig, basert på hvilken informasjon vi fikk fra intervjuene.

Samtidig må det nevnes at intervjuene ble foretatt i begynnelsen av mars 2020, like før koronapandemien. Scenekunsten har vært særlig berørt av smittetiltakene som ble innført 12 mars 2020, hvor de fleste teatrene ble stengt (Scenekunst, 2020). Det kan tenkes at dette fører til store endringer og økt konkurranse, noe som på sikt kan forsterke den ujevne maktbalansen

mellom fast ansatte og frilansere. Vi har med valg av tidspunkt for intervju samlet empiri etter #metoo-kampanjen, men før Covid -19 gjorde sitt inntog i norsk scenekunst, med de endringer og konsekvenser dette medførte.

6.10.4 Påvirkning

Det er ikke bare informantene og deres informasjon som påvirker hva vi sitter igjen med av empiri. Rammer slik som tid, sted og oss som intervjuere (med vår holdning og bakgrunn), setter også sitt preg. Dette med tid og sted er vist til tidligere, og var ikke tilfeldig valgt. Vi som intervjuere, og vår mulige påvirkning, bør få litt oppmerksomhet.

Vi bærer alle med oss våre holdninger, kulturelle bakgrunn, erfaringer, og så videre. Selv om vi prøver å være så nøytrale som mulig, vil vi i mer eller mindre grad påvirke de rundt oss, særlig dersom vi ikke er bevisst på at det er en mulighet for å gjøre dette. Dette starter allerede ved valg av oppgave og problemstilling, vi har noen tanker om hvordan vi tror noe er, og hva vi forventer at skal bli resultatet ved en undersøkelse av dette. Vi lager spørsmål og stiller dem på vår måte med trykk på utvalgte steder, ulikt tonefall og kroppsspråk (metakommunikasjon). Uten bevissthet på dette, er det lett å trå feil og påvirke i så stor grad at det får innvirkning på empirien. Kanskje er det umulig å ikke påvirke, men ved bevissthet har man i alle fall en bedre mulighet til å unngå de største blemmene.

Vi snakket en del om vi skulle dele intervjuernes bakgrunn med informantene, og fant ut at det var mest ryddig å være ærlig på dette. Spørsmålet er om det gjorde noe med de svarene vi fikk. Tok de seg litt mer i akt, og kanskje holdt tilbake eventuelle straffbare eller kritikkverdige hendelser de selv hadde gjort da de fikk kunnskap om at den ene intervjueren var politiutdannet? Ble det en litt for alvorlig ramme på det hele til at de snakket fritt? Hva med intervjueren som alle kjente til fra før som skuespiller og tidligere forbundsleder for skuespillerne? Førte det til at informasjon ble holdt tilbake i frykt for lekkasje ut i bransjen? Eller kanskje intervjuernes bakgrunn ble ansett som såpass seriøs og legitim at de sa mer enn de ville ha gjort til en “vanlig” forsker?

Dette blir spekulasjoner, men vi er klar over at det kan ha hatt en negativ innvirkning, til tross for at vi var bevisst på disse utfordringene. Vi satte inn mottiltak, med fokus på kontaktetablering, åpne spørsmål og mest mulig fri forklaring rundt de tema vi berørte. Vi

påpekte at vi var der i forskningsøyemed, og ikke hadde andre intensjoner enn å samle empiri til vår master. Det var den politiutdannede intervjueren som i hovedsak førte ordet, med innspill og oppfølgingsspørsmål fra intervjueren som var kjent med bransjen. Vi anså dette som den beste fordeling av intervjuroller.

Selv om diktafonen fikk litt fokus da den ble tatt frem, ble den fort glemt underveis. Dog ble den et forstyrrelsesmoment grunnet lagringskapasitet på lydfilene med kun 45 minutters opptakstid. Samtlige intervju lå på ca en time, hvor ett intervju ble på nesten halvannen time. Dette førte til at samtlige intervju måtte “stoppes” slik at nytt opptak kunne settes i gang. Dette gikk som regel greit, men en informant måtte avbrytes, da vi ikke fant noen naturlig pause hvor vi kunne stoppe opptaket uforstyrret. Erfaringen med bruk av lydfilene etterpå ved transkribering, var positiv.

6.10.5 Bearbeiding av empiri

Det siste punktet vi ønsker å kommentere på, er vårt valg av metode for analyse, som er redegjort for tidligere i oppgaven. Som påpekt, valgte vi å kun bruke elementer og inspirasjon fra Tjora (2017), og ikke hele modellen. Dette kan sikkert ansees som en svakhet, at vi gikk for en “egenkomponert” løsning, men ut fra vårt formål ble dette ansett som hensiktsmessig.

Dette er ingen uttømmende liste, men noen punkter vi ser for oss at det er verdt å nevne, siden vi diskuterte og forsøkte å håndtere disse utfordringene underveis. Vi vil nå gå over til å presentere empiri fra våre intervju. Empirien er innhentet etter tidligere beskrevet metode og veivalg underveis, med de styrker og svakheter dette fører med seg.

KAPITTEL 7. PRESENTASJON AV EMPIRI

7.1 Innledning

Vi har tidligere i oppgaven redegjort for strukturen og oppbyggingen av intervjuene. Gjennom kodingen av intervjuene og utarbeidelsen av kodegruppene, dannet det seg følgende grupper som vi har brukt som struktur når vi nå vil gå gjennom og analysere vår empiri. Disse er: opplevelsen av #metoo, teaterets kultur og #metoo, og veien videre. Gruppene vil danne strukturen for presentasjonen og analysen av empirigrunnet vårt som følger under.

7.2 Opplevelsen av #metoo

"Opprop, første synlig og effektiv motstand mot et system som har regjert". Slik beskriver en av våre mannlige informanter (25-34) hva han legger i begrepet #metoo. To av kvinnene beskrev det slik; *"Bevissthet rundt makt og retorikk"* (Kvinne, 25-34). *"Det var på en måte vegger som ble satt opp"* (Kvinne, 35-50). Andre stikkord som kom frem var; holdningsskifte, bevisstgjøring, maktstruktur, en langvarig frustrasjon, re-start, en vekkelse og markering. Samtlige vi intervjuet brukte store ord og uttrykk da de ble spurt om hva de la i begrepet #metoo.

"Det var en liten revolusjon som virkelig var på tide, slik følte det" (Kvinne, 35-50). Det var tydelig at #metoo-tematikken satte i gang sterke følelser, særlig hos kvinnene som ble intervjuet, men de mannlige hadde også en del på hjertet. Dette var noe de hadde et forhold til og som hadde hatt stor betydning for dem, selv om ikke alle hadde en personlig erfaring hvor de hadde følt seg seksuelt trakassert. Våre tanker om at skuespillere er en utsatt gruppe så derfor ut til å stemme, basert på de sterke ord og uttrykk informantene brukte om #metoo. Det var et stort engasjement og enkeltes frustrasjon kunne tydelig merkes under intervjuet. En kvinne sa at hun kjente hun ble sint bare av å snakke om temaet, en annen kvinne fikk tårer i øynene da hun fortalte om en hendelse hun selv hadde opplevd som ugreit. En av mennene sa at han fikk gåsehud, og viste frem en nuppete arm, da han gjenfortalte en hendelse som for han hadde vært ukomfortabel, hvor han ble presset utover det han selv ønsket.

"Jeg ble invitert inn til denne gruppa med kvinnelige skuespillere, hvor disse historiene ble delt" (Kvinne, 25-34). Alle våre tre kvinnelige informanter hadde vært medlem av Facebook-gruppen #stilleførøpptak. Her fikk de personlig kjennskap til historier de bare tidligere hadde hørt det ble hvisket om. *"Jeg opplevde ingenting av det som skjedde der som sladder. (...)"*

Det var et forum for kvinnelige skuespillere, og det var viktig for at jeg skulle forstå hva som foregikk" (Kvinne, 50+). *"Når de tørr å åpne, så sprer det seg"* (Kvinne, 25-34). Ingen av de vi intervjuet bagatelliserte eller latterliggjorde de historiene som hadde kommet fram, alle mente at #metoo hadde vært noe positivt og at det var på tide at dette ble satt fokus på.

Selv om kvinnene tidligere hadde hørt, og til dels også selv erfart, kritikkverdige og trakasserende hendelser, var det Facebook-gruppen og fokus på #metoo som satte rammer og perspektiv på opplevelsene. Det å høre om erfaringene via gruppen, fra de som hadde opplevd det selv, i tillegg til å se omfanget av trakasseringen, gjorde stort inntrykk. Det gjorde noe med kvinnene som ble intervjuet, og traff dem på en annen måte enn de tidligere historiene som ble oppfattet mer perifer. De ble involvert og en del av bevegelsen.

En kvinnelig informant (35-50) sa; *"Jeg tror mange var sinte, fordi plutselig var det lov, og det hadde kanskje ikke føltes som lov før"*. En mannlig informant (50+) mente at det tidligere hadde vært *"en litt stilltiende godkjennelse av at sånn skal det være"*. Dette tyder på at #metoo, med Facebook-gruppe, diskusjon og åpenhet, medførte en legitimitet de ikke tidligere hadde kjent på. Før måtte man sitte stille i båten og tie, for det var forventet og til dels akseptert at slik var det bare. Det var ikke "lov", dette var den pakken man i sin helhet hadde kjøpt. *"Det ubehaget har blitt dekket under en slags følelse av at sånn er det i faget"* (Mann, 50+). *"Det er så mange mekanismer, formell og uformelle, som smitter. Som gjør at man må dekke over eller ikke si ting"* (Kvinne, 35-50). Det siste utsagnet forteller at den kvinnelige informanten ikke bare har kjent på dette ut fra formelle rammer, men også at det han ha vært en "indre justis" som har satt en stopper for ytringsfrihet i forhold til tematikken. Selv om det kanskje ikke var forbudt å si noe, lå det i det sosiale og i kulturen en advarsel om at man burde tie. *"Jeg tror den verste barrieren er nettopp det at du risikerer noe ved å si noe"* (Kvinne, 25-34).

"For meg har metoo vært en øyeåpner, jeg tenkte ikke over at det var slik, det var så usynlig, eller så selvfølgelig. Det var ikke bare noe som sto i avisen eller kom ovenfra, jeg måtte følge med og se kollegaene mine, ta dette alvorlig. Det var en bevisstgjøring, man diskuterte i forumet og jeg oppdaget at dette hadde jeg også opplevd". Denne kvinnelige informanten (50+) sin oppfatning er ikke unik, de andre kvinnene fremstilte dette veldig likt og bebreidet seg selv for ikke å ha sett dette tidligere. En annen av kvinnene (25-34) fortalte; *"Mye av det skjønnte jeg i ettertid, jeg tenkte jeg ikke kunne delta, da jeg ikke hadde opplevd noe. Jeg har*

hørt mange er lei seg for ting de har sett og ikke gjort noe med, at de har visst om ting og ikke gjort noe for den som ble utsatt". "Man har hørt om historiene og visst om dem. Jeg var mer rystet over min egen manglende evne eller refleksjon rundt en del ting man har hørt, at man bare har godtatt det eller tenkt at slik var det" (Kvinne, 35-50).

De kvinnelige informantene hadde en lik oppfattelse, de var med "på vegne av", og bebreidet seg selv for de situasjonene de nå i ettertid tenkte at de burde ha sagt eller gjort noe med. I intervjuet fortalte de om selvopplevde hendelser, som de senere hadde skjønt at ikke var greit, men følte ikke at de hadde så mye å fortelle når det kom til selvopplevd seksuell trakassering. Det virket som at kvinnene bagatelliserte sine egne opplevelser, samtidig som at opplevelsene til andre kvinner ble trukket mer fram og ansett som "verre". Seg selv som individ, snakket de ikke så mye om, fokus ble mer rettet mot andre kvinner og kvinner som en gruppe. Beskrivelsene av hva som hadde skjedd med de kvinnelige informantene, sammenlignet med historier til andre kvinner de fortalte om, fremsto ikke for oss som så veldig ulike. Ikke sett i forhold til de store forskjellene de selv mente var der.

En av kvinnene (25-34) fortalte; "*(...) det er noe større enn deg selv og jeg fikk mye frykt i det. Jeg var livredd for å si noe feil"*. En annen kvinnelig informant (35-50) sa; "*man fikk kampløst av det og jeg var veldig mye sint"*. #Metoo medførte mange ulike følelser hos de kvinnelige informantene. Noen kjente på et sinne, noen på en frustrasjon over at man ikke hadde gjort noe tidligere, mens vår yngste kvinnelige informant fortalte om frykt og redsel for å si noe feil i forhold til de andre kvinnene. Hun syns ikke hun selv hadde opplevd "nok" til å være en del av det, som om hun ikke var "verdige" til å være med i diskusjonen. Likt for dem alle, var at de kjente på en fellesskapsfølelse, det å være en del av noe.

Det var ikke bare kvinnene som merket det som foregikk eller reflekterte over det som skjedde. En av de mannlige informantene (25-34) uttrykte det slik; "*sånn nok-er-nok-stemning, vi har dratt med oss alt dette opp til dette punktet, men ikke videre. At dette har skjedd uten at vi har visst om det, eller sett det"*. En annen mannlige informant (50+) beskrev det slik; "*at det må du tåle, liksom, og sånn er det bare"*. Her kommer det frem en felles oppfatning, både fra de kvinnelige og mannlige informantene, om at man var kjent med hva som foregikk, men det ble ikke tatt opp. Det ble akseptert som en del av yrket de hadde valgt. Teatermiljøet og skuespillerne trengte denne øyeåpneren som #metoo førte meg seg. Kvinnene hadde behov for å bli mer synlige og få en større verdi enn kun å være en "kropp".

Selv om våre informanter så ut til å være enige om at det tidligere hadde vært situasjoner hvor man burde ha grepet inn eller varslet/støttet, var det ikke alle rundt dem som tok dette like alvorlig. Dette var noe både kvinnene og mennene hadde sett og tenkt over, men ikke gjort noe med.

“Han forsøkte å beklage det. Jeg er takknemlig for forsøket” (Kvinne, 25-34). **“Jeg opplever at mine kolleger tok imot det på forskjellig vis. Det mest deprimerende med det hele, var at så mange mannlige kolleger var rystet. Jeg kjente at det var jeg ikke”** (Kvinne, 35-50). **“Det er mange menn som syns det har vært vanskelig, de blir paranoide”** (Kvinne, 50+). Gjennomgående virket kvinnene vi intervjuet mindre imponert over hvordan enkelte mannlige kolleger forholdt seg til og håndterte det fokus #metoo satte yrket i. Det virket som om enkelte mannlige kolleger ikke mente at noe upassende hadde skjedd, siden de ble overrasket og rystet da historiene kom fram. Enten hadde de faktisk ikke sett noe, eller så snudde de det døve øret til ved tidligere hendelser. Et annet alternativt er at de ikke så på slik atferd som problematisk.

Kvinnene mente at #metoo hadde vært en øyeåpner, en nødvendig bevissthet i en ukultur. For kvinnene falt brikkene på plass, mens mennene ble overrasket. **“Urett kommer alltid opp for dagen, uavhengig av hvordan det blir behandlet eller tatt imot”** (Kvinne, 25-34). At flere menn ble oppfattet som paranoide, kan tyde på en usikkerhet og utrygghet, at noe var i ferd med å skje som de ikke hadde kontroll over. Kort oppsummert kan det virke som at teateret på den tiden hadde sinte og frustrerte kvinner i tillegg til sjokkerte og utrygge menn. Sammen skulle de stå på en scene og framføre autentiske karakterer for et publikum. **“Det ble litt mindre passion etter metoo”** (Mann, 35-50).

Oppdagelsen av at kvinner hadde blitt, eller følte seg tatt for gitt og lite verdsatt tidligere, førte til ulike reaksjoner. **“Det ble veldig kjønnsbasert”** (Kvinne, 35-50). Denne endringen kjente alle vi intervjuet på, at #metoo hadde satt noe i bevegelse som de kjente både i hodet og på kroppen. **“(..) hvor lenge skal man holde inne ting som ikke er greit, det blir en trykkoker”** (Kvinne, 25-34).

“Du merker hvem som er drittsekken i et rom, det merker man fortsatt” (Mann, 35-50). Samtlige av de vi intervjuet fortalte at til tross for #metoo, er det alltid noen som ikke justerer

seg. Da de mannlige informantene ble spurt om de oppfattet en felles holdningsendring hos alle ved teateret etter #metoo, ble det besvart slik; **"Det blir litt subjektivt, noen oppfører seg rart, som ville vært rart overalt. Noen kan leve på en livsløgn, at de ikke ser det selv, at de har vært en del av problemet"** (Mann, 35-50). En annen mannlige informant (50+) sa; **"eldre skuespillere har kanskje reagert senere og litt bagatellisert det lengst mulig (...). Det kan være at de selv har hatt en tone eller holdning, til kjønn og seksualitet, som de syns er greit og morsomt, som mottakeren ikke har satt pris på. Da er det vanskelig å få dem til å snu retning, å korrigere"**.

De mannlige informantene ser ut til å dele de kvinnelige informantenes tanker om hvordan fokuset har blitt mottatt hos enkelte, og det er eldre mannlige skuespillere som går igjen. Det ser ut til at denne gruppen skuespillere har hatt andre rammer å forholde seg til, de har kunnet tillate seg mer enn deres yngre mannlige kolleger nå erfarer. **"Det var ikke noen regler"** (Kvinne, 50+). Dette er sammenfallende med at mange av historiene går tilbake i tid. Det kan se ut til at de "yngre" er bedre oppdratt når det kommer til grenser for trakassering, i takt med det fokus på likestilling som samfunnet har hatt de siste 10-20 årene.

En annen forklaring på dette kan også være at terskelen for å si ifra, har blitt lavere. I stedet for å oppleve trakasserende hendelser man tidligere bare har måttet "tåle", kan det virket som at kvinnene nå gir beskjed tidligere, og kanskje også mer direkte til den det gjelder. På denne måten løses en konflikt på et lavere nivå, og oppnår kanskje ikke den grad av gjentatt trakassering som man tidligere har sett. **"Jeg sa ifra veldig fort og følte at det ble respektert. Det var etter metoo og skjedde i forestillingssituasjon. Jeg følte en veldig selvtillit på å kunne si det, og ønsket å gjøre det på en ordentlig måte"** (Kvinne, 25-34).

Menn vi intervjuet oppfattet det som positivt at kvinnene ble mer bevisst og fikk mer legitimitet, når det kom til å markere seg selv i forhold til hvordan enkelte ble behandlet. **"(...) den kulturen som jeg opplever blir mer akseptert, og at det er akseptert å si ifra hvis man føler at noen går over streken. (..) jentene er mye stoltere nå og tryggere, og det er veldig bra. (..) du setter dine egne grenser"** (Mann, 50+).

Flere av de vi intervjuet påpekte dette med generasjon, at det trolig også hadde noe å si for at #metoo fikk så godt rotfeste. Kvinnene snakket om at det var på tide at trakassering ble tatt tak i, selv om mange av historiene var gamle; **"nye generasjoner kommer etter og snakker. Det hadde kommet uansett, tenker jeg"** (Kvinne, 25-34). **"Det var en liten revolusjon som virkelig**

var på tide, slik føltes det. Disse type strømningene går litt i bølger, det var en slik nystrømming av en feministisk bevissthet, litt nok-er-nok på flere plan" (Kvinne, 35-50). *"Man sier det er en ny generasjon jenter og gutter, som ikke finner seg i makt-trakassering på samme måte"* (Kvinne, 50+).

Ser man på disse utsagnene, er våre kvinnelige informanter enige i at tiden har endret seg og at den nå endelig var moden for at denne kampen kunne tas. Det er en ny generasjon som er bevisst på sine rettigheter og de ikke er redd for å si ifra, maktbalansen har endret seg. *"Urett kommer alltid opp for dagen, uavhengig av hvordan det blir behandlet eller tatt imot"* (Kvinne, 25-34).

Våre mannlige informanter uttrykte seg slik da de ble spurt om sine tanker for tidspunktet da #metoo kom; *"Det er sikkert en kjempesum av masse bevegelser rundt omkring i verden"* (Mann, 25-34). *"Man hører historier om gamle dager, eller, det er ikke så lenge siden heller"* (Mann, 35-50). *"Den internasjonale bølgen har vært en vekker, som er såpass sterk at det ikke kan lees bort eller bagatelliseres"* (Mann, 50+). De mannlige informantene peker på at #metoo har fått internasjonalt fokus og blitt så stort at man ikke kan se bort ifra det. Det samme sa de kvinnelige informantene, at Facebook-gruppen de ble en del av, førte til at de faktisk skjønnte hvor stor utbredelse trakasseringen har. Det var ikke en liten historie her og der ved teatrene i Norge, dette var noe som skjedde i hele verden – en ukultur hadde fått råde.

"Denne kampanjen fikk mange til å tenke, jeg tror han tenkte over det, selv om det var lenge siden". Denne kvinnelige informant (25-34) ble utsatt for en hendelse før #metoo, som ikke var av seksuell karakter, men som hun i ettertid skjønnte at hadde vært et overtramp. Hun hadde der og da akseptert det som skjedde, fordi han som utsatte henne for dette sto i en vesentlig høyre posisjon enn henne på skuespillerhierarkiet. Hun var søker til teaterhøgskolen og han en utdannet skuespiller. Etter #metoo fikk hun en "delvis beklagelse" fra skuespilleren. Han beklaget, samtidig som at han ikke gjorde det fordi han mente det som skjedde *"hadde noe for seg. Han hadde sikkert ikke reflektert rundt dette uten metoo"*.

Flere av de vi intervjuet, både kvinner og menn, så en klar sammenheng mellom maktbalanse og trakassering. *"Det var et annet hierarki, et annet regime på teateret før"* (Mann, 35-50). *"Det er ofte et misforhold maktmessig, at det handler like mye om makt som sex"* (Kvinne, 35-50). *"Det var veldig grenseoverskridende ting, med et menneske i et rom som sitter på all*

makten. (...) stilte ikke noen spørsmål med det, nettopp fordi han var en gud på en måte. Du var heldig som hadde blitt invitert” (Kvinne, 25-34). *“Du har sånn sinnsyk makt hvis du først er en stjerneinstruktør, at du forventer på en måte å kunne ta for deg littegrann. Det var mye mer av dette i gamledager, at de hadde makt og kunne ture mer frem (...)”* (Mann, 50+). Beskrivelsene skuespillerne gir her, viser hvor utsatt man kan være i en slik arbeidssituasjon. Det er en risiko for at du må gå på akkord med deg selv på veien til suksess, og flere av våre informanter beskrev en situasjon hvor de selv hadde vært et “gudeoffer”.

“Det gikk jo veldig mye på menn overfor yngre kvinner” (Mann, 50+). Dette er et sitat som gikk igjen hos de fleste vi intervjuet. Det ble også fortalt om uønsket atferd fra menn, mot menn. *“(..) Det har ikke vært et stort problem, men jeg har hørt om det, menn som har opplevd det overfor andre menn”* (Mann, 50+). I de historiene som ble gjenfortalt, hvor den seksuelle trakasseringen hadde skjedd mellom menn, så ikke ulik maktbalanse ut til å være et tema. Kanskje hadde det vært lettere for kvinnene også, å håndtere og forholde seg til uønsket atferd, dersom faktorer som for eksempel makt, ansettelsesform og alder på partene ikke var til stede.

Begge kjønn påpekte at det nok ikke bare var eldre menn som “benyttet anledningen”. *“Det er nok lettere å komme inn og være gal dame (..). Kvinner kan komme unna med mer”* (Mann, 35-50). *“Det er karakterer i bransjen, både menn og kvinner med sjuskete oppførsel og kommentarer”* (Mann, 25-34). Slik formulerte mennene seg da de ble spurt om sine erfaringer vedrørende kvinner som trakasserte. Det kan derfor være god grunn til å tro at også kvinner utviser uakseptabel atferd, men dette blir oppfattet på en annen og/eller mindre graverende måte. Her er det trolig store mørketall, som man ellers også ser i samfunnet, når menn blir utsatt for (seksuelle) overtramp fra kvinner og andre menn.

“Han stakkar, prøvde bare å være en ordentlig fyr, mens jeg ikke skjønnte hvorfor han ikke ville kysse med tunge” (Kvinne, 50+). *“(..) jeg kysset en mannlig medstudent på teaterhøgskolen. Det var før metoo og jeg var eldre enn han. (...) han stoppet opp med en gang og sa nei, jeg har nettopp fått meg kjæreste. Læreren presiserte at jeg ikke hadde misforstått oppgaven. Det var fint at han tok det opp med en gang, og jeg beklaget. Det var et par av gutta som lo etterpå og sa jeg var på”* (Kvinne, 25-34).

Disse to kvinnene hadde to ulike erfaringer, hvor de begge følte at kanskje de hadde gått for langt. Den ene møtte på en forsiktig mannlig medskuespiller, den andre en medstudent som

ikke var komfortabel med å bli kysset under en prøve. Dette sier kanskje noe om hvilke forventninger man har til de ulike kjønn, også fra kvinnene selv. Noen gutter i klassen lo da den ene av kvinnene ble avvist og kommenterte at hun var “på”. Dette kan tolkes dithen at de syns hennes atferd gikk utover det de hadde forventet av en jente, som igjen kan være en pekepinn på at kjønnenes seksualitet ikke er likestilt.

7.3 Teaterets kultur og #metoo

7.3.1 Utsatt arbeidsplass

“(...) jeg vet hvor sterk og hvor urettferdig enhver revolusjon er (...) enhver kraft, en emosjonell bølge er urettferdig pr se, (...) den er jo nettopp ikke klok og reflektert, det er jo bare en kraft, og der ramler det mye av på veien” (Kvinne, 50+).

Vi har innledningsvis i denne oppgaven berørt noen risikofaktorer som har blitt sett på som bakgrunn for at skuespillerne har vært spesielt utsatt for seksuell trakassering. Disse faktorene er som vist; den spesielle arbeidsformen skuespilleryrket er, rekruterings prosessene og teatrets verdier. Våre informanter trakk flere ganger, på eget initiativ, frem disse faktorene; ***“(...) teateret er en veldig spesiell form for arbeid. (...) vi jobber veldig tett opptil hverandre, veldig, veldig mye intimitet og nærhet som kan misbrukes helt åpenbart, men som også er veldig viktig å ta vare på. Den leken, og jeg holdt på å si erotikken, selv om det kan, sikkert misforstås”*** (Mann, 50+). Vi vil i dette kapittelet sammenligne empiri opp mot disse risikofaktorene.

7.3.2 Spesiell arbeidsform

Leken er et viktig verktøy når skuespillerne jobber frem karakterer og scener. Dette handler blant annet om trygghet. Mange tenker at skuespillere først og fremst er nervøse for å stå på scenen foran et publikum, men det kan være like nervepirrende å innstudere karakterer foran sine kolleger og instruktør. Lek og humor kan bidra til å ta bort noen av disse nervene og samtidig utvikle karakteren. Mye av den skrevne dramatikken omhandler mellommenneskelige forhold, hvor kjærlighet, sex og intimitet er naturlige ingredienser. Dette er noe skuespillerne må forholde seg til.

En av våre informanter (Kvinne, 25-34) trekker frem et eksempel på intimitet da hun selv jobbet som ung skuespiller og motspilleren var en eldre mannlig skuespiller. ***“(....) Vi hadde veldig***

mye tekst, så vi satt ofte (...) etter prøvene og teksta sammen. Så bodde man i (...) og hadde ikke noe annet å gjøre liksom. Han hadde alltid lyst til å øve litt på de kyssescenene. (...) det er det som er vanskelig med sånne ting og, som jeg ikke skjønner før i ettertid. For det var aldri noe frekt, aldri noe sånn type mystisk inngang. Alltid veldig sånn redelig, dette må vi jo øve på, og det turte ikke jeg å si nei til, fordi han var jo utdannet og profesjonell og sikkert 8 år eldre enn meg. Og jeg var jo den eneste (...) som var ufaglært på en måte. Så jeg tenkte jo liksom, ja ok da er det jo det man gjør, men ja, det var en litt sånn rar følelse”.

Informanten ble spurt om scenen i forestillingen, om hun da følte at dette var innenfor, i karakter. Hun svarte *“nei, da tvilte jeg litt på det (...) han kyssa også alltid automatisk med tunge, og det er litt sånn ..., det trenger man jo ikke på teater på en måte, (...) med mindre det er et spesifikt ønske”.*

Eksemplet over illustrerer godt hvordan en ung, og i dette tilfelle ufaglært skuespiller, lett kan bli utsatt for et press om fysisk kontakt som er vanskelig å stå imot. Scenen må bli troverdig, så den mannlige skuespilleren kan hevde å ha sitt på det “rene”, men kvinnen føler at dette ikke er greit, samtidig som hun ikke tørr å gi beskjed. Eksemplet er fra før #metoo, og den kvinnelige informanten hadde ikke de samme begrep og verktøy som #metoo-kampanjen nå angivelig har frembrakt. Hun er usikker og velger heller å tie enn å mistro hans profesjonalitet.

En av våre eldre kvinnelige informanter (50+) nevner et eksempel fra da hun var ung skuespiller og skulle gjøre en scene med en eldre kjent mannlig motspiller. *“Jeg husker jeg skulle kysse (...), da var jeg også veldig ung (...) og jeg trodde han var idiot, for han ville ikke kysse ordentlig. Han holdt tunga sånn bort.. Jeg bare, hæ hva er det? For jeg hadde ikke lært om dette her på skolen, eller at noen ikke kyssa med tungen på scenen”.* I dette tilfelle er maktbalansen lik det første eksemplet. En eldre kjent mannlig skuespiller og en ung kvinnelig skuespiller, men i dette tilfelle er det kvinnen som ønsker å bruke tunge i kyssescenen. Hun forklarer videre i intervjuet at hun ønsket kun at scenen skulle bli best mulig, og at hun var opplært i å utføre den type scener på ordentlig. Begge disse eksemplene er fra før #metoo-kampanjen.

Skuespillerne har lært seg ulike metodiske tilnærminger til rollene de skal besitte. Mange mener at man ikke trenger å utføre intime scener realistisk, mens andre igjen sverger til at det er helt nødvendig. Det var en ulik oppfatning av dette blant informantene, hvor de delte seg i

de “eldre” mot de “yngre”. Det kan virke som at tiden man har vokst opp i, samt den skole/utdanning og erfaring man har med seg, har gitt utslag i forhold til ulike syn på hvordan intimitet og nærhet skal utøves på scenen. De yngre hadde et mer kritisk blikk til hva man faktisk trengte å gjøre, selv om alle var enige om at produktet som ble servert publikum måtte være autentisk. Uansett om man fant det legitimt med “ekstra” øving utover ordinære prøvetid når det kom til slike scener, ga #metoo-kampanjen skuespillerne begrep som kunne brukes i slike situasjoner. Begrepene ga trygghet og fungerer som et sikkerhetsnett.

“Nå er det formulert så det er lettere å si og henwise, man kan henwise til et ord eller man kan si at det er noen som går over grensen (...) for det var jo ikke noen rettesnorer, det var ikke noe etikk, det var ikke noe ... det lå jo ikke noe...hvordan skal det egentlig være, er det noen grenser her. (...) Da kunne jo en mann si at for meg er det veldig veldig viktig og ha seksuell tenning på den jeg jobber med og for å få det må vi også sees utenom prøve altså f.eks. Å ja jøss det var jo ... men man kunne ikke si at det er ikke greit, men det kan man nå, føler jeg ... da kan man si det må du holde opp med, det må du jo skjønne. Det kan jeg si nå, det kunne jeg ikke si før metoo (...) men før så kunne jeg ikke si det, da kunne jeg si ...hoo ...akkurat sånn gjør du det ... måtte jeg si da, for det var ikke noe regler” (Kvinne, 50+).

Det kommer tydelig frem blant samtlige informanter at det har skjedd en endring etter #metoo, men de var mer usikre på om endringen er varig og om den omfattet alle. En av våre kvinnelige informanter (35-50) svarte slik på spørsmål om hun hadde oppfattet endring; *“(..) jeg kjenner meg usikker på hvordan mine mannlige kolleger egentlig har det, med det. (...) hvordan den kulturendringen, jeg vet at den har skjedd på en måte formelt, jeg vet at den har endret mange av mine kvinnelige kollegers (...) holdning til egne grenser og altså at man har en stemme, man har et verktøy, og så er jeg spent på hvordan den holdningsendringen reelt har skjedd (...). Og det er så kjipt at det blir slik segregert. (...) Jeg føler det mangler en slags slik videre dypere samtale om hva som skjedde og har det skjedd noe på en måte. Annet enn (...) formelt da. Har det skjedd en holdningsendring egentlig?”*

Her indikere informantene at hun er usikker på om hennes mannlige kolleger har tatt problemet på alvor. Hun etterlyser en dypere og større samtale. #Metoo-kampanjen har innført begrep eller “rammer”, og bevissthet rundt hva seksuell trakassering er og hvor alvorlig det faktisk har vært. Det virker som om informantene, særlig de kvinnelige mener at det nå foreligger et “momentum”, eller en mulighet, til å få til varig endring som ikke må bli tullet bort. *“Nei altså,*

jeg synes jo at på hver leseprøve, det har jeg sagt hver gang, så må inspisienten lese, man må skrive et ark som han skal lese høyt, uten å tulle. Han skal lese det på dypeste alvor. Der skal det stå hva en tillitsmann gjør, (...) det skal stå hva ansvaret innebærer å være tillitsmann. Det skal også stå hvem man skal henvende seg til (...) og man skal liksom si veldig sånne etiske ting. Det arket må leses hver gang på en veldig alvorlig (...) men jeg har sagt det så mange ganger, fordi det irriterer meg hver gang når det er leseprøve, så er det så mye tull og så mye gøy” (Kvinne, 50+).

Igjen ser vi at leken og humoren har mye plass i prøvesituasjon, den er viktig for å skape en god stemning. Det å skulle lese opp retningslinjer før hver leseprøve, ser ut til å bryte med dette behovet. Første leseprøve er viktig for å “sette stemningen” i produksjonen, og den type ritualer kan fort bli ukunstnerisk og klisjefylt, og vil derfor muligens miste sin effekt. Det kan bli ufarliggjort og man slutter å ta det på alvor. Som skuespilleren uttrykker her, er det et sterkt behov for at tillitspersonens oppgaver og ansvar blir synliggjort, uten at det tulle bort.

7.3.3 De uformelle rekrutteringsprosesser

Kjønn er ikke nødvendigvis hovedtema i #metoo-debatten. Fokus bør også rettes mot makt, og det kan synes som flere av våre informanter har større erfaring med maktmisbruk enn direkte seksuell trakassering. *“(...) og så tenker jeg at det, som jeg følte litt ble avdekket, at det i stor grad handler om når det kommer til seksuell trakassering, så føler jeg at det ofte er et misforhold makt-messig da. Ikke alltid, men det handler like mye om makt som sex”* (Kvinne, 35-50).

Skille mellom maktmisbruk og seksuell trakassering er vagt for flere av våre informanter. Mange av dem nevner eksempler på seksuell trakassering, men avbryter seg selv ved å peke på at nevnte eksempel kanskje heller er å betegne som et rent maktmisbruk. Samtlige informanter fremhever fast ansettelse som en faktor som gir trygghet. *“... jeg tror at som frilanser er du også mer utsatt. Vi er jo ekstremt heldige, som fast ansatte så har vi jo på en måte en trygghet i den stilling vi har, og det gjør at vi er på en måte litt mer ... Ja, vi er sikrere (...) i vår arbeidssituasjon. (...) man må kanskje være enda mer påpasselig der hvor det er folk med en mer usikker arbeidskontrakt”* (Kvinne, 50+). *“Den faste stillingen og tryggheten ved å vite hvordan skuespillere er, at jeg hadde en slags familiært forhold til dem. (...) hadde jeg ikke hatt det, så kunne det ha vært mange (...) vanskelig situasjoner”* (Mann, 50+). Det er en stor forskjell på hva slags arbeidskontrakt skuespillerne har. *“Som frilanser er du mer utsatt, de*

som er fast ansatt er tryggere, mer sikre i sin arbeidssituasjon. Man må være mer påpasselig med folk med usikker arbeidskontrakt” (Mann, 50+).

De tre fast ansatte vi intervjuet bekrefter at den faste stillingen gir dem en trygghet til å si ifra. De kjenner institusjonen bedre og de trenger ikke tenke på at de må oppføre seg på en bestemt måte for å bli re-engasjert. Dog er de fast ansatte også avhengig av å bli valgt av teatersjef eller instruktør til nye interessante roller. Det er ikke slik at det er noen automatikk i at du får gode roller selv om du er fast ansatt, noe som gjør alle ansatte utsatt. Fafo-rapporten bekrefter at det er prosjektansatte som er mer utsatt for seksuell trakassering. Der konkluderes det med at; “de med løsere tilknytting til arbeidsplassen kan være mer utsatt for seksuell trakassering enn dem øvrige arbeidstakere ” (Bråten & Svalund, 2018, s. 41).

7.3.4 Teatrets verdier

Å ofre alt for rollen og teaterproduksjonen er et viktig ideal i teaterverdenen. Den kunstneriske kvalitet er overordnet alt annet. Det er også et ideal å være fleksibel og ikke skape vanskeligheter i produksjonen. *“Dette er et yrke hvor du er avhengig av å bli valgt og bli likt, å bli snakket godt om”* (Kvinne, 25-34).

Det kan antas at dette idealet betyr at det er stor aksept for atferd og holdninger som i andre deler av arbeidslivet ville blitt sanksjonert som normbrudd. *“Jeg tror man til og med kan ligge med noen profesjonelt”* (Kvinne 50+). Med denne uttalelsen viser hun til at det er et skille mellom det private og det profesjonelle, og at så lenge man er profesjonell så kan man gå langt; *“... det er et skille, det er bare et skille. (...) jeg tror man kan gå utrolig langt, men være klar over (...) må være beredt på en måte, må vite hva du holder på med”* (Kvinne, 50+).

De intime scenene kan vekke ekte følelser, som kan være vanskelig å legge vekk når prøvene eller forestillingen er over. Her indikeres det at selv i prøve og spillesituasjoner, forekommer grensetilfeller mellom hva som er privat og ubehagelig, profesjonelt og innenfor. *“... men det er jo idet du går av scenen, bak scenen, det er der, det forferdelige skjer”* (Kvinne, 50+).

Det er ved de intime scener det er vanskelig å skille mellom hva som er privat og profesjonelt, hvor for eksempel et kyss inngår. På spørsmål om hva hun tenker om dette å være privat på scenen, om det er noe hun har tenkt på, svarer en kvinnelig informant (35-50) følgende; *“Ja,*

det er jo igjen dette, liksom yrkets egenart som gjør det mest sånn komplisert. (...) dette med å være privat er mange ting, og at man langt på vei strekker seg for å på en måte gjennomleve, eller hvis man skal spille at man er fysisk nær noen eller skal portrettere et parforhold, eller om man skal gå dypt inn i noe slikt. Så vil man jo strekke seg så langt man kan for å få til det. Og der kan grensene bli litt “blurry”, og der er det også, jeg kan skjønne at det da kan være skikkelig vanskelig å skulle si ifra. (...) at hvis det oppleves feil, så må man jo si ifra. Men det er jo nettopp å finne denne balansen, hvis folk gjør det i beste mening, holdt jeg på å si. Så må man likevel øve seg på å si liksom, jeg skjønner at du jobber for å få opp en autensitet, eller hva det er som skjer, men her er min grense”.

Kvinnen henviser til yrkets egenart, det som også kan kalles teatrets eller skuespillerkunstens verdier, og beskriver her hvor vanskelig det kan være å skille mellom privat og profesjonell. Det forventes “autensitet”, derfor er det vanskelig å si ifra hvis du har en subjektiv oppfatning om at din motspiller er for privat, fordi idealet er å skulle være sannferdig.

7.3.5 Ulike instruktører

Det kan være interessant, i lys av #metoo, å se litt på hvordan de kulturelle forskjellene er mellom utenlandske og norske instruktører. Vi spurte derfor våre informanter om de syntes det var annerledes å jobbe med en utenlandsk instruktør og om hvordan deres syn på kvinner (kultur) var. Vi spurte også om eventuelle kjønnsforskjeller mellom instruktørene. *“(...) det er jo liksom forskjell på utenlandske og norske teaterarbeider også. Så, de som kommer fra utlandet har en helt annen kultur. (...) Ja, altså det jo regissører som kommer hit som liksom har et helt annet kvinnesyn. Eller kommer fra steder hvor det er, altså hvor det er helt annet styresett da, (...) der har det vært noen utfordringer”* (Mann, 35-50).

Ikke overraskende bekrefter informanten at det er kulturelle forskjeller. Dette medfører utfordring, når det kommer til formidling av retningslinjer om forventet atferd, fra ledelse til den engasjerte instruktør. Vedkommende er fra et annet land, kanskje med en annen/ulik kultur, og har muligens i tillegg et helt annet kvinnesyn. Språk kan også være en faktor som vanskeliggjør kommunikasjon. Ikke alle våre informanter hadde erfaring med utenlandsk instruktør, men de uttrykte likevel at de antok at det var kulturelle forskjeller som gjorde at noen behandlet kvinner på en annen måte enn norske instruktører. *“Den erfaring jeg har*

gjennom alle de årene, så syns jeg nok at de har hatt en mye mere lemfeldig, overfladisk holdning til det. Og synes det er mer akseptert at det er en type rett og slett sexisme i deres måte å være på overfor kvinner og menn” (Mann, 50+).

Denne informanten hadde noe erfaring med utenlandske instruktører, og viser her at han opplever at det er forskjell i hvordan de behandler kvinner. Interessante forskjeller er det også i måten informantene opplevde at menn og kvinner instruerte på. **“Mennene husker jeg alltid måtte demonstrere, det var sånn man lo av. Du og jeg skal ha et kyss eller du skal sjekke opp meg, og så må da den mannlige instruktøren avbryte og vise hvordan det skal gjøres”** (Kvinne, 50+). Dette er en gammel spøk blant skuespillere. Det har alltid blitt spøkt med at enkelte mannlige instruktører bruker enhver anledning til å “klå” på kvinnene, gjennom å demonstrere hvordan de skal berøre, kysse og beføle sin motspiller. En av våre mannlige informanter (35-50) fremhevet at også kvinner kunne ta seg friheter, og at enkelte var “rå” i sin instruksjon; **“nei, men sånn som hun som jeg har jobbet ganske tett med og som er (...) som er en utrolig kul dame. Hun er litt sånn; så tar du kuken og ..., veldig sånn røff i kjeften, sånn nordlandsrøff i kjeften liksom”**.

Her er nok erfaringene svært ulike. Basert på det våre informanter forteller om maktmisbruk og seksuell trakassering fra instruktør, både norske og utenlandske, kvinner og menn, så er det noe de alle har erfaring med. Det kan se ut som at også dette er i endring. **“(…) det blir veldig generaliserende, for det finnes jo alle salgs menn og alle salgs kvinner. Men der har det nok også vært, det er kanskje det som er den tydeligste endringen blant mannlige regissører da, at man har våknet litt opp, tror jeg. For en del av dem, at man har skjønt oj, shit, hva har jeg holdt på med”** (Kvinne, 35-50). **(…) “jeg synes menn er mer forsiktige, men det er jo etter #metoo da. De spør (...) oftere om det er ok det som foregår i rommet. (...) mer forsiktig, og mindre autoritære, faktisk”** (Kvinne, 25-34).

Dette er en veldig interessant betraktning, som også bekrefter at #metoo har bidratt til en holdningsendring. Det ikke bare en endring i skuespillerne, instruktørene har også fått merke at noe har skjedd. Flere av informantene uttrykte at de syns kampanjen hadde ryddet opp i mye

generell ugrei atferd ved teater, ikke bare seksuelt. Det har vært en endring i roten, som begynner å spre seg oppover i hierarkiet og systemet.

7.4 Veien videre

Noen av informantene beskrev tiden vi er i nå, og tiden som kommer, som “tiden etter #metoo”. Et slikt perspektiv tar utgangspunkt i at #metoo var en hendelse som var begrenset til en tidsepoke og som nå er over. Imidlertid gir våre informanter et klart uttrykke for at #metoo ikke er noe som er forbi, men noe som må videreføres og bearbeides fortløpende. Tar vi utgangspunkt i kultur og kulturendring, er dette prosesser som er mer eller mindre konstante og som foregår fortløpende ut fra de teoretiske perspektiv vi har som utgangspunkt.

7.4.1 Fortid og fremtid

"Det liksom skjedde, "hurra", men hva nå?" (Kvinne, 35-50). Noe flere av informantene var opptatt av, var om #metoo-kampanjen bare var en "happening" med en tidsbegrenset oppmerksomhet, eller om dette på noen måte har ført med seg varig endring. Kampanjen ble av informantene beskrevet "som at det gikk hull på en ballong", med stor oppmerksomhet både nasjonalt og internasjonalt på fenomenet seksuell trakassering. Men hva så videre, har det skjedd en reell endring ut over den oppmerksomhet og fokus som var spesielt sterkt i tiden etter #metoo-kampanjen startet?

Det var full enighet blant informantene om at #metoo-kampanjen hadde vært en viktig og kraftig kampanje, som hadde satt sitt tydelige preg på diskusjonen vedrørende seksuell trakassering og maktmisbruk. Debatten gikk internt i teateret, i teaterbransjen generelt (både nasjonalt og internasjonalt), samt i hele samfunnet for øvrig. Flere av informantene kommuniserte i tillegg en viss usikkerhet over hva kampanjen reelt bidro med ut over diskusjonene. Flere av informantene var inne på nettopp dette i intervjuet. *"Det føles fortsatt som noe som ikke er ordentlig bearbeidet. Jeg føler det mangler en dypere samtale om hva som skjedde og har det skjedd noe"* (Kvinne, 35-50). *"Jeg føler ikke helt at vi klarte å møtes og snakke om det på et nivå som inkluderte begge sidene, som gjør at man reelt kommer videre. Har det skjedd en holdningsendring egentlig? Var det bare masse bråk som gikk over, som noen sa?"* (Kvinne, 25-34).

Vi ser gjennom disse utsagnene at det fortsatt råder en usikkerhet om hvorvidt #metoo-kampanjen, og det den førte med seg, har ført til en reell endring som har blitt implementert i holdning og atferd til den enkelte. Er det en felles forståelse for fenomenet seksuell trakassering og maktmisbruk innad i teateret i dag? På den ene siden viser utsagnene en usikkerhet om hvorvidt disse endringene reelt har skjedd og om de fortsatt er til stede. På den annen side uttrykte alle informantene at det hadde skjedd en endring. *“(..) en opplevd egen skjerpethet i forhold til at man skal være åpen om disse problemene. Mye mer rom for å si ifra nå, og det syns jeg er viktig at man gjør. En skjerping i forhold til å omgås som jeg, i hvert fall så langt, bare har opplevd som positiv”* (Mann, 50+). *“En kraft som har resultert i at det har kommet et veldig enkelt språk, som heter metoo, eller man har legalisert at det finnes grenser”* (Kvinne, 50+).

Informantene var gjennomgående enige om at det var en helt annen åpenhet nå enn før, og en legitimitet for å kunne ta opp disse spørsmålene. Noe det imidlertid så ut til å herske en større usikkerhet rundt, var om denne opplevde åpenheten reelt hadde ført til en mer generell endring. Vi kunne spore en usikkerhet, som var mer uttalt hos de yngre informantene om dette. Et dilemma de var opptatt av, var om større åpenhet om temaet var ensbetydende med at det hadde skjedd, og videre ville skje, en endring i positiv retning.

“Ledelsen må fortsette å vise at dette er viktig, dette var ikke noe man gjorde for noen år siden” (Mann, 25-34). Det ble tydelig gjennom intervjuene at informantene var opptatt av at det måtte være et fortsatt fokus på emnet nå, og videre inn i fremtiden. Fokus rundt #metoo-kampanjen var viktig for å få satt i gang prosessene, men for å vedlikeholde disse og fortsatt holde de i gang, er det viktig med et tydelig og uttalt budskap. Som en av de kvinnelige informantene sa; *“Det har skjedd noen ting, og det er et krav fra oss”* (Kvinne, 34-50). Informantene var tydelige på at her var ledelsens involvering viktig, og at deres tilstedeværelse var påkrevet.

Flere av informantene refererte til at skuespillerne hadde vært aktive i prosessen etter #metoo-kampanjen, men påpekte samtidig at det også var viktig at ledelsen var tydelig i de grensegangene som både var gått opp frem til nå, og i veien videre. Flere informanter

understreket at ledelsen ved teateret hadde vært tydelig i prosessen, og at det absolutt var oppfattet et ønske om at det skulle være et fokus på emnet, at det måtte “ryddes opp”. Det var uttrykt en klar nulltoleranse ovenfor seksuell trakassering fra ledelsen. Samtidig ble det fra noen av informantene uttrykt en opplevelse av at dette fokuset ikke var like tydelig fortsatt.

“Det virker som at teateret var ferdig med praten, at det er implementert uten at det blir sagt” (Mann, 25-34). Hvordan kan man si at noe er implementert, og hvordan kan man si at det er en felles forståelse og felles holdning til fenomenet? Vi så her en forskjell ved informantene vedrørende om de hadde vært en del av teateret i mange år før #metoo-kampanjen, om de kom til teateret når #metoo-kampanjen var på sitt mest aktive, eller om de hadde kommet til teateret i tiden etter. De “eldre” uttrykte tydelig at det hadde skjedd en endring, at fokus på fenomenet var til stede og medførte en positiv endring. Noen av de yngre fortalte at det hadde vært en “opprydding”, uten at de hadde kunnskap om hva dette innebar, og at det ikke nødvendigvis ble tydelig fokus nå på hva konsekvensene av dette var.

“Man sier det er en ny generasjon jenter og gutter, som ikke finner seg i makt-trakassering på samme måte” (Kvinne, 50+). Noen av informantene stilte spørsmål ved hvorvidt et generasjonsskifte i teateret hadde like stor betydning for endringene som skjedde, som #metoo-kampanjen hadde. Det ble pekt på de samfunnsmessige endringene og kjønnsrollemønstrene som har endret seg de senere årene, og hvordan dette også har påvirket de endringer som har skjedd. Det som tidligere ble opplevd som “prippenhet” fra en person kan nå oppleves som en høyst relevant og legitim grunn til å si ifra. En mannlig informant (50+) beskrev det slik; ***“... det er ikke en prippenhet for de som kommer med det”***.

“Det sies at de unge ikke tåler noen ting, og det synes jeg er fantastisk. Det er fint fordi man kanskje endrer og snakker om kjønn på en annen måte, man detroniserer noe av den kvinne- og manntingen” (Kvinne, 50+). Denne refleksjonen, som ble støttet av andre informanter, er også et viktig moment å ta med i vurderingen vedrørende årsaksforhold. Hvilken rolle har disse samfunnsmessige endringene som har skjedd uavhengig av #metoo, inn i en #metoo-sammenheng? Ble de en katalysator for hele #metoo-kampanjen, og har de vært med på å gi kraft til #metoo-kampanjens fremvekst og omfang? Historisk, som vi tidligere har vært inne på,

har det både nasjonalt og internasjonalt tidligere vært satt samme fokus, uten at det har fått den samme oppmerksomheten eller gitt de samme konsekvensene.

"Nå snakkes det ikke så mye om lenger" (Mann, 35-50). Flere av informantene var inne på at det ikke var samme fokus på seksuell- og makt-trakassering som det hadde vært. Hadde det "gått over", eller var problematikken der fortsatt? Opplevelsen var at de involverte i hele teaterdriften ikke lenger snakket så mye direkte om problematikken. Det var understreket fra administrativt hold, og synliggjort gjennom kontrakter og oppslag, men praten var stilnet. Dette kan være et signal på at det har skjedd endring, at ny kultur og praksis er etablert, men vi opplevde heller at det var en usikkerhet i forhold til om fokus på problematikken var på vei til å forsvinne.

"En mannlig kollega sa man bare måtte sitte i ro til det roet seg" (Kvinne, 35-50). Dette utsagnet indikerer at enkelte ikke nødvendigvis har tatt inn over seg, eller sett behovet for endring. Er det slik at hvis bare fokus og oppmerksomhet rundt fenomenet stilner, så er vi tilbake til der vi var før #metoo? Det var usikkerhet blant informantene vedrørende hvor mange mannlige kolleger som hadde det slik.

"Jeg gleder meg til man kommer dit, men vi er ikke der enda, den dagen det er like relevant å si ifra om dette som at man blir mobba i skolegården" (Kvinne, 25-34). Vi så gjennom intervjuene at det var en utbredt oppfatning om at det fortsatt krevde styrke for å varsle om en hendelse man anså uakseptabel. På den ene siden ble det opplevd stor aksept for at man skulle varsle, men samtidig ble dette sett på som en stor og alvorlig sak, som gjorde at terskelen for varsling fortsatt ble oppfattet som høy. Det ble opplevd som et aksepterende miljø og en kultur for å varsle, allikevel ble det uttrykt at varsling fortsatt var problematisk ut fra et varslerfokus, og at det krevde mye av varsleren.

"Det viktige nå er å opprettholde det positive, at man ikke begynner å personifisere det igjen, at det er noen slemme unge damer som er ute etter makt" (Kvinne, 50+). Gjennomgående uttrykte informantene en tilfredsstillelse ved at #metoo-kampanjen i Norge ikke hadde hatt det samme personfokus som andre land, blant annet Sverige. Fokus hadde i stor grad vært på

fenomenet, men det betyr ikke at vi ikke hadde personifisering eller identifiseringer i Norge også. Dog var disse i større grad i form av dem som engasjerte seg i kampanjen. Her er tidligere nevnt begrep som “søsterkamp” og “nyfeminisme”, men det ble understreket at dette var en endring som inkluderte hele samfunnet og ikke bare enkeltgrupper. Det ble uttrykt en viss redsel for at samfunnsperspektivet skulle forsvinne ved at det ble fokusert på dem som på mange måter frontet #metoo-kampanjen.

“Media får en slags domstolsfunksjon” (Mann, 50+). At media har hatt en stor rolle for at det ble så stort fokus på #metoo, er alle vi intervjuet enige i. Etter at sosiale media i omfang og bruk har eksplodert de siste 15 årene, har også informasjon om resten av verden blitt veldig lett tilgjengelig. Nå kan alle som vil sende informasjon gjøre det ved kun noen tastetrykk på telefonen. Våre informanter påpeker at selv om sosiale media er en viktig plattform, utgjør denne typen kommunikasjon også noen utfordringer når det kom til #metoo. ***“Person-ting er alltid komplisert hvis individet ikke blir anonymisert, det syns jeg er problematisk”***. ***“(…) pressen har et samfunnsansvar for å belyse det, men det har også vært jævlig”*** (Kvinne, 25-34). ***“Det har nesten definert det hele periodevis, samtidig som det kan lede i retninger som ikke nødvendigvis stemmer med akkurat hvordan vi har det. Det er noe med å ha en fot i bakken”*** (Kvinne, 35-50). ***“Det er kjempeviktig at media har vært inne i bildet, det har skapt en bølge som er umulig å stoppe og som har legitimert”*** (Mann, 50+).

Den måten vi kommuniserer på i dag, til sammenligning med for 20-30 år siden, er vesentlig ulik. Vi blir mer direkte i en SMS og tweet enn om vi hadde satt oss ned for å skrive et brev. Det er heller ikke bare vår skriftlige kommunikasjon som har endret seg, vi har blitt mer direkte overfor hverandre også, det snakkes fra “levra”. Gjør dette at vi trenger bistand for å kunne evaluere og korrigere kommunikasjon, ikke bare gjennom ulike medier, men også ved direkte samhandling?

7.4.2 Konsulenthjelp

Film og teaterbransjen i USA har de senere årene begynt å ansette såkalte intimkoreografer eller intimkoordinator. Dette er en type konsulent som skal hjelpe skuespillere med det fysiske språket i intime scener, med henblikk på grensesetting og trygghet. Dette har vært prøvd ut i Sverige og har blitt diskutert i Norge. Våre informanter har et ambivalent forhold til slike tiltak, fordi man er redd for at noe av leken og spontaniteten kan forsvinne. Dog var flere inne på at

det absolutt kunne være nødvendig i gitte situasjoner, samtidig som stikkordene tillit og dialog ble trukket frem som nøkkelord ved slike scener. *“det blir veldig sånn instrumentelt da. Men, ja, da måtte jeg tenke litt på hva jeg egentlig syns om dette, for jeg har jo ikke erfart det selv. Men det som er bra med det, er jo på en måte at man nettopp sier at det er en konstruert situasjon. Det er jobb (...) vi skal lage et bilde av intimitet og det kan se ut slik og slik og slik. Det trenger ikke å føles på en måte slik, eller man trenger ikke å, ja. For at det skal se bra ut, at man løfter opp på en måte, nesten instrumentaliteten, eller hva jeg skal si, i det. Det kan være bra”* (Kvinne, 35-50). *“Jeg tenker at vi hadde greid det fint uten, så lenge vi har tillit og det snakkes om underveis”* (Kvinne, 50+).

En av kvinnene vi intervjuet (25-34) fortalte om en produksjon, hvor hun ble voldtatt. *“Vi snakka om det på prøver (...) at jeg skal bli voldtatt, (...) Også spiller jeg parallelt (...) hvor jeg sikkert kysser 30 ganger i løpet av forestillingen”*. Hun ble spurt om hun tenkte bruk av intimkoordinator ville gjort dialogen enklere, og svarte; *“ja jeg tror i hvert fall det å koreografere ting (..). For det husker jeg når vi la denne voldtektsscenen (...) Så synes jeg at vi var innforstått med det vi skulle gjøre og sånt, så det var ikke noe sånn ubehagelig. Men regissøren spør etterpå, gikk det bra, for alle liksom, med det vi gjorde. (...) så sa jeg ja det gikk helt fint for meg, men han som forgrep syntes det var (..) vanskelig at han måtte improvisere (...) voldtekten. Den ene dagen tar du på låret, og den andre dagen tar du på brystet liksom. Og da sa en annen kvinnelig skuespiller, som er veldig erfaren da, at hun ber alltid om å få det koreografert. (...) Og da la vi det, først på ryggen, så høyre lår, venstre lår, sånn, sånn. Og da ble det en bedre scene ... for begge parter da”*.

Ingen av informantene våre hadde erfaring med egne intimkoreografer. Noen hadde opplevd at instruktørene selv koreograferte den type scener, som eksemplet over viser. Det er generelt lite erfaring med at man ansetter egen koreograf for å “legge” slike scener. Når det gjelder kampscener derimot, hender det ofte at teatrene leier inn en scenekampinstruktør. Burde det samme innføres for intimkoordinasjon? En voldtektsscene kan ofte være svært fysisk krevende, og historiene som dukket opp i forbindelse med #metoo viser også at voldtektsscener og intimsener nevnes som eksempler på hvor det ofte går over i noe som kan tolkes som privat eller et overgrep. Alle var enige om at tillit og kommunikasjon om hvor grenser går, samt at man prater om hva som er lov og ikke, er viktige faktorer. Skuespillere, som alle andre

mennesker, har ulike oppfatninger om hvor grensene går for hva slags fysisk kontakt som er akseptabelt. De har også, som tidligere nevnt, ulike metoder for hvordan de jobber frem en karakter.

7.5 Oppsummering empiri

Empirigrunnlaget vårt baserer seg på intervju av seks informanter fra et konkret teater. Med utgangspunkt i vårt vitenskapsteoretiske ståsted, som er fenomenologi/konstruktivisme, har vi i analysen av empirien tilstrebet en forståelse som er basert på den enkelte informants subjektive tanker og tolkninger. Dette med grunntanken om at realiteten er slik de oppfatter den, og det er den subjektive opplevelsen til informanten som har vært i fokus.

Materialet viser noen klare sammenhenger, men også ulike opplevelser og oppfatning av tematikken. Det var også ulikt fokus på det informantene formidlet. Noe handlet om deres personlige opplevelse og hvordan de har agert. De fortalte om hvordan de har medvirket til opplevd kulturendring, om teateret som organisasjon og hvordan det hele påvirket og medvirket til endring. Informantene hadde også fokus på de omkringliggende faktorene som har påvirket den enkelte, og teateret som helhet, vedrørende opplevd kulturendring.

Vi velger her å summere opp empirien med utgangspunkt i elementene i problemstillingen og forskningsspørsmålene, ut fra to nivå som blir førende for drøftingen vår; individ- og systemnivå (organisasjon). Vi skiller ikke mellom begrepene organisasjon og grupper, da begge er sosiale systemer som kan utvikle kultur. Det vil her være fokus både på hele organisasjonen som en enhet og mindre grupper innad i organisasjonen. Systemnivået involverer også systemer utenfor teateret.

7.5.1 Opplevelsen av #metoo

Den enkelte opplevde et personlig engasjement vedrørende tematikken seksuell trakassering, både på egne og andres vegne, såkalt annengrads-krenkelse. Noen av informantene beskrev dette engasjementet som en øyeåpner og en bevissthet for hele problematikken. For kvinnene ble det

en positiv revolusjon, som har gjorde dem stoltere og tryggere, noe også de mannlige informantene la merke til.

Før #metoo var seksuell- og maktrakkassering eksisterende uten at det ble kommunisert en kritikk eller en protest mot dette fra de ulike aktørene - med unntak av enkelttilfeller. #Metoo-kampanjen representerte et felles begrepsapparat som ble tatt i bruk, et verktøy å benytte seg av som ikke hadde blitt ansett som tilgjengelig tidligere. Dette begrepsapparatet gjorde at det ble "en bevissthet rundt makt og retorikk", som førte til at tematikken kunne kommuniseres og debatteres på en annen måte enn før. Man fikk en skikkelig vekker og faktisk så/skjønnte hva som hadde foregått. Endringer oppsto ikke grunnet endring av atferd, men fordi man fikk et verktøy og et begrep som førte til at man fikk andre briller på. Begrep gjorde det også lettere å snakke om disse tingene, og kommunikasjon ble trukket fram som vesentlig, for å unngå ubehageligheter – uansett om trakassering skjedde tilsiktet eller utilsiktet.

Legitimitet var noe flere var inne på, at man kunne "tillate seg" å prate om og debattere seksuell trakassering, selv om man ikke hadde personlig erfaring å vise til. Det som tidligere var blitt sett på som sladder, ble nå legitimt i forhold til å kalle det ved dets riktige betegnelse; trakassering.

Det beskrives et felles engasjement som ga retning, og adresserte tematikken, vedrørende en nødvendig kulturendring. Dette engasjementet beskrives både som en "søsterbevegelse", hvor kvinneperspektivet ble fremhevet, og som en felles front mot seksuell trakassering og den kultur som hadde vært. Grenser/grensesetting ble definert og kommunisert i organisasjonen, selv om noen viste til en usikkerhet vedrørende hvorvidt det var en felles forståelse for disse grensene i dag.

Medias rolle, og den offentlige opinion, ble av informantene oppfattet som avgjørende for gjennomslagskraften til #metoo-kampanjen. Det ble satt et samfunnsfokus på fenomenet seksuell trakassering, og mediene hadde et kritisk blikk på både historie og nåtid. Dette bidro i sterk grad til at teateret og teatermiljøene måtte sette tematikken på dagsorden. Selv om alle informantene mente at media sin rolle nok hadde vært den mest avgjørende for det fokus

kampanjen fikk, var det også bekymringer knyttet til dette. Her ble heksejakt etter navngitte personer, sydebukk og mangelfulle muligheter til å forsvare seg selv nevnt. Der hvor man trengte et “offer” for saken ble dette funnet, selv om det for den utpekte betydde at livet ikke lenger kunne gå videre. Vårt naboland Sverige ble her trukket fram og det ble hevdet at Norge slapp unna disse ekstreme tilfellene grunnet lavere interesse for “kjendiseri”.

7.5.2 #Metoo og kulturendring

Samtlige informanter opplevde å ha fått et mer bevisst forhold til seksuell trakassering gjennom #metoo-kampanjen, og at det har gjort at de har vært med på den kulturendring som de opplevde at skjedde. Dette gjennom å ytre seg om tematikken i ulike sammenhenger, og slik være med på å utforme de verdier, normer og virkelighetsoppfatning som lå til grunn for en ny kultur.

Noe av den viktigste kulturendringen informantene er inne på, er den åpenheten og aksept som hadde skjedd, slik at enkeltindivid kunne ytre seg åpent om tematikken seksuell trakassering, uten at det ble sanksjonert.

Verdier teateret sto for, og normer for samhandling mellom enkeltindividene på teateret, ble kommunisert både skriftlig og muntlig fra ledelsen i forbindelse med #metoo-kampanjen.

De yngre informantene hadde i utgangspunktet et mer nyansert og bevisst forhold til seksuell trakassering, og de opplevde at de som “ferske” på teateret i denne tiden, kjente på en merkbar følelse av at en opprydding hadde funnet sted i organisasjonen. Som en av våre kvinnelige informanter (50+) uttrykte; *“jeg tror kulturendringen er at det ble gjort plass til det på teateret. Mer her enn hos andre”*.

Noen av informantene kommuniserte en usikkerhet vedrørende enkelte kolleger og deres antatt manglende fokus på behovet for en kulturendring. Denne usikkerheten ble eksemplifisert ved at det blant eldre mannlige skuespillere fort ble en bagatellisering og en undring over fenomenet seksuell trakassering, om hvorvidt dette var så mye å bruke tiden på. Å sitte stille i båten til det gikk over, var en formulering som ble brukt for å illustrere en slik tankegang.

At ikke alle så ut til å ha forstått hva dette dreide seg om, førte til at det ble stilt spørsmål fra enkelte kvinnelige informanter, vedrørende hvilke reelle kulturendringer #metoo har ført med seg på organisasjonsnivå. Utsagnet "det liksom skjedde, hurra, men hva nå?" beskriver denne usikkerheten. Igjen ble dette med kommunikasjon tatt fram, at man ikke følte at man var ferdigsnakket. Nå hadde det gått litt tid, det ble litt glemt og enkelte ganger også tullet litt bort. Flere informanter følte et behov for en "oppstramming" og nytt fokus på problemstillingen fra organisasjonen. Dette for å være sikre på at kampanjen ikke ble nok en døgnflue som ble tatt for gitt. Å ta vare på det positive og sørge for kontinuitet, var noe flere påpekte var nødvendig.

7.5.3 #Metoo og dens innvirkning på skuespillernes yrkesutøvelse

Skuespillernes yrkesutøvelse er en del av organisasjonens kultur, og gjennom dette kan vi ut fra det gjensidige påvirkningsforholdet mellom kultur og dets medlemmer, stille spørsmål om hva som påvirker hva. Det betyr også at kulturendring beskrevet over vil ha innvirkning på den enkelte skuespillers yrkesutøvelse.

På individnivå viser vårt datamateriale at det bredte seg en usikkerhet i utøvelsen av yrket, men med kjønnsforskjeller. "Det ble litt mindre passion etter #metoo" er en beskrivelse av denne usikkerheten fra en av de mannlige informantene og på hvordan den konkret påvirket yrkesutøvelse. Det var et stort kvinnefokus, med fokus på "offeret". Dette skapte usikkerhet blant mannlige skuespillere for hvordan intimitet og kreativitet i yrket skulle utøves videre.

Det kommer også frem at det hadde oppstått en usikkerhet blant mannlige skuespillere, hvorvidt de kunne ytre seg og problematisere dette, uten å bli oppfattet som en kritiker av #metoo-kampanjen. Informantene var også enige om at det nok var enkelte mannlige kolleger som kunne føle på en frykt for å få varsel mot seg, og at dette kunne virke hemmende på yrkesutøvelsen.

Informantene var inne på ulike grep fra organisasjonen, som de opplevde påvirket yrkesutøvelsen, og konkrete tiltak var satt inn som en konsekvens av dette. En tydelig kommunisering av verdier og normer fra teateret, som ga retning for yrkesutøvelse, ble sett på

som et viktig iverksatt tiltak - ikke minst at det tydelig var kommunisert nulltoleranse for seksuell trakassering i teateret.

KAPITTEL 8. DRØFTING OG OPPSUMMERING

8.1 Innledning

Formålet med denne oppgaven har vært å utforske om #metoo-kampanjen har medført reelle kulturendringer i teaterbransjen, og om disse eventuelle endringene har hatt innvirkning på den enkelte skuespillers yrkesutøvelse. Dette har vi gjort med utgangspunkt i problemstillingen: **“Har #metoo-kampanjen medført kulturendring ved teateret, og har dette hatt betydning for skuespillernes yrkesutøvelse?”**.

Som tidligere nevnt er skuespillernes yrkesutøvelse en del av den levde kulturen ved teateret, og kan dermed ikke isoleres. Vi vil derfor i drøftingsdelen ta utgangspunkt i de to forskningsspørsmålene vi hadde:

1. Hvordan opplevde skuespillerne ved teateret #metoo
2. Hvilken betydning har #metoo hatt for kulturen ved teateret.

Vi vil gjennom drøfting av disse to belyse hvilken innvirkning dette har hatt for skuespillernes yrkesutøvelse og oppsummere med utgangspunkt i problemstillingen.

8.2 Hvordan opplevde skuespillerne ved teateret #metoo?

8.2.1 Et felles engasjement og innføring av begrep

Ifølge informantene har #metoo introdusert begrep og “rammer” som gjør kommunikasjon enklere. Plutselig er tidligere tabubelagte områder mulig å snakke om. Dette går blant annet på atferd bak og på scenen (privat og profesjonell atferd), menns syn på kvinner og ikke minst atferd ved sosiale sammenkomster. *“Nå er det formulert, så det er lettere å si ... og henviser, man kan henviser til et ord, eller man kan si at det er noen som går over grensen”*. Vår empiri viser at muligheten til å sette ord på det som skjedde også ga kvinner en selvtillit og trygghet til å sette foten ned.

I denne kommunikasjonen brukes #metoo både som verb og substantiv. Å “metoo-e” noen, blir brukt som et verb hvis noen trakasserer seksuelt. “Dette er litt #metoo”, kan man for eksempel si for å forklare at man opplever noe som har gått over en grense. Det er opplagt at kampanjen har rammet inn et problem og at det nå er lettere å snakke om ubehagelig atferd.

De fleste informantene pekte på at #metoo-kampanjen gjorde det legitimt å snakke om, og også føle på ubehaget, som hadde vært vedrørende seksuell trakassering. Dette var ikke kommunisert på samme måte tidligere, selv om alle “visste” at det foregikk. Som en av de kvinnelige informantene sa; *“Jeg føler det er en annen trygghet, (...) den ”frykt-kulturen” som har vært reell for mange”*. Det kampanjen brakte med seg, førte til mye sinne og frustrasjon; *“jeg tror mange var sinte, fordi plutselig var det lov, og det hadde kanskje ikke følt som lov før”*. Dette utsagnet fra en kvinnelig informant er beskrivende og viser til den tidligere kultur de levde i, som kanskje var på vei til å bli endret. Det ble en bevissthet rundt problematikken som gjorde at man så ting på en litt annen måte.

#Metoo-kampanjen ble noe som bandt kvinnene sammen i en felles front; *“det var større enn oss selv”*. Denne fellesskapsfølelsen, og opplevelsen av ikke å stå alene, ga ekstra trygghet og energi når det kom til å kunne gjøre noe med de negative elementene som hadde vært i teateret vedrørende seksuell trakassering. Dette ble særlig opplevd som sterkt blant kvinner, og begrep som “søsterbevegelse” går igjen i intervjuene.

Mange kvinner synes ikke deres selvopplevde historier passer med den oppfatning samfunnet har av trakassering. Dette støttes av Sveen (2016) sine funn og ble bekreftet av kvinnene vi intervjuet - deres historie var ikke “verdige”. Kvinnene mente at historiene som ble fortalt av kvinner verden over også angikk dem. *“Følelsen av urettferdighet og ikke minst like mye en solidaritetsfølelse”*. Enkelte av historiene var av en slik grov karakter at det frembrakte et sinne, og et behov for opprør. Historiene legitimerte deres kamp, selv om de ikke personlig hadde (eller mente å ha) opplevd tilfeller som kunne karakteriseres som seksuell trakassering.

Vår empiri viser at “annengradsforkrenkning” har vært en viktig komponent i kampanjens slagkraft. En kvinnelig informant ble spurt om det var personlig opplevelser som gjorde at hun ble sint, hvorpå hun svarte; *“(…) ikke nødvendigvis personlig, men på vegne av, på en*

måte. Så definitivt var det jo noe som demmet opp for veldig mye, både at man fikk kampløst av det og ja, jeg var veldig mye sint”.

Den feministiske kamp har, ifølge sosiologiprofessor Cathrine Holst (2017), utviklet seg til og bli et slag også for individualisme. Det er en kamp hvor ulikhet dyrkes, hvor all undertrykking må sees i sammenheng. Det gjelder kjønn, klasse, seksualitet og etnisitet. Den nye bølgen, ofte referert til som den fjerde feministiske bølgen, startet rundt årtusenskiftet og fikk en fornyet kraft utover 2000-tallet da sosiale medier ble tatt i bruk som virale våpen. Man kan si at denne kampen kulminerte i revolusjonen #metoo.

”Jeg ble invitert inn til denne gruppa med kvinnelige skuespillere, hvor disse historiene ble delt”. “Det var et forum for kvinnelige skuespillere, og det var viktig for at jeg skulle forstå hva som foregikk”. Som to av våre kvinnelige informanter her forteller, kom mye av informasjonen via sosiale media. De fikk også høre direkte om hendelser, enten fra kilden selv eller andre, men i hovedsak ble sosiale mediekkanaler brukt til å spre informasjon og kunnskap om det som hadde vært. Facebook ble nevnt som en sentral informasjonskanal av alle de kvinnelige informantene.

8.2.2 Medias rolle

Media ble av samtlige informanter oppfattet som viktig, om ikke helt avgjørende, for oppmerksomheten på fenomenet #metoo og for spredningen av budskapet. Begrepet media blir primært assosiert med aviser, radio og TV (klassiske), men i begrepet media ligger også all den formidling som skjer på internett. I forbindelse med #metoo har blant annet Facebook og Twitter vært flittig brukt. Medias formidling og fokus har blitt oppfattet todelt. På den ene siden som en positiv effekt, grunnet den oppmerksomhet #metoo fikk, og på den andre siden som en negativ konsekvens hvor personifisering og “heksejakt” ble resultatet. Flere av de vi intervjuet påpekte at media sin rolle i #metoo-kampanjen kunne bli utfordrende.

Media har pålagt seg selv et ansvar ved Vær varsom-plakaten, som første gang så dagens lys i 1936. Dette er etiske normer de skal følge, helt fra innsamlingsfase og til produktet er ferdig. Disse omhandler blant annet pressens samfunnsrolle, integritet og troverdighet, journalistisk

atferd og forhold til kildene og publiseringsregler. Punktene avsluttes med følgende oppfordring; Ord og bilder er mektige våpen. Misbruk dem ikke! (Pressens faglige utvalg, u.å.).

Media har sin egen agenda, og det er ikke uten grunn at media kalles den fjerde statsmakt (Fjerde statsmakt, 2020). Man kan få et “offentlig” stempel på seg, som er vanskelig å bli kvitt, selv om man blir renvasket i ettertid. Havner en historie i media, blir den sjelden glemt. Det ble store oppslag etter en hendelse Trond Giske var involvert i, vedrørende beskyldning om seksuell trakassering ved Bar Vulkan i Oslo i 2019. Dette ble tilbakevist av det kvinnelige “offeret” Sofie, men dukker stadig opp i media som et eksempel på hans overtramp mot kvinner (Johansen, 2019). Senest i august 2020, grunnet tidligere varslingshistorikk og et nytt varsel, ble Giske tvunget til å trekke seg som kandidat til lederverv ved Trøndelag AP og stortingskandidat ved neste valg. Han valgte å gjøre dette da “belastningen blir for stor” og han ble kalt selve “symbolet på en ukultur” (Stavrum, 2020).

Man kan spørre seg om ikke medias vinkling og fokus enkelte ganger overskygget sakens faktum. Det er ikke alltid at sakens kjerne er det man i ettertid forsøker å få fokus på. I retten kan man også se dette fenomen, gjerne fra forsvarer sin side, at sakens kjerne forsøkes gjemt ved at man heller konstruere en historie (et narrativ) som dommerne skal ha sitt fokus på. Dette er selvopplevd av en av masteroppgavens medlemmer. Slike narrativ er viktige drivere for “kollektiv meningsskaping” (Hernes, 2016). Når dette pågår i norske rettssaler, er det ikke rart at fenomenet også kan dukke opp når vanlige borgene ytrer seg i sosiale media.

Fake news (falske nyheter) ble i 2017 kåret til årets ord av norsk språkråd (Språkrådet, 2017). Falske nyheter kan spres i mange sammenhenger, for eksempel bevisst politisk eller privat for å oppnå noe, eller ubevist hvor man ikke vet at innholdet man deler er usant. Sosiale medier gjør det enkelt å spre slike nyheter, og vi kan ofte bli lite kildekritiske og raskt sende videre et innlegg på Facebook eller en tweet fra Twitter, uten å tenke oss om. Med all den teknologi vi til daglig går rundt med, som telefon, ipad, smartklokke og lignende, kan vi alle raskt bli en del av dagens nyhetsbilde.

Forsker ved Institutt for Samfunnsforskning, Bernard Enjolras, støtter informantenes bekymring for hvordan media brukes. Han hevdet i 2017 at “god og grundig journalistikk koster penger. Dersom klikkultur skal definere og forme fremtiden, går vi i feil retning. (..) Et grep

mange bruker, er å dramatisere, altså å spisse budskapet. Så langt er det vanskelig å se at dette styrker demokratiet. Problemet når alle kan uttale seg om alt, uansett agenda, er at sannheten blir vannet ut. Ytringer er på mange vis fruktbare og betyr blant annet korrekser til det etablerte. De blir imidlertid negative når de skaper meningsunivers basert på sterke følelser som ikke blir motsagt” (Kvalsвик, 2017). Som en av våre kvinnelige informanter påpekte; *“man må prøve å nyansere sannheten eller finne ut av det”*.

Kommunikasjonen i dagens samfunn er rask, og det gjør noe med oss som avsendere og mottakere. Vi er mer direkte og har endret måten vi kommuniserer på. Retorikk skaper forventninger og definerer, det former våre oppfatninger (Sveen, 2016, s. 128). Den måten trakassering omtales på, påvirker vår oppfatning av fenomenet. Media kan bevisstgjøre, endre og informere. *“Det er noe med hva man sier offentlig og høyt”*, som en av våre kvinnelige informanter påpekte. Hvor denne grensen går er opp til hver enkelt, og den kan endre seg over tid.

Historier som tidligere kan ha blitt oppfattet som sladder og fake news, hører nå hjemme i kategorien trakassering. Vi påvirkes av de som til enhver tid sitter med definisjonsmakten, noe som ofte blir media. Dette er i samsvar med medias rolle i Alvesson (2002) sitt perspektiv kulturell trafikk, hvor han synliggjør medias funksjon med å distribuere ideer og meninger som igjen påvirker den lokale kulturutviklingen.

Norge har vært forskånet for de groveste uthengingene av mannlige overgripere i media, annerledes har det vært i Sverige. Der har flere mannlige ledere, som vi tidligere har nevnt, måtte fratru sine posisjoner som følge av kampanjen og det har vært eksempler på selvmord. Det er tette bånd mellom skuespillerbransjen i Norge og Sverige, flere norske skuespillere har jobbet ved de store teatrene i Stockholm. Det ville derfor være naturlig at den aggressive retorikken i Sverige til en viss grad smittet over på den norske, noe våre informanter bekreftet.

Begrepene og rammene som oppsto som følge av #metoo-kampanjen, skapte et samhold og ga selvtillit til kvinnene. Den gjorde også at skuespillerne følte de hadde noen “våpen”, i form av begreper, som de kunne bruke i situasjoner hvor de før hadde vært usikre. Både de klassiske og de sosiale mediene spilte en avgjørende rolle i og gi kvinner følelsen av at de tilhørte et (søster)felleskap. Seksuell trakassering er som nevnt forbudt ved lov, og i neste avsnitt vil vi se nærmere på de juridiske elementene.

8.2.3 Det juridiske landskapet

En av gruppens medlemmer jobber i politiet, og har over 10 års erfaring innen etterforskning av seksualforbrytelser. Hun har gjort seg noen erfaringer som støttes av empirien innsamlet fra informantene. En felles faktor for mange av de som anmelder seksualforbrytelser i Norge er en “god venninne”, som har oppfordret dem til å snakke med politiet. Mange oppgir at de ikke selv tenkte å anmelde forholdet, for de var usikre på sin egen rolle ved hendelsen og bagatelliserte det som hadde skjedd. Skam og skyld er gjentakende begreper, noe som støttes av Sveen (2016) sine funn. I samtale med andre blir de tryggere på at det som skjedde faktisk var ugreit, at det ikke var deres skyld.

Dette gjenspeiler noe av det vi fant hos våre kvinnelige informanter, det fremstår ganske vanlig å tenke at egne opplevelser ikke er “så farlig”. Man trenger hjelp, tid og noen ganger et annet perspektiv for å finne riktig begrepsapparat (Sveen, 2016). Som to av våre kvinnelige informanter påpekte; *“det er en annen tid, før og etter metoo, man har et ord på det, man har noen verktøy”*. *“Det var en bevisstgjøring, man diskuterte i forumet og jeg oppdaget at dette hadde jeg også opplevd. Det er lettere å observere hos andre, men det er ganske vanskelig selv”*.

Ulik oppfatning av hva som er “gjeldene rett”, kan noen ganger slå uheldig ut. Det er ikke bare den som blir anklaget for overtramp som erfarer at loven ikke strekker til. Årsaken til dette kan være mange, men det blir en utfordring i de tilfeller loven ikke passer med “samfunnets” oppfatning av hva som er rett og galt. Man kan da stille seg det spørsmål om lovverket har gråsoner hvor enkelte gjerningspersoner kan manøvrere seg fritt. Hvor går grensen for at en “drittsekk” går over til å bli en overgriper? Finnes det noe slikt som en “grei/akseptabel ufrivillig seksuell kontakt”?

Dette var også informantene inne på, at man oppfattet ting forskjellig. Som en av våre mannlige informanter selv reflekterte over; *“(..) jeg opplevde en utenlandsk instruktør ganske nylig, som hadde en form å være på overfor kvinner som jeg synes var veldig morsom, som jeg likte, men som jeg i ettertid skjønnte at de syntes var veldig ubehagelig”*. Hvem av dem oppfattet situasjonen riktig? Den “nøytrale” part som observerte hendelsen utenifra eller kvinnene som

ble en ufrivillig del av den? En kvinnelig informant beskrev det slik; *“det har vært mye gøy i krokene, og selv om det ikke har vært et problem for meg, har det vært det for andre”*.

Hvem som sitter med definisjonsmakten, har Linn Bylund og Karin Hovde fra Likestillingssenteret KUN et klart svar på i Trønder-Avisa sin artikkel fra 28.05.20; “det er ingen andre enn den som opplever det selv som kan avgjøre om noe er krenkende eller ikke. Så lenge handlingen har den virkning at den er krenkende er den forbudt. Det er ikke opp til arbeidsgiver, eller andre å bestemme om folk blir krenket, det er opp til omgivelsene å ta det inn over seg og ta folk på alvor. Lytte til den utsatte og høre hva de har å si og ikke dømme ut fra hva en synes noen må tåle. (...) holdningene til hva en må tåle går ofte over lovens grenser” (Bylund & Hovde, 2020).

Hvilke signaler gir menn, og hvilken avvisningskompetanse har kvinner? Uansett hva man ender opp med når det kommer til plassering av “skyld”, har det skjedd en handling det ikke er gitt tillatelse til. Er det behov for flere nyanser og tydeligere definisjoner? Skal offer sitte igjen og “tåle” det som skjedde, eller bør gjerningspersonen få mer ansvar selv om loven ikke plasserer det hos han/henne?

To av de sterkeste prinsippene vi har i Norge er legalitetsprinsippet og uskyldpresumpsjonen, hentet fra Grunnloven (1814) § 96: “Ingen kan dømmast utan etter lov eller straffast utan etter dom. Alle har rett til å bli rekna som uskulde til skuld er prova etter lova”. Dette er også forankret i den Europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK) artikkel 6 og 7, som Norge har forpliktet seg til å følge.

For noen kan disse prinsippene være “selvfølgeligheter”, andre tenker at de kanskje ikke nødvendigvis er det. Vi har ikke alltid en lik oppfatning om hva som er rett og galt, og det er ofte i disse nyansene og gråsonene at uenighet dukker opp. Som vi tidligere har vært inne på har media, og personer vi gjerne ser opp til, stor innflytelseskraft på oss. Vi er lite kritiske i slike situasjoner, vi stoler ofte på det som blir presentert og aksepterer det som “sannhet”. Som tidligere nevnt kan det få fatale følger, “bygdesladderer” er ofte den som er verst å bli kvitt og for enkelte blir byrden for tøff å bære.

Et samtykke er et eksplisitt ja, ikke fravær av et nei. I kjølvannet av #metoo innførte Sverige 01.07.18 en “samtykkelov om voldtekt”, hvor ansvaret for gjensidig aksept ble flyttet over på gjerningsperson. Dette har ført til at flere dømmes og straffene for voldtekt har blitt strengere (Karlsen, 2020). Amnesty ønsker at Norge også skal innføre en slik lov, men er det veien å gå for å plassere mer ansvar på “riktig sted”, og hva vil skje med spontaniteten? Flere av våre informanter opplevde at #metoo var med på å synliggjøre “overgriper”, og han eller hennes ansvar, i større grad enn de hadde opplevd tidligere. Fokuset har gått fra den som “lå seg til roller” til den som “lå med kvinner og ga dem jobber”. Dette sammenfaller med observasjoner gjort av en av mastergruppens medlemmer.

Uansett om man snakker om berøring eller andre former for alvorlig overgrep, kan det tenkes at for mye dialog også kan ødelegge for innlevelse og bruk av improvisasjon på scenen. Vi kommuniserer heller ikke bare verbalt, det ligger mye kommunikasjon i kroppsspråk og atferd eller kontekst. Skal man be om tillatelse for alt, eller er det lov til å “prøve seg” opp til et visst punkt? Dette var også våre informanter inne på, at deres yrke faktisk hadde behov for en viss grad av improvisasjon som ikke nødvendigvis er så enkelt å avtale på forhånd “(*...*) vi jobber veldig tett opptil hverandre, veldig, veldig mye intimitet og nærhet som kan misbrukes helt åpenbart, men som også er veldig viktig å ta vare på - den leken, og jeg holdt på å si erotikken (*...*)”. Det ligger en utfordring i at man ikke kan regissere improvisasjon, men regi kan legge rammer for improvisasjon. Dette understreker hvor viktig det er å tydeliggjøre samt kommunisere, også på organisasjonsnivå, hvor grensene går.

Mange av de som er utsatt for seksualforbrytelser melder aldri i fra, blant annet grunnet skam og skyldfølelse. I tillegg føler de seg maktesløse og kjenner på en frykt for den krevende prosessen det vil være å “stå i det” etter en anmeldelse/varsling. To av våre kvinnelige informanter uttrykte seg slik; “*det er et så utrolig stort maskineri og et veldig stress med varsling*”. “*Jeg tror det alltid vil være jævlig å varsle, for det handler om så mange ting og ikke bare den uønskede oppmerksomheten. Det handler om maktforhold, og det kommer alltid til å være der. Det kommer man ikke utenom, det ligger i varslingens natur, at man skal gå imot en ting. Det koster, det er tøft å varsle. Det finnes et rettsvern, men det er et litt komplisert landskap. Det er en terskel for å melde inn ting og det vil komme noen kostnader*”.

Når kostnadene blir for store, er det god grunn til å tro at de historiene som kommer frem kun er toppen av isfjellet. Denne oppfattelsen delte en av våre mannlige informanter, han ble overrasket av omfanget; *“det var sinnsykt å lese at mer eller mindre alle hadde opplevd noe”*. Med utgangspunkt i empirien, er det er grunn til å tro at #metoo-kampanjen var med på å bringe flere historier frem i lyset. Kun 24 % av seksualforbrytelsene Senter mot incest og seksuelle overgrep (SMISO) i Trondheim får kjennskap til, anmeldes (H. R. Johansen, personlig kommunikasjon, 13. mai 2019). Det er ingen grunn til å anta at tallene for seksuell trakassering er i noen særstilling på landsbasis eller i teaterbransjen.

Varsling sees på som vanskelig, og er kanskje for noen umulig å gjøre. Dialog om hvor grensene går bli da ekstremt viktig, særlig fordi det juridiske landskapet kan være kronglete å orientere seg i. Kommunikasjon må skje, både på individ- og organisatorisk plan. I tillegg må det implementeres som en del av teaterets kultur. De nye begrep #metoo innførte, vil ikke bare være til hjelp for skuespillerne, men også for ledelsen ved en implementering. Vi vil gå nærmere inn på implementeringsprosessen senere i oppgaven, men først se på grensesetting og de språklige utfordringene som kan oppstå.

8.2.4 Kommunikasjon og grensesetting

Er skuespillernes oppfatning av grenser tilsvarende andre yrkesgrupper, men uten mulighet for justering fordi bransjen ikke kunne ha fungert med like “stramme” retningslinjer? En av våre kvinnelige informanter satt ord på dette; *“det er noe med hele yrket som er litt kinkig, man deler både hode og kropp med kollegaene sine. Yrkets egenart gjør det litt komplisert. Der kan grensene bli litt blurry og det kan være skikkelig vanskelig å skulle si ifra. Det er å finne balansen, hvis folk gjør det i beste mening”*. Selv om skuespillerne selv peker på sitt yrke som “komplisert landskap”, ønsker flere av informantene bedre grenser og retningslinjer for hva som er greit og ikke i sin arbeidshverdag.

Flere av de vi intervjuet sa at #metoo hadde rensket opp i atferd generelt, og man kan trygt si at over hele verden utøves en del “ugrei atferd”. Hvor grensen går, er det ikke alltid enighet om. Som to av våre kvinnelige informanter påpekte; *“jeg vet at flere menn måtte gå i seg selv”*. *“Det sies at de unge ikke tåler noen ting, og det synes jeg er fantastisk. Det er fint fordi man kanskje endrer og snakker om kjønn på en annen måte, man detroniserer noe av den kvinne-*

og manntingen”. For menn kan dette oppleves hardt og vanskelig, og flere eldre ser kanskje på den yngre generasjon som moralistisk?

Yngre generasjoners fokus på overgrep og grensesetting, og den betydning dette har hatt i forhold til seksuell trakassering, dras frem av noen av informantene. *“Man sier det er en ny generasjon jenter og gutter, som ikke finner seg i makt-trakassering på samme måte”*. Dette er kulturelt betinget med bakgrunn i de preferansene og den bevisstheten som mer og mer har blitt synlig de senere år rundt seksuell trakassering i samfunnet generelt. Kultur former holdninger, og holdninger former kultur (Sveen, 2016, s. 52). Dette frikjenner på ingen måte organisasjonen fra å ta interne grep i tillegg for å bekjempe makt- og seksuell trakassering. Enkeltindividet og eksterne forhold er med på å forme den nye kulturen, men her er det også viktig at organisasjonen er tydelig og viser at de ønsker å være et bidrag i kulturutviklingsprosessen.

“Jeg tror det er en stor del av følelsen blant mannlige kolleger, er det ikke lov med noe? At man plutselig ikke skjønner, at man ikke vet helt hvor man skal gjøre av seg. Man kan plutselig ikke språket. Mange av oss var slik; det er ikke et veldig vanskelig språk, det er ganske basic. Jeg var selv så sint at jeg ikke klarte å møte mannlige kollegers usikkerhet med noe fruktbart”. Slik beskriver en av våre kvinnelige informanter sine tanker da mannlige kolleger uttrykte usikkerhet etter #metoo sitt inntog i deres verden. Samtidig viste hun forståelse for deres usikkerhet; *“der kan jeg skjønne at ting kan mikses, at man kan føle at man blir angrepet, men angret er mot en helt kultur, eller en ukultur”*.

Hvordan språk blir brukt er ikke tilfeldig. Seksuell trakassering blir bagatellisert ved ordbruk slik som “tafsing og klåing”. Det er for noen kanskje greit å “bare” klå litt, men hva er forskjellen på det og seksuell beføling? I artikkelen “Angrep mot kjønnsfriheten: Unge jenters erfaringer med uønsket beføling”, identifiserer forfatterne tre typer av uønsket beføling; seksualisert invadering, utprøvende beføling og aggressiv beføling. Dette for å gi noen begrep som dekker handling, kontekst og maktdimensjon. Deres generelle konklusjon er at all type for beføling uttrykker en kjønnskultur hvor jenters rett til kroppsbeskyttelse er mindre selvfølgelig enn guttenes (Stefansen, Smette & Bossy, 2014).

En mannlig informant beskrev seksuell trakassering slik; *“alt som er over motpartens grense”*. Men hvor går grensen? *“Dette har alltid vært greit, og dette har aldri vært greit”*. Slik forenkler en av våre kvinnelige informanter sin opplevelse av hvor grensene går, og mener dette kompliseres. Selve utgangspunktet i en trakassering har mye med situasjonen, historikken og den opplevelse de involverte har av det som skjer. Er det mulig for andre å kunne si noen om dette? I mange situasjoner snakker man om subjektive opplevelser, hvor bare avsender og mottaker kan vite hvordan dette var. Man kan ikke bare objektivt se på hva som skjer, det subjektive i situasjonen har avgjørende betydning ifølge våre informanter.

En kvinne vi intervjuet ble spurt om hun hadde opplevd at noen hadde gått utover hennes personlige grenser. Hun svarte; *“jeg har vært bevisst min egen fremstilling, det har vært viktig for meg å ha en personlighet, og være en sterk kvinne, å få respekt. Jeg føler jeg ikke har lagt opp til så mye seksualitet slik at man kunne misforstå det”*. Her forteller hun at hun har vært sin egen atferd og fremtoning bevisst, nettopp for å unngå uønskede hendelser. Slik type atferd er gjenkjennbar fra personer som lever i voldsutsatte forhold, hvor man endrer egen atferd for å unngå uønsket atferd fra andre (Völinjen, u.å.). Er dette greit? Skal kvinnelige skuespillere måtte endre atferd, for å tilpasse seg menns væremåte, for å ha rett på egen kroppsbeskyttelse?

“Jeg kunne bare tulle det bort, hadde mange verktøy for å gjøre det mindre ubehagelig. Det var en regissør, som tok mye på meg, og jeg ble veldig irritert, men sa ikke noe. Hva er det som gjør at jeg ikke kan si; ikke ta på meg?”. “Før var det veldig individualisert, man skulle tåle det, for det var ikke noen rettesnor, ingen etikk eller grenser. Det var ingen regler”. Slik reflekterte to av våre kvinnelige informanter over sin manglende inngripen. Humor og passivitet er kjente forsvarsmekanismer, man frykter både eskalering og vil bevare litt verdighet i de uønskede situasjonene (Sveen, 2016).

Både kvinner og menn utsettes for uønsket trakassering, og det kan føre til en opplevelse av manglende egenverdi og annerkjennelse, man blir devaluert. De færreste ønsker å bli sett på som et offer, og særlig kvinner leter i eget handlemønster etter eget klanderverdige bidrag til det som skjedde. Å bli et offer kan også bli et stigma, på lik linje som det å bli anklaget for å være en overgriper (Sveen, 2016).

Informantene ga uttrykk for at flere av deres mannlige kolleger mente at de ikke lenger kunne språket, eller visste hva de hadde å forholde seg til, de ble usikre. Skuespillere må ofte balanserer på en knivsegg mellom hva som er innafor akseptable grenser når det kommer til intimitet, berøring og improvisasjon på scenen. Folk er forskjellig, som informantene veldig klart trakk fram, og grensene deres er også forskjellig. Da kan det fort bli et vanskelig farvann å orientere seg i, særlig hvis det er mangel på kommunikasjon og et “felles språk”, når det kommer til forståelsen av akseptable grenser for motparten. Noe som oppleves som en “plagsom” flørt eller oppmerksomhet, kan av andre oppleves som et overgrep.

For å bedre kommunikasjon og legitimere grensesetting, er bevisstgjøring en viktig faktor. Bevisstgjøring rundt hva som er seksuell trakassering, men også å akseptere at det er subjektiv oppfatning på hva som er greit og ikke. Videre i oppgaven vil vi se nærmere på ytringsfrihet og betydningen av kjønn i slik kontekst.

8.2.5 Bevisstgjøring og kjønnsbalanse

For våre informanter medførte #metoo-kampanjen en legitimering og bevisstgjøring, som gjorde at flere tok til orde for å prate om sine opplevelser. Om de tidligere hadde satt trakasseringen på konto for ytringsfrihet stemmer vel neppe, men noe holdt dem tilbake. Som en av våre kvinnelige informanter sa; *“det er så mange mekanismer, formell og uformelle, som smitter. Som gjør at man må dekke over eller ikke si ting”*.

Hvorfor tok det så lang tid før historiene kom? Det må skapes et klima, som gjør at kvinner kan fortelle uten å risikere for mye (Sveen, 2016). Dette samsvarer med den informasjonen de som ble intervjuet ga; *“jeg tror den verste barrieren er nettopp det at du risikerer noe ved å si noe”* (..) *“Det er vanskelig å velte en person som hele verden har et forhold til, de risikerte ikke noe yrkesmessig med å si det”*. Det kan tyde på at det ikke har vært rom eller klima tidligere, tiden var ikke moden for å ta imot det kvinnene opplevde som trakassering. Dette ser vi ved at tidligere forsøk på holdningskampanjer ikke har fått samme gjennomslagskraft, selv om de spredte seg over landegrenser. Et eksempel her er den norske #jegharopplevd som fikk avleggere både i Danmark (#jegharoplevet) og USA (#FirstHarrased). Som en kvinnelig informant sa; *“jeg gleder meg til man kommer dit, men vi er ikke der enda, den dagen det er like relevant å si ifra om dette som at man blir mobba i skolegården”*.

“Mangelen på kvinner i det offentlige ordskiftet utgjør et betydelig demokratisk problem” (Sveen, 2016, s. 25). Kan dette være en av årsakene til at en del av #metoo-historiene ligger langt bak i tid? Har det vært mangel på en arena eller talspersoner for denne typen problematikk tidligere, eller har hindret vært at kvinner ikke har fått like muligheter til å fronte "sine" tema? Er mangel på kvinner i offentlig debatt et tegn på kvinners avmakt i en kultur som ikke tar seksuell trakassering alvorlig? Hvem sitter med kommunikasjonsmakten, og er vi alle bevisst på hvem som får taletid i media og hvilke temaer som tas opp?

Informantene våre tok selv opp at det ikke kunne være hvem som helst som frontet en sak dersom den skulle få gjennomslag. En av våre kvinnelige informanter poengterte dette med at det var lettere for en mann å “ta rommet”, at menn lettere kom til orde. Det måtte være personer med posisjon og som ikke risikerte noe ved å gjøre det. Kan man da trekke paralleller til at trakassering ikke har blitt satt på dagsorden fordi det har vært et “kvinneproblem”? Har ujevn kjønnsbalanse virket hemmende for at seksuell trakassering ikke har blitt satt på dagsorden tidligere?

Det er, og har vært, en ujevn kjønnsbalanse mellom kvinner og menn innen film, TV og teaterbransjen. Dette har blitt sett på som en del av grunnen til at seksuell trakassering har vært så utbredt der (Sørensen, 2010). Menn har vært overrepresentert i nøkkelposisjoner, slik som i regi, som manusforfatter og produsent. Dette har vært kjent og debattert i teaterbransjen i årtier før #metoo. I tiden før #metoo kunne man se en svak positiv tendens til at kvinner i større grad inntok noen av disse nøkkelposisjonene, men teaterbransjen har vært “utydelig” når det kommer til å iverksette strukturelle tiltak mot seksuell trakassering. Dette understøtter langt på vei utsagn fra informantene, som indikerer en stilltiende aksepterende kultur for trakassering i all den tid det ikke har blitt iverksatt forebyggende tiltak mot dette.

Trakassering er ikke bare noe som foregår fysisk, det skjer også i aller høyeste grad verbalt. Også her er det en fin balansegang mellom hva man kan, og ikke kan si. Ytringsfrihet er et begrep som ofte blir tatt i bruk ved slike diskusjoner. Dette prinsippet er nedfelt i Grunnloven (1814) §100: “Ytringsfridom skal det vere. Ingen kan haldast rettsleg ansvarleg for å ha motteke eller komme med opplysningar, idear eller bodskapar om det ikkje lèt seg forsvare halde opp imot den grunngevinga ytringsfridommen har i sanningssøking, demokrati og den frie

meningsdanninga til individet. Det rettslege ansvaret skal vere fastsett i lov. (..) Dei statlege styresmaktene skal leggje til rette for eit ope og opplyst offentleg ordskifte.”

Etter sosiale media sitt inntog i samfunnet, har vurderinger rundt rammen for ytringsfrihet økt betraktelig. Det har blitt en slags “sekkepost” alle typer ytringer havner i, for senere å bli vurdert etter begrensninger som ligger blant annet i Straffeloven (2015). Her kan nevnes blant annet § 185; “rasismeparagrafen” som forbyr diskriminerende eller hatefulle ytringer, og § 266; som regulerer skremmende, plagsom eller hensynsløs atferd.

15.04.15 publiserte Dagbladet en artikkel av Inger M. Hobbestad, som het “Rødhette og ulvemennene”. Her skriver hun: *“Iblant gjøres det altså seksuelle fremstøt av menn som blir avvist av kvinner. Det er vanskelig å se dette som et strukturelt problem, noe som gjør at samfunnet generelt og menn spesielt må gå i seg selv. En verden der all seksuell tilnærming er ønsket, taktfullt fremført og kommer fra akkurat de mennene kvinnene vil ha, er verken ønskelig eller realistisk. Å lære seg å sette grenser, å takle slike situasjoner rolig og bestemt og hensynsfullt, er nå som før en del av å bli voksen. Men stort sett tar vel både menn og kvinner det som en kompliment når en annen er interessert, selv om de ikke gjengjelder interessen”* (Hobbestad, 2015).

Det er tydelig at Hobbestad mener at kvinnene selv må ta ansvar. De må “bli voksne” og slutte med klagingen. Kvinnenes atferd går på bekostning av menn. Det blir fremlagt som å være motstridene interesser mellom kvinner og menn på dette området, det blir en “kjønnskrig”, en polarisering med kvinner på en side og menn på den andre. Dette kjente også flere av de vi intervjuet på; *“det var på en måte vegger som ble satt opp. Det ble veldig kjønnsbasert. Jeg lurte på om vi laget et større skille mellom kjønnene, selv om vi sier at det ikke spiller noen rolle, om det ble en opplevelse av at man er i forskjellige rom”*. Navigerer vi i samme landskap, eller har det blitt for komplisert?

Vi har i dette kapittelet drøftet hvordan #metoo-kampanjen ble opplevd av skuespillerne, i tillegg til at mangel på begrep, kommunikasjon og grensesetting tillot en ukultur å få utvikle seg. #Metoo-kampanjen var utvilsomt en vekker. Det var en “revolusjon” som avdekket et problem mange visste eksisterte, men få ante hvordan skulle håndteres. Vi skal i neste kapittel belyse hvordan revolusjonen fikk sin plass i kulturen ved vårt teater.

8.3 Hvilken betydning har #metoo hatt for kulturen ved teateret?

8.3.1 Hvilke reelle endringer har #metoo ført med seg?

Som vi tidligere har vært inne på, har flere informanter stilt seg spørrende til hvilke reelle endringer #metoo har ført med seg, og om uttalt endring og tiltak er implementert i teateret. Var hele #metoo-kampanjen bare en isolert hendelse, eller har endring, med utgangspunkt i #metoo-budskapet, blitt en implementert del av teateret? Hva er det som hemmer eller fremmer at kulturendring skjer, og hvordan blir det en implementert del av en organisasjon?

Ut fra Røviks teori, er #metoo en masteridé. “Den har i en periode fått særlig stor legitimitet og utbredelse, og som samtidig gir legitimitet og virker utløsende for lokale reformer i organisasjoner på tvers av seksjoner og nasjoner” (Røvik, 2014, s. 54). Hvordan er så opplevelsen fra informantene, vedrørende om masteridéen har blitt forstått likt, samt implementert i teateret? Har #metoo representert en tydelighet internt i organisasjonen, som har satt rammer for de endringene som har skjedd, eller har en kulturendring fått utvikle seg fritt?

Vi har tidligere vært inne på, er det vanskelig å beskrive og definere hva kultur og organisasjonskultur er, ut over at den utvikles i samhandling mellom de som er involvert, samt at elementene normer, verdier og grunnleggende antakelser er sentrale. I følge Gotvassli (2015) kan kultur kort defineres som «slik gjør vi det hos oss», men hva motiverer oss til å gjøre det annerledes? Er det et ønske om noe bedre og er det nødvendigvis klarhet i hva dette er?

8.3.2 Kulturendring

Dette aktualiserer spørsmålet om hva som definerer “god” og “dårlig” kultur, og om det er enighet om hva som er hva. Vi tenker gjerne at en funksjonell kultur er positiv og at en dysfunksjonell er negativ, men dette trenger ikke alltid å stemme. En kultur kan ha en dobbelthet, avhengig av hvilket perspektiv eller ståsted man har (Alvesson, 2002). Friheten som har vært ved den stilltiende aksept vedrørende seksuell trakassering, kan være en nødvendighet

i den kunstneriske utfoldelsen, samtidig som den har vært undertrykkende for mange. Alvesson påpeker dette dilemmaet ved at for tydelige retningslinjer kan begrense vår fantasi og redusere vår autonomi, noe som i stor grad er aktuell problematikk for en produsent av kunst, som teateret.

Denne dobbeltheten kan også være en intern barriere mot kulturendringer som Mintzberg et. al. (2009) er inne på. De påpeker også at organisasjoner trenger den riktige kulturen, men at det er vanskelig å definere denne før den er gjennomført og har lyktes. Det kan medføre at noe som kan oppleves som en dårlig kultur, blir opprettholdt på bakgrunn av elementer som ansees som viktige for andre deler av organisasjonskulturen.

Hernes (2016) bruker begrepet meningsskapning om prosess som til enhver tid pågår blant mennesker, hvor det er behovet for å skape mening som driver menneskers handling. Dette betyr at det ikke nødvendigvis er samme mening som ligger til grunn for samhandling. Atferd og handling kan være motivert ut fra ulik mening, som også er kulturelt betinget. Hernes er tydelig på at tilslutning til samhandling ikke er det samme som enighet. Ut fra et hierarkisk maktforhold, hvor noen oppleves å kunne styre “goder”, kan en tilsynelatende tilslutning til samhandling på andres premisser omhandle redselen for å ekskludere seg selv fra det gode selskap. Samtidig må vi være åpne for at en samhandling som fra utsiden oppleves som lite meningsskapende, kan gi mening for de involverte.

Lar kulturen seg styre, som Schein (1987) beskriver, eller er det som Alvesson (2002) sier, at kultur er de prosessene som skjer mellom mennesker? På bakgrunn av informantenes opplevelser og forståelse av kulturell endring som har skjedd, ser det ut til å være en mer direkte konsekvens av de prosessene som har skjedd mellom enkeltindividene, enn en styrt prosess fra toppledelsen. Dette begrunnes blant annet med utgangspunkt i de opprop, fraksjoner og andre mer eller mindre tilfeldig organisering underveis i prosessen, som har vært med på å debattere temaet. Dette betyr ikke at ledelsen nødvendigvis har vært fraværende, men at det har vært flere ulike aktører og nivå både internt og eksternt, som har vært bidragsytere i prosessen som har ført til kulturendring. Dette er nok også et element i den usikkerhet en av våre

kvinnelige informanter uttrykte gjennom utsagnet; *“det liksom skjedde, ”hurra”, men hva nå?”*.

Fra enkelte av informantene ble det i tillegg til usikkerhet om konkret endring i kjølvannet av #metoo, også uttrykt en bekymring for om det har vært reell kulturendring som følges opp gjennom atferdsendring i organisasjonen. Her er ledelsens rolle viktig for å iverksette, vedlikeholde og videreutvikle tiltak for å ivareta dette. *“Ledelsen må fortsette å vise at dette er viktig, dette var ikke noe man gjorde for noen år siden”*.

Alvesson (2002) viser til begrepet kulturell trafikk i forbindelse med kulturendring. Kulturen endrer seg gjennom meninger, ideer, forståelse og verdier som er i og rundt organisasjoner, og den sosiale dimensjonen påvirker disse. Dette understøtter idéen om at det i tillegg til #metoo-kampanjen også har vært, og fortsatt er, et endret fokus i samfunnet vedrørende at seksuell trakassering har påvirket, kanskje spesielt de yngre.

Dette harmonerer med Røvik (2007) sine tanker om en masteridé, med utgangspunkt i at #metoo har fått stor legitimitet og utbredelse som helt klart har påvirket verdier, ideer, mening og forståelse internt i teateret vedrørende seksuell trakassering. Ser vi imidlertid på kulturendring som en organisk sosial bevegelse (Alvesson, 2002), fraviker det noe tanken om en tydelig overordnet idé eller plan. Dette perspektivet ser enkeltindividet som “kulturagent”, som uttrykker nye ideer inn i egen organisasjon, for å frembringe endring uten at ledelsen nødvendigvis har vært involvert. Informantene sier at de har opplevd #metoo som en internasjonal bevegelse, som har vært større enn enkeltindividet, samtidig som enkeltindividet har vært en viktig faktor for at idégrunnlaget har spredt seg og fått en legitimitet i miljøet. Dette fra å synliggjøre omfanget av problematikken, via å få satt den på dagsordenen, til å få etablert endringer i kulturen.

Våre informanter understøtter at kulturendring er en prosess som påvirkes av alle elementene i sosiale prosesser, både gjennom enkeltindividet, samfunnsstrømninger og en masteridé - altså en kulturutviklingsprosess (Bang, 2011). Teater er beskrevet som kunstformen der alle

kunstarter møtes. Det er skuespill, tekst, musikk og billedlig uttrykk i skjønn forening, disse utgjør et konglomerat av faktorer som påvirker kulturutviklingsprosess. Dette er viktig å ha med seg når vi skal forstå utfordringene vedrørende etablering av en ny kultur.

Bang (2011) viser til kulturutviklingsprosess og de faktorer som påvirker kulturendring og kultur som vokser frem. Dette synliggjør han som et samspill mellom enkeltindividet, omgivelsene og interne forhold. Samspillsprosess kan være utfordrende, og vi ser at slik prosess helt klart kan ta tid å utforme, for å endre en kultur ved et teater. Bang beskriver dette som et gjensidig påvirkningsforhold mellom kulturen og dens medlemmer, og at det både handler om å skape, opprettholde og endre kultur. I tilfellet #metoo og vår oppgave, har fokus vært kulturendring, men det er viktig å se at kulturendring også handler om å skape nye kulturer som skal implementeres og opprettholdes.

Gjennom å ha fokus på organisasjonskultur, vil de subjektive og “myke” sidene i en organisasjon bli gitt en oppmerksomhet i tillegg til de strukturelle (Alvesson, 2002). Disse faktorene blir av noen benevnt som organisasjonens feminine side, da de omhandler tanker, følelser og verdier hos enkeltindividet. Nå skal vi ikke forklare kulturendring, eller manglende sådan, bare grunnet Sørensen (2010) funn av overrepresentasjon av menn i nøkkelroller, men flere har pekt på dette som en mulig årsaksfaktor. Denne skjeve kjønnsbalansen forklares blant annet ut fra at menn har en tendens til å prioritere sine relasjoner til andre menn fremfor platoniske relasjoner til kvinner (Breen, 2019). Vi ser også gjennom vårt empirimateriale at informantene sier noe om de personlige omkostningene det er for kvinner å gå inn i denne problematikken.

Det var imidlertid en positiv endring som oppsto i årene før #metoo, og det er kjønnsfordelingen blant teatersjefene. I 2008 var det 39 % kvinnelige teatersjefer på de 18 teaterinstitusjonene som da var på statsbudsjettet i Norge (Løddestøl, 2008). Nasjonale mål som er nevnt i denne sammenhengen er minimum 40 % kjønnsrepresentasjon innen ulike områder og funksjon. En slik endring av kjønnsrepresentasjonen i ledende stillinger kan bidra til endring i organisasjonens tilnærming til tema som seksuell trakassering.

Endring av ukultur er et organisatorisk ansvar, men som vi flere ganger har vært inne på, lar kultur seg styre i liten grad. Den skapes gjennom samspill, og det er derfor viktig at det er et overordnet fokus og et tydelig budskap fra ledelsen, som er med å påvirke kulturendring som vokser frem gjennom det nevnte samspillet. Alvesson (2002) og hans perspektiv vedrørende at kultur konstrueres av mennesker, støtter også opp om kompleksiteten i en kulturendring. Han mener at denne ikke kan bestemmes eller iverksettes av ledelsen, mens Schein (1987) langt på vei hevder at kultur kan styres.

Organisasjonskultur er en levende selvorganiserende virkelighet, som kan formes og omformes, men aldri på en måte som gjør at den blir endelig (Morgan, 1998). Basert på informasjon som kom frem gjennom Telemarksforskningens undersøkelse om seksuell trakassering, burde ledelsen ved teatret være klar over omfanget av problemet blant skuespillere også før #metoo-kampanjen (Kleppe, 2010). Vi vet ikke hvilke tiltak som ble satt i gang, heller ikke våre informanter var kjent med dette. Derimot er de veldig positive til ledelsens håndtering av problematikken i ettertid. Retningslinjer for atferd ble formulert og distribuert på ulik måte rundt omkring på teateret. Flere møter ble holdt hvor tematikken ble tatt opp, og alle fikk snakket ut og tatt et oppgjør med en opplevd ukultur. Vår yngste informant, som ble ansatt på teatret etter #metoo, uttalte; *“jeg fikk inntrykk av at jeg kom til en arbeidsplass som hadde hatt en veldig stor oppvask, uten at jeg vet hvordan det var der før”*.

Et viktig moment vedrørende #metoo og kulturendring, er det massive og til dels globale presset og oppmerksomheten bevegelsen fikk. Dette fremskyndet nok, eller fremprovoserte, kulturendring som i andre tilfeller ville tatt lengre tid. Bang (2011) viser til Lundberg som påpeker nettopp dette ved at en organisasjon vil være mer mottakelig for kulturendring når den blir utsatt for stress eller press som ikke kan ignoreres. Dette var helt klart også et element for teateret vi har sett på, når man ser på de interne tiltak og hendelser. Spørsmålet vi kan stille oss, er om disse tiltakene ble iverksatt for at det ytre presset skulle avta, eller om motivasjonen var et genuint ønske om endring. Et mulig motiv, for å igangsette tiltak for å få en kulturendring i teateret, er at det vil øke dets anseelse og at det oppleves som tidsriktig og

ansvarlig. Det viktigste motivet er forhåpentligvis at det er et ønske om å få på plass en strategi i organisasjonen vedrørende utfordringene #metoo synliggjorde, fordi man ser at det bidrar på en positiv måte til teaterets produksjoner og for den enkelte involverte.

Endringsarbeid, og her endring av atferd regulert av kultur, tar tid. Det er et organisatorisk ansvar å holde disse prosessene i gang slik at de i ikke i verste fall reverseres. Kulturendring omhandler ikke bare å sette inn tiltak for å få igangsatt en endring, men også den viktige fasen implementering - slik at disse endringene kan etableres og representere noe mer varig i både organisasjonens og enkeltindividenes holdninger og verdier. *“Den har skjedd formelt, og mange kvinnelige kolleger har endret holdning til egne grenser, for man har en stemme, et verktøy. Jeg er spent på hvor reell holdningsendringen har vært, det er kjipt at det blir slik segregert, så jeg sier ja med forbehold til om det har vært en endring”.*

Samfunnsdebatt kan føre til et økt press på organisasjoner til å måtte fornye og reposisjonere seg slik at nye verdier kan få fokus. Ifølge Morgan (1998) er den type utfordring ekstremt vanskelig, fordi bedriftskultur er et komplisert fenomen. Bang (2011) fremhever at en organisasjon kan være mer mottagelig for kulturendring når de møter press utenifra. Dette presset har kommet fra #metoo, men også fra den nyfeministiske bølgen som utviklet seg utover 2000-tallet (Holst, 2017). Vår eldste kvinnelige informant sa følgende; *“man sier jo det er en ny generasjon jenter og gutter som ikke finner seg i (...) makt trakassering på samme måte da”.*

I situasjoner som omhandler kulturendring, vil ledere spørre seg selv hva slags innflytelse de har over måten den sosiale virkeligheten skapes på, i den organisasjonen de leder (Morgan, 1998). Seksuell trakassering er fundamentert i den menneskelige relasjon, og de naturlige seksuelle spenningene mellom kvinner og menn (Kennair & Bendixen, 2012). Det bunner altså i det Cummings og Worley (2015) kaller grunnleggende antagelser. Den type ukultur som seksuell trakassering har vært, og er, er tilnærmet umulig å endre uten at det foreligger et grasrot-opprør eller en revolusjon. De reelle endringene skjer først når de starter nedenifra.

Dette harmonerer også med Gotvassli (2015) sitt poeng om at organisasjoner kan styres gjennom å ta i bruk både formelle og uformelle virkemidler. Han mener blant annet at kultur handler om tonen mellom de ansatte og hvordan konflikter blir tatt opp. Kulturendringen i kjølvannet av #metoo-kampanjen, er et godt eksempel på et samspill mellom endring iverksatt av ledelsen og endring som skjer gjennom interaksjon mellom enkeltindivid. #Metoo-kampanjen var en vekker, og ledelsen var raskt på plass med retningslinjer og nye rutiner for varsling. Synlighet og dialog med ansatte, gjennom ulike former for møter, var virkemidler som ble tatt i bruk. De nye retningslinjene ble en del av det Cummings og Worley (2015) kaller organisasjonens verdier. Samtidig skjedde det mye mellom de ansatte, gjennom ulike fora i sosiale medier, i pressen og på arbeidsplassen. Denne interaksjonen påvirker de ansattes grunnleggende antagelser.

8.3.3 Implementering

Dersom ledelsen i teateret skal greie å gjennomføre masteridéen, om å bekjempe seksuell trakassering, må de være opptatt av hvordan idéen presenteres i tillegg til å ha kjennskap til translatørkompetanse hos de involverte. Translatørkompetanse er en kritisk suksessfaktor for å lykkes med implementering, og det er viktig at teatrene har en intendert oversettelse av idéen inn i egen organisasjon. Ifølge Røvik (2007) betinger dette at ledelsen har et bevisst forhold til idéen, samtidig må de ha fokus på hvordan denne blir kontekstualisert, introdusert og implementert i egen organisasjon. Spørsmålet er hvordan den endres og tilpasses den organisasjon hvor implementering skal skje, i dette tilfellet teateret. *“Det virket som at teateret var ferdig med praten, at det er implementert uten at det blir sagt”*.

En av utfordringene ved kunnskapsoverføring av masteridé, er ikke bare hvordan dette skjer fra en organisasjon til en annen, men også hvordan ideen settes inn i en ny sammenheng. Når en idé eller et konsept, som er formidlet fra noen andre, skal introduseres i ny organisatorisk kontekst og implementeres i praksis, må man stille seg spørsmål om hvilke prosesser som er til stede. Hvordan forstår de ansatte ved teateret det som blir formidlet, og hva skal man gjøre for at strategi fra ledelsen ikke bare blir tomme ord, men også noe de ansatte ønsker å forholde seg til? Her opplevde informantene at det var, og hadde vært, et fokus på problematikken som

ble frontet gjennom #metoo. Fra ledelsen ble dette gjort gjennom formulering i kontrakt, oppslag på arbeidsplassen, opplesing på prøver og ved diverse møter. Det ble imidlertid uttrykt en usikkerhet ved hvorvidt det internt i teateret var en felles forståelse for hva dette innebar.

Vi har i forrige kapittel vist at #metoo innførte begrep og rammer. Vi ser her at ledelsen ved teatret nyttiggjør seg av det nye begrepsapparatet, og at det nå var mulig å nedsette retningslinjer som bidrar til kulturendring. Retningslinjer for ønsket atferd ble ut fra informantene formidlet fra ansatte i ulike roller og stillinger i teateret. Det var en ulik opplevelse av hvorvidt dette “ble tatt alvorlig nok” av de som skulle formidle, eller om det bare ble “noe vi må gjøre før vi kunne gå videre”. Her ble det i tillegg pekt på ulik kulturforståelse relatert til kjønn og makt, også ut fra globalt perspektiv, da teateret bruker utenlandske instruktører. Dette kan gjøre det til en utfordring med “dobbel” oversettelse, altså både språklig og kulturelt.

Det er instruktøren som er produksjonens kunstneriske leder og dermed også ansvarlig for den kunstneriske prosess. Instruktøren blir en slags mellomleder, som foretar den praktiske innstuderingen av en produksjon. Mange ganger er vedkommende den “absolutte autoritet”, som også teatersjefen har den dypeste respekt for. Internasjonale og genierklærte instruktører med enorm status jobber ofte ved teatret vi har sett på. Deres status, språk og kulturelle bakgrunn kan være faktorer som utfordrer implementering av en masteridé, altså en ønsket holdning i forhold til trakassering.

En kvinnelig informant sier i intervjuet at ensemblet ved teatret hadde snakket sammen om at det var mange utenlandske instruktører som hadde “*helt andre referanser til kjønn*”. Dette må ses opp imot et av teatrets grunnleggende verdier hvor kunsten går foran alt (Kleppe & Røyseng, 2016), og hvor enkelte autoriteter har fått lov til å dyrke sitt ego, uten å måtte forholde seg til de normer og regler som gjelder ellers i samfunnet (Pedersen, 2018). Kan man gripe inn i den kunstneriske prosessen, eller må den få leve fritt?

Noen av informantene stilte spørsmål ved om det var oppstått en felles forståelse av hva #metoo egentlig var, og hvilke konkrete endringer som ble ansett som nødvendig. Her ser vi igjen viktigheten med translatørkompetanse i organisasjonen, som Røvik (2007) er opptatt av. Informantene stilte spørsmål ved om det er en felles masteridé som er blitt implementert, eller om det verserte ulik forståelse av denne. De formidlet en usikkerhet vedrørende om det bare hadde vært en “happening” med et fokus som var uttalt i teateret, eller om det var en felles forståelse av hva dette førte med seg gjennom konkrete tiltak og endring. *“Jeg føler ikke helt at vi klarte å møtes og snakke om det på et nivå som inkluderte begge sidene, som gjør at man reelt kommer videre. Har det skjedd en holdningsendring egentlig? Var det bare masse bråk som gikk over, som noen sa?”*.

Implementering er en prosess som krever fokus og oppmerksomhet over tid fra ledelsen, og som krever en tydelig strategi mot en ønsket kulturendring. Denne strategien ble i noen grad etterspurt fra våre informanter. Opplevelsen var ikke entydig på om organisasjonen hadde gjort tydelige grep som var førende for enkeltindividet, eller om den enkelte i større grad fungerte som “frie” kulturendringsagenter. Her må ledelsen, med utgangspunkt i Bang (2011) sine tanker om det gjensidige påvirkningsforholdet mellom kulturen og dens medlemmer, stille spørsmålene; i hvilken grad virker organisasjonskultur styrende på de ansattes atferd, og i hvilken grad styrer de ansatte kultur?

Ved å se på disse to spørsmålene vil det komme tydeligere frem hvilke strategiske grep som må tas på systemnivå (i organisasjonen) gjennom implementeringsprosessen, for at denne skal ha en tydelig rolle i de kulturelle endringene som finner sted. *“Det er ledelsen sitt ansvar å prøve å skape en kultur, som også vi er ansvarlige for. Det er de formelle, tydelige beskjedene som ledelsen kan bringe opp som er kjempeviktig, og det føler jeg de har gjort. Det er viktig å skape presedens, fra toppen, og vår leder er en av de få som har gjort dette”*.

Vi har i teoridelen vist til Røvik (2007) sin hierarkiske oversettelseskjede, som forutsetter at når ledelsen presenterer en masteridé, blir den styrende for hele organisasjonen og eventuelle lokale versjoner av denne lenger ned i organisasjonen. Ut fra de tidligere beskrevne forholdene

ved teatrene som organisasjon, ser vi at det er utfordrende å implementere en masteridé med bakgrunn i den hierarkiske oversettelseskjeden.

Teateret består av ulike yrkesgrupper, med ulik kultur og maktrelasjon, samt med ulike rammer og ansettelsesforhold. Dette vil være med på å påvirke, for ikke å si forstyrre, translasjon og implementering av masteridé i teateret. En vil dermed kunne få ulike versjoner av en masteridé innad i samme organisasjon, som påpekt av Røvik (2007). Dette er også etterspurt av informantene, da de opplever at det ikke nødvendigvis er lik forståelse av problematikken internt. Er dette et ansvar for enkeltindivid eller organisasjon? Hvordan påvirker dette kulturendring som har skjedd og eventuell endring som vil komme senere?

Bare fremtiden kan si noe om dette gjennom videre tiltak. Jobben for ledelsen nå, som noen av våre informanter har påpekt, er å fortsatt ha fokus for å sikre en videreutvikling og endring av en ukultur, samt å få implementert noe som oppleves som tryggere for de involverte og deres hverdag ved teateret.

Som vist til er implementering og translatørkompetanse viktig for å oppnå en varig endring. Vi har drøftet kulturutviklingsprosess i lys av teatrets mange subkulturer, og tidligere i oppgaven har vi trukket frem tre risikofaktorer som gjør skuespilleryrket mer utsatt enn andre for seksuell trakassering. Både måten det rekrutteres på, skuespillernes særegne arbeidsform og teatrets verdier, ble bekreftet av våre informanter som komponenter med risiko for seksuell trakassering. Vi skal nå se litt nærmere på hva det er viktig å være seg bevisst, for å eventuelt kunne minimere disse faktorene.

8.3.4 Risikofaktorer

Seksuell trakassering kjennetegnes ofte av hierarkiske maktrelasjoner og statusforskjeller, der den som trakasserer ofte er overordnet den som blir trakassert. Denne situasjonen kan oppstå for eksempel gjennom ansettelsesforhold, eller på grunn av ulik status i form av lønn eller

posisjon. *“Som frilansere er du mer utsatt, de som er fast ansatt er tryggere, mer sikre i sin arbeidssituasjon. Man må være mer påpasselig med folk med usikker arbeidskontrakt”*.

Ansettelsesform og ansettelsesforhold har hatt stor betydning for hvor utsatt man var for seksuell trakassering. Skuespillere på engasjement/stykkekontrakter har ut fra vårt empiriske materiale måtte "tåle mer", når det kommer til seksuell trakassering. Dette blant annet begrunnet i usikkerheten for å få nye jobbtillbud, hvis man ikke gjorde som ønsket av maktpersoner, som hadde innvirkning på deres fremtid og videre rekruttering til teaterscener. Det blir også brukt ord som at det er *“et yrke hvor du er avhengig av å bli valgt og bli likt, å bli snakket godt om”*. Kvinnene hadde i prøvesituasjon opplevelser med menn som ble private i intime situasjoner. Grunnet teatrets særegne arbeidsform, hierarki, intimitet og lek oppstår situasjoner som er ubehagelig, og disse situasjonene kan bli utnyttet av menn eller kvinner som ønsker sex. Dette var en kjent, men ikke uttrykt (og dermed stilltiende akseptert?) kultur som noen av informantene beskriver som; *“det bare var slik”*.

Det kunne vært nærliggende å tenke at ledelsen ville gå gjennom disse risikofaktorene, og ta i bruk formelle virkemidler for å “demme” opp mot problemet seksuell trakassering, for eksempel ved å ansette flere skuespillere i faste stillinger. Ifølge NSF (Norsk Skuespillerforbund) er det lite sannsynlig at teatrene vil utvide sin andel av fast ansatte skuespillere (K. Alfsen, personlig kommunikasjon, 19. august 2020). Selv om det kan være et viktig virkemiddel mot flere former for trakassering, er det fortsatt viktigere for teatret som kunstform at instruktører har frihet til å rollebesette en produksjon ut ifra egen kunstneriske visjon. Teatrene ønsker ikke utelukkende å måtte forholde seg til et fast ansatt ensemble. Et større fast ensemble vil også innebære større kostnad. Det er derfor gode grunner til å hevde at teatrenes produksjon i fremtiden også vil bestå av frilansere på stykkekontrakt.

Teatres særegne verdier om at kunsten er overordnet alt annet, er en fundamental del av det kunstneriske uttrykket (Kleppe & Røyseng, 2016). *“Ja, det er jo igjen dette, liksom yrkets egenart som gjør det mest sånn komplisert. Fordi som du sier, både det at, dette med å være privat er mange ting, og at man langt på vei strekker seg for å på en måte gjennomleve, eller hvis man skal spille at man er fysisk nær noen eller skal portrettere et parforhold eller om man skal gå dypt inn i noe slikt. Så vil man jo strekke seg så langt man kan for å få til det”*. Som sitatet viser er kunstformen tjent med en stor grad av dedikasjon til arbeidet, og åpenhet for å

ta i bruk sitt eget følelsesliv. Dette understøttes av metodikken til Stanislavskij, som er velkjent inne skuespillerkunsten, og der målet er at den enkelte skuespiller skal bli så sann som mulig (Stene, 2011). Dette forutsetter en aksept for atferd og handlinger som ikke ville vært mulig under en stram regi, eller på en annen arena. Som en av våre kvinnelige informanter sa; *“jeg har hørt om mange historier som har vært helt uakseptable, og tenkte at dette er en som er litt slitsom eller gal, vi må bare finne oss i at han er litt slik”*.

Aksepten i teatermiljøet for annerledes atferd og holdninger vil måtte fortsette, da den er en så sentral del av selve kunstuttrykket. Dog er det ting som tyder på at skuespillere, instruktører og ledere sin atferd og holdning er i endring, som følge av #metoo. Skuespillernes spesielle arbeidsform vil forbli som den alltid har vært, leken og intimiteten er en uunnngåelig og positiv del av faget, samtidig som dialog og tydelige grenser er viktig. Vi skal videre se nærmere på dette, og prøve å belyse forskjellen mellom privat og profesjonell atferd i prøvesituasjoner og ved forestillinger.

8.3.5 Privat/profesjonell

Våre informanter er som den øvrige befolkningen, de har forskjellige personligheter og har mye til felles. De er skuespillere, ansatt på en prestisjefylt institusjon, mange har gått på samme skole og kanskje også i samme klasse. Karrierene deres kan allikevel ha fulgt ulike løp, og metodene de tar i bruk i innstuderingen av nye roller kan være svært ulik. Hver ny produksjon representere et nytt miljø eller en ny subkultur. Til tross for at det påpekes fra våre informanter at de gjennom ansettelsen på teatret opplever å være en del av en familie, kan enhver ny produksjon virke som en egen enhet som tenker helt ulikt den forrige. Det dannes derfor hele tiden nye subkulturer ved et teater.

Alle organisasjoner er som små minisamfunn hvor det oppstår, og eksisterer, bestemte kultur- og subkultur mønstre som både Morgan (1998) og Alvesson (2002) er inne på. Påvirkningen fra en hovedkultur er sjelden entydig. Hovedkulturen i dette tilfellet er teaterinstitusjonen og subkulturen enhver ny produksjon. Skuespillerne må omstille seg og tilpasse seg hverandres og instruktørens arbeidsmetode, den nye subkulturens talemåter, samhandlingsmønstre og ritualer. Påvirkning fra hovedkultur er allikevel til stede. De verdiene som er forankret i hovedkulturen må på en eller annen måte overføres til subkulturen. Det er viktig å se og bruke denne interaksjonen aktivt hvis man fremover skal forebygge seksuell trakassering. Ikke minst fordi

skuespillere jobber med utgangspunkt i eget følelsesliv, som kan gjøre det vanskelig å skille mellom karakter og person, samt hva som er privat og hva som er profesjonelt.

Vi har tidligere nevnt at skuespillere jobber ut fra ulike metoder, og at improvisasjon som inngang til å utforske en scene er mye brukt (Stene, 2011). Det er nærliggende å tenke at improvisasjon, og de ulike arbeidsmetodene skuespillerne tar i bruk, er med på å forsterke konflikten mellom privat og profesjonell. Fordi man improviserer, kan man ha et ulikt syn på hvor grensene går. Noen mener at det ikke finnes noen forskjell, andre fremhever at man aldri skal være privat på scenen. Hvordan skal man da kunne identifisere de utfordringer som intime scener enkelte ganger medfører? *“Da kunne jo en mann si at for meg er det veldig, veldig viktig å ha seksuell tenning på den jeg jobber med og for å få det må vi også sees utenom prøve (...)”*.

Som vi har vist i empirien er disse intime scenene ofte gjenstand for misforståelser og ubehagelig opplevelser. Det er lett å si at man bare kan avtale på forhånd hvor grensene går, men til nå har det vært uklart hvordan dette skal gjøres. Det har i hvert fall ikke eksistert et entydig språk man har kunnet anvende. De eldste informantene mener dette er annerledes etter #metoo, at det nå er mulig å si ifra. Hver produksjon eller subkultur har sin egen tilnærming til denne problemstillingen, og det har blitt løst forskjellig fra produksjon til produksjon ifølge våre informanter. Kennair og Bendixens forskning (2012) sier noe om dette. Det er viktig å ta inn over seg at vi er seksuelle vesener, som har ulike måter å tilnærme seg hverandre på. Noen, spesielt menn, bruker enhver anledning til å finne ut om kvinnen man møter er interessert i kortidssex. Dog forsvarer dette allikevel ikke handlinger som går over til å bli trakasserende, men det er viktig å forstå at det i utgangspunktet ikke nødvendigvis er ment som makt- eller seksuell trakassering.

Intimkoreografer har vært foreslått som en mulig løsning på disse utfordringene, men det er ulike oppfatninger på hvor heldig det er å ta i bruk slike konsulenter. Til syvende og sist burde dette være ledernes, i dette tilfelle, instruktørens ansvar. Hun eller han må skape en atmosfære av tillit og ta i bruk et forståelig språk som hjelper skuespillerne til å løse disse scenene uten ubehag. Igjen vises det at translatørkompetanse er viktig (Rørvik, 2007). Det kan virke som at #metoo har fremskaffet et språk som gjør denne kommunikasjonen lettere. Kampanjen har i hvert fall synliggjort for alle at intimitet på scenen kan bli oppfattet som ubehagelig, ved at det har blitt en økt bevissthet rundt seksuell trakassering.

På individnivå må man kunne si at #metoo-kampanjen har medført en bevisstgjøring, og nye begrep som hjelper kommunikasjon rundt intimitet på scenen, både i prøvesituasjon og ved forestillingssituasjon. Dette er synlig både hos våre mannlige og kvinnelige informanter. De gir også uttrykk for at dette stort sett gjelder de fleste av deres kolleger. På systemnivå har #metoo-kampanjen fremtvunget nye rutiner for varsling, samt gitt retningslinjer for ønsket atferd. Flere av våre informanter mener også at det er en tendens til at ledelsen programmerer flere prosjekter med kvinnelige hovedroller. En kvinnelig informant hadde en lignende observasjon; *“det har vært en tydelig endring blant mannlige regissører, man har våknet litt opp, tror jeg, og lurt hva de har holdt på med”*.

Maktrakkassering og seksuell trakassering er vanskelig å skille. Vi skal dykke dypere inn i tema maktrelasjon, da dette er en sentral del av teatrets hierarkiske struktur.

8.3.6 Makt

Våre informanter bruker begrepet makt når det er snakk om seksuell trakassering. Hierarki og posisjon er faktorer som er av betydning. Kvinnene hevdet blant annet følgende; *“(..) feil tid, feil sted, feil relasjon, feil miljø og rom(..). Det å bli bevisst sitt kjønn i en arbeidssituasjon. Det er ofte et misforhold maktmessig, at det handler like mye om makt som sex”*. *“Uønsket oppførsel, når makt er inne i bildet, makt og seksualitet sammen”*. Det var ikke bare kvinnene som hadde merket seg dette. Våre mannlige informanter påpekte; *“Det er veldig vanskelig å si nei til en instruktør, du har en enorm makt som regissør”*. *“Det viktigste jeg ser, er maktmisbruk, altså måten å behandle hverandre på (...)”*.

Kennair (2014) referere i sitt innlegg til forskning rundt ulike menneskers forhold til seksualitet. Hans teori er at enkelte personer er mer motivert for å finne ut om andre personer er interessert i sex, og menn er overrepresentert. Er det derfor kvinner og menn vurderer seksuelle tilnærmelser ulikt? Det flåses med at menn uansett situasjon ikke ville ha funnet et seksuelt fremstøt fra en kvinne trakasserende. Ingen av våre informanter fortalte om hendelser hvor en kvinne hadde blitt oppfattet som truende eller trakasserende på en mann, det ble brukt andre begrep for å beskrive slik uønsket kontakt. En av de mannlige informantene våre fortalte at han hadde opplevd uønsket atferd fra en kvinne, som ble satt på konto for; *“lett å avslå, men irriterende, en unødvendig flørt”*. Hvordan ville situasjonen blitt oppfattet dersom en mann gjorde det samme mot en kvinne, eller om en mann hadde gjort dette mot informanten?

En annen av våre mannlige informanter fortalte om en hendelse, hvor en kvinnelig skuespiller kanskje gikk litt mer fysisk utover rollen hun skulle spille enn det han hadde forventet. “(..) *jeg tenkte på det i hvert fall, det var like før #metoo. Om hvordan den situasjonen hadde vært hvis det var jeg som hadde gjort det samme*”. Informanten fortalte også om en hendelse hvor en mann hadde vist interesse for han uten at de var fysisk nær hverandre. Mannen hadde vært i nærheten flere ganger, når informanten var naken på scenen, og senere spurt om informanten ville være med han hjem. Denne situasjonen beskrev informanten som “ekkel” og mer ubehagelig. Hvorfor ble nærværet av en mann mer ubehagelig enn fysisk kontakt fra en kvinne? Her bekrefter informanten langt på vei at kjønnet har en betydning for hvordan opplevelsen blir oppfattet.

Da noen mannlige (og kvinnelige) skuespillere i perioden rett etter #metoo, uttalte at de fremover var redde for at kampanjen ville sette en stopper for noe av flørten og de spontane klemmene, kan det sees på som et slags forsvar, eller en naturlig skepsis til brå endring. Dog kan dette også handle om naturlige seksuelle spenninger mellom mennesker. Skuespillere arbeider i et krysningspunkt hvor makt og lek går hånd i hånd. Arbeidet består av mye “lek og intimitet”, og teatret er også en arbeidsplass med skjeve maktforhold. Instruktører og teatersjefer rollebesetter produksjoner, uten utlysning eller søknadsprosesser, og slik uformell rekrutteringsprosess gir dem mye makt over hvem som får være med på leken (Kleppe & Røyseng, 2016).

Empirien viser at menn har blitt mer bevisst på hva seksuell trakassering er, og at de har fått en økt forståelse for hvordan kvinner opplever å arbeide i en mannsdominert kultur. Dette fører til økt tillit og trygghet, og det må antas at det igjen påvirker det kunstneriske uttrykket på en positiv måte. De kvinnelige informantene uttrykker stolthet over kampen som ble ført i 2017, og mennene påpeker en merkbar endring i kvinnes selvtillit; “*jentene er mye stoltere nå og tryggere, og det er veldig bra*”. I et yrke hvor tillit og trygghet er vesentlig for å prestere på et høyt profesjonelt nivå, er dette en viktig endring #metoo-kampanjen har ført med seg.

Flere av våre informanter forteller at #metoo skapte en bevissthet rundt hva seksuell trakassering er, og at det også gjorde dem bevisst på det de kalte en “*makttrakassering*”. De mener at det eksiterte en kultur ved teatret hvor denne type atferd ikke ble slått ned på i tilstrekkelig grad. En kvinnelig informant trekker frem et eksempel om makttrakassering fra før #metoo-kampanjen, hvor skuespillerne hadde prøvd, men ikke opplevd at de ble lyttet til på en

ordentlig måte. *"Vi prøvde, opplevde ikke at det ble, nei, jeg synes ikke egentlig det ble.. Vi tvang gjennom et slikt evalueringsmøte, da følte jeg for så vidt at vi ble lyttet til, men det var liksom, ja"*.

Noen av historiene som kom frem under #metoo handler om ren maktrakkassering, andre historier beskriver seksuell trakassering, og enkelte av historiene kan ha vært ren flørt. Disse ulike eksemplene ble under #metoo-kampanjen blandet sammen og presentert som seksuell trakassering, noe som er helt naturlig og kanskje uunngåelig. En av våre kvinnelige informanter beskrev kampanjen som en revolusjon, uten refleksjon eller rettferdighet, kun som en ren kraft. Dette legger et grunnlag for misforståelser, som ingen retningslinjer om ønsket atferd kan forandre. Det er derfor tilnærmet umulig at noen ikke føler seg forurettet, enten man står igjen som offer eller overgriper.

Bevissthet og begrepsapparat har gitt nye verktøy, som har påvirket kulturen gjennom en større åpenhet. Dette har også endret den kulturen som tidligere hadde preg av en stilltiende aksept. Makt handler om å gi og ta, og for noen av informantene var denne stilltiende aksepten for seksuell trakassering en del av grunnlaget for å være inkludert i teateret. Ulike hersketeknikker trekkes ofte frem som elementer i seksuell trakassering, og vi skal mot slutten av drøftingen se på dette fenomenet.

8.3.7 Språk og atferd

"Jeg opplevde det ikke truende eller farlig, for det var så tøysete". Slik beskriver en av våre kvinnelige informanter sin opplevelse av en ugrei hendelse. Retorikk er en velkjent hersketeknikk, og ved bruk av hersketeknikker glipper nyansene (Sveen, 2016). Atferd som enkelte opplever som uakseptabel, blir av andre gitt benevnelsen "humor". Dette bekrefter de vi intervjuet også, at det som enkelte fant morsomt ikke bestandig ble mottatt på samme måte for alle. At noe blir betegnet som humor vanskeliggjør kritikk (Sveen, 2016). Det blir bortforklart med at man tester grenser og at de som blir berørt av dette tar seg selv for høytidelig.

Det var mange ulike meninger om komiker Shabana Rehmans atferd da hun løftet terrorismistenkte mullah Krekar i 2004, og i den sammenhengen berørte hans rumpe (Sehl, Zaman & Grønning, 2004). I april 2016 fikk TV2 kritikk og ble anklaget for seksuell trakassering, etter at humorprogrammet "2 mot 1" sendt ut to personer for å ta flest mulig menn

på ballene på Storo-senteret i Oslo. Noen kaller dette humor, andre mener slik atferd er med på å normalisere og latterliggjøre seksuell trakassering mot menn (Ingebrigtsen, 2016).

Humor er ansett som en av fem typer for hersketeknikk. De andre fire er usynliggjøring, tilbakeholdelse av informasjon, fordømmelse uavhengig av situasjon og påføring av skyld og skam (Kilden, u.å.). *“Jeg synes det skapte et fokus som var feil og gjorde meg utrygg”. “Det var en regissør som hele tiden kommenterte hvordan jeg så ut, og det var irriterende, men det var litt humor. Jeg tror ikke han ville ha gjort det i dag. Le, bruke humor gjennom å ditsje noen og fremheve andre. Man ble dårlig av det, rett og slett”*. Slik beskrev to av våre kvinnelige informanter sine opplevelser. Selv om de reagerte på situasjonen da den skjedde, var det ingen av dem som ga beskjed om at dette ble oppfattet som ugreit. Flere av de vi intervjuet var inne på en eller flere av hersketeknikkene ved beskrivelse av sine eller andre opplevelser.

En av våre kvinnelige informanter beskrev en situasjon hvor det ble brukt hersketeknikk. *“Jeg fikk en kommentar på utseende mitt opp mot det jeg gjorde som skuespiller, og da ble jeg litt matt, for dette hadde han aldri sagt til en mann. (...) ”lille jenta mi, å forklare litt ekstra. Det er småting som det kan være vanskelig å sette ord på noen ganger”*.

Cathrin S. Frøyen oppsummerte sin egen erfaring vedrørende bruk av hersketeknikk mot kvinner i artikkelen “Et slags svar til Thomas Seltzer” i Aftenposten 12.04.15; “jeg har fått høre at jeg trenger å få litt kuk for å bli blid, at jeg er for stygg til å bli pult og en avskyelig hore når jeg selv velger hvem jeg vil ha sex med. Når jeg setter grenser har jeg vært surmaget, bitter, stygg og frigid” (Frøyen, 2015).

En mannlig informant snakket om en oppfattelse av “prippenhet” hos kvinner som før #metoo ga beskjed hvis noe var ugreit. Kvinnen ble gjort til “problemet”, ikke mannen som utførte handlingen. Informanten fortalte også om en annen erfaring han nylig hadde hatt; *“(..) jeg opplevde en utenlandsk instruktør ganske nylig, som hadde en form å være på overfor kvinner som jeg synes var veldig morsom. Som jeg likte. Men som jeg i ettertid skjønnte at de syntes var veldig ubehagelig. Og det er litt interessant, for man tror at dette er jo bare gøy, han er jo så morsom, og det var jo så vittig sagt. Og jeg koste meg, og jeg lo og koste meg. Så viser det seg etterpå på turneen så skjønnte jeg at nei, de hadde ikke hatt det noe kult med det. Og det var en stor vekker for meg, for det var overraskende altså. For jeg tenke at dette er noe vi alle synes er moro”*.

Verbale tilnærmelser av seksuell art kan også være over streken, grensene flyttes stadig og spillereglene for sjekking og flørt endres. Hver vår er det store oppslag etter at årets russesang blir sluppet. Her synger både kvinnelige og mannlige russ for full hals om overgrep, bagatelliserer narkotikabruk og andre straffbare handlinger. 29.03.17 ble et innlegg i Aftenposten trykket, som pekte på at kritikken mot russelåtene er feilslått. Innlegget etterspurte tillit til satiren og ungdommen, og refererer til teksten "er du tretten er du med, når du suger så gå ned". Forfatteren av innlegget, Hege Kyte på 18 år, mente at kunst skal provosere og at flytting av grenser i en sang ikke er det samme som å gjøre det i virkeligheten (Kyte, 2017). 14.04.19 kunne vi lese i Dagbladet at en russelåt skulle trekkes, grunnet blant annet følgende innhold: "voldtekt er bra, ja det gjør meg så glad". Musikeren mente at teksten måtte oppfattes som grov satire, uskyldig moro (Janssen & Eriksen, 2019). Hva syns vi om dette? Kan man si hva som helst og gjemme seg bak humor og satire? Har #metoo-kampanjen gått for langt?

28.06.20 kunne man lese på VG.no (Bremer, 2020) at mange unge jenter opplever seksuell trakassering på fest. Av 1000 spurte ungdom i alderen 15-20, hadde 49 % av jentene opplevd dette, tallet for guttene var 18 %. I artikkelen ble det stilt spørsmål om #metoo-effekten var forbigående, men også påpekt at en økning i tallene fra 2017 kunne tyde på at flere var blitt bevisst grensene for ugrei atferd etter #metoo, med økt kunnskapsnivå og mer åpenheten rundt problematikken. Dette gjaldt ikke bare for kvinner, men også menn.

Som tidligere påpekt, var våre yngste informanter mer klar på hvor de mente grensene var, enn de som var eldre. De yngste hadde vokst opp med tydeligere skiller, og ble overrasket over hvor mye trakassering det hadde vært snakk om før, og at mange av deres bekjente faktisk hadde opplevd noe selv. Dette er i samsvar med hva VG.no finner, at mange har opplevd det, og at det primært er kvinner som har kjent på problematikken. Kanskje fikk man så høye tall nettopp fordi dagens unge kvinner er mer bevisst på grensene, og ikke bare har akseptert det som skjer av trakassering. Det ville i så fall vært i samsvar med hva vår eldste kvinnelige informant sa; *"at det nå vokser opp en ny generasjon som har mindre aksept for trakassering enn tidligere"*.

Artikkelen i VG.no viste til at man kanskje ikke hadde lyktes med å følge opp eller satt i gang de nødvendige tiltakene, og at alle har et ansvar her. Tore H. Follestad hevdet at ved #metoo ble det ble "satt søkelys på et viktig og underkommunisert problem, men vi som samfunn har

sviktet i å ta tak i de strukturelle årsakene til at metoo er nødvendig. Det har vært enkeltsaker som har fått stor oppmerksomhet i mediene, fine initiativ fra enkeltpersoner og grupper, men vi som samfunn har ikke klart å følge opp” (Bremer, 2020).

Vi har nå drøftet et utvalg av empirien vi samlet, og analysert denne. Vi har satt data opp mot vårt teoretiske grunnlag, og forsøkt å belyse kompleksiteten vedrørende organisasjonskultur og kulturutviklingsprosesser. Kulturendring og skuespillernes opplevelse av #metoo har vært vårt fokus. Vi vil avslutte med å samle noen tråder, og se om vi gjennom vår oppgave har endt opp med å besvare vår problemstilling og de underliggende forskningsspørsmål.

8.4 Oppsummering / avslutning

Gjennom intervju har vi fått et bilde av hvordan seks skuespillere, fra et spesifikt teater, opplevde #metoo-kampanjen og kulturell endring som skjedde i ettertid. Deres opplevelse av kampanjen og tanker om hva dette førte til av endring og konsekvenser, har blitt belyst via vår problemstilling; **“har #metoo-kampanjen medført kulturendring ved teateret, og har dette hatt betydning for skuespillernes yrkesutøvelse?”**. Følgende forskningsspørsmål ble stilt; hvordan opplevde skuespillerne ved teateret #metoo? Og hvilken betydning har #metoo hatt for kulturen ved teateret?

Innsamlet data har vist at alle informantene opplevde #metoo som en nødvendig bevegelse for å få satt makt- og seksuell trakassering på dagsorden, både internt i teateret og i samfunnet generelt, og at de endringene som skjedde har vært nødvendig. Samtidig stiller de seg undrende til den stilltiende aksepten de var en del av før, og ledelsens manglende håndtering ved tidligere varsling. #Metoo-kampanjen blir beskrevet som en øyeåpner og bevisstgjøring, hvor man klarte å sette ord på noe viktig. Å få på plass begrep og rammer gjorde det lettere å kreve at dette måtte tas tak i, man fikk et “verktøy”. Som to kvinnelige informanter påpekte; *“(…) en kraft som har resultert i at det har kommet et veldig enkelt språk, som heter metoo, eller man har legalisert at det finnes grenser”*. *“Jeg hadde reagert annerledes på det i dag enn det jeg gjorde da, fordi jeg er del av en kultur som er bevisst på slike ting”*.

Selv om kampanjen blir sett på som en revolusjon, ble det også viktig å forsøke å forholde seg til tematikken uten at det ble for komplisert. Noen kjente på en umiddelbar solidaritet, en felles

front mot en urett som lenge hadde eksistert. Flere informanter pekte på de kvinnelige skuespillernes økte selvtillit, som ble en positiv konsekvens av kampanjen. For enkelte menn ble det noe annerledes, de kjente seg ikke igjen i kritikken og følte at de ikke lenger snakket “språket”. Det ble beskrevet en usikkerhet blant enkelte mannlige kolleger, og en opplevelse av at kampanjen til dels ble en kjønnskamp.

Trakassering er komplekst, og det er ikke alltid lett å identifisere hvem som er taper og vinner i en slik situasjon. Det kan fort bli mange aktører å forholde seg til, hvor flere kanskje også utøver et press med tanke på handling. Informantene mente at det ikke ble et personlig anliggende, fordi andre blir involvert og media bidro til at de som ønsket det kunne følge konflikten. Som en av de kvinnelige informantene sa; *“det har vært mye bra med det, for pressen har et samfunnsansvar for å belyse det, men det har også vært jævlig”*.

Med vårt fenomenologiske syn på kultur, er kulturen ved teateret representert ved alle elementene som gjør seg gjeldene gjennom relasjon, meninger og følelser hos de ansatte, og i samhandlingen mellom disse. Som Alvesson (2002) sier; kultur er alt, og alt er kultur. Kultur omhandler alle faktorene som våre informanter har vært opptatt av, og vi har gjennom drøftingen forsøkt å vise kompleksiteten i hva som ligger til grunn for en kultur og kulturendring, med fokus på teateret. Dette understreker også sammenhengen i våre to forskningsspørsmål, da den enkeltes opplevelse av #metoo har hatt betydning for kulturen ved teateret og endring av denne.

Empirigrunnlaget viser at det har vært en kulturendring, som blant annet handler om at problematikken blir håndtert gjennom et felles begrepsapparat i teateret. Det er også blitt en åpenhet rundt tematikken og det er en (større) aksept for å ta opp forhold som oppleves trakasserende. Informantene ga uttrykk for at kulturendringen i hovedsak har vært positiv for deres yrkesutøvelse. Det hersket noe usikkerhet i forhold til roller som krever intime relasjoner, fordi ikke alt er ferdig kommunisert eller håndtert med fokus på alle impliserte.

Det ble nevnt at enkelte menn har blitt redde for å få varsler, og at de derfor "legger bånd på seg" i prøvesituasjoner. Dette hadde oppstått i begynnelsen av kampanjen, og roet seg etter

hvert. Hvis dette er tilfelle vil man kunne hevde at #metoo-kampanjen har hatt en negativ konsekvens for kunstnerisk utfoldelse. Om det hemmet det kunstneriske uttrykket på scenen, som noen uttrykket bekymring for, er vanskelig å si noe om. De som best kan uttale seg om dette er teaterets publikum, men dette har ikke vært en del av våre undersøkelser.

Det ble stilt spørsmål om endringene er varig eller midlertidig, og om den gjaldt for begge kjønn. En tilsynelatende åpenhet, som nå råder vedrørende problematikken seksuell trakassering, burde vært ensbetydende med at det er et godt grunnlag for en felles forståelse. En slik forståelse vil være avgjørende for en fullgod implementering, og utsagn flere av informantene kom med, kan indikere at dette kanskje ikke er til stede. Som en av våre kvinnelige informanter sa; *“jeg føler ikke helt at vi klarte å møtes og snakke om det på et nivå som inkluderte begge sidene, som gjør at man reelt kommer videre”*. Da kan det fort bli et vanskelig farvann å orientere seg i, særlig hvis det er mangel på kommunikasjon og et “felles språk” i forhold til forståelsen av akseptable grenser.

Det blir viktig for teatret i tiden fremover å bevisstgjøre seg den endring som har skjedd. Det positive må implementeres i organisasjonens verdier og retningslinjer, altså i kulturen. Dette vil ha betydning for skuespillernes yrkesutøvelse, det må settes et fokus på kommunikasjon og atferd i den kunstneriske samhandlingen. Noen kan hevde at dette har blitt gjort, gjennom blant annet formulering av nye retningslinjer, men informantene uttrykte en bekymring for at dette ble tullet bort og etter hvert glemt. Det er derfor viktig å se at #metoo ikke er noe som har vært. Tematikken må kontinuerlig debatteres og tydelig kommuniseres, for å kunne ha et felles verdi-, norm- og begrepssett, som blir tydeliggjort gjennom handling både fra de ansatte og ledelsen. De mindre positive erfaringene må heller ikke glemmes, dette er verdifull informasjon å ta med seg ved en eventuell senere korsvei.

#Metoo er et interessant fenomen, og vi kunne ha valgt andre innfallsvinkler. Det kunne vært svært interessant å belyse ledelsens synspunkt på revolusjonen #metoo, og/eller undersøkt mer om hvordan det gikk med eventuell videre implementering av masterideen ved vårt teater. Slike undersøkelser kunne for eksempel bygget videre på vår prosjektoppgave ved Nord Universitet fra våren 2019, vedrørende valg av strategi ved håndtering av #metoo ved to spesifikke teater i

Norge. Hvorvidt implementering av masterideen, om å forebygge seksuell trakassering, lykkes vil forhåpentligvis være tema for forskningsprosjekt fremover - både i forhold til teatret og arbeidslivet generelt.

Med det forholdsvis korte tidsperspektivet, fra Twitter-melding i oktober 2017 frem til vi gjennomførte intervjuene i mars 2020, er det utfordrende å være for bastant med å dra konklusjon vedrørende implementering og varige kulturendringer som en konsekvens av #metoo. Kulturendring er fortløpende prosesser som går over tid, og i liten grad er noe som skjer umiddelbart. Man kan heller ikke tro på varig endring med mindre man holder det ved like. Ut fra de empiriske funn, og med de begrensninger dette gir for å kunne generalisere, mener vi klart å kunne si at #metoo-kampanjen har medført kulturendring ved teateret, og at dette har hatt betydning for skuespillernes yrkesutøvelse. Om det er snakk om en varig endring, og i hvor stor grad yrkesutøvelsen har blitt påvirket, må framtiden vise.

LITTERATURLISTE

Aarnes, Helle. (2015, 31. mai) Nå kommer USAs versjon av #jegharopplevd. *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no>

Aftenposten (2017, 16. november). #Stilleforopptak: 590 norske kvinnelige skuespillere tar et oppgjør med ukulturen i norsk TV, film og teater. *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no>

Aftenposten (2020, 11. mars). Weinstein dømt til 23 års fengsel for voldtekt og seksuelt overgrep. *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no>

Alvesson, Mats (2002). *Understanding Organizational Culture*. London: SAGE Publications Ltd

Alvesson, Mats og Sveningsson, Stefan (2008). *Changing Organizational Culture*. Oxon: Routledge

Arbeidsmiljøloven. (2020). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2020-06-19-69). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>

Bang, Henning. (1988). *Organisasjonskultur*. Oslo: Tano Aschehoug.

Bang, Henning (2011). *Organisasjonskultur* (4. Utg). Oslo: Universitetsforlaget.

Breen, Marta. (2019), *Om muser og menn*. Oslo: Spartacus.

Bremer, Håvar. (2020, 28. juni). Undersøkelse: Svært mange opplever seksuell trakassering på fest. *VG*. Hentet fra <http://vg.no>

Bråten, Mona og Svalund, Jørgen (2018). *Seksuell trakassering innen film-, TV-, scene-, musikk og spillfeltet*. Fafo-rapport 2018:39. Hentet 13.11.19. <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20688.pdf>

Bylund L. og Hovde K. (2020, 28. Mai). Hvem avgjør om du er krenket? *Trønder-Avisa*.

Hentet fra <http://www.t-a.no/>

Cummings, Thomas. & Worley, C. (2015). *Organization development & change*. Stamford: Cengage Learning.

Eckblad, Bjørn (2019, 8. april). Aftenbladet: Teatersjef Eirik Stubø på svenske Dramaten går av etter sterk kritikk. *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <http://www.dn.no/>

Fjerde statsmakt. (2020). I *Store Norske Leksikon*. Hentet 25.06.20 fra https://snl.no/fjerde_statsmakt

Frøyen, Cathrin Svanevik. (2015, 12. April). Et slags svar til Thomas Seltzer. *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no>

Gotvassli, Kjell-Åge. (2015). *Kunnskap, kunnskapsutvikling og kunnskapsledelse i organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget.

Grunnloven. (1814). Kongeriket Noregs grunnlov (LOV-1814-05-17). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/1814-05-17-nn>

Hernes, Tor (2016). *Organisering i en verden i bevegelse*. Oslo: Cappelen Dam Akademisk

Hobbestad, Inger Merete. (2015, 15. April). Rødhette og ulvemennene. *Dagbladet*. Hentet fra <http://www.dagbladet.no/>

Holst, Cathrine. (2017). *Hva er feminisme?* Oslo: Universitetsforlaget.

Ingebrigtsen, Julia Renate. (2016, 7. april). Anklager TV2 for seksuell trakassering i humorinnslag. *VG*. Hentet fra <http://vg.no>

Irgens, Eirik J. og Wennes, Grete (2014). *Kunnskapsarbeid – om kunnskap, læring og ledelse i organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget

Janssen, Mina Ridder-Nielsen og Eriksen, Nicolai. (2019, 14. april). Trekker russelåt: “Voldtekt er bra, ja det gjør meg glad”. *Dagbladet*. Hentet fra <http://www.dagbladet.no/>

Johansen, Øistein David. (2019, 28. August). VG felt i PFU for Bar Vulkan-saken. *VG*. Hentet fra <http://vg.no>

Johannessen, Asbjørn, Tufte, Per A og Christoffersen, Line (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag

Justensen, Lise & Mik-Meyer, Nanna (2010). *Kvalitative metoder i organisations- og ledelsesstudier*. København: Hans Reitzels forlag

Kantor, Jodi og Twohey, Megan (2017, 5. okt) Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers For Decades. *The New York Times*. Hentet fra <http://www.nytimes.com/>

Karlsen, Ola. (2020, 24. Juni). Svensk samtykkelov har gitt 75 prosent flere voldtektsdommer. Hentet fra <http://www.abcnyheter.no/>

Kennair, Leif E. O og Bendixen, Mons (2012). Sociosexuality as predictor of sexual harassment and coercion in female and male high school students. *Evolution and human behavior*, 33 (5), 479-490
<https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2012.01.001>

Kennair, Leif E. O. (2014, 11. Oktober) Hva skaper seksuell trakassering blant ungdom? Hentet fra <https://psykologisk.no/2014/10/hva-skaper-seksuell-trakassering-blant-ungdom/>

Kilden. (u.å.). De fem hersketeknikker. Hentet 25.06.20 fra <http://kjonnsforskning.no/nb/de-fem-hersketeknikker>

Kleppe, Bård (2010). *Skuespillere og seksuell trakassering* (TF-notat nr. 20/2010)
<https://www.telemarksforsking.no/publikasjoner/skuespillere-og-seksuell-trakassering/1779/>

Kleppe, Bård og Røyseng Sigrid (2016). Sexual Harassment in the Norwegian Theatre. *The Journal of arts management, law and society*, 2016 (Vol. 46, NO. 5), s. 282-296. Hentet 11.05.19.

https://www.researchgate.net/publication/309487740_Sexual_Harassment_in_the_Norwegian_Theatre_World

Kolbjørnsen, Astrid. (2005, 20. Mai). Om kvinner, kvotering og korte dager. *Bergens Tidende*. Hentet fra <http://www.bt.no/>

Kvalsvik, Gunn. (2017). Skaper sosiale medier større grad av likhet? *Samfunnsviteren* (1). Hentet fra 22.08.20 <https://samfunnsviteren.no/2017/06/13/skaper-sosiale-medier-storre-grad-av-likhet/>

Kyte, Hege. (2017, 29. Mars). Kritikken mot russelåter er feilslått. *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/>

Larsen, Ida L. (2010, 9. februar). Kvinnelige teatersjefer. Hentet fra <http://www.idalou.no/pub/idalou/artikler/?aid=1116&viewall=1>

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2019). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. (LOV-2019-06-21-57). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>

Løddestøl, Silje (2008, 9. desember) Flere kvinnelige teatersjefer i 2009. Hentet fra <http://www.scenekunst.no>

Mintzberg, Henry, Ahlstrand, Bruce og Lampel, Joseph (2009). *Strategy safari*. Harlow: Pearson Education Limited.

Morgan, Gareth (1998). *Organisasjonsbilder: innføring i organisasjonsteori*. Oslo: Universitetsforlaget.

Morgan, Gareth (2004). *Organisasjonsbilder: innføring i organisasjonsteori*. Oslo: Universitetsforlaget

Norsk teater- og orkesterforening (2018). *Etiske retningslinjer*
<http://www.nto.no/Arbeidsliv/Arbeidsmiljo/Etisk-standard-for-forebygging-av-trakassering-ved-musikk-og-scenekunstinstitusjonene>

Norsk teater- og orkesterforening (2011). *Stortingsmelding om kultur, deltakelse og inkludering – innspill fra NTO*.
http://nto.no/novus/upload/tab1/Politikk%20-%20offentlig/Publikumsarbeid%20og%20inkludering/Inkluderingsmelding_innspill_NTO_16022011.pdf

Orgeret, Kristin S. (2019). Metoo. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/metoo>

Pedersen, Bernt Erik (2018, 27. januar). Metoo- kritikk mot Bergmann: - Han misbrakte makt. *Dagsavisen*. Hentet fra <http://www.dagsavisen.no/>

Pileberg, Silje (2018, 8. mars). Dette er den nye feminismen. Hentet fra <http://forskning.no/>

Pressens faglige utvalg. (u.å.). Vær Varsom-plakaten. Hentet 25.06.20 fra <https://presse.no/pfu/etiske-regler/vaer-varsom-plakaten/>

Rusdal, Espen H, (2017, 28. november). New York Times: Trump mener "Grab them by the pussy"- opptak er falskt. *Dagsavisen*. Hentet fra <http://www.dagsavisen.no/>

Røvik, Kjell A. (2007). *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget

Røvik, Kjell A. (2014). *Reformideer i norsk skole. Spredning, oversettelse og implementering*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Scenekunst (2020, 11. mars) Korona får store konsekvenser for scenekunsten i Norge. Hentet fra <http://www.scenekunst.no/sak/corona-far-store-konsekvenser-for-scenekunstnere/>

Schein, Edgar H. (1987). *Organisasjonskultur og ledelse*. Oslo: Libro forlag

Sehl, Zaman og Grønning. (2004, 28. April). Ydmyket av komiker-Shabana. *VG*. Hentet fra <http://www.vg.no/>

Sletteland, Anja (2018) Da #metoo kom til Norge. *Idunn*, 2018 (3). Hentet fra https://www.idunn.no/tfk/2018/03/da_metoo_kom_til_norge

Språkrådet (2017, 11. desember). Årets ord 2017: Falske nyheter. Hentet fra <http://www.sprakradet.no/>

Stavrum, Gunnar. (2020, 28. August). Trond Giske ble symbolet på en ukultur etter et dramatisk døgn i Trøndelag AP. *Nettavisen*. Hentet fra <http://www.nettavisen.no/>

Stefansen, K., Smette, I. & Bossy, D. (2014). Angrep mot kjønnsfriheten: Unge jenters erfaringer med uønsket beføling. *Tidsskrift for kjønnsforskning* (1). Hentet fra https://www.idunn.no/tfk/2014/01/angrep_mot_kjoennsfriheten_unge_jenters_erfaringer_med_uoens

Stene, Øystein (2011, 28. juli). Stanislavskijs metode. *Rushprint*. Hentet fra <http://rushprint.no>

Straffeloven (2005). (LOV-2005-05-20-28). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28>

Sveen, Heidi H. (2016). *Såpass må du tåle. Sex, krenkelser og offentlig debatt*. Humanist forlag.

Sørensen, Svanhild (2010). *Ta alle talentene i bruk!*
https://www.regjeringen.no/contentassets/40cf3cc88c6b433389147bc18d761549/rapport_alle_talentene_i_bruk_bransjeraadetforfilm_2010.pdf

Thagaard, Tove (2018). *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitative metoder*. Bergen: Fagbokforlaget

Thurén, Torstein (2009). *Vitenskapsteori for nybegynnere*. Oslo: Gyldendal akademisk

Tjora, Aksel (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal.

Tjora, Aksel (2020). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (3. Utg.). Oslo: Gyldendal.

Volinjen. (u.å.). Han er jo egentlig snill. Hentet 25.06.20 fra <https://www.volinjen.no/derfor-er-det-sa-vanskelig-a-ga/>

VEDLEGG 1

INFORMASJONSSKRIV OG SAMTYKKEERKLÆRING FOR INTERVJU

Vil du delta i forskningsprosjektet

”#metoo-kampanjen og dens innvirkning på skuespillernes arbeidshverdag”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut hvilke konsekvenser #metoo-kampanjen har hatt på arbeidshverdagen til skuespillere på teateret, både i prøve- og forestillingssammenheng. Dette med utgangspunkt i endring av kulturen med fokus på seksuell trakassering. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å samle data til en masteroppgave på studiet Master i kunnskapsledelse ved Nord Universitet i Levanger. Vi som gjennomfører dette forskningsprosjektet har en hypotese om at #Metoo-kampanjen, og gjennom denne økt fokus på seksuell trakassering, kan ha ført til en kulturendring ved teatrene som gir konsekvenser for skuespillernes arbeidshverdag og den kunstneriske utfoldelsen til den enkelte. Problemstillingen vi har definert for masteroppgaven er:

“Har #metoo-kampanjen medført kulturendring ved teatret, og har dette hatt betydning for skuespillernes yrkesutøvelse?”.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Nord Universitet, fakultet for samfunnsvitenskap, er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi har gjennom dialog med ledelsen ved teateret fått tillatelse til å spørre ansatte om medvirkning som intervjuobjekter til dette forskningsprosjektet. Vi ønsker et utvalg på 6 skuespillere med lik kjønnsfordeling, samt en aldersspredning. Vi ønsker også representasjon fra ulike tilsettingsforhold, for eksempel fast ansatt og korttidskontrakt.

Hva innebærer det for deg å delta?

Du vil bli intervjuet av to av mastergruppens tre medlemmer. Intervjuet er beregnet til å ta ca en time, og vil bli tatt lydopptak. Intervjuerne vil avtale tid og sted med deg for intervjuet. Intervjuet vil ha spørsmålsstillinger rundt det som er tema og formål for prosjektet. Det vil ikke være spørsmål av personlig art som trosretning, seksuell legning og annet som ikke angår prosjektets problemstilling. Identifiserbare data vil være opplysninger vedrørende din alder og ditt arbeidsforhold.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som vil ha tilgang til intervjudataene er mastergruppen og deres veileder ved Nord Universitet.
- Opptakene etter intervjuene vil bli forsvarlig og forskriftsmessig lagret, og vil bli slettet etter forskningsprosjektets ferdigstillelse.
- Intervjudataene vil bli brukt i masteroppgaven i belysning og drøfting av problemstillingen, og vil være anonymisert.
- Vi kommer ikke til å spørre deg direkte om dine personlige erfaringer med seksuell trakassering eller mistriivsel på arbeidsplassen, men dersom du velger å dele slike opplysninger ber vi om tillatelse til å inkludere disse i datamaterialet. I publikasjon vil alle opplysninger som kan knyttes til deg som person fjernes

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 25. September 2020. Personopplysninger og lydopptak slettes når prosjektet avsluttes.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:
innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
å få rettet personopplysninger om deg,
å få slettet personopplysninger om deg,
å utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Nord Universitet, fakultet for samfunnsvitenskap, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Masterstudentene:

Ellen Mari Burheim, 988 77 688

Hauk Heyerdahl, 959 66 002

Per Børre Seloter, 909 30 405

Nord Universitet ved Knut Arne Hovdal, knut.a.hovdal@nord.no, 74 11 22 57 (veileder)

Vårt personvernombud: Toril Irene Kringen, personvernombud@nord.no

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Ellen Mari Burheim
Hauk Heyerdahl
Per Børre Seloter
(Studenter)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet **#metoo-kampanjen og dens innvirkning på skuespillernes arbeidshverdag**, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

å delta i intervju
at anonymiserte opplysninger om meg kan publiseres.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 25. september 2020.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

VEDLEGG 2

OVERORDNEDE SPØRSMÅL INTERVJU

Spørsmål til intervjuet:

- A. Fortell om din bakgrunn og erfaring som skuespiller.
- B. Hva tenker du om #metoo-kampanjen?
- C. Hvilken betydning har den hatt for skuespilleryrket?
- D. Hvordan har #metoo-kampanjen påvirket teatrenes strategi når det kommer til bekjempelse av seksuell trakassering?

I tillegg hadde intervjuerne med en “sjekklister” for tematikk vi hadde ønske om skulle vært berørt i løpet av intervjuet i forbindelse med de overordnede spørsmålene:

A. Bakgrunns spørsmål

- 1. Hvor gammel er du?
- 2. Hvor er du utdannet?
- 3. Hvor lenge har du vært skuespiller?
- 4. Hvor lenge har du jobbet ved teateret?
- 5. Hva slags stilling har du?
- 6. Har du hatt permisjon for å gjøre andre oppdrag?

B. Om begrepet

- 1. Hva tenker du når du hører begrepet; #metoo?
- 2. Flere av historiene med emneknaggen #metoo ligger til dels langt tilbake i tid. Hvorfor tror du #metoo har fått fokus nå i de siste årene?
- 3. Hva legger du i begrepet seksuell trakassering?
- 4. Det snakkes om personlige grenser, har du opplevd at noen har gått utover dine?

5. Har du blitt beskyldt for å ha hatt slik atferd mot andre?
6. Flere sier de har vært bekymret for å få varsler mot seg. Hva tenker du om dette?
7. Føler du at det er klarhet i hvor grensene går ved Nationaltheatret?
8. Kjenner du til tilfeller av seksuell trakassering ved Nationaltheatret?
9. Har du kjennskap til eventuelt andre som har blitt utsatt, eller har vært anklaget, for seksuell trakassering? (tall – ikke historier)

C. Prøvesituasjon/forestillinger

1. Har du opplevd uønsket fysisk kontakt av seksuell karakter fra kolleger?
2. Har du opplevd at motspiller er "privat" i sin fysiske kontakt?
3. Har du opplevd at motspiller har gått lenger enn hva rollen tilsier at han/hun burde, vedrørende fysisk kontakt som kunne oppleves som seksuelt upassende?
4. Hvor enkelt syns du det er å tolke/ legge merke til, dersom noen er "privat"?
5. Føler du deg "fri" til å følge karakteren/rollens fysiske impulser?
6. Hvem skal skuespillerne henvende seg til ved opplevd seksuell trakassering?
7. Hvordan blir varsler tatt imot av kolleger til offer/gjerningsperson? (intern justis?)

D. Nationaltheatrets strategi

1. Har #metoo vært tema ved Nationaltheatret? (på hvilken måte, hvem brakte det på banen, når?)
2. Hvordan opplever du at ledelsen ved Nationaltheatret har håndtert eventuelle utfordringer ved seksuell trakassering?
 - a. Hvilke tiltak ble iverksatt/ hva ble gjort?
 - b. Hva ble resultatet? (medførte endring av noe slag? Endring kultur?)
3. Hvilken betydning tenker du grep/strategi fra ledelsen har hatt i forhold til en eventuell kulturendring?
4. Hvor viktig er samfunnsdebatten/media i forhold til endring av kultur?
 - a. Tenker du at det kunne ha blitt en kulturendring uten #metoo, med utgangspunkt kun i strategi fra ledelse/indre motivasjon fra skuespillerne?

Situasjonen etter #metoo

1. Hvordan opplever du nåværende kultur vedrørende seksuell trakassering i skuespillermiljøet jamfør for 5 år siden?
 - b. Har kulturen ved teatret endret seg etter “metoo-kampanjen”?
 - c. Har kulturen endret seg ”overalt” og ”hos alle”, eventuelt hvorfor ikke?
5. Hvilken konsekvens har kulturendringen hatt på skuespillernes hverdag?
 - o Hva har vært positivt?
 - o Hva har blitt opplevd som mindre positivt?
6. Hvem har kulturendringen eventuelt fått mest følger for, og på hvilken måte?
7. Kjenner du til tilfeller av seksuell trakassering ved teateret etter #metoo – kampanjen?
8. Har kampanjen medført bevisstgjøring på personlige grenser ved scener som innebærer fysisk kontakt?
 - a. På hvilken måte har dette hatt betydning på utøvelsen av yrket?
 - b. Det heter seg at kunsten er “fri”. Opplever du frihet til å følge karakterens impulser og intuisjon, selv om det innebærer fysisk kontakt av seksuell/intim karakter?
 - c. Enkelte skuespillere oppfatter det slik at #metoo har virket hemmende på det kunstneriske uttrykket og deres måte å jobbe på. Hva tenker du om dette utsagnet?
9. Er det forskjell på hvordan kvinner og menn instruerer skuespillere?
 - a. Hva tenker du er årsaken til det?
 - b. Er det mer forskjell nå enn før kampanjen?
10. Er det forskjell på ”norske” og utenlandske instruktører? (kultur)
 - a. Hva tenker du er årsaken til det?
 - b. Er det mer forskjell nå enn før kampanjen?

Avrundingspørsmål:

1. Annet du ønsker å si om temaet, som ikke har blitt belyst ved tidligere spørsmål?
2. Om det er nødvendig med oppfølgingsspørsmål, er det greit at vi kontakter deg?
3. Ønsker du å lese gjennom sitater vi eventuelt vil benytte i masteroppgaven fra dette intervjuet?