



**HANNE GULLVIK**  
FORMIDLER OG FASILITATOR, LEKTOR OG GRÜNDER AV JOKER - ORGANISASJONSUTVIKLING GJENNOM ISCENESETTELSE OG AKTIV DELTAKELSE. DANS- OG DRAMA PEDAOG OG VED LEKSVIK KULTURSKOLE. ER I TILLEGG SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE OG TILBYR KURS/WORKSHOPS, FORUMTEATERFORESTILLINGER, ILLUSTRASJONSSPILL OG PRAKTISK EVALUERING GJENNOM JOKER.

# TØR DU BRYTE STILLHETEN?

Det er for mye grunnløs redsel og for mye stillhet. Gjennom aktiv utforskning av egne dilemmaer kan vi oppnå mot, forståelse og innsikt. Men hvordan tilrettelegge for det?

TEKST: HANNE GULLVIK

*Har du noen gang sittet i en forsamling og brent inne med et spørsmål? Det har jeg. Og det vil jeg tro gjelder mange av oss. Mye i vårt samfunn er i dag ordbasert, men hva betyr ordene?*

Mange mennesker er redde for å ta opp betente temaer, det være seg uenighet, problemer eller bekymringer. Redde for å komme opp i konflikter de ikke håndterer. Redde for å tape diskusjonen. Redde for å tape ansikt. Redde for å tenke høyt og stille kritiske spørsmål. Min opplevelse av dette er at når vi først tør å bryte stillheten og dele, vil det ofte bringe med seg flere gjenkjennende nikk. Da er vi på vei. Vi deler kunnskap, kommer nærmere hverandre og skjønner hverandre bedre. Den subjektive formidlingen blir en del av noe større. Den som deler har åpnet seg. Vi identifiserer oss - og oppnår slik større empati - med hverandre (Wilhelmsen 2009). Ofte er vi så opptatte med vårt eget og da er det lett å havne i «bekreftelesfella»: vi ser og hører best det som bekrefter det vi tror vi vet (Mossige 2014). Å snakke åpent med andre og hente erfaring fra dem kan være løsningen på eget problem. Men hvordan tilrettelegger man for at dette kan skje?

**Perspektivbytte.** For nært fokus snevrer derfor inn helhetsbildet og vanskeliggjør det å se andres perspektiv. Kit Sanne Nielsen er opptatt av perspektivbytte som et element for å åpne opp og se andre sider i virksomhetens liv. I *Fortellinger i Organisationer* (2004) skriver hun:

«Den samme historien oppleves forskjellig, avhengig av hvem der forteller den. Ved at «stille sig i en andes sko» kan man bedre forstå, hvorfor andre sier og gjør som de gjør» (Nielsen 2004: 19).

Å fortelle kan brukes som en metode for å skape dialog og utvikling. Bildene som skapes i historiefortelling appellerer til den følelsesmessige siden av hjernen. Når jeg forteller gir jeg noe av meg selv og jeg fremstår mer personlig. Dette berører gjerne den som lytter. Vi tiltrekkes av eller avfeier historien, men uansett har det skapt noe i oss; sinne, avsky, gjenkjennelse, medfølelse osv. Nettopp dette er med på å skape engasjement og kanskje fellesskapsfølelse. Historiene definerer hvem vi er og hva våre verdier er, og dermed hvordan vi er forskjellige fra eller like hverandre; de tydeliggjør vår identitet (Nielsen 2004).

## JOKER

- ◆ Kulturvirksomhet med base i Trondheim
- ◆ Etablert av Hanne Gullvik i 2014
- ◆ Jobber med utviklingsarbeid gjennom iscenesettelse og aktiv deltakelse. Typiske temaer er etikk/holdning, arbeidskultur, konflikthåndtering - forebyggende eller konkret, leder- og medarbeiderutvikling og praktisk opplæring
- ◆ [www.jokergull.no](http://www.jokergull.no)



AKTIVE MEDSKAPERE: "Virkelige mennesker" trener seg på virkeligheten, med konkrete situasjoner de kjenner igjen fra sitt eget liv. Scenene her er hentet fra Forumteatret Prismes og Jokers arbeid. (foto: Forumteatret Prisme og Svein Eggan)



DELAKTIGHET: Forumteatret Prisme spiller forestillingen Vi bor tæ! som handler om konflikter i et boligområde og forskjellige kulturere tilgang til godt naboskap. For å få beboerne gjort oppmerksomme på at det er teater - spiller Prisme første scene nede i bakgården (www.forumteatretprisme.dk)

**Tilbake til ordene.** Det kan også oppstå hindere i det narrative (det vi forteller) nemlig det følelsesmessige. Vi har alle følelser, men de oppleves ulikt for deg og meg. Når vi opplever noe som er enten godt eller vondt, kjennes det på kroppen og det hjelper som kjent å snakke om det. Men hva betyr ordene vi bruker? Kanskje betyr ikke ordene det samme for deg som for meg. Av slikt blir det forvirring - forvirring som kan bygge seg opp til konflikter. Misforståelser går igjen, vi snakker forbi hverandre og istedenfor å spørre og forsikre meg om hva du egentlig mente med det du sa, antar jeg noe og går videre. Noen ganger går dette bra, det får kun små konsekvenser, andre ganger ender vi opp med større konflikter (Mossige 2014).

Det er viktig å etablere en felles kommunikasjonsplattform, men for å trene best på perspektivskifter bør vi inn i det praktiske. Jo mer vi prater om ett enkelt problem eller én oppgave, jo vanskeligere blir det å se helheten eller fra en annen vinkel. Ved å jobbe «på gulvet» kan man lettere se hvor forskjellige assosiasjoner vi har til enkle, nøytrale ord og dermed hvor forskjellig de samme ordene blir oppfattet avhengig av hvem som hører dem (Mossige 2014). Så gjelder det å ta ordet ut i handling.

Et konkret eksempel på dette kan jeg hente fra et Joker-arbeid med temaet «krenkelse»: «Hva er den beste måten å reagere på når man møter verbal krenkelse?» Er det å si noe krenkende tilbake? Ignorere personen som sa det? Si ifra at personen ikke har noen rett til å snakke til deg på den måten? Eller fins det andre forslag til hvordan vi kan reagere? Her kommuniserer deltakerne ved å forflytte seg i rommet når de tar stilling til uttalte problem. Med en slik metode kan man vekke interesse for spørsmål og tema i en gruppe, la ulike synspunkter komme frem og skape refleksjonsprosesser (Byréus 2012).

**Erfaring vs. kunnskap.** De fleste av oss vet hva som er rett og galt, og ikke minst hva som er politisk korrekt. Vi har gjerne et idealbilde av dette i hodet, vi vet hvordan det ser ut, men hvordan kommer vi oss til dette idealbildet? Er veien fra konfliktbildet til idealbildet realistisk? Det er lett å mene og synse om andres problemer og konflikter, men hvordan kan vi egentlig gi gode råd i en konflikt hvis vi ikke har stått i konflikten selv? Kjent den på egen kropp?

«Mange vil hevde at vi ikke innehar kunnskap før vi har erfart den» skriver Linda Wilhelmsen i artikkelen "Drama i næringslivet" (2009).

Ved Universitetet i Tromsø (UiT) ble det for noen år siden skapt et studium /.../ «som kunne gi ledere og mellomledere i nordnorsk næringsliv kompetanse i bedriftskulturens betydning for en bedrift. Gjennom praktiske øvelser og oppgaver skulle de erverve seg ny forståelse ved å få «kjenne på kroppen» gjennom praktisk arbeid, en erfaringsbasert læring som kunne gi varig endringskompetanse» (Wilhelmsen 2009). Her skulle teori og praksis gå hånd i hånd og utfylle hverandre på en måte som aldri var blitt gjort før i slike fag.

Ifølge Linda Wilhelmsen ble deltakerne på dette studiet ført inn i en dypere og grundigere refleksjon, ved hjelp av denne erfaringsbaserte læringsprosessen som var basert på dramafaglige metoder – blant annet fortelling, bildeteater og rollespill (Wilhelmsen 2009).

**Fiksjon vs. virkelighet.** Nå er det ikke bare i næringslivet vi har behov for å skape et refleksjonsrom. Også hverdagsvirkeligheten kan være vanskelig. Og hvilken virkelighet er det vi ønsker å skape? Ofte er ikke det så lett å vite dette uten å vise konkrete, mulige veier ut. Dette kan løses gjennom iscenesettelse - fiksjon basert på virkeligheten.

Her kan vi ta tak i situasjoner mennesker kjenner igjen fra sitt eget liv. Det kan være konkrete situasjoner som deltakerne kommer opp i i møte med familie, venner eller kolleger, eller situasjoner som oppstår på grunn av faglige eller personlige ulikheter. Vi tester, prøver og øver. Om man trener på å tenke sammen, kan man få det beste ut av hverandre. Dette brenner Joker for: å gi enkeltmennesker i grupper/organisasjoner en stemme.

Et eksempel er et «nærværprosjekt» Joker deltar i, hvor målet er økt deltakelse i arbeidslivet. Veien dit er todelt: oppfølging og informasjon om rettigheter og plikter er én del, men hva med det vi tenker om sykefravær? I den teoretiske delen blir vi matet med ord, men hvilke holdninger og tanker fins om sykefravær i bedriften? Hva skjer ved et langt sykefravær og hva kan gjøres? Hva tenker vi i grunnen er ok fravær og ikke? Joker bidrar her med en bevisstgjørende og reflekterende del som hjelper de ansatte med å uttrykke sine synspunkter, ta standpunkt og lytte til andres. Slik skaper vi ikke bare et rom for refleksjon og diskusjon, men også for større forståelse og empati for hverandre. Dette skaper igjen muligheter for endringer i tankesett og handlinger (Wilhelmsen 2009).

Katrin Byréus skal ha æren for å ha tilpasset Augusto Boals Theatre of the Oppressed – De undertrykte teater (inkludert Forumteater) til pedagogiske og kreative metoder som etter mitt syn er meget tilpassningsdyktige i alle typer bransjer her i Skandinavia. Hun har blant annet skrevet boken *Du har huvudrollen i ditt liv. Om forumspel som pedagogisk metod för frigjörelse och förändring* (2012) som ved første øyekast kan virke noe pompøs, men det er virkelig noe i det at vi mennesker må forandre oss selv hvis vi ønsker endring. Vi må endre måtene vi møter uønskede situasjoner på. Bak enhver misnøye ligger det egentlig et ønske, og det kan derfor være fruktbart å forsøke å oversette denne misnøyen til hvilke ønsker hver enkelt har. Hva vil du? Hva mangler? Hva kan du gjøre? (Mossige 2014).

En gang jobbet vi med tema «tradisjoner» i Joker og en av kursdeltakerne hadde problemer med hvordan svigerfamilien fungerte sammen ved høytider. Hun var fra sin egen familie vant til noe helt annet. Mens hennes dilemma ble iscenesatt, der hun spilte rollen som seg selv, stoppet hun bare plutselig opp og sa: «Jeg ser jo nå at problemet ikke ligger hos dem, men hos meg, det er jo jeg som må tilpasse meg deres tradisjon og ikke de som skal forandre seg for meg».

Gjennom aktiv deltakelse og iscenesettelse kan vi altså forandre tilskueren fra en passiv skapning til en aktiv medskaper. Vi kan gi mennesker mulighet på å trene seg på virkeligheten, få innsikt i andre perspektiver og slik forberede seg til fremtiden (Byréus 2012).

**Utfordring.** Selv om teatermediet kan tilby samarbeidslæring og deltagelse gjennom kropp og stemme, er forståelsen for arbeid gjennom kunstens språkformer fortsatt underkjent (Rasmussen og Kristoffersen 2014). I boken *Mye på spill. Teater som dannelsespraksis i skolen* oppsummerer forfatterne Rasmussen og Kristoffersen slik:

*Opplevelse av kunst verdsettes, men forståelsen av kunst i et deltakerperspektiv, som demokratisk og dannende livspraksis, er fraværende i de norske kunnskaps- og kulturdepartementene* (Rasmussen og Kristoffersen 2014: 155).

Teatermediet har til tross for sine gode egenskaper liten plass i dagens samfunn. Hvilke kompetanser sitter skuespillere på som andre yrkesgrupper også kunne hatt godt av? Skuespillere har sin spesialisering i blant annet å spille ut det følelsesmessige, det emosjonelle. Kunst er skapt for å berøre og i en lærings situasjon kan kunnskapen berøres gjennom at man møter kunstneren - skuespilleren.

La meg trekke frem en lærings situasjon Joker er en del av ved Institutt for Samfunnsmedisin ved NTNU, et prosjekt om kommunikasjon mellom lege og pasient. Hensikten er å lage et kurskonsept med bruk av «profesjonelle» pasienter, altså skuespillere som kan gå inn for å gjenskape stemninger og følelser som kan være utfordrende i kommunikasjonssammenheng. Ved å bruke skuespillere får de mulighet til å trene leger i kommunikasjonsferdigheter de vet er krevende, blant annet rundt tabubelagte temaer som «Breaking Bad News», vold i hjemmet og seksualitet. Her får leger øve seg på å håndtere de utfordrende temaene, i møte med pasienter med ulik type problematikk. Den aller største fordelen med dette er at vi kan «fryse» situasjoner hvor kommunikasjonen går dårlig, kjøre seansen på nytt, få metaperspektivet fra «pasienten», endre på reaksjonsmønster fra «pasienten» og prøve ut alternative måter å kommunisere på. For at dette skal fungere må skuespilleren besitte en følelsesmessig og emosjonell kunnskap som gjør at det man uttrykker oppleves som «ekte».

**Ansvar.** Allerede for 40 år siden kritiserte Torsten Husen at skolesystemet holder på gamle arbeidsmåter og ikke makter å gi elevene «funksjonell delaktighet» i sin egen læring (Ramussen og Kristoffersen 2014). Djupedalutvalget overleverte i mars i år NOU 2015: 2: *Å høre til - virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø* til Kunnskapsministeren Torbjørn Røe Isaksen. Utvalget hadde som mandat å se på hva som må til for å forbedre skolemiljøet og redusere mobbing. Rapporten innledet med et tankevekkende og sterkt utsagn:

«Et mønster er voksnes unntakelighet. Voksne som skulle tatt ansvar, og som ikke gjør det. Voksne som skulle beskytte, som skulle hjulpet, skulle trøstet og reagert - snur seg bort, av feighet og manglende kunnskap» (NOU 2015: 2).

Det er vårt ansvar som voksne å ikke gi opp. Å vite hvordan vi skal oppnå et inkluderende, antimobbende og solidarisk samfunn. Det er vårt ønske. Og å være den som bryter stillheten, kan være vår vei.

#### REFERANSER:

- Byréus, Katrin.** *Kreative metoder for grupputveckling och handledning.* Stockholm: Liber AB, 2012
- Byréus, Katrin.** *Du har huvudrollen i ditt liv. Om forumspel som pedagogisk metod för frigjörelse och förändring.* Stockholm: Liber AB, 2010
- Mossige, Cecilie.** «Teater øker læringseffekten». ledernytt.no 10. desember 2014.
- Nielsen, Kitt Sanne.** *Fortællinger i Organisationer. Narrativ praksis.* Danmark: Gyldendanske Boghandel. Nordisk Forlag AS, 2004
- NOU 2015:2: *Å høre til - virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø.* 18. mars 2015.
- Rasmussen, Bjørn og Kristoffersen, Børge.** *Mye på spill. Teater som dannelsespraksis i skolen.* Bergen: Fagbokforlaget, 2014
- Schein, Edgar H.** *Organisasjonspsykologi.* Kolbotn: Tanum - Norli AS, 2000
- Wilhelmsen, Linda.** «Drama i næringslivet». Podium #04/2009.