

Arbetsplatsens dramaturgi

I hårda tider som dessa är arbetsplatsen förmodligen lika bråddjup – i psykologisk medning – som ett victorianskt äktenskap, skriver Peter Elmlund apropå ett anorlundateaterprojekt.

En viss herr Augustin Schauerermann inbjöd mig till att beskåda ett stycke interaktiv arbetsplatsteater. Trots associationerna till 70-talets plågsamma tällförsök accepterade jag inbjudan; det gives inte många tillfällen att ta del av arbetsplatsernas problematik på scen, ty den samtida svenska dramaten gestaltar nästan utslutande familjeproblem i hemmiljö. Samma ringaktning visar den svenska samtida litteraturen. Man föredrar att skildra staden, landet, krogen, hemmet, främmande kulturer eller de inre landskapen.

Relativ betydelse

Ändå är det lätt att se hur arbetsplatsens relativa betydelse för den mänskliga gemenskapen ständigt ökat under 1900-talet. Teknisk utveckling, stordriftsfördelar, urbanisering – den nya tiden har gått hårt åt de små gemenskaperna i byn, kyrkan, församlingen, gården, handelsboden etcetera.

Den lilla gemenskapen i storstadens kvarter, den stora gemenskapen på småstadens marknadstorg, allt har byggts bort. I våra byar har inte förekommit gemenskap

av kontinentalt snitt sedan enskiftet särade på hemmen och det saknas som är självklart i varje by söder om Danmark: en bykrog att samlas i. Den föreningsverksamhet som trots allt överbryggade avstånden försvann med televisionen.

Anonymt

Nu är vi ett i många stycken modernt, ensamt och anonymt folk och därför gäller för allt fler av oss att vad viktigt sker, sker på kontoret eller i fabriken kafferrum.

Augustin Schauerermann och en handfull skådespelare säljer sina teaterjänster till företagen som ett inslag av organisationsutveckling. Man kan säga att affärsidén är att gestalta det aktuella företags konflikter. Intrigen anpassas följaktligen till varje kund.

Karaktärerna – grovt utmejslade, ungefär som i Commedia dell'arte – är dock vanligen desamma och det finns naturligtvis goda dramaturgiska skäl för det, men även realistiska; antalet yrkesmässiga roller att spela på en arbetsplats är begränsat. Personligheten formas efter uppgiften. Populär eller ej, en chef är alltid en chef.

Sedan är det en annan sak att det samtidigt existerar en informell, privat och mer nyanserad spelplats samtidigt. Att påstå att det kan vara problematiskt att växla mellan dessa världar är trivialt. Däremot kan det vara intressant att fundera över om inte spänningsfältet mellan det privata och det offentliga tenderar att öka.

Å enda sidan har vi den ökade

sociala betoningen av arbetsplatsen, å andra sidan har vi det faktum att kraven på produktivitet ökat markant de senaste tjugo åren. Detta som en följd av internationaliseringen av ekonomin och det marknadstänkande som spritt sig i dess efterföljd.

Vad leder detta till? Läste vi inte nyss, i artikel efter artikel, om att mobbing och psykiska besvär på arbetet är ett ständigt växande



problem, eller att jobbet har blivit det vanligaste stället att träffa en partner på?

Den föreställning jag såg spelades på plats i ett statligt företag befolkat av högt utbildade tekniker. Schauerermann och consortens spelade upp en scen kring en ofertförfrågan. Där fanns experter, den operativa, den ekonomiansvarige och den nya projektledarinnan. Den skrivna intrigen drev snabbt fram en olöslig konflikt och där gjorde skådespelarna halt.

–Vad ska hända nu? frågade flickan som spelade Kajsa, ekonomiansvarige.

Publiken, det vill säga de an-

ställda, gav förslag:

–Låt Kajsa säga att Verner måste respektera företagets rutiner. Även han måste fästa sina projekt på papper, tyckte någon.

–Okey, sa Kajsa, då säger jag det.

Men inte blev Verner mer samarbetsvillig för det. Verner agerar efter sin personlighet, sin historia. Kajsas krav på formalitet var inte vad han ville höra. Det finns en konflikt här som inte är utredd. Verner är begåvad, han vet naturligtvis att ett projekt förr eller senare måste ned på papper. Likväl trilskas han. Uppenbarligen förmår han inte själv lösa upp de underliggande problemen. Kajsas krav på respekt föll inte i god jord. Ny läsning.

–Vad gör jag nu? undrade Kaj-

"Läste vi inte nyss, i artikel efter artikel, om att mobbing och psykiska besvär på arbetet är ett ständigt växande problem, eller att jobbet har blivit det vanligaste stället att träffa en partner på?"

sa.

Fler förslag kommer och pjäsen fortsätter. Till sist har publiken lyckats gräva fram några av de underliggande konflikterna och förstått vilka repliker som öppnar.

Verners problem ligger i att han är duktigare än de flesta, men besviken, hans kompetens efterfrågas inte. Han har blivit bitter och därmed högmödig. Det är en hopplöshetens spiral; ju mindre hans begåvning uppskattas desto mer anser han sig stå över sina arbetskamrater. Självklart får han mindre och mindre respekt. Vem vill älska någon som föraktar en? Eftersom han inte får respekt reagerar han med att sätta sig över företagets regler, bestämmelser är till för andra, inte honom.

Dilemma

Det finns två vägar ut ur detta dilemma. Antingen börjar Verner av sig själv älska sina medmänniskor och får respekt i retur eller så försöker omgivningen visa honom respekt och hoppas på kärlek. Någon måste vända den onda cirkeln.

Nu utspelades detta på ett expertföretag så resultatet blev självklart att Verners omgivning fick ta initiativet till lösningen. Publiken, som identifierade sig med Verner bad Kajsa ändra attityd.

Ett annat problem för Verner var förhållandet till Börje, som är en av de få han gillar på företaget men som han däremot inte respekterar yrkesmässigt. En orsak till att Verner inte ville fästa sin uppfattning om projektet på papper var, förutom nöjet att bryta mot regler, att det inte innefattade den i sammanhanget självskrivne Börje. Verners förslag byggde på en teknik som Börje inte behärskade. Att fästa det på papper var att tugga om konflikt.

Börje lever för sin familj. Han har för all del trevligt på jobbet men själva uppgiften, den som innebär att vara produktiv, är honom likgiltig. Arbete är endast en trygg födkrok och han har därför

inte bemödat sig att hänga med i den tekniska utvecklingen. Han gör sitt jobb, inte mer.

Då projektbeskrivningen kommer till sist, efter det att Verner och Kajsa med publikens hjälp klarat av sina förhållanden, briserar bomben.

Verner har svikit sin enda kompiss. Men vad ska han göra? Han vet att utvecklingen håller på att springa ifrån företaget. Han måste agera efter sina kunskaper och därmed blir han Börjes fiende.

Börje drabbas av den hisnande insikten att han, som varit så mån om tryggheten och kärleken, går en otrugg tillvaro till mötes. Men kan då inte Verner vara hygglig till ta med honom för vänskaps skull?

På det statliga företaget höll man hårt på att Börje måste stå utanför projektet eftersom han saknade kompetens. På något sätt blev han syndabock för avdelningens samlade försurmelser, ty enligt teatergruppens erfarenhet är detta ensidiga ställningstagande för Verner ganska ovanligt. I allmänhet brukar folk vilja ge någon mindre uppgift till Börje. Man kan inte helt bortse från vänskap.

Tennsoldater

Dessutom kan man fråga sig om företaget inte måste ha råd att hålla sig med mindre produktiva människor. Ska alla som tennsoldater ställa sig i den maximala effektivitetens led? Ska det inte finnas någon tid alls för den sociala gemenskapen? Se där, ett aktuellt moraliskt, socialt och ekonomiskt dilemma i världskonkurrensens tidevarv då land kämpar mot land om krympande marknadsandelar.

Det hela slutade emellertid med försoning och att Börje bad Verner hjälpa honom med vidareutbildning. Något full utvecklat mentorskap föreslogs aldrig av någon anledning. Den gamla fina idén med mästare och lärjunge står inte högt i kurs i vår kultur.

Det var en effektiv föreställning. Den gjorde konflikter och frågeställningar synliga på ett sätt som ingen psykobabblande management- eller organisationskonsult skulle lyckats med.

Jag kan förstå mig att ett ökande antal människor upplever arbetet som problematiskt – alltmer åtråvärt, alltmer krävande. I hårda tider som dessa är arbetsplatsen förmodligen lika bråddjup – i psykologisk medning – som ett victorianskt äktenskap.

Det tog emellertid en hel arbetsdag för dessa högutbildade människor att hitta huvudlinjerna i en tämligen enkel konflikt. Antagligen saknar de (och de flesta andra) språk och metodik att analysera arbetsplatsens speciella förhållanden med. Se där, en angelägen uppgift för teatern!

PETER ELMUND

”Den lilla gemenskapen i storstadens kvarter, den stora gemenskapen på småstadens marknadstorg, allt har byggts bort”