

Scenkonstregissörens ledarskapsutmaningar

En rapport om TeaterAlliansens ledarskapsutbildningar för
scenkonstregissörer 2022–2023 av Karin Vestlund och Anders Frennberg



Teater

Alliansen

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	4
Branschens behov av utbildningen	5
Genomförande	5
Antagning och kriterier för medverkan..	6
Deltagarstatistik	6
Kommunikation	7
Deltagarnas behov och förväntningar på utbildningen	7
Utvärdering	8
Utvärdering med deltagargruppen	8
Fritextsvar	9
Intervjuer med utbildningsledarna	11
Barbara Gamper	11
Anna Wilhelmsson	14
TeaterAlliansens reflektioner efter genomförda utbildningar	17
Förslag på åtgärder:	19
TeaterAlliansens möjliga roll framåt i förhållande till regissörers ledarskapsutveckling	21
Bilagor	22
Bilaga 1 Utbildningsprogram 1 + 2	23
Bilaga 2 Utdrag ur mail där Fackförbundet Scen och Films avdelningsstyrelse för scenkonstregissörer beskriver behovet av kompetensutveckling	25

TeaterAlliansen

Rapport: Scenkonstregissörens ledarskapsutmaningar

År: 2023

Produktion: Bullhound

Sammanfattning

Ledarskap för scenkonstregissörer har utgjort en uppskattad insats för att ge branschens återkommande anlitade regissörer möjlighet att utveckla det egna ledarskapet, samt höja sin kunskap kring scenkonstorganisationernas förutsättningar.

Utbildningen har aktualiserat flera av de ledarskapsutmaningar som rollen som frilansande regissör innebär. Inte minst upplever flertalet regissörer att förutsättningarna ofta skapar en svår ekvation mellan att uppfylla den konstnärliga kravställningen, värna den egna hållbarheten och utifrån organisationens synvinkel utöva ett gott ledarskap.

Under programmets gång har även en rad möjligheter för att skapa förutsättningar för ett stärkt ledarskap inom scenkonstverksamheterna diskuterats. I den avslutande delen av denna rapport sammanfattar och reflekterar vi kring ett antal utvecklingsområden i hopp om att dessa perspektiv ska komma branschen till nytta.

Däribland märks bland annat förtydligade strukturer för introduktion och utvärdering på arbetsplatserna, kontinuerligt ledarstöd för frilansande regissörer, samt yrkesöverskridande utbildningsinsatser med fokus på organisationsförståelse och samarbete mellan ledande funktioner i en scenkonstprocess.

Nacka 2023-06-16

Anders Frennberg, vd TeaterAlliansen och Karin Vestlund, projektledare för TeaterAlliansens utvidgade kompetensutveckling

Inledning

Utmärkande för scenkonstregissörens ledarskap är att hen kommer in som frilansande arbetsledare på ett tidsbegränsat och för verksamheten centralt ledarskapsuppdrag. En viktig insats som tidigare gjorts för målgruppen skedde 2013 då Trygghetsrådet TRS genomförde en ledarskapsutbildning för scenkonstregissörer på uppdrag av arbetsmarknadens parter. Under 2000-talet har förändringar skett i samhället och branschen i förhållande till synen på ledarskap. En bidragande faktor var #metoo som satte fokus på arbetsmiljöfrågor och förebyggande av diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatserna. På samma gång höjdes kraven och förväntningarna på kunskap och medvetenhet kring dessa frågor, såväl på scenkonstinstitutionerna som på de frilansande regissörerna i egenskap av arbetsledare. De sistnämnda står dock utanför många av arbetsgivarnas verksamhets- och kompetensutvecklingsinsatser då det tidsbegränsade arbetet på frilansbasis skapar utmaningar för kompetensutveckling på arbetsgivarens initiativ. Vi har under utbildningarna kunnat konstatera att deltagande regissörer verkar både som anställda och genom egna företag. Oavsett detta väljer vi att i rapporten benämna de två funktionerna som "arbetsgivare" respektive "regissörer".

Under 2022 lanserade TeaterAlliansen, efter efterfrågan från både Fackförbundet Scen & Films yrkesavdelning för scenkonstregissörer och arbetsgivare, två omfattande ledarskapsprogram skraddarsydda för scenkonstregissörer. I skrivande stund har totalt 26 scenkonstregissörer genomgått programmet som består av tre träffar om två dagar samt en uppföljningsdag. Fokus har varit såväl utveckling av det personliga ledarskapet, som organisation, arbetsmiljö och inkludering.

Satsningen möjliggjordes genom det regeringsbeslut om återstartsmedel till TeaterAlliansen, som gjorde att verksamheten under 2022 kunde erbjuda kompetensutveckling till fler frilansande yrkesgrupper än skådespelare, som en del av scenkonstens återuppbyggnad efter Covid 19-pandemin.

Genom denna rapport vill TeaterAlliansen, utifrån de två genomförda utbildningsprogrammen, både lyfta vad utbildningen tillfört deltagargruppen och sammanställa viktiga perspektiv och insikter som förvärvats i projektet. Rapporten har inte ambitionen att vara en heltäckande utredning om behovet av branschens ledarskapsutveckling kopplat till regissörernas uppdrag. Däremot tror vi att en sammanställning av regissörernas upplevda behov och utmaningar i arbetet tillsammans med utbildningsledarnas utifrånkommande reflektioner kan bidra till en ökad förståelse för de utvecklingsfrågor som branschen och regissörerna som yrkesgrupp står inför. Rapportens huvudsakliga målgrupp är scenkonstregissörer och deras arbetsgivare samt andra relevanta aktörer i branschen.

Branschens behov av utbildningen

I samband med att regeringen tog beslut om tillfälligt utvidgade bidrag för scenkonstens återstart förde TeaterAlliansen dialog med sina ägare Svensk Scenkonst, TRS Trygghetsrådet och Fackförbundet Scen & Film om relevanta insatser för yrkesgruppen scenkonstregissörer. Bland flera viktiga insatser som diskuterades fanns ledarskaps- och medarbetarskapsutveckling för branschens frilansare.

Fackförbundets Scen & Films yrkesavdelning för scenkonstregissörer genomförde 2021 en undersökning som bland annat behandlade vilka kompetensutvecklingsinsatser medlemmarna ansåg vara mest angelägna. Man identifierade tre områden; ledarskapsutbildning, mångfald/inkludering samt konstnärlig utveckling/metodutveckling. Den mest prioriterade insatsen var, enligt avdelningen själv, utveckling inom det egna ledarskapet kopplat till fördjupad förståelse inom inkluderings- och organisationsfrågor.

Vd för TeaterAlliansen förde därefter samtal med sex utvalda större teatrar i Stockholm, Malmö, Helsingborg och Göteborg. Syftet var att diskutera arbetsgivarnas syn på frilansares behov av kompetensutveckling med särskilt fokus på skådespelare och regissörer. Regissörsavdelningens egen prioritering av ledarskapsutbildning uppfattades av institutionscheferna med stor samstämmighet vara en viktig insats för yrkeskåren.

Läs regissörsavdelningens formulering kring kompetensutvecklingsbehovet i bilaga 2.

Genomförande

Under 2022/2023 genomfördes två separata utbildningsprogram av Ledarskap för scenkonstregissörer. Två erfarna ledarskapskonsulter engagerades för att lägga upp respektive utbildning utifrån ramen av 3 utbildningsmoduler om 2 dagar vardera, samt en återträff efter 6 månader.

Omfattningen och de innehållsliga ramarna utgick från och utarbetades med hjälp av material från tidigare ledarskapsprogram genomförda av Trygghetsrådet TRS på uppdrag av arbetsmarknadens parter. Innehållet uppdaterades utifrån aktuella behov av projektledare och vd på TeaterAlliansen, tillsammans med en referensgrupp från styrelsen för yrkesavdelningen för scenkonstregissörer inom Fackförbundet Scen & Film.

Innehållet i utbildningen kan sammanfattas i följande punkter:

- *Juridisk orientering i arbetsmiljö, diskriminering och trakasserier. Vilket ansvar åligger arbetsgivaren respektive rollen som frilansande regissör?*
- *Arbete med det personliga ledarskapet utifrån konflikthantering, feedback och svåra samtal*
- *System- och organisationsförståelse*

Utveckling av regissörernas personliga ledarskap, under handledning av utbildningsledare med lång erfarenhet inom organisation och ledarskapsstöd, varvades med föreläsningar med gäster från branschen. Representanter från Kulturrådet, Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film, produktions- och teaterchefer, samt föreläsare inom området jämlikhet, mångfald och inkludering bjöds

in för att fördjupa samtalet om scenkonstorganisationens och den frilansande regissörens uppdrag i förhållande till arbetsledarskap, arbetsmiljö och arbetet mot trakasserier och särbehandling.

TeaterAlliansens projektledare Karin Vestlund och vd Anders Frennberg deltog under samtliga utbildningsträffar med grupperna för att utöver att utgöra del av utbildningsledningen, lyssna in deltagarnas behov och utmaningar inför upplägg av kommande moduler i samarbete med utbildningsledaren, samt få uppslag till kommande kompetensutvecklingsinsatser för målgruppen.

Ta del av upplägg för respektive utbildningsprogram i bilaga 1.

Antagning och kriterier för medverkan

Utbildningarna riktade sig till professionellt yrkesverksamma frilansande regissörer med flerårig erfarenhet av arbete på scenkonstinstitutioner och ett intresse för att utveckla sina kunskaper kring organisation, arbetsledarskap, arbetsmiljö och likabehandling. Då en stor del av kursinnehållet syftade till ledarskapsuppdraget i större scenkonstorganisationer var målgruppen de regissörer som arbetar inom scenkonstinstitutionerna eller som rör sig mellan dessa och det fria fältet. Meriterande i urvalet var också internationell/flerspråkig erfarenhet, samt andra erfarenheter av ledarskapsuppdrag inom scen-, film- eller kulturområdet.

Deltagarna valdes ut baserat på CV och personligt brev där de ombads formulera sig kring varför de upplevde behov av att delta i programmet. I urvalet togs hänsyn till ålder, kön och tidigare meriter, då stora delar av kursens innehåll utformades utifrån deltagarnas egna erfarenheter. Urval genomfördes av TeaterAlliansen i samråd med utbildningsledaren.

Deltagarstatistik

Till första utbildningsomgången antogs 14 deltagare utifrån 41 sökande. Till andra omgången antogs 13 deltagare utifrån 33 sökande. En person fullföljde inte utbildningen p.g.a. personliga skäl.

En stor majoritet, 73 % av de sökande var hemmahörande i Stockholmsområdet. För sökande bosatta utanför Stockholm fanns möjlighet att söka kostnadsersättning för resa och boende från projektet respektive Fackförbundet Scen & Film. I planeringsfasen hade projektet förväntats locka fler deltagare från andra delar av landet.

Ovan siffra kan ställas mot en procentuell fördelning av medlemmar Fackförbundet Scen och Films yrkesavdelning för scenkonstregissörer där 65% av medlemmarna är bosatta i Stockholms län.

I den slutgiltiga deltagargruppen för den första utbildningsomgången var 86% av deltagarna hemmahörande i Stockholms län. I den andra gruppen var motsvarande siffra 100%.

Den totala könsfördelningen i de två grupperna var 18 kvinnor och 9 män. Motsvarande siffror för antal sökande var 58 kvinnor och 15 män.

Kommunikation

Information om utbildningen spreds via marknadsförda annonser på sociala medier, utskick via Fackförbundet Scen & Films yrkesavdelning, TeaterAlliansen och Svensk Scenkonsts hemsida, riktade utskick till arbetsgivare, samt via flyers på Scenkonstbiennalen 2022.

Utifrån utvärderingen går att utläsa att flest antal deltagare hittat till utbildningen via sociala medier och utskick från TeaterAlliansen respektive Fackförbundet Scen & Film.

Deltagarnas behov och förväntningar på utbildningen

Ett par månader innan utbildningsstart genomförde respektive utbildningsledare digitala samtal med varje deltagare för att fånga upp deras förväntningar och behov i förhållande till programmet. Utifrån dessa samtal och de personliga brev som bifogats till ansökan kunde ett antal områden ringas in som extra angelägna.

- *Utveckla mitt eget ledarskap / Få mer kunskap om ledarskap*
– Att få mer självinsikt, självförtroende och trygghet i ledarrollen
- *Metoder och verktyg kring ledarskap och konflikthantering*
– Att få mer kunskap om och handfasta verktyg för utmanande situationer som konflikter, maktutövning, medarbetare med ohälsa, svåra samtal och feedback.
- *Kunskap kring frågor om arbetsmiljö och trakasserier*
– Att få grundläggande förståelse för relevant lagstiftning och regelverk.
- *Förstå min roll i en organisation och i en större kontext*
– Att få tillfälle att reflektera kring yrkesrollen i relation till mandat, förutsättningar, begränsningar, ramar och arbetsmiljö.
- *Dela upplevelser och utbyta erfarenheter med kollegor*
– Att få stöd och reflektera kring erfarenheter och utmaningar i ledarrollen tillsammans med andra regissörer

Utifrån de personliga brev som bifogats ansökan till utbildningen beskriver ett flertal frilansande regissörer att det idag ställs högre krav och förväntan på deras ledarskap från arbetsgivare och medarbetare än tidigare i förhållande till frågor som rör arbetsmiljö, mångfald och inkludering.

Utvärdering

Efter utbildningen genomfördes en utvärderingsenkät med samtliga deltagare, samt en längre intervju med respektive utbildningsledare. Syftet var att ringa in målgruppens främsta behållningar och utvecklingsförslag i förhållande till utbildningsinsatsen, samt sammanställa viktiga perspektiv och lärdomar som förvärvats i projektet för att komma branschen till del.

Utvärdering med deltagargruppen

Enkäten skickades ut till samtliga 26 deltagare. Av dessa har 22 deltagare svarat, vilket motsvarar 84 %.

Utifrån sammanställd enkät kan utläsas att båda grupperna av regissörer har haft en mycket stor behållning av att dela erfarenheter och reflektera kring ledarskap tillsammans med ett kollektiv av regissörer i liknande arbetsituation, vilket de uttrycker som en mycket ovanlig möjlighet. Ett flertal efterlyser fortlöpande faciliterade insatser för att ha möjlighet att fortsätta utbyta erfarenheter och stötta varandra i ledarskapet.

”Vill bara ha mer! Gärna återkommande möten där vi arbetar med ett case, ett tankesätt där det ger utrymme för påfyllning av kunskap och sedan gemensamt reflekterande för utlopp och tid för formulering.”

Deltagarna i båda programmen lyfter fram respektive utbildningsledare som en roll som tillförde forskningsbaserade modeller och metoder kring ledarskap, inte minst kring områden som feedback, konflikthantering, grupprocess och situationsanpassat ledarskap. Dessutom fungerade utbildningsledarna genom övningar och spegling som möjliggörare för fördjupad reflektion – på ett individuellt plan men också mellan deltagarna som grupp.

Utöver utbildningsledarnas pass utgjorde inbjudna representanter från branschen betydande inslag i utbildningen. Syftet med detta var att skapa dialog med deltagarna kring deras ledarskapsutmaningar och skapa en ökad förståelse för branschens och institutionernas infrastruktur. I utvärderingarna framkom ett önskemål om mindre fokus på omvärldsorienterande föreläsningar till förmån för mer tid för egen reflektion tillsammans med kollegorna. Dynamiken mellan dessa två delar omarbetades till viss del till den andra omgången av utbildningen.

Det uttrycktes även en önskan om att fortsätta samtalen kring arbetsmiljö och organisationsutmaningar tillsammans med ansvarig personal på institutionerna såsom producenter, teaterchefer, HR, tekniska chefer m.fl.

Genom riktade föreläsningar lyfte utbildningen det strategiska arbete som genomförts inom scenkonsten efter #metoo och frilansregissörens roll i förhållande till förebyggande av kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering. Utvärderingen gav även feedback kring att en lika stor utmaning som att förebygga diskriminering och sexuella trakasserier i rollen som gästande arbetsledare är arbetsmiljöfaktorer kopplade till hög arbetsbelastning på medarbetare som ingår i flera olika projekt och åtaganden på arbetsplatsen. Detta skapar osäkerhet i kravställningen på leverans i förhållande till dessa medarbetare i projektet och regissörens ansvar kopplat till personalens arbetsmiljö. Ett antal av regissörerna efterlyste i utvärderingen mer utrymme/ytterligare forum för denna fråga.

Urval av fritextsvar på frågan "Vad är det viktigaste du har fått ut av utbildningen?"

Utveckla mitt eget ledarskap / Få mer kunskap om ledarskap

"Jag har fått ställa mina idéer och erfarenheter mot andras och mot olika teorier."

"Insikter om mig själv"

"Metoder och forskning att luta mig mot."

"Insikten hur viktigt det är att skapa ett hållbart ledarskap där vi själva sätter begränsningar jämte vår uppgift och våra arbetsgivare."

"Stärkt självbild kring ledarskap. Upplever att jag fått en karta över ett väldigt dimmigt landskap. Det är fortfarande dimmigt, landskapet har inte ändrats, men med kartan kan jag navigera något bättre."

"Svårt att sammanfatta. Väldigt mycket. Inspiration att utveckla det egna konstnärskapet, själva regihantverket. Ett antal mkt tydliga verktyg som kan sättas in vid behov i vissa specifika situationer. Enormt mycket kollegialt utbyte och stimulans genom samtal med de andra deltagarna. Har blivit stärkt i rollen, stärkt i synen på mig själv, stärkt i mina egna behov i processen. Optimism, kraft, energi, hopp, förändringsvilja. Lust, inspiration, mod att försöka utvecklas som konstnär."

Lära mig mer om konflikthantering

"Att tydliggöra ansvarsområden för regissörer och strategier vid konflikt. Stöd, kollegor och samhörighet."

Förstå min roll i en organisation och en större kontext

"Oj, oj ... en totalinventering av vad min roll som regissör är i en organisation. Jag har fått en manual kring var/hos vem jag kan söka svar/information kring min roll och mitt ansvar. Jag har fått inspiration till att utöka mina kunskaper och färdigheter som arbetsledare – och konkreta tillvägagångssätt för att det ska ske. Detta har kommit från en suverän kursledare, de kursansvariga, föreläsarna – men också från mina kollegor som deltog i kursen. TACK!"

"Fått en enormt tydligt ökad förståelse för var vi ingår i det större sammanhanget, branschen, teatrarnas behov och förutsättningar. Lärt mig om behovet av framförhållning, planering, strategi, tidiga val, att själv skapa förutsättningar för den egna karriären, att initiera och driva och utveckla egna projektidéer. Lärt mig om att ha en metodisk och professionell inställning till projekt i deras olika faser av utveckling. Och ställer mig själv frågan på riktigt vem jag är och vill vara som regissör. Otroligt kul, stimulerande, inspirerande och stärkande."

Dela upplevelser och utbyta erfarenheter med kollegor

”Att samtala med andra regissörer kring för regissörer viktiga frågor/områden samt en fördjupning av mina kunskaper.”

”Viktiga insikter om mig själv, mitt ledarskap och mig som regissör. Gemenskapen med andra regissörer och möjligheten att dela erfarenheter och knyta kontakter till andra regissörskollegor.”

Intervjuer med utbildningsledarna

Följande avsnitt består av ett sammandrag av intervjuer genomförda med programmets två utbildningsledare. Intervjuerna är genomförda och sammanställda av utbildningens projektledare Karin Vestlund. Samtligt material i form av citat och referat består av underlag från intervjumaterialet.



Barbara Gamper leg. psykolog och partner/konsult via Leap AB

Utbildningsledare för första utbildningsomgången av Ledarskap för scenkonstregissörer

Barbara Gamper har över 15 års erfarenhet av arbete med ledarskapsutveckling. Dels som medarbetare och chef på internationellt konsultföretag med uppdrag i Norden, Ryssland, Ukraina och USA och senare som konsult och partner inom LEAP AB som erbjuder tjänster för organisationer inom bland annat grupputveckling, grupphandledning och ledarskapscoachning. Utöver detta har hon även fördjupat sig inom personlighetsdiagnostik och traumabehandling, liksom olika metoder för att stötta utveckling inom organisationer.

Vilka huvudsakliga ledarskapsutmaningar ser du att frilansregissören står inför?

Barbara menar att scenkonstverksamheternas processer verkar skapa en något högre "temperatur" än på många andra arbetsplatser. Detta är dock något som många av regissörerna utvecklat strategier för och är förhållandevis bra på att hantera i jämförelse med många andra ledare i verksamheter där känslouttryck är mer ovanligt. De huvudsakliga problemställningarna tycks istället ligga i mötet med teaterinstitutionernas organisatoriska förutsättningar och hur de har förändrats över tid.

"Jag vet inte om jag kan säga att det gällde för precis alla, men något som ändå var genomgående var att de brottades med just organisatoriska förutsättningar och hur de har förändrats över tid. Och något som de återkom till var ju den här statusförändringen som de upplever i regissörsrollen - att de har fått lägre status och att deras ledarskap därför inte är lika självklart från det organisatoriska hållet. De känner att de behöver kompromissa mycket mer och vara mer följsamma. Tidigare kändes det som att det dukades upp för dem på ett annat sätt och nu upplever de att det inte längre är så. Några av dem konstaterade mest att det var så och för andra verkade det innebära någon sorts minikris. För det ställde deras eget ledarskap på så mycket prov. Att de inte kände sig bekväma eller att det var svårt att hitta rollen i det här förändrade landskapet."

Utbildningsdeltagarna upplever att regissörsrollen fått en minskad status i organisationerna, vilket medför att de på ett annat sätt behöver förtjäna sitt mandat underifrån i jämförelse med tidigare. Detta ställer nya krav på regissörernas ledarskapsförmågor och ett flertal beskriver svårigheter med att hitta rollen i det förändrade landskapet. Barbara tror att ledarskapets minskade auktoritet är en tendens som är generell inom fler branscher, men att det verkar finnas en större upptagenhet kring detta ibland regissörerna. Deltagarna upplever också att detta hänger samman med konstens minskade status och betydelse inom scenkonstverksamheterna, vilket i sig påverkar deras känsla av meningsfullhet i arbetet.

”Det krävs mycket mer nu att kunna leda människor och olika människor, och grupper att dra åt samma håll och känna sig viktiga. Skapa en teamkänsla helt enkelt.”

Särskilt utmanande upplevs uppgiften som arbetsledare för tillsvidareanställd personal (fast ensemble, teknisk personal m.fl.). Regissörens frilansposition kan göra det svårt att exempelvis sätta gränser för eller ge feedback till personal med en tryggare anställning än den egna, då det i förlängningen riskerar att medföra att man gör sig omöjlig på arbetsplatsen och inte får nya uppdrag där. Den osäkra anställningen kan även medföra svårigheter när det kommer till att våga kräva förutsättningar för att leverera den konstnärliga idé som en fått i uppdrag.

Vilka generella styrkor respektive utvecklingsområden har regissörerna i förhållande till ledarskap?

”En förutfattad mening från min sida som jag faktiskt tycker att jag fick fog för var att de var mycket mer bekväma med att hantera människors olika känslor. Att det i produktionerna uppstod starka känslor var för dem en självklarhet som de hanterade. Vissa tyckte att det var jobbigare än andra, men det var någonting som de bara räknade med. Vissa yrkesgrupper är ju vana vid att alltid vara i svala rum liksom, där man sällan visar någonting sådant för varandra i en arbetssituation. Men för regissörerna var det många gånger välkommet, och även om det inte var välkommet alla gånger så var det ändå någonting man räknade med och hade någon sorts beredskap att hantera.”

Barbara anser att gruppen regissörer besatt en generellt hög erfarenhetsbaserad kompetens och var mycket mer bekväma än många andra ledare i förhållande till att hantera starka känslor hos medarbetarna. Samtidigt uttryckte många av deltagarna i förberedande samtal att det var just konflikthantering de önskade sig fler verktyg att arbeta med.

På vilket sätt har de deltagande regissörerna blivit stärkta av att genomgå utbildningen?

”Det som alla återkom till är att de blivit stärkta av att få kontakt med varandra och en minskad känsla av ensamhet och utsatthet. En känsla av att delta i ett kollektiv och att finna tröst, stöd och inspiration i kollegor. Jag tycker också att vi jobbade mycket för att de skulle ha en fördjupad kontakt; de hade hemuppgifter mellan gångerna, de jobbade mycket i par med tanken att stärka relationerna dem emellan. Att de skulle fortsätta att vara resurser för varandra. Sedan tror jag också att de har fått en del ny kunskap och att det blev en ganska intensiv insats som satte i gång deras egna reflektioner. Både kunskap och reflektioner som jag tror tog dem till en ny nivå i deras tänkande. Sedan gäller det att se om det gav några effekter på vad de gör, och det ska ju bli spännande att höra. Det är alltid det som är svårt för det sker inte automatiskt. Där måste de också vilja göra en förändring och jobba med det och utmana sig själva.”

Vad tror de skulle vara hjälpsamt för dem framåt, individuellt och i förhållande till organisationerna?

Barbara tror att de förändrade förväntningarna på regissörsrollen ställer andra krav på arbetsgivarna för att stödja dem som arbetsledare. Regissörerna efterlyste ett större välkomnande och stöttande förhållningssätt från mottagande arbetsplatser för att kunna utföra sitt ledarskapsuppdrag på ett bra sätt. Möjligheten för regissörerna att utveckla samarbetet med andra ledande funktioner på teatern under arbetet, såsom producent, konstnärlig ledare eller andra chefsfunktioner blir också avgörande för att hantera gemensamma utmaningar i processen.

”Jag tänker att man ger feedback eller återkoppling till organisationerna att vi haft de här utbildningarna och att vi har lärdomar från dem som vi vill ska komma branschen till godo. Att det skulle kunna leda till utveckling.”



Anna Wilhelmsson partner/konsult via Gaia Leadership AB

Utbildningsledare för andra utbildningsomgången av Ledarskap för scenkonstregissörer.

Anna Wilhelmsson har bakgrund som producent och produktionschef på Riksteatern, men arbetar sedan drygt åtta år tillbaka som konsult på Gaia Leadership. Uppdragen har framförallt innefattat att utveckla olika typer av ledande grupper och team i fråga om bland annat gruppens syfte, funktion och kommunikationsmönster genom individuell coaching, organisations- och ledarutveckling i både offentlig och privat sektor. Bland uppdragen märks ett antal kulturorganisationer där insatserna inkluderar såväl ledarskapsutbildningar som organisations- och processutveckling.

Vilka huvudsakliga ledarskapsutmaningar står frilansregissören inför?

Anna Wilhelmsson lyfter först och främst fram de unika förutsättningarna för regissörens ledarskap:

”Det som är för mig den stora frågan är det faktum att alla institutionsteatrar i Sverige lyfter in en person som får ett otroligt centralt ledaruppdrag och att den personen är en gäst. Det kan vara en återkommande gäst, men huvudfallet är ju inte att de är där varje termin utan kan återkomma med något års mellanrum. Och det är väldigt unikt skulle jag säga.”

Hon tror att motsvarigheten är svår att hitta i andra branscher och att det leder till komplikationer, men också flera möjligheter. Dels genom att varje produktion kan vara ett s.k. stresstest för verksamheten för att upptäcka brister och åtgärda dem. Men det ställer också höga krav på regissörens eget (själv) ledarskap. Genom att växla mellan att driva och sätta gränser behöver rollen balansera mellan att hävda sina behov och vara flexibel inför organisationens givna förutsättningar. Denna balansgång tror hon behöver synliggöras ytterligare – från organisationerna, men också från regissörernas egen sida.

”På ett sätt blir det ju att man verkligen stresstestar organisationen varje gång man genomför en produktion och sånt riggar organisationer i andra branscher. Men det ställer krav på individens förmåga att leda sig själv och vara tydlig i vad man behöver och samtidigt öppen för ”hur funkar det i den här organisationen?” Ha en ganska hög grad av organisationsförståelse egentligen.”

”Man behöver vara medveten om vad just det här projektet innebär, i just den här organisationen, för just mig – vad behöver jag? Vilka strider ska jag ta? För man kan liksom inte välta varenda organisation, varenda gång. Vilket är absolut viktigast att driva för typ av förändring organisatoriskt? Och vilka saker måste jag faktiskt hitta ett sätt att bara förhålla mig till?”

Vilka generella styrkor respektive utvecklingsområden har regissörerna i förhållande till ledarskap?

Anna ser att en styrka hos regissörerna är att många är duktiga på att snabbt skapa en hög grad av trygghet i gruppen och att leverera på deadline. Hon ser också att de har ett starkt visionärt ledarskap och leder med ett "varför" som många andra ledare tampas med. De har generellt ett mycket högt engagemang och är vana vid att få med sig och motivera sina medarbetare. Hon lyfter också att det är ovanligt att en roll med så pass mycket kontakt med "golvet" förväntas ha ett så pass visionärt ledarskap, vilket ofta ligger på en ledare högre upp i organisationen (vd eller liknande).

*"Man pratar i andra organisationer om att leda med riktning, att leda med ett "varför", med utgångspunkt i en viktig fråga - att man som ledare och chef behöver röra sig bort ifrån **hur** saker ska gå till eller **vad** människor ska göra. När man verkligen får med sig människor är när man leder genom frågan **vart är vi på väg?** och sen ger frihet i hur det ska gå till."*

Det är inte bara som gästande arbetsledare inom kärnverksamheten som frilansregissörens roll utmärker sig. Till skillnad från kollegor inom mellanchefsledet befinner sig regissören "på golvet", närmast medarbetarna och är endast engagerad i en avgränsad del i verksamheten, till skillnad från kollegor inom mellanchefsledet som ofta ansvarar för flera produktioner åt gången, eller i alla fall teaterns övergripande frågor.

Utifrån denna komplexa överlappning tror Anna att den gästande regissören, som återkommande och med kort tidsram ska kliva in och orientera sig i nya verksamheter, behöver en hög grad av generell organisationsförståelse. Detta var en pusselbit som utbildningsdeltagarna till viss mån saknade:

"Generellt tyckte jag att det var utmanande för dem att se sin del i en större helhet som inte var den stora helheten såsom samhället, eller teaterbranschen. Utan att se sin roll i en organisation."

Anna ser även att regissörerna har en tendens att ibland falla in i ett tankesätt som hon ofta möter hos andra ledare som hon coachar, men är ohjälpsamt ur en ledarskapssynpunkt:

"Jag tycker vi ofta möter att man klär av sig makt för att man har ledare ovanför sig. Det finns jättemycket som inte är en gästande regissörs problem, men man gör egentligen sig själv en otjänst om man hela tiden kliver ur förarsätet och säger att "det där borde minsann vara på ett annat sätt, det borde de fixa." Och det där behöver man göra i alla organisationer nästan, att bemäktiga sig själv så att säga - "jag kan påverka det här". Det är ett mycket bättre förhållningssätt till sitt eget sätt att jobba än att hela tiden lägga makten över min situation någon annanstans."

På vilket sätt har de deltagande regissörerna blivit stärkta av att genomgå utbildningen?

Precis som Barbara ringar Anna in behovet av att mötas, reflektera och få kollegialt stöd tillsammans med andra regissörer som en av de mest avgörande vinsterna med programmet. De båda beskriver också en upplevelse av ensamhet i rollen som scenkonstregissör som är mycket större än i en ledarroll inom ramen för en anställning. Anna tror också att deltagarna fått mer kunskap om vad ett bra ledarskap är och att utbildningen startat en medvetandeutveckling kring det egna ledarskapet som deltagarna nu har möjlighet att påverka på ett medvetet plan.

Hon lyfter två större insikter i förhållande till regissörens specifika roll som konstnär och ledare och att deltagargruppen var väldigt hjälpt av att få ett teoretiskt ramverk och ett språk för att benämna det arbete de utför:

”Om man tittar mer på vad som kännetecknar regissörernas ledarskap så tycker jag att de intressanta upptäckterna för mig, eller återupptäckterna, är dels det faktum att deras konstnärskap innebär ledarskap – de har valt ett konstnärskap som innebär att de ska leda en grupp. Och man kan bena isär det, men i praktiken kommer det alltid att vara helt sammanfogat. Det är den ena – den andra är att de leder en förändring. Om man skulle abstrahera det så leder de en förändring från ett tillstånd till ett annat tillstånd. Jag upplever med gruppen att de hade det i sig men att de fick ett språk för det. Det finns så mycket möjligheter och så mycket tänkt kring att leda förändring. Där finns det väldigt mycket att hämta.”

Vad tror de skulle vara hjälpsamt för regissörerna framåt, individuellt och i förhållande till organisationerna?

Anna tror att är viktigt att skapa en högre medvetenhet om regissörens position – dels som frilansande gäst, dels som ledare ansvarig för en del av den konstnärliga kärnverksamheten och den dubbelhet som det innebär. Hon tror att både regissörerna och arbetsgivarna behöver vara medvetna och tänka tillsammans kring vad detta innebär för processen. För en regissör kan det handla om att efterfråga rätt information och förutsättningar för att utföra uppdraget och som arbetsgivare att lägga vikt vid att ge en ordentlig introduktion till verksamheten och stöd under arbetet.

”Frilansregissörens roll, förutsättningar och introduktion – det tror jag finns mycket möjligheter för branschen att fundera kring. Vad betyder det för producentrollen? Vad betyder det för chefer i organisationen?”

Många av regissörerna beskriver att deras arbete stoppas upp av befintliga personalproblem, en tröghet i processerna, att det finns glapp mellan den konstnärliga visionen och de faktiska möjligheterna att genomföra dem. Hon tror att regissörerna med hjälp av sin utifrånposition kan vara en resurs för institutionerna, men att de behöver nyttjas på rätt sätt. Kravet att lösa personalproblem kan inte ställas på gästregissören, men det finns med hjälp av dem stora möjligheter för teatern att få syn på underliggande faktorer, delar av processen som behöver utvecklas m.m.

Anna tror att det är jättebra att fortsätta stärka regissörerna i sin yrkesroll genom kontinuerliga insatser, men att också belysa att scenkonstproduktion är ett samarbete mellan väldigt många funktioner. På en projektledande nivå präglas scenkonstprocessen av ett tydligt överlappande mandat mellan regissör, producent, tekniska chefer, konstnärlig ledare m.fl.

”I genomförandet av en scenkonstproduktion utövas ledarskap i samarbete mellan funktioner med överlappande mandat. Hur kan man jobba med den frågan? Det är en jättesvår fråga. Det finns ju flera nätverk för mellanchefer inom verksamheterna – och det är superviktigt precis som att göra den här utbildningen för regissörsfunktionen. Men det finns anledning för branschen att fundera över hur vi pratar om hur vi riggar för ledarskaps-samarbetet.”

Anna tror också att det är viktigt att fortsätta stärka förmågan till generell organisationsförståelse hos gruppen regissörer.

TeaterAlliansens reflektioner efter genomförda utbildningar

Utifrån genomförda utbildningar presenterar TeaterAlliansen nedan ett antal reflektioner samt förslag på åtgärder som vi hoppas ska komma branschen till nytta.

1. Generella styrkor och utvecklingsområden i scenkonstregissörernas ledarskap

Utifrån intervjuer med utbildningsledarna besitter deltagande regissörer en stor erfarenhetsbaserad kompetens inom gruppdynamiska processer; att leda visionärt, skapa trygghet i gruppen, hantera känslouttryck och konflikthantering. Kompetenser som i vissa fall är mer utvecklade än hos ledare på motsvarande nivå inom andra branscher. Denna kunskap har dock tidigare bara i liten utsträckning varit formaliserad genom utbildning.

Under utbildningen har förvärvade erfarenheter satts i en kontext och som skapat lärande och personlig utveckling för regissörerna. Många av deltagarna uttrycker att en stor behållning av utbildningen har varit att få ta del av forskningsbaserad kunskap kring ämnet under handledning av en professionell ledarskapskonsult.

Ett område som utbildningen ringat in som särskilt utmanande för regissörerna är att de återkommande och med kort tidsram behöver orientera sig som arbetsledare i en ny verksamhet. En annan utmaning som återkommande beskrivits är att organisationen och regissörens roll och ansvar skiljer åt på olika arbetsplatser. För att ha goda förutsättningar att lyckas krävs en hög grad av generell organisationsförståelse, d.v.s. förmågan att se sitt arbete i förhållande till organisationen som helhet. För en regissör kan detta exempelvis handla om att förstå vilken information och vilka förutsättningar hen behöver efterfråga för att kunna utföra uppdraget, men också när och hur prioriteringar behöver göras utifrån verksamhetens givna ramar.

2. Den frilansande regissörens unika roll i verksamheten

Scenkonstbranschens unika utformning - där regissören både är en frilansande gäst och arbetsledare ansvarig för en del av den konstnärliga kärnverksamheten utan formellt arbetsmiljöansvar, skapar utmanande förutsättningar för såväl regissören som organisationen. Därför behöver både chefer, mellanchefer och medarbetare i de mottagande verksamheterna vara medvetna om vad detta innebär för organisationen.

En reflektion från ledarskapskonsulterna är att organisationerna inom scenkonstbranschen skiljer sig från många andra typer av verksamheter när det kommer till graden av överlappande mandat mellan ledande funktioner. Detta betyder att en specifik roll sällan har ett tydligt avgränsat mandat i ett beslut, utan dessa frågor behöver omförhandlas i en skärningspunkt mellan exempelvis regissör, producent, konstnärlig ledare, tekniska chefer m.fl.

Detta kan gälla teaterns övergripande beslut, men är framför allt aktuellt när det kommer till de produktionsspecifika besluten eller omprioriteringarna. Ledarskapskonsulterna beskriver att det i många

andra verksamheter ser ut på motsatt vis. Mindre "delmängder" av ansvar delegeras då under respektive ledare eller chef, men inom scenkonstverksamheten är graden av samverkan hög även i den relativt lilla "delmängd" som scenkonstproduktionen utgör.

Exempelvis upplever regissörerna som arbetsledare ett informellt ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, utan att ha ett formellt arbetsmiljöansvar. De känner sig många gånger pressade mellan förväntningarna på att värna om medarbetarnas arbetsmiljö och på kort tid samordna resurser för att leverera ett resultat av hög konstnärlig kvalitet – ett resultat som också blir avgörande för regissörens framtida arbetstillfällen.

Givet att det är ett konstverk som regissören ska skapa, vilket innebär en innovativ process, går allt arbete inte att planera i detalj och kräver ett stort mått av samarbete mellan ledande funktioner. Detaljerad planering inom möjligt område och satta ramar behövs, men projektet kommer alltid att utvecklas efter vägen och förutsättningarna omförhandlas i zonen av överlappande mandat.

3. Upplevda förändringar i förväntningar på yrkesrollen

Flera av regissörerna beskriver att den genomlysning av arbetsmiljön som genomförts på scenkonstinstitutionerna efter #metoo inneburit att de som arbetsledare tillskrivs ett större informellt ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De upplever att de förväntas besitta mer kunskap kring mångfald och inkludering än tidigare och att dessa kompetenser nu är av större betydelse för medarbetarna och för arbetsgivarna.

Ett flertal av regissörerna beskriver också att de upplever att yrkesrollens generella status inom scenkonstorganisationerna inte är lika stark som den traditionellt varit. Regissörens tidigare auktoritet har minskat eller är i förändring. Detta leder till att de behöver leda arbetet på nya sätt där man behöver lägga mer omsorg på att motivera och skapa teamkänsla bland både ensemble och övriga medarbetare i projektet för att driva sin produktion framåt.

4. Vikten av ömsesidig feedback

Trots betydelsen av feedback för ledarskaps- och verksamhetsutveckling beskriver regissörerna att de idag sällan bjuds in till en avslutande utvärdering tillsammans med den personal som varit inblandad i produktionen. I stället är det vanligare att regissören får ett avslutande enskilt möte med teaterchef och att övrigt team får utvärdera arbetet separat. Om feedback utväxlas sker detta vanligtvis antingen genom att regissören i efterhand får ta del av synpunkter från en utvärdering där hen inte varit med, alternativt uteblir feedback från arbetsplatsen helt och hållet. Regissören är då hänvisad till att själv utvärdera sin process och om man blir anlitad igen eller inte upplevs som det enda betyget på hur arbetet fallit ut, såväl konstnärligt som ur ett arbetsledarperspektiv.

Oavsett anledning till en kvalificerad utvärdering inte sker mellan regissör och mottagande teater är det en möjlighet till lärande som går förlorad, såväl för den frilansande regissören som för den anlitande teatern.

Förslag på åtgärder:

Se över rutiner för introduktion och avslut

Det finns flera bra exempel på arbetsgivare som utvecklat sina rutiner vad gäller "onboarding" av frilansande personal, exempel som förtjänar att lyftas som inspiration för branschens övriga arbetsgivare. Ändå beskriver de flesta av kursens deltagande regissörer hur deras arbete försvåras av att de upplever att ansvarsområden och beslutsordningar inom organisationen inte tydligt presenteras vid uppdragets början. Konsekvensen blir att de i hög grad själva behöver navigera i en ny organisation och samtidigt vara arbetsledare för det egna teamet.

Att överbrygga denna utmaning kräver både en stärkt generell organisationsförståelse hos gruppen regissörer och en översyn av verksamheternas rutiner för introduktion av frilansande personal, i synnerlighet i en ledande roll.

För att inte gå miste om viktiga bidrag i sitt eget lärande och för att utveckla verksamheten, är utvärderingar efter genomfört projekt av stort intresse för både för regissören och för arbetsgivaren. Vårt intryck är att scenkonstinstitutionerna kommit olika långt med detta, men att det finns goda exempel att inspireras av.

Detta är ett exempel på område då vi i utbildningsledningen emellanåt upplevt en viss uppgivenhetskänsla bland regissörerna i relation till arbetsgivaren. Att få möjlighet till att ge och ta emot feedback på ett sätt som blir konstruktivt och möjligt att ta till sig är förstås avgörande för alla ledares utveckling. Vi har därför, under utbildningen men även fortsatt framåt, känt ett behov av att stärka regissörerna i att själva ta initiativ till att efterlysa information och feedback som de behöver.

Inkludera frilansare i verksamhetsutvecklingen

Utifrån sin centrala ledarskapsfunktion i verksamheten blir det därför viktigt för branschen att se över hur bland annat regissörers möjligheter att inkluderas i verksamhetsutvecklingen ska gå till på institutionerna. De frilansande konstnärernas perspektiv blir viktiga för att utveckla arbetsätt och arbetsmiljö, men också hur konstnärliga perspektiv vägs in i beslutsfattandet på olika nivåer. Genom regissörernas "utifrånperspektiv" finns också stora möjligheter för enskilda arbetsplatser att tillvarata dem som resurser i förhållande till grupp- och organisationsutveckling.

Parterna på scenkonstområdet har sedan 2017 och #metoo genomfört ett partssammansatt utvecklingsarbete som är unikt på svensk arbetsmarknad, i syfte att öka individers kunskap och utveckla det organisatoriska arbetsmiljöarbetet. Den betydande andelen frilansande personal utgör dock en utmaning för branschen eftersom det helt enkelt finns praktiska svårigheter att samla och utbilda denna personal inom ramen för en tillfällig anställning. Denna struktur skapar i det närmaste inga förutsättningar att som regissör engagera sig i kompetens- eller verksamhetsutveckling på annat än ideell basis. Vi tror att arbetsgivarna skulle behöva undersöka former för att på ett strukturerat sätt inkludera frilansande medarbetare i verksamhetsutvecklingen.

Utveckla ledarskapssamarbetet

Möjligheterna att utveckla ledarskapssamarbetet på institutionerna i forum där även den frilansande regissören ingår ser vi som en möjlig och angelägen utvecklingsfråga för branschen. Idag finns ett flertal etablerade nätverk för enskilda yrkesfunktioner mellan olika teatrar, men givet resonemanget kring överlappande mandat finns det även stor anledning att hitta former för att prata om samarbetet rollerna emellan där även frilansande arbetsledare ingår. Det blir också ett viktigt medskick till varje verksamhet att i samband med att man påbörjar ett samarbete med en ny regissör tydliggöra vid vilka punkter i produktionsprocessen det finns möjlighet att omförhandla vad och vilka roller som behöver ingå i detta samarbete.

Fortsatta kompetensutvecklings- och nätverksinsatser för frilansande regissörer

Utifrån genomförda utvärderingar och intervjuer blir det tydligt att det behövs former för ledarskapsstöd och kompetensutveckling för frilansande regissörer. Den största behållningen av utbildningen har varit möjligheten till reflektion och stöd tillsammans med andra regissörer.

Behovet av liknande utbildningsinsatser kommer på sikt att vara återkommande, både i form av kompetenspåfyllning till nya regissörer som etablerar sig på arbetsmarknaden och som möjlighet att som yrkesverksam söka stöd i kollegor under organiserade former.

Därutöver kan branschens frilansare fortsätta erbjudas insatser där ledar- och medarbetarskap diskuteras. Detta kan genomföras av flera av branschens organisationer, där TeaterAlliansen kan fungera som en av aktörerna. Inspiration kan hämtas från de yrkesmässigt tvärsammansatta utbildningar, s.k. TMA-utbildningar, som genomförts i systematiskt arbetsmiljöarbete. Att man vid dessa utbildningar samlat chefer och skyddsombud, dessutom från flera arbetsplatser inom scenkonstområdet, har fått mycket bra respons från deltagare. Det kan ses som ett framgångsrikt exempel som skulle kunna överföras till andra frågeställningar som handlar om ledar- och medarbetarskap inom scenkonsten, och som då också behöver inkludera frilansande personal.

TeaterAlliansens möjliga roll framåt i förhållande till regissörers ledarskapsutveckling

För TeaterAlliansen har vidgandet av yrkesgrupper inneburit att ett värdefullt nätverk i målgruppen har börjat byggas upp. TeaterAlliansens ägarkonstruktion och uppdrag förutsätter att man verkar utifrån båda parter perspektiv. Mångårig erfarenhet av att arbeta med frilansares förhållanden är en bra förutsättning för ytterligare fortbildningsinsatser, då vi upplever att både arbetsgivare och arbetstagare ser oss som en trovärdig aktör.

TeaterAlliansen har för avsikt att fortsätta erbjuda ledarskapsutveckling för regissörer i form av motsvarande program. Nästa utbildningsomgång med 14 deltagande regissörer planeras genomföras hösten 2023. Då börjar TeaterAlliansen också att erbjuda alumniverksamhet i form av seminarier för regissörer som genomgått programmet.

Förutsatt att intresse finns bland scenkonstinstitutionerna skulle TeaterAlliansen tillsammans med arbetsgivare och aktuella branschorganisationer kunna skapa forum där frilansande regissörer möter chefsfunktioner såsom teaterchefer, producenter, tekniska chefer, HR m.fl, för att reflektera kring och utveckla samarbetet mellan olika funktioner.

Ur ekonomisk synvinkel har TeaterAlliansen vissa medel avsatta fram till och med 2025 för ytterligare aktiviteter riktade till olika frilansande yrkesgrupper. Dialog med arbetsgivare och arbetstagare kommer fortsatt att vara viktig för att använda medlen på bästa sätt.

Nacka 2023-06-16

Anders Frennberg, vd

Karin Vestlund, projektledare kompetensutveckling för TeaterAlliansens utökade målgrupper

Bilagor

Bilaga 1 : Utbildningsprogram, 1 + 2

Bilaga 2: Utdrag ur mail där Fackförbundet Scen och Films avdelningsstyrelse för scenkonstregissörer beskriver behovet av kompetensutveckling

Bilaga 1

Utbildningsupplägg 1

TRÄFF 1: Kulturpolitik, omvärldsbevakning och institutionens uppdrag // Regissören som arbetsledare: arbetsmiljö, arbetssätt och ansvarsfördelning

Datum: 4 – 5 september 2022, Internat (inkl. övernattning)

Tid: Sön 9.00 – 20.00, Mån 9.00 – 16.00

Plats: Vår Gård, Ringvägen 6, Saltsjöbaden

De första två dagarna ägnar vi åt omvärldsfokus och samtal om ledarskap i scenkonstbranschen. Under kursens första träff bjuds 7 externa gäster med olika ledande positioner inom scenkonsten in för att samtala med gruppen om scenkonstinstitutionernas kulturpolitiska uppdrag, makt, produktionsprocess på en repertoarteater, arbetsmiljö i teori och praktik med jurister från Fackförbundet Scen & Film och Svensk Scenkonst. Vi reder i begreppen kring arbetsrätt, arbetsmiljö och trakasserier. Hur kan gästregissör och ledning samarbeta för att skapa en bra arbetsmiljö? Vilka förutsättningar behövs för att som regissör utöva ett inkluderande ledarskap?

TRÄFF 2: Att leda arbetsgrupper: gruppsykologi och grupprocesser, att leda mot en gemensam vision – inspirera, involvera och frustrera. Professionell identitet och självinsikt.

Datum: 23 – 24 oktober 2022

Tid: 9.00-17.00 (sön-mån)

Plats: Gårdshuset "Stallet", Fackförbundet Scen & Film/Höstsol, Kaplansbacken 2.

Arbete med utbildningsledare och psykolog Barbara Gamper med fokus på det egna ledarskapet. Föreläsningar varvas med övningar och formas utifrån gruppens erfarenheter och önskemål.

TRÄFF 3: Att leda arbetsgrupper: ledarrollen, konflikthantering, feedback. Att reglera närhet och avstånd i relationer, hantera svåra samtal och känslomässig press.

Datum: 20 – 21 november 2022,

Tid: 9.00-17.00 (sön-mån)

Plats: Gårdshuset "Stallet", Fackförbundet Scen & Film/Höstsol, Kaplansbacken 2.

Arbete med utbildningsledare och psykolog Barbara Gamper med fokus på det egna ledarskapet. Föreläsningar varvas med övningar och formas utifrån gruppens erfarenheter och önskemål.

ÅTERTRÄFF: Återkoppling och handledning utifrån gruppens aktuella erfarenheter

Datum: 8 maj 2023

Tid: 9.00-16.00 (sön-mån)

Plats: Gårdshuset "Stallet", Fackförbundet Scen & Film/Höstsol, Kaplansbacken 2.

Återblick och utvärdering tillsammans med utbildningsledare; Vad har jag tagit med mig från kursen? Vad vill jag fortsätta utveckla i mitt ledarskap? Uppföljning och handledning utifrån aktuella erfarenheter.

Bilaga 1

Utbildningsupplägg 2

TRÄFF 1: Mitt ledarskap & mitt ledarskap kopplat till en större helhet

Datum: 6 – 7 november 2022, Heldagskonferenser

Tid: Sön 9.00 – ca 20.00, inkl. lunch & middag. Mån 9.00 – 16.30, inkl. lunch

Plats: Gårdshuset "Stallet", Fackförbundet Scen & Film/Höstsol, Kaplansbacken 2.

De första två dagarna ägnar vi åt att lägga grunden för gruppens gemensamma arbete och det egna ledarskapet med koppling till en större omvärld. Tillsammans med inbjudna gäster med ledande positioner inom scenkonsten och juridiskt sakkunniga från Fackförbundet Scen & Film och Svensk Scenkonst fördjupar vi samtalet om scenkonstinstitutionernas kulturpolitiska uppdrag, den kontext som vi verkar i och dess förutsättningar, samt reder i begreppen kring arbetsrätt, arbetsmiljö och trakasserier. Vilket ansvar har jag som konstnärlig arbetsledare och vilka förutsättningar behöver jag för att utöva ett inkluderande ledarskap?

TRÄFF 2: Mitt ledarskap för en grupp & inom en organisation

Datum: 11 – 12 december 2022

Tid: Sön 9.00 – 19.30, inkl. lunch & middag. Mån 9.00 – 16.30, inkl. lunch

Plats: Gårdshuset "Stallet", Fackförbundet Scen & Film/Höstsol, Kaplansbacken 2.

Vid den andra träffen ligger fokus på ledarskapet i förhållande till arbetsgruppen. Vi får mer kunskap om psykologiska förutsättningar när vi arbetar tillsammans och får praktiska verktyg för att leda inkluderande i förhållande till normer, makt och härskartekniker. Inbjudna gäster från Kulturhuset stadsteatern samtalar kring produktionsprocess på en repertoarteater. Hur kan gästregissör och ledning samarbeta för att skapa en bra arbetsmiljö?

TRÄFF 3: Mitt ledarskap i svåra situationer & mitt ledarskap framåt

Datum: 22 – 23 januari 2023

Tid: Sön 9.00 – 19.30, inkl. lunch & middag. Mån 9.00 – 16.30, inkl. lunch

Plats: Gårdshuset "Stallet", Fackförbundet Scen & Film/Höstsol, Kaplansbacken 2.

I denna modul arbetar vi med ledarskap i svåra situationer som konflikter eller där vi behöver ge återkoppling och/eller styrning av mer utmanande karaktär utifrån gruppens erfarenheter. Vad är en konflikt? Hur fungerar kommunikation i såväl en gynnsam som en laddad situation? Vem är jag som ledare i en konflikt? Vi jobbar också med feedback kopplat till lärande och utveckling och varje deltagares fortsatta väg framåt.

ÅTERTRÄFF: Återkoppling och handledning utifrån gruppens aktuella erfarenheter

Datum: 12 juni 2023 (måndag)

Tid: 9.00-16.00, inkl. lunch

Plats: Centrala Stockholm, mer information kommer.

Återblick och utvärdering tillsammans med utbildningsledare; Vad har jag tagit med mig från kursen? Vad vill jag fortsätta utveckla i mitt ledarskap? Uppföljning och handledning utifrån aktuella erfarenheter.

Bilaga 2

Utdrag ur mail där Fackförbundet Scen och Films avdelningsstyrelse för scenkonstregissörer beskriver behovet av kompetensutveckling

När #metoo briserade blev regissörernas kompetensutvecklingsbehov aktualiserat. Det blev tydligt hur viktigt det är att regissören skapar ett demokratiskt och inkluderande arbetsklimat som tryggar medarbetarna, där den utsatte ska våga säga ifrån när oegentligheter uppstår.

När det glädjande beskedet kom att Teateralliansen fått särskilda medel för att under en period erbjuda även regissörer kompetensutveckling, beslutade vi oss för att skicka ut en enkät till våra medlemmar för att se vilka behov av kompetensutveckling som våra medlemmar själva uppgav. Vi ringade in tre områden för kompetensbehovet: Ledarskap, Arbetsmiljö samt Konstnärlig utveckling. Resultatet av enkäten visade på ett stort behov av kompetensutveckling. 90% av de svarande uppgav att de inte har tillgång till kompetensutveckling. Av de 10% som angett att de har genomgått fortbildning var detta ofta kopplat till att de också hade en annan yrkesroll såsom konstnärlig ledare eller skådespelare på TeaterAlliansen.

De svarande uttryckte ett starkt behov av fortbildning och kompetensutveckling specifikt riktat till regissörsrollen. Många lyfte vikten av detta i ljuset av att man som regissör har ett stort ansvar för den sociala arbetsmiljön. Fortbildning som framför allt efterfrågades var inom ledarskap och specifikt gruppleddning, konflikthantering, hanterandet av svåra samtal, feedback och självkänedom. Med detta i ryggen kunde vi i samarbete med Teateralliansen utveckla det ledarskapsprogram som blev den första satsningen på kompetensutveckling för regissörer inom Teateralliansens regi. Ett program som fick många sökande och därför nu är inne på sin tredje kursstart hösten 2023.

Teater

Alliansen

www.teateralliansen.se