

MASTEROPPGAVE
Master i yrkespedagogikk
Mai 2020

Å løfte og bli løftet

En kvalitativ undersøkelse om individuell utvikling og prestasjon i kollektivt samspill



Anne-Marthe Lie Alstad og Stine Mari Jacobsen

OSLOMET

OsloMet – storbyuniversitetet

Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier

Institutt for yrkesfaglærerutdanning

Forord

Med denne undersøkelsen er vi ved veis ende av fire år med masterstudier i yrkespedagogikk ved OsloMet. Det har vært en spennende, berikende, utviklende og lærerik reise. Vi er takknemlige for alle mulighetene vi har fått til å undersøke ulike sider ved vårt yrke og fag i løpet av disse fire årene, og all ny kunnskap og nye verktøy vi ha fått med oss på veien.

Takk til læringsgruppa vår på OsloMet for gode innspill, samtaler og diskusjoner. Takk til kollegaer, venner og familie for at dere har lyttet til oss, til tross for at dere ikke nødvendigvis har delt vårt engasjement for forskningsspørsmål, teoretiske tilnærminger og forskningsmetode. Takk til vår avdelingsleder som har tilrettelagt for oss på jobb, og alltid har sagt ja når vi har bedt om tid til studiearbeid.

Tusen takk til alle informantene våre som har delt sine fortellinger med oss, vist stor vilje og evne til å reflektere rundt temaene for undersøkelsen, og som gjennom intervjuene har lært oss masse.

Sist, men ikke minst, tusen takk til vår veileder og levende bibliotek, Trine Deichman-Sørensen, som har holdt ut med oss i alle fire år. Takk for god veiledning, støtte, masse litteratur, stort engasjement, og for at du har trodd på oss og prosjektet vårt hele veien.

Oslo, mai 2020

Anne-Marthe Lie Alstad og Stine Mari Jacobsen

Sammendrag

Som individer vokser og utvikler vi oss hele livet. Gjennom sosiale relasjoner, skole, studier og arbeidsliv utvikler vi vår kunnskap og våre ferdigheter. Mesteparten av denne utviklingen skjer i samhandling med andre. Gjennom ulike konstellasjoner og innenfor ulike felt utforsker, lærer og presterer vi. I denne studien har vi vært interessert i å finne ut hvordan kollektivet bidrar til den enkeltes utvikling og prestasjon, og hvordan individet på sin side bidrar til at kollektivet utvikler seg.

I vårt daglige arbeid med undervisning i scenisk dans på programfag musikk, dans, drama i videregående skole, er forholdet mellom individ og kollektiv aktuelt og interessant. Scenisk dans undervises i gruppe, men med et sterkt fokus på utvikling av individuelle ferdigheter. Danseelevne vil, på lik linje med dansekunstnere i det profesjonelle dansefeltet, også prestere som et kollektiv i form av sceniske visninger. For at kollektivet skal prestere godt, er ikke gode individuelle ferdigheter alene tilstrekkelig. Samspillet individene imellom må også fungere for at den felles prestasjonen skal bli vellykket.

På samme måte er det i et idrettslag. Et fotballag med elleve stjernespillere vinner ikke kampen dersom de ikke klarer å samarbeide om å få ballen i mål. Laget som enhet må formes og dyrkes for at enkeltprestasjonene skal komme til sin fulle rett.

Med utgangspunkt i denne interessen for forholdet mellom individ og kollektiv, stilte vi oss følgende spørsmål:

Hvordan foregår gruppesamspillet i høyt presterende miljøer, og hva betyr det for individuell utvikling og prestasjon?

Vi har sett til høyt presterende, profesjonelle miljøer for å søke svar og lære av deres erfaringer. Gjennom observasjon og kvalitative intervju har vi gjort undersøkelser blant profesjonelle dansekunstnere, håndballspillere i eliteserien, samt ledere og trenere innenfor disse feltene. I våre undersøkelser har vi fått et innblikk i hvordan relasjonene innad i kollektivet har betydning for både individuelle og kollektive prosesser og resultater, samt hvordan trygghet, anerkjennelse og kommunikasjon fremmes gjennom kroppslig arbeid og taktil berøring. Vi har sett på det komplekse forholdet mellom konkurranse og samarbeid,

og hvordan både utøvere og ledere utøver sitt ansvar overfor seg selv og kollektivet, og på denne måten bidrar til å fremme eller hemme individuell og kollektiv utvikling og prestasjon.

Vi håper denne studien kan bidra til å heve blikket fra det individorienterte fokuset som preger vårt samfunn i dag, og se i retning av potensialet som ligger i et mer kollektivorientert læringssyn. Vi håper også at vår studie kan være et lite tillegg til det relativt uutforskede norske dansefeltet.

Nøkkelord:

Individ, kollektiv, dans, idrett, samspill, ansvar, konkurranse, støtte

Summary

To lift and be lifted

Individual development and performance in collective interaction

As individuals, we grow and develop throughout our lives. Through social relationships, school, studies and working life we develop our knowledge and our skills. Most of this development takes place in collaboration with others. Through various constellations and within different fields we explore, learn and perform. In this study, our interest has been to explore how the collective contributes to the individual's development and performance, and how the individual in turn contributes to the collective's development.

In our daily work as dance teachers in a Norwegian upper secondary school, the relationship between the individual and the collective is both relevant and interesting. Dance is taught in groups, but with a strong focus on developing individual skills. Dance students will, just like dance artists in the professional world, also perform as a collective. For the group to perform well, good individual skills are not sufficient. The interaction between the individuals must be of a certain quality for the common achievement to be successful.

This is also the case in a sports team. A football team consisting of eleven brilliant players will not win the match if they are unable to cooperate and score the goals. To be able to take advantage of the individual performances the team must also function as a unit.

Based on our interest in the relationship between individual and collective, we asked the following questions:

How does group interaction take place in high-performing environments and how does it affect individual development and performance?

To seek answers to this question, we have looked to the professional world in hope of learning from their experiences. Through observation and qualitative interviews, we have conducted surveys of professional dance artists, handball players in the elite series, as well

as leaders and coaches in these fields. In our surveys, we have gained an insight into how relationships within the collective have an impact on both individual and collective processes and outcomes, and how security, recognition and communication are promoted through physical work and tactile touch. We have looked at the complex relationship between competition and collaboration, and how both practitioners and leaders exercise their responsibilities to themselves and the collective, and in this way help to promote or inhibit individual and collective development and achievement.

We hope this study can contribute to a change in focus from the individualistic orientation that characterizes our society today and help to see the potential that lies in a more collective-oriented learning approach. We also hope that our study may serve as a small contribution to the relatively unexplored Norwegian dance field.

Keywords:

Individual, collective, dance, sport, interaction, responsibility, competition, support

Innholdsfortegnelse

FORORD	1
SAMMENDRAG	2
SUMMARY	4
LISTE OVER FIGURER	9
LISTE OVER VEDLEGG	10
1. INNRAMMING	11
1.2 PROBLEMSTILLING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL	11
1.3 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	12
1.4 BEGREPSAVKLARING OG AVGRENSING	14
1.5 OPPBYGGING OG STRUKTUR	15
2. FELTBESKRIVELSE	17
2.1 DANSEFELTET	17
2.2 IDRETTSFELTET	19
2.3 ARBEIDSFELTET	19
2.4 TIDLIGERE FORSKNING	21
3. TEORI	24
3.1 INDIVIDETS LÆRINGSBETINGELSER	24
3.1.1 <i>Utvikling av et selv og betydningen av de andre</i>	24
3.1.2 <i>Betydningen av anerkjennelse</i>	25
3.1.3 <i>Mestringsforventning</i>	27
3.2 ANSVAR	28
3.2.1 <i>Om frihet og ansvar</i>	28
3.2.2 <i>Ansvar og selvforståelse</i>	29
3.3 UTVIKLINGEN AV ET KOLLEKTIV	31
3.3.1 <i>Gruppeprosesser</i>	31
3.3.2 <i>Leders rolle</i>	35
3.3.3 <i>Prestasjonsmiljøer</i>	37
3.3.4 <i>Kollektiv læring og kunnskapsdeling</i>	39
3.4 SAMSPILL I GRUPPE	41
3.4.1 <i>Å erfare gjennom kroppen</i>	41
4 METODE	44
4.1 VITENSKAPSTEORETISK STÅSTED	44
4.2 OM Å UNDERSØKE OG SKRIVE SAMMEN	45
4.3 VALG AV TILNÆRMING OG METODE	47
4.4 UTVALG AV INFORMANTER	49
4.5 FORBEREDELSE	51
4.6 UTVIKLING AV INTERVJUGUIDE	51
4.7 INNSAMLING AV DATA	52
4.8 TRANSKRIBERING	53
4.9 ANALYSE	54
4.10 PÅLITELIGHET OG GYLDIGHET	57
4.10.1 <i>Vårt ståsted</i>	57
4.10.2 <i>Intervjuene</i>	58
4.10.3 <i>Rapporteringen</i>	59
4.10.4 <i>Transparens</i>	59

4.10.5 Etiske refleksjoner	60
5. FUNN	62
5.1 STØTTE	62
5.1.1 Rettigheter og forutsigbarhet	62
5.1.2 Et støttende kollektiv	66
5.1.3 Støtte utenfra	71
5.2 KONKURRANSE	72
5.2.1 Markedskonkurranse.....	72
5.2.2 Å konkurrere med de andre, og med seg selv	80
5.3 ANSVAR	85
5.3.1. Ansvar for prosess og resultat.....	85
5.3.2. Ansvar for kollektivet.....	89
5.3.3. Ansvar for egen utvikling og prestasjon	93
5.4 SAMSPILL.....	97
5.4.1 Samspill i gruppe	98
5.4.2 Kroppslig relasjonsarbeid	101
6. DRØFTING.....	104
6.1 HVA FREMMER OG HVA HEMMER INDIVIDUELL UTVIKLING OG PRESTASJON?	104
6.1.1 Trygghet, kjærlighet, og mangelen på dette.....	104
6.1.2 Rettigheter og likeverd	106
6.1.3 Tilbakemeldinger og solidaritet.....	107
6.1.4 Konkurransen og ansvar for egen utvikling.....	109
6.1.5 Kollektivets altruisme	111
6.2 HVA FREMMER OG HVA HEMMER KOLLEKTIVETS UTVIKLING OG PRESTASJON?	112
6.2.1 Konkurransen innad i kollektivet	112
6.2.2 Samarbeid.....	114
6.2.3 Mål og interesser.....	114
6.2.4 Relasjoner.....	115
6.3 HVA ER LEDERS ROLLE?	116
6.3.1 Organisering og tilrettelegging	116
6.3.2 Relasjonsbygging og samspill.....	118
6.3.3 Å utvikle kollektivet	118
6.4 HVORDAN FOREGÅR GRUPPESAMSPILLET I «VÅRE» HØYT PRESTERENDE MILJØER, OG HVA BETYR DET FOR UTVIKLING AV INDIVID OG KOLLEKTIV?	119
6.4.1 Kroppslig kommunikasjon	119
7. AVSLUTNING	122
7.1 FRA FOKUS PÅ INDIVID TIL BEGEISTRING FOR KOLLEKTIV	122
7.2 VEIER VIDERE	123
7.3 VÅR VEI VIDERE.....	125
BIBLIOGRAFI	126
VEDLEGG 1.....	129
VEDLEGG 2.....	131
VEDLEGG 3.....	133
VEDLEGG 4.....	134
VEDLEGG 5.....	135
VEDLEGG 6.....	137

VEDLEGG 7	138
VEDLEGG 8	140

Liste over figurer

Figur 1: Konkurransen og samarbeid som motsatser.....	35
Figur 2: Konkurransen og samarbeid som ressurs.....	35
Figur 3: Analytisk modell.....	53

Liste over vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide dansekunstner, norsk.....	127
Vedlegg 2: Interview guide dance artist, English.....	129
Vedlegg 3: Intervjuguide kunstnerisk leder, norsk.....	131
Vedlegg 4: Interview guide artistic director, English.....	132
Vedlegg 5: Intervjuguide idrettsutøver.....	133
Vedlegg 6: Intervjuguide trener.....	135
Vedlegg 7: Informasjonsskriv til deltakere og samtykkeskjema.....	136
Vedlegg 8: Meldeskjema NSD.....	138

1. Innramming

«Når noen tar mye plass, blir det mer plass til alle!»

I dette sitatet uttrykkes tilsynelatende en selvmotsigelse. Vi synes det åpner opp tanken og oppsummerer alle de mulighetene og umulighetene som kollektivt samspill kan romme.

Temaet for denne studien er forholdet mellom individ og kollektiv. Helt enkelt handler det om forholdet mellom konkurranse og samarbeid, og på filosofisk nivå muligens om egoisme og altruisme, eller om å gi og få. Utelukker det ene det andre, eller kan mer av det ene også gi mer av det andre? Vi har også forsøkt å finne ut noe om hvordan det å ta ansvar for seg selv og andre har betydning for hvilket kollektivt miljø som skapes.

Vi har gjort undersøkelser i profesjonelle dansemiljøer og i et håndballag i eliteserien. Her har vi intervjuet utøvere og ledere om utvikling, prestasjon, konkurranse og samarbeid, og om hvilken betydning laget eller dansekompaniet har som støtte og drivkraft. Ved å intervju utøvere som presterer på veldig høyt nivå, både individuelt og sammen, håpet vi å finne noen svar på hvordan det kollektive samspillet kan utnyttes som ressurs for læring og utvikling. Vi har også vært interessert i faktorer som gjør at selve kollektivet utvikler seg, og hvordan individene, altså spillerne, danserne og lederne, sammen bidrar til å utvikle laget og dansekompaniet.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Våre undersøkelser tar utgangspunkt i problemstillingen:

Hvordan foregår gruppesamspillet i høyt presterende miljøer, og hva betyr det for individuell utvikling og prestasjon?

I arbeidet med å operasjonalisere problemstillingen, og prøve å konkretisere hva vi egentlig ønsket å finne ut, utviklet vi videre tre forskningsspørsmål:

- Hva fremmer og hva hemmer individuell utvikling og prestasjon i kollektivet?

- Hva fremmer og hva hemmer kollektiv utvikling og prestasjon?
- Hva er leders rolle?

1.3 Bakgrunn for valg av tema

Vi jobber med scenisk dans på studieprogrammet musikk, dans, drama på en videregående skole. Dette er et studieforberevende utdanningsprogram som gir generell studiekompetanse. Det forventes ikke at elevene skal rett ut i et yrkesliv som dansere, men formålet for de forskjellige dansefagene er at de skal gi grunnlag for videre studier i dans. Å bli studieforberevd innebærer altså for disse elevene å bli forberedt både til høyere danseutdanning, og samtidig være kvalifisert til de fleste andre studier ved høyskoler og universiteter.

På musikk, dans, drama undervises det primært i scenisk dans. Dette vil si dans som formidles i en scenisk sammenheng og har et kunstnerisk formål. Det er altså ikke konkurransedans som sportsdans/pardans (da disse regnes som en idrettsgren) og heller ikke sosialdans som for eksempel folkedans eller break dance. Scenisk dans deles i hovedsak i tre sjangre; klassisk ballett (heretter bare omtalt som ballett), jazzdans og moderne-/samtidsdans (heretter omtalt som samtidsdans). Dansefeltet er i kontinuerlig utvikling og disse sjangrene representerer muligens en noe gammeldags måte å definere feltet på. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 2. *Feltbeskrivelse*.

Elevene som begynner i vg1, har ofte svært varierende erfaring med scenisk dans. Noen har danset ballett siden de var små, andre har erfaring fra andre dansefelt, og atter andre har nesten ikke danset i det hele tatt. Deres fysiske og mentale forutsetninger er ulike, og de er på forskjellig nivå når det gjelder styrke, utholdenhet, danseteknikk og danserisk forståelse. Denne store forskjellen i utøvernivå er utfordrende både for elevene selv og oss som lærere. Imidlertid vet vi, etter å ha hatt mange klasser og elever over flere år, at rollene kan endres underveis; de som var «de flinke» i vg1, utvikler seg kanskje ikke så mye, mens andre som hadde mindre erfaring, skyter fart og modnes. Det kan være mange grunner til at en ungdom utvikler seg eller stagnerer. Bakgrunnen for valg av tema for denne undersøkelsen,

er at vi har lurt på hvordan gruppas miljø påvirker dette, og om det går an å jobbe systematisk med felleskapet på en slik måte at hver enkelt elev kan utvikle seg optimalt.

Dans undervises i gruppe, men i tradisjonell danseundervisning har man i liten grad utnyttet det potensialet denne gruppa kan være. Hver elev jobber med egen kropp, og prøver i stor grad å utvikle teknikk og fysikk ved hjelp av tilbakemeldinger fra lærer. Danseundervisning har likhetstrekk med mesterlære, og undervisningen foregår ved at lærer viser øvelser og elevene gjør som lærer viser. Ofte gjelder det å imitere så godt som mulig. Læreren korrigerer elevene, og elevene øver og prøver igjen. Undervisningsformen har tradisjonelt båret preg av et behavioristisk læringssyn, hvor lærer innehar ekspertise som hun/han gir fra seg. Kunnskapen blir overført i biter, tilpasset elevenes nivå, og man må nå et visst nivå før man kan gå videre til neste. Læringen ses som fysisk forandring i kropp og bevegelser (Dysthe, 2001). Man kan altså gjerne gjennomføre danseundervisning uten at elevene snakker sammen eller samarbeider i noen særlig grad, og vi vil påstå at denne undervisningsformen fremdeles er ganske utbredt, til tross for stadig større fokus på elevmedvirkning, refleksjon, og egen- og hverandrevurdering. Vi tror derfor at det kan ligge et uutnyttet potensiale her, og vi lurer på om større fokus på samarbeid og det å se elevene som ressurser for hverandre kan gi økt utvikling og læring.

Felles for alle som driver med scenisk dans, enten de er studenter, amatører eller profesjonelle dansekunstnere, er at de til syvende og sist skal prestere sammen som en gruppe. I en scenisk framføring er gruppas felles prestasjon like viktig som hver enkelt dansers individuelle prestasjon. Det hjelper lite om alle danserne i et ensemble har ferdigheter av ypperste kvalitet dersom de sammen ikke evner å skape en felles intensjon, fortelle den samme historien og utfylle hverandre i rollene. Nettopp derfor er danseren avhengig av kollektivet hun opererer i, samtidig som kollektivet er avhengig av henne.

Til tross for at dansekompaniet er avhengig av den kollektive prestasjonen for å lykkes, opplever vi som nevnt at dette er lite belyst og ivaretatt i undervisningssammenheng. Vi valgte derfor å se til lagidrett i håp om å lære noe om kollektivitet. Når man ser en scoring på et håndballag eller fotballag, er det tydelig hvordan alle tar del i målet. Den som scorer blir feiret, men det er samtidig en felles glede over den samlede prestasjonen som ledet fram til målscoringen. Vi opplever også at kollektive verdier som samhold, fellesskap og

felles identitet er mer eksplisitt til stede i lagidretten, og ønsket derfor å gjøre undersøkelser i dette miljøet.

Danserne skal ut i et arbeidsfelt hvor det finnes få muligheter for fast ansettelse. De fleste jobbene er midlertidige kontrakter for et kortere eller lengre tidsrom. Teatre ansetter for én oppsetning, frie grupper og kompanier for én produksjon om gangen. Danserne er hverandres kollegaer i den ene måneden og hverandres konkurrenter den neste. Det kan dermed være vanskelig å skape og opprettholde gode kollegarelasjoner, og de lærende arbeidsfellesskapene kan være mange og midlertidige. Økt fokus på, bevisstgjøring av, og kunnskap om betydningen av læringsfellesskapet kan være viktig for at det ikke skal bli alles kamp mot alle.

1.4 Begrepsavklaring og avgrensing

I denne undersøkelsen benytter vi oss av enkelte begreper som vil kunne ha ulik betydning utfra konteksten de brukes i. Vi vil her gjøre rede for noen slike begreper, og kort forklare hvilken betydning de har i denne undersøkelsen.

- Høyt presterende miljøer/prestasjonsmiljøer:
I denne sammenhengen betyr dette grupper som utøver dansekunst eller lagidrett profesjonelt eller på elitenivå.
- Kompani:
Betyr her en fast gruppe profesjonelle dansekunstnere som arbeider sammen om å skape og framføre dans.
- Idrettslag:
Begrepet kan forståes som idrettsklubben i sin helhet eller det enkelte laget. I denne sammenheng brukes det om et bestemt håndballag med et gitt antall spillere og en trener.
- Frilans:
Å jobbe som frilanser betyr å ikke ha en fast arbeidsgiver, men å påta seg lønnet arbeid i lengre eller kortere perioder for ulike arbeidsgivere.
- Produksjon:

I denne undersøkelsen snakker vi om produksjon som det helhetlige resultatet av et kunstnerisk arbeid som ender med en forestilling.

- **Koreograf:**

Er yrkestittelen til en som har ideen og står for utformingen av et danserisk verk (en koreografi).

Forholdet mellom individ og kollektiv har vært vårt utgangspunkt i denne undersøkelsen. Temaer som motivasjonsprosesser, talentutvikling og ulike læringsteorier kunne vært interessante å forfølge. Ettersom vår interesse og vårt engasjement i hovedsak har ligget i kollektivet, og potensialet som ligger i kollektivt arbeid for å fremme individuell utvikling, har vi valgt å ikke gå nærmere inn i teorier om motivasjon, utvikling av talent eller læring generelt. Det er samspillet mellom individene og de kollektive prosessene som har fått oppmerksomhet og plass i våre undersøkelser.

1.5 Oppbygging og struktur

Vi har nå redegjort for vår bakgrunn og gitt en kort beskrivelse av tema for undersøkelsen vår, og hvorfor vi mener dette er interessant og aktuelt. Vi har presentert vår problemstilling og våre forskningsspørsmål som har vært med oss i alt arbeidet med undersøkelsen. Vi har også forklart noen begreper som går igjen.

Vi vil i kapittel 2. *Feltbeskrivelse* presentere feltet vi har studert og miljøene vi har gjort undersøkelser i. Vi vil også presentere noen eksempler på tidligere forskning som har bidratt til vår forståelse av feltet og tematikken.

I kapittel 3. *Metode*, vil vi beskrive vår metodiske tilnærming og de metodiske valgene vi har tatt i arbeidet med undersøkelsen. Vi vil også si noe om hvordan det å være to som har samarbeidet om denne undersøkelsen har påvirket arbeidet.

Videre vil vi i kapittel 4. *Teori* gi en oversikt over de teoriene vi har valgt å benytte oss av. De ulike teoriene har ligget som et bakteppe i alt arbeidet med undersøkelsen, og inngår i drøftingen av funnene.

I kapittel 5. *Funn* vil vi gi en beskrivelse av det som kom fram under intervjuer og observasjon. Funnene er organiserte under fire analytiske kategorier, og flere direkte sitater fra intervjuene er gjengitt.

I kapittel 6. *Drøfting* vil de funnene vi mener har vært mest interessante for vår problemstilling og våre forskningsspørsmål bli diskutert og sett i lys av ulike teorier.

I kapittel 7. *Avslutning* vil vi kort oppsummere og se for oss mulige veier videre, for oss selv og andre.

Arbeidet vårt er ført i pennen av oss begge, og mesteparten av teksten er et resultat av samskriving. I Kapittel 3. *Teori* har vi derimot fordelt skrivearbeidet tydelig mellom oss, og her er det mulig å trekke ut de individuelle bidragene til teksten.

3.1 Individets læringsbetingelser, 3.1.1 Utviklingen av et selv og betydningen av de andre, 3.1.2 Betydningen av anerkjennelse, 3.1.3 Mestringsforventning, 3.2 Ansvar, 3.2.1 Om frihet og ansvar og 3.2.2 Ansvar og selvforståelse er skrevet av Anne-Marthe Lie Alstad.

3.3 Utviklingen av et kollektiv, 3.3.1 Gruppeprosesser, 3.3.2 Leders rolle, 3.3.4 Kollektiv læring og kunnskapsdeling, 3.4 Samspill i gruppe og 3.4.1 Å erfare gjennom kroppen er skrevet av Stine Mari Jacobsen.

(3.3.3. Prestasjonsmiljøer har vi begge skrevet).

2. Feltbeskrivelse

Vi har valgt å gjøre våre undersøkelser i ett håndballag og tre dansemiljøer. Bakgrunn for disse valgene blir grundig redegjort for i metodekapittelet. To av dansemiljøene kan sies å representere hvert sitt ytterpunkt i dansefeltet, og vi har sett at tema for undersøkelsen og våre spørsmål til deltakerne finner veldig forskjellig klangbunn hos informantene i disse ulike miljøene. Her følger derfor en beskrivelse av dansefeltet i Norge, med fokus på forskjellene mellom ballett og samtidsdans. Dette er viktig for å forstå hvilke tradisjoner miljøene representerer, og hvordan vår undersøkelse og tematikk plasserer seg i en utdanningsfaglig diskurs.

2.1 Dansefeltet

Det sceniske dansefeltet i Norge er bredt og mangfoldig. Det spenner fra ballett som representerer historie og tradisjon med røtter i europeisk hoffdans, til samtidsdans som eksperimenterer med form og uttrykk, og ofte ønsker å utfordre vårt syn på hva dans kan være. Imellom ytterpunktene eksisterer mange varianter av uttrykk og stiler, og her befinner blant annet jazzdansen seg. Man kan oppleve jazzdans innenfor musikalsjangeren, men også ellers som eget kunstnerisk uttrykk.

En betydelig del av en dansers treningshverdag går ut på å utvikle fysiske ferdigheter. Dette innebærer kondisjons-, bevegelighets- og styrketrening som videre er nødvendig for å tilegne seg en god danseteknikk. Begrepet *danseteknikk* kan forstås på (minst) to måter. På den ene siden kan det forstås som trening i et estetisk system, der danseren formes kroppslig, og tilegner seg gitte evner, teknikker, tradisjoner, konvensjoner og verdisystem (Østern, 2017). Det er dette teknikksynet som gjenspeiles i læreplanen Kunnskapsløftet, hvor det presiseres i kompetansemålene at man *skal* utvikle teknikk i hovedområdene klassisk ballett, jazzdans og moderne-/samtidsdans (Utdanningsdirektoratet, 2006). På den andre siden kan det forstås som noe mindre presist, som rett og slett skal gi kroppslig bevissthet, større selvforståelse gjennom å lytte til kroppen, og åpne opp for å kunne ta

varierte kroppslige valg (Østern, 2017). I den nye læreplanen, Fagfornyelsen, som blir gjeldende fra høsten 2020, er dette teknikkynet mer representert (Utdanningsdirektoratet, 2020). Her åpnes teknikkbegrepet opp, og skal romme flere sjangre og mer generell kroppslig bevissthet. Denne dreiningen mot et bredere kunst- og kunnskapssyn har skapt debatt blant dansepedagoger i videregående skole. Hvorvidt elevene er tjent med mer fokus på bredde og prosess, og mindre fokus på objektive ferdigheter har vært oppe til diskusjon.

For å bli ballettdanser kreves det svært mye trening fra ung alder. Det kan sammenlignes med å bli utøver på et klassisk instrument eller toppidrettsutøver. En ballettdansers kropp er trent, formet og foredlet for å tilfredsstille et helt bestemt estetisk ideal. I tillegg skal ballettdansere kunne utføre spektakulær kroppskontroll og formidle musikalitet og følelser. Klassisk ballett føyer seg inn i en kunsttradisjon som handler om å utøve på øverste tekniske og kunstneriske nivå.

Samtidsdans er en videreføring av postmoderne avantgardisters eksperimentering med nye tanker og uttrykk. Deler av New Yorks kunstnerverden ønsket å demokratisere dansen; alle kan danse! Tykke, tynne, gamle, unge, trente og utrente. Alt kan være dans. Det er ikke koreografen som bestemmer, utøverne skaper verket sammen. Bevegelser er ikke pene eller stygge, de trenger ikke å fortelle noe. De er bare det de er (Fiskvik, 2010; Rustad, 2013).

Dagens samtidsdans fortsetter å eksperimentere med form, teknikk og uttrykk, og eksisterer i et spenn mellom hard fysisk utfoldelse som krever sterk danseteknikk og fysikk, til et mer performance-aktig uttrykk som ikke på samme måte krever tilsvarende ferdigheter.

Fremdeles er samtidsdansen demokratisk i den forstand at danserne ofte er medskapende. Koreografen er mer en leder for prosessen som han/hun styrer i større eller mindre grad.

Det pågår en debatt i miljøet av høyere danseutdanningsinstitusjoner om hvilken type dansere man ønsker å utdanne. Er det utøvere som først og fremst skal imitere, kopiere og realisere andres kunstneriske ideer, eller er det selvstendige dansekunstnere? (Nordvåg, 2017; Danseinformasjonen, 2018). Denne debatten gjenspeiles i arbeidet med Fagfornyelsen hvor det helt tydelig ønskes en dreining fra fokus på imitasjon, teknikk og fysiske ferdigheter til fokus på blant annet kritisk tenkning og kroppslig bevissthet.

2.2 Idrettsfeltet

De aller fleste vil ha et forhold til en eller flere former for idrett. Kanskje har man spilt håndball eller drevet med turn som barn, man går på ski eller er med i et bedriftsfotballag, kanskje er man aktiv supporter av et ishockeylag, eller idrettsinteressen begrenser seg til å se hoppuka på TV. Uansett er idretten et utbredt felt i Norge (og verden), og noe de aller fleste vil ha befatning med i løpet av livet.

I likhet med mange kunstarter, forekommer idrett både som hobby og som lønnet arbeid. Mange har idretten som hobby i barne- og ungdomsårene, og for noen veldig få blir idretten også yrkeskarrieren. I eliteidretten ser vi også eksempler på at idretten er en hobby for noen utøvere, mens den er lønnet arbeid for andre. I den norske eliteserien i håndball finner vi for eksempel lag bestående av spillere som trener håndball ved siden av annen jobb eller studier, men som likevel konkurrerer mot lag med betalte spillere som spiller håndball på fulltid. Innad i det norske landslaget i kvinnefotball finner vi til og med en kombinasjon av spillere med og uten fotballen som yrke. For noen idrettsutøvere i eliteserien vil det å kunne drive med idretten på fulltid være drømmen. For andre vil den korte yrkeskarrieren og det begrensede arbeidsmarkedet være en god grunn til å beholde idretten som en hobby.

2.3 Arbeidsfeltet

Dansekunstneres arbeidsmarked er tøft. Konkurransen om jobbene er hard, både når det gjelder de faste jobbene og de som bare er tidsbegrensede engasjementer. Flere andre arbeidsmarkeder preges også av hard konkurranse. Selskaper må kutte kostnader og stadig være i stand til å møte omveltninger med fleksibilitet, innovasjon og evne til omstilling. Dette krever en ny type arbeidstaker. Pongratz og Voß kaller denne nye hybrid av en arbeidstaker og en entreprenør, for en «entreplooyee» eller en «self-entrepreneurial worker» (Pongratz & Voß, 2003, s. 243). Det er en arbeidstaker som er selvdrevet, som kontinuerlig skaper verdier og beviser sin egen verdi. Kravene til hver enkelt arbeidstaker er individualisert; hver enkelt gjøres ansvarlig for produktivitet og lønnsomhet. Arbeidsforholdet er ikke lenger knyttet til tid og sted, og heller ikke til formalisert kompetanse (yrke). Arbeid og fritid flyter inn i hverandre, man kan jobbe hvor som helst, og

arbeidstakeren må være fleksibel og tilgjengelig. Man må til enhver tid kunne bevise sin relevans, du er kun ansatt så lenge du beviser at du er produktiv og lønnsom. Man tilbyr sin arbeidskraft, kunnskap og kapasitet som en vare på et arbeidsmarked som i økende grad preges av endringer, innovasjon og konkurranse (Pongratz & Voß, 2003). Bransjer hvor dette er fremtredende er for eksempel IT-sektoren, journalistikken og TV-produksjonsbransjen, men også i økende grad i konsulentvirksomhet, blant universitetsutdannede og i undervisning og forskning. Pongratz og Voß omtaler dette som en *ny* tendens i arbeidslivet (Pongratz & Voß, 2003).

Dette er en arbeidsform som dansekunstnere, koreografer og dansepedagoger har kjent til lenge. Som tidligere nevnt, er danserens muligheter for fast ansettelse små, og hun må basere seg på at inntekten skal komme fra arbeid og kontrakter for kortere og lengre perioder. Dette kombineres gjerne med arbeid i restaurantbransjen, helse og omsorg, eller salg; arbeidssteder hvor man kan jobbe mye i noen perioder og lite i andre perioder.

Guy Standing har beskrevet en voksende samfunnsklasse som kjennetegnes av blant annet økonomisk utrygghet og ustabile ansettelsesforhold. Denne samfunnsklassen, som han kaller prekariatet, er drevet fram av nettopp arbeidsmarkedenes behov for den fleksibilitet, tilpasning og konkurranse som Pongratz og Voß beskriver. Livsvilkårene til frilansdansere, koreografer, skuespillere og andre i kreative yrker er varierende, og det vil kanskje ikke være riktig å sidestille hele denne gruppen med prekariatet. Likevel kan vi se flere likhetstrekk. Prekariatet må venne seg til å leve med ustabilitet, sier Standing. Fordi man ikke har fast arbeid og stabil inntekt, blir også selve livet preget av lite stabilitet. Han kaller det en eksistensiell usikkerhet. Prekariatet kjennetegnes videre av tre aspekter:

1. De som tilhører prekariatet, må gjøre masse arbeid for å få en jobb. Dette fører til en prekariatisert tenkemåte: De vet ikke hva det er best å fylle tiden med, man slites mellom alle de aktivitetene man kan gjøre i håp om å skaffe seg en jobb (Standing, TEDxPrague, 2017). Dette er en virkelighet en frilansdanser kan kjenne igjen: Burde hun trene, skrive søknader, jobbe med nettverket sitt, starte på en tilleggstudium, eller arbeide på bar for å få inn penger?
2. Inntekten kommer alltid fra jobben en har eller akkurat hadde. Du har ikke tilgang til goder som pensjon, sykkelønn eller betalt ferie (Standing, 2014). En frilansdancers inntekt er

gjør uregelmessig, og pengene må gå til det mest nødvendige. Å sette av penger til forsikring og ferie er ikke alltid mulig.

3. Prekariatet mister grunnleggende sosiale, kulturelle, og politiske rettigheter. De mister økonomiske rettigheter fordi de ikke kan praktisere og gjøre det de er kvalifisert til (Standing, TEDxPrague, 2017). For eksempel vil det være vanskelig for en frilansdanser å kjøpe bolig, for hun ville ikke kunne få lån. Å stifte familie er heller ingen selvfølgelighet, ettersom foreldrepenger regnes ut på bakgrunn av inntekt siste seks månedene før fødsel (NAV, 2020). Systemet oppmuntrer til et levesett basert på konkurranse, fleksibilitet og meritokrati (Standing, 2014). Både frilansdansere og toppidrettsutøvere vil kunne kjenne seg igjen i dette. Som toppidrettsutøver er man avhengig av, og konkurrerer om, en plass på laget. Det er de siste merittene som bestemmer hvorvidt dette er mulig. Man må være fleksibel og velvillig i møte med mulige sponsorer og oppdragsgivere, det være seg å stille opp på arrangementer og intervjuer på både gunstige og mindre gunstige tidspunkt.

2.4 Tidligere forskning

Å forske på dansekunst er relativt nytt i Norge. Så sent som i 2006 ble den første doktorgradsavhandlingen i dans publisert (Fiskvik, 2006). Siden den tid har en håndfull norske doktorgradsavhandlinger med dans som tema blitt utgitt, og forhåpentligvis vil det komme flere etter at Kunsthøgskolen i Oslo i 2018 fikk Norges første Ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid.

Ved Norges Idrettshøgskole har det de siste årene blitt utgitt noen få doktorgradsavhandlinger som omhandler dansekunst. Det nyeste bidraget er Heidi Haraldsens «Thriving, Striving, or Just Surviving? A study of Motivational Processes among Elite Junior Performers from Sport and Performing Arts» som ble publisert i desember 2019. Haraldsen har undersøkt hvordan mindre hensiktsmessige motivasjonsprosesser kan ha negativ påvirkning på utvikling og psykisk helse hos unge eliteutøvere innenfor ulike idrettsgrener, klassisk ballett og symfonisk musikk (Haraldsen, 2019).

I internasjonal sammenheng finner vi mer forskning på dansefeltet, selv om det sett i forhold til for eksempel musikk og idrett, også her er relativt lite. I 2011 ble det blant annet gjennomført et omfattende forskningsprosjekt på talentutvikling innenfor ulike disipliner i

scenisk dans ved Trinity Laban Conservatoire of Music and Dance i London, England. Informantene var unge dansere som deltok i det nasjonale talentutviklingsprogrammet CAT, og forskningen omfattet undersøkelser om psykologi, fysiologi, antropometri, skader, forpliktelse til arbeidet og kreativitet (Redding, Nordin-Bates, & Walker, 2011).

I 2014 ble det gjennomført en casestudie blant suksessfulle dansekunstnere i Finland og Singapore. Gjennom dybdeintervjuer beskriver åtte dansere sin vei til suksess, og hva de selv mener har vært de viktigste faktorene for en vellykket karriere. Studien viser at evner, motivasjon, oppgaveorientering, evne til å utnytte egne ressurser, sosiale ferdigheter, støttende og kunnskapsrike andre, optimale læringsforhold, å bli gitt sjansen og opplevelse av mestring er faktorer som påvirker dansernes utvikling (Chua, 2014).

Sanna Nordin-Bates har alene og sammen med andre, forsket på perfektjonisme, motivasjon, selvtillit og kreativitet blant elever, studenter og utøvere i dansekunstfeltet. I sine undersøkelser har hun blant annet sett på likheter og forskjeller innenfor den tradisjonelle klassisk balletten, og den nyere og mer utforskende samtidsdansen (Nordin-Bates, Quested, Walker, & Redding, 2012; Nordin-Bates & Abrahamsen, 2016; Nordin-Bates S. , 2020). Vi vil se nærmere på Nordin-Bates forskning i teorikapitlet og i drøfting av funnene.

En rekke ulike faktorer rundt danseres utvikling og prestasjon omhandles i alle disse studiene, men ingen av dem går grundig inn i kollektivets betydning for den enkelte danser. Her ser det ut til at det finnes mer forskning innenfor idrett.

Professor i idrettspsykologi og rektor ved Norges Idrettshøgskole, Lars Tore Ronglan, har forsket på gruppesamspill i lagidrett. Han har blant annet sett på forholdet mellom samspill og konkurranse, kompleksiteten i idrettslaget og hva som spiller inn når laget oppnår gode resultater (Ronglan, 2000, 2009, 2017). Ronglands forskning vil bli ytterligere beskrevet i teorikapitlet, og benyttet i drøftingen.

Kristoffer Henriksen, dansk idrettspsykolog og professor ved Syddansk Univeristet, har forsket på talentutvikling innenfor en rekke idrettsmiljøer, deriblant fotball og friidrett. Han har en holistisk tilnærming til forskning på idrettsfeltet, og har blant annet sett på samspillet mellom det interne og eksterne miljøet i ulike rekrutteringsarenaer til eliteidretten (Henriksen, 2011).

Det finnes også forskning på forholdet mellom individ og kollektiv fra andre felt og miljøer.

I 2014 ble det gjennomført undersøkelser om samsvar mellom individuell og kollektiv læring blant lærere i Bergensskolen. Informantene var lærere fra alle bydeler i hele Bergen kommune, og studiens formål var å undersøke muligheten for å måle samsvar mellom læreres og skolers læringskapasitet, og hvilke konsekvenser manglende samsvar kan ha for skoleutvikling. Studien viser blant annet at lærernes individuelle læringskapasitet er større enn skolens kollektive kapasitet, og at det her ligger en utfordring i forhold til utvikling av skolen som lærende organisasjon (Glosvik & Pytte, 2016).

Professor i pedagogikk ved Oxford University, Anne Edwards, har bidratt med et stort omfang av forskning innenfor blant annet profesjonslæring og arbeidslivslæring. Gjennom sine studier har hun blant annet undersøkt hva som skjer i profesjonelle kollektiver når utøvere samarbeider om komplekse problemstillinger, og har utviklet begreper som «Professional agency» og «Professional expertise» (Edwards, 2005, 2017). Anne Edwards teorier om profesjonell læring, og relasjonell handlekraft og ekspertise vil bli ytterligere behandlet i teorikapittelet og drøftingskapittelet.

3. Teori

I både dansekompaniet og idrettslaget foregår det et kontinuerlig samspill mellom utøverne og gruppa eller laget. I dette kapittelet vil vi gjøre rede for ulike teorier som bidrar til å belyse individets rolle i kollektivet, kollektivets betydning for individet, og samspillet mellom individ og kollektiv.

3.1 Individets læringsbetingelser

Vi er interesserte i hvordan vi som mennesker utvikler oss og presterer i fellesskap med andre. Vi vil derfor se på både klassiske og nyere teorier om hvordan selvet dannes og gjendannes i sosialt samspill, og hvordan vi realiserer våre evner og utvikler ferdigheter gjennom å gi og få tilbakemeldinger, og bli anerkjent for det vi mestrer.

3.1.1 Utvikling av et selv og betydningen av de andre

I George Herbert Meads «Mind, Self and Society» beskriver han hvordan det individuelle selvet dannes i samspill med andre. Kommunikasjonen foregår via meningsbærende symboler, som er språk og gester. Det er en forutsetning for samspillet at gestene og språket har det samme meningsinnholdet for alle som er involvert i interaksjonen. Når man uttrykker en mening, sender et budskap, må man samtidig innta den andres ståsted for å forsikre seg om at budskapet for den andre gir den samme meningen som det gir en selv (Mead, 1934). Vi utvikler oss gjennom å speile og bli speilet, gjennom å gi og få respons, og gjennom å tolke responsen vi får fra andre. Mead har uttrykt dette slik: (...) *the individual self is constituted simply by an organization of the particular attitudes of other individuals toward himself and toward one another in the social acts in which he participates* (Mead, 1934, s. 158).

Etter hvert kan man abstrahere «de andre» og deres meninger og reaksjoner. Vi kan forestille oss de andres reaksjoner på en bestemt oppførsel og navigere etter dette. Disse

abstraherte andre, kaller Mead «the generalized others». For å få et fullt utviklet selv, må man altså ha evnen til å kunne abstrahere de andre og deres signaler. Dette handler om vår evne til å innta andres ståsted, se flere perspektiver, se ting med andres øyne. Vi blir oss selv ved å se oss selv som objekt, ved å se oss selv utenfra (Mead, 1934).

Signifikante andre er et begrep som innen sosiologien oftest brukes for å referere til personer som har stor betydning for individets sosialisering. Det er de som er nærmest knyttet til barnet, og etter hvert de man anser som viktige for hvordan vi navigerer i livet. I starten er dette mor, far og søsken. Senere representerer de andre personer i ens nærhet som er viktige for opprettholdelse av vår virkelighetsforståelse (Berger & Luckmann, 1966).

I vår sammenheng kan begrepet, Role Specific Other (RSO) også være relevant. Dette er personer hvis meninger man vektlegger stor betydning i bestemte sammenhenger. Hvis man lurer på om man skal studere matematikk, kan for eksempel matematikklærerens synspunkter på hvorvidt man vil lykkes med dette, være viktigere enn hva storebror mener, til tross for storebrors selvsagte plass som signifikant annen og forbilde generelt (Denzin, 1966).

Individet utvikles altså i samspill med andre. De andre, altså de sosiale enhetene individene til enhver tid er en del av, er forutsetningen for at man utvikler et fungerende selv. Dette selvet tar opp i seg, og påvirker gjensidig, de holdninger, meninger og sosiale koder som eksisterer i de samfunnene de beveger seg inn og ut av. Mead sier imidlertid lite om kvaliteten på dette selvbildet. Filosofen Axel Honneth nyanserer Meads «selv» og trekker fram *anerkjennelse* som helt essensielt for å utvikle et positivt selvforhold. For å utvikle grunnleggende positive aspekter av selvbildet, som selvtillit, selvrespekt og selvverd må vi erfare anerkjennelse i tre stadier, områder eller *sfærer* i livet.

3.1.2 Betydningen av anerkjennelse

Honneth definerer tre former for mellommenneskelig anerkjennelse: Kjærlighet, Rettigheter og Solidaritet (Honneth, 1995, s. 92).

«Kjærlighet» er den mest grunnleggende formen for mellommenneskelig anerkjennelse og finnes i nære relasjoner, for eksempel mellom foreldre og barn, mellom nære venner eller

kjærester. Denne typen av anerkjennelse er viktig for å skape grunnleggende *selvtillit* og er en av sidene i selvforholdet. Å oppleve tillit og omsorg i nære relasjoner er fundamentalt for å kunne tilkjenne egne behov og ønsker, tro at disse er verdt å lytte til og slik etablere tillitsfulle relasjoner til andre (Honneth, 1995). En vellykket kjærlighetsrelasjon til mor og far er en forutsetning for å kunne gå ut i en konfliktfylt verden, og videre blir venns- og kjærlighetsforhold en forlengelse og en utvidelse av et anerkjennelsesforhold som vedlikeholder selvtilliten (Willig, 2003).

Når Honneth snakker om «Rettigheter» referer han til *universelle rettigheter* man som individ skal kunne forvente at samfunnet oppfyller. Gjennom lovmessig tilgang til for eksempel velferdsstatens goder anerkjennes man som medborger. Man blir anerkjent som et fornuftig og ansvarlig individ og gjensidig anerkjenner man andre på samme måte. At man anerkjenner hverandres rettigheter innebærer gjensidig tiltro og tillit til at man som autonomt og moralsk vesen kan delta i samfunnet, bli stilt krav til, og være med å påvirke og utvikle de fellesskapene man er en del av (Honneth, 1995). I denne sfæren oppleves da grunnleggende likeverdighet og selvforholdet, *selvrespekt* skapes (Honneth, 1995; Pedersen, 2008).

Den tredje sfæren er de fellesskapene vi er en del av i vår hverdag, som for eksempel skole og arbeid eller andre sosiale relasjoner. Her handler det om å bli anerkjent som bidragsyter til dette fellesskapet og slik oppleve «Solidaritet». Det handler om anerkjennelse av egenskaper, evner, prestasjoner og ferdigheter, og dette danner grunnlaget for hvordan vi opplever at vi verdsettes i det sosiale fellesskapet. Dette skaper vårt *selvverd* (Honneth, 1995; Pedersen, 2008).

Honneth skiller altså mellom selvtillit, selvrespekt og selvverd. *Selvtillit* baseres på betingelsesløs kjærlighet og er således en emosjonell kategori. I *selvrespekten* ligger følelsen av å være verdt noe fordi man er et menneske med de samme rettigheter og plikter som alle andre mennesker, og er først og fremst knyttet til fornuften. Følelsen av *selvverd* forutsetter at vi blir anerkjent både for hva vi kan og hvem vi er, at akkurat jeg er meg med mine særtrekk og hvordan jeg kan bidra inn i det solidariske fellesskapet. Slik knyttes selvverd både til fornuft og følelser. Honneth mener at for at virkelig selvrealisering skal kunne foregå, må mennesket oppleve anerkjennelsesrelasjoner i alle disse sfærene. Honneth snakker om anerkjennelse både på et personlig og et samfunnsmessig og mer

overordnet plan: Om hvordan vi som mennesker trenger anerkjennelse for å bli hele mennesker, kunne utnytte potensialet vårt, bli gode samfunnsborgere og være med å utvikle de fellesskapene vi er en del av (Honneth, 1995).

3.1.3 Mestringsforventning

Mead og Honneth belyser med sine teorier hvordan selvforholdet dannes, og hva som skal til for å oppleve selvrespekt og kjenne seg verdsatt i et felleskap. Dette er bestanddeler av vår selvforståelse. Denne selvforståelsen vil også påvirkes av hvorvidt vi forventer å mestre i de situasjonene vi kommer opp i. I hvilken grad man forventer å kunne håndtere de oppgavene man tar fatt på, eller kontrollere hendelser i livet, vil påvirke hvordan man tenker og handler og hvilke valg man tar. Dersom man forventer mestring i nye situasjoner, vil man i større grad ta fatt på nye utfordrende oppgaver, og motsatt vil dermed lav mestringsforventning føre til at man unngår å sette seg i situasjoner hvor man kan bli utfordret (Bandura, 1994).

Psykolog og professor Albert Bandura innførte begrepet *Self-efficacy* som oversettes med mestringsstro eller mestringsforventning. Det finnes ifølge Bandura fire kilder til styrket mestringsforventning, hvorav den mest effektive er *mestringserfaring*. Å lykkes med oppgaver, og å kjenne at man håndterer hendelser, vil altså styrke forventningen om mestring neste gang man står overfor en utfordring.

Bandura fremhever i sitt arbeid læring ved observasjon, såkalt modellæring. Det å se andre, sosiale rollemodeller lykkes med oppgaveløsning, vil styrke troen på at man selv også kan få det til. Her gjelder det at jo mer man identifiserer seg med dem man observerer, jo mer styrkes mestringsstroen. Bandura kaller dette *vikarierende erfaring*.

At andre støtter deg, viser og sier at de har tro på deg, er en tredje kilde til mestringsforventning. På samme måte som Honneth vektlegger anerkjennelse for evner og ferdigheter, mener også Bandura at dette er viktig for å styrke tiltroen til egen kapasitet. Dette, som han kaller *sosial overbevisning*, vil kunne styrke selvtilliten nok til at man prøver hardere og holder ut lengre, kanskje lenge nok til å lykkes.

Til sist vil også fysisk, psykisk og følelsesmessig tilstand påvirke forventningen om mestring. Stress, utmattelse og smerte, og hvordan vi tolker disse følelsene har innvirkning på hvordan vi vurderer egne evner (Bandura, 1994).

3.2 Ansvar

Ansvar ble tidlig et sentralt begrep for oss i arbeidet med denne undersøkelsen. I en forlengelse av spørsmålene om hva som fremmer og hemmer utvikling og prestasjon for individ og kollektiv, fulgte; - og hvem sin oppgave er dette? Hvordan tar individ og kollektiv ansvar for egne og felles prosesser? I denne undersøkelsen bruker vi ordet *ansvar* i betydningen oppgave eller forpliktelse, og det tilsvarer slik det engelske responsibility. Det engelske språket skiller mellom responsibility og accountability, hvor accountability handler om økonomisk eller juridisk ansvar. Begrepet brukes om et vertikalt forhold, du står til rette for noen som er over deg i systemet. Responsibility brukes om et mer horisontalt forhold. I ordet gjemmes både respons og ability, altså en mulighet og evne til å gi og få respons. Det innebærer en gjensidighet på samme måte som forpliktelse innebærer at oppgaven du har og tar ikke bare er i et forhold til deg selv men også til noen andre.

3.2.1 Om frihet og ansvar

Filosofen Jean Paul Sartre sier at mennesket er dømt til å være absolutt fritt. Det er ingen andre enn deg selv du kan henvende deg til for å vite hva som er det rette å gjøre. Med denne friheten følger et absolutt ansvar: *Since the human being is condemned to be free, he bears the whole world on his shoulders. He is responsible for the world and for himself as a way of being.* Jean Paul Sartre i (Ballet, Dubois, & Mahieu, 2007, s. 190). Du er ansvarlig for deg selv, men også for alle andre. Dette personlige ansvaret er en del av det som definerer mennesket som subjekt (Ballet et al., 2007). Dette ansvaret er en forpliktelse, og Ballet et al. diskuterer hvorvidt det er et kategorisk imperativ. Er det noe man absolutt må, og at det derfor er forbudt å ikke ta ansvar? Eller er det en helt naturlig del av det å være menneske? Er det slik at frihet og rettigheter kommer først, og ansvar og forpliktelser følger som en konsekvens av friheten, eller er personlig ansvar en grunnleggende bestanddel ved vår

menneskelighet og at frihet derfor er et resultat av det å være et ansvarlig menneske? Ballet et al. argumenterer for det siste.

I den indiske økonomen og nobelprisvinneren Amartya Sens «capability approach» vektlegges betydningen av menneskets muligheter til å ta reelle valg for å påvirke egen livssituasjon¹. Et sentralt begrep i denne filosofien er «functionings» som kan være helt grunnleggende goder som å være frisk, ha en god jobb og trygghet, men også glede, selvrespekt og ro (Wells, 2020). «Capabilities» er evner og muligheter til å velge hvilke goder, hvilke kombinasjoner av functionings man vil ha i livet sitt. Det dreier seg om muligheten til å velge hvilket liv man vil leve og ha reelle muligheter for å kunne handle slik at man oppnår disse godene og tilstandene (Wells, 2020). Viktig i denne teorien er altså at det frie individet har muligheten til å gjøre valg, og at individet har muligheter til å handle, for slik å sørge for seg og sine (Ballet, et al. 2007).

Ballet et al. ønsker å utvide Sens «capability approach» ved å legge til personlig ansvar som en av kapasitetene individet har. De mener at en iboende evne til å ta og føle ansvar er en helt grunnleggende del av det å være menneske. I tillegg til kjennetegn som rettigheter, muligheter og friheter, er ansvarlighet med på å definere menneskelighet. Å føle ansvar gir individet verdighet. Ballet et al. innfører videre begrepet «capability structure» som innbefatter friheter, rettigheter og ansvar. Når personer skal fungere sammen i et fellesskap, er det hver og ens kapasitetsstruktur som samhandler med de andres, og sammen skaper man kollektive resultater. Hva man kan klare å oppnå som gruppe, vil avhenge av den kollektive kapasiteten som samlet finnes i en gruppe (Ballet et al., 2007).

3.2.2 Ansvar og selvforståelse

I hvilken grad man tar ansvar for sin egen og kollektivets læring og utvikling, kan avhenge av i hvilken grad man kjenner at man har kontroll over hendelser i eget liv. Med hvilken

¹ Amartya Sen lanserte The Capability Approach i 1980 og teorien er knyttet først og fremst til ham. Denne tilnærmingen til menneskelig utvikling er i stor utstrekning benyttet av FNs utviklingsprogram. Filosofien brukes for å kartlegge og si noe om menneskers levekår. Ved å si noe om menneskers reelle evner og muligheter til å ta valg på vegne av seg selv og sin familie, som innbefatter både handlinger og tilstander (væren og gjøren), mener teorien å kunne være mer adekvat når man kartlegger menneskelig utvikling enn for eksempel vekst i BNP (Wells, 2020)

selvforståelse opptrer og handler vi i verden? Ser vi oss selv som styrt utenfra, som brikker i et spill vi ikke er herre over, eller ser vi oss selv som frie mennesker, med mulighet til å ta valg og selv styre våre liv? Ballet et al. snakker om ansvar som betingelser for myndighet og menneskelighet (Ballet, et al. 2007). Roald Nygård operasjonaliserer ansvarsbegrepet i form av begrepsparet brikke/aktør (Nygård, 2007, s. 17).

De som ser på seg selv som *aktører*, er mennesker som er preget av indre kontrollorientering. De oppfatter at det som skjer med dem er resultat av handlinger de selv kontrollerer. De oppfatter seg som indrestyrte frie mennesker som har valgmuligheter og slik også må ta ansvar for egne valg. Dersom man derimot er preget av en ytre kontrollorientering, vil man være tilbøyelig til å forvente at det som skjer, vil skje uavhengig av egen opptreden. Man føler seg skjøvet rundt som en spillebrikke på et spillbrett, og har slik heller ikke noe ansvar for det som inntreffer (Nygård, 2007).

Aktøren oppfatter seg selv i førersetet for eget liv. Man kan påvirke *både* egne handlinger samt resultatet av handlingene, altså vil grad av innsats og arbeid man legger ned i et arbeid kunne påvirke utfallet. Ifølge Bandura vil dette i stor grad være påvirket av hvordan man vurderer egen kapasitet. Forventer man å mestre oppgavene og utfordringene livet byr på, vil man fordi man opplever mestring og kontroll, gjerne gi seg i kast med nye oppgaver (Bandura, 1994). Mennesker med en brikkeliknende selvforståelse, vil føle at livet mest styres av ytre faktorer, av ting som ligger utenfor ens kontroll og mulighet for påvirkning. Man opplever i liten grad å kunne kontrollere egne handlinger, og man erfarer heller ikke at mye eller lite arbeid eller innsats kan påvirke et resultat. Noen kan oppleve seg som et redskap for andre mennesker, hvor en ikke har eller tar eierskap til egne handlinger og opplever seg selv som en «puppet-on-a-string». Man oppfatter seg selv som produkt av arv eller miljø og føler at man, fordi man har den bakgrunnen man har, eller de egenskapene man har, er dømt til å tenke og handle på måten man gjør. Man kan også tro at det skyldes sosiale eller økonomiske forhold (Nygård, 2007).

Nygårds poeng er imidlertid at uansett om vi ser på oss selv som indrestyrte eller ytrestyrte, er dette noe vi *gjør* og ikke noe vi *er*. Det er en handling, og derfor er det noe vi til dels kan bestemme oss for å fortsette å gjøre, eller vi kan bestemme oss for å gjøre det på en annen måte.

Vi konstruerer vår virkelighet ved å stadig fremsette hypoteser som vi tester. (Eksempel: Jeg er av den oppfatning at Lise er til å stole på. Derfor låner jeg henne to tusen kroner som hun sier hun skal betale tilbake når hun får lønning. Hvis Lise ikke betaler tilbake, vil jeg sannsynligvis justere hypotesen og forholde meg annerledes til Lise neste gang hun spør om å få låne noe). Vi eksplorerer og reviderer. Oppfattelsen av den virkeligheten vi befinner oss i er altså gjenstand for stadige justeringer. Fordi vi lever i sosialt samspill, vil vi ved å signalisere våre forventninger til andre kunne påvirke deres selvforståelse i positiv eller negativ retning (hvis jeg ikke stoler på Lise lenger, og derfor velger å ikke låne henne penger, vil det kunne påvirke hennes selvforståelse). Hvert menneske har mulighet til å oppleve seg selv som et ansvarlig og fritt menneske med muligheter til å ta egne valg. Våre valg kan imidlertid komme til å ødelegge andres muligheter for å utvikle en forståelse av seg selv som selvbestemmende mennesker med frihet til å skape sitt eget liv. Vi er kollektivt ansvarlige for hverandres individuelle frihetsopplevelse og følelsen av ansvar for eget liv (Nygård, 2007). Og slik er vi tilbake til Sartre igjen (fritt omskrevet): Siden mennesket er dømt til å være fritt, er det ansvarlig for verden og seg selv.

3.3 Utviklingen av et kollektiv

Vi har nå sett på ulike teorier som omhandler individet i samspill med andre. I det følgende vil vi se nærmere på hva som kjennetegner ulike grupper, hvordan kollektivet utvikles, og hva slags rolle og betydning ledere har.

3.3.1. Gruppeprosesser

De fleste mennesker tilbringer hele sitt liv i ulike grupper og felleskap. Mer eller mindre all menneskelig aktivitet forgår i gruppe; arbeid, læring, fritid og lek. Mennesker er på mange måter individer som søker personlige målsettinger samtidig som de er medlemmer av grupper som begrenser dem, leder dem og opprettholder dem. Gruppen tilfredsstiller menneskets behov for å høre til. Gruppen gjør skillet mellom selvet og de andre uklart, og transformerer «meg» til «oss» (Forsyth, 2014).

Donelson R. Forsyth skisserer tre prosesser som i kombinasjon gjør individet til et gruppe medlem (Forsyth, 2014, s. 57):

1. Inkludering – individet går fra å være en «outsider» til å bli en «insider».
2. Kollektivism – individene i gruppa begynner å tenke på hele gruppas beste, snarere enn hva gruppa kan tilby dem.
3. Identitet – Individene i gruppa endrer sin oppfatning av hvem de er til i å inkludere gruppas kvaliteter i tillegg til sine egne, individuelle kvaliteter.

Forsyth skiller mellom det å være individorientert og det å være kollektivorientert. En individorientert person anerkjenner behovet for tilhørighet og tilknytning til andre mennesker, men vil samtidig anse personlig frihet og uavhengighet som viktige verdier. En individorientert person vil søke seg til jobber som gir personlig gevinst og tilbyr muligheter for forfremmelse. Hun vil oftere påberope seg retten til å si det hun mener, og være uenig med andre. Hun vil i hovedsak hjelpe andre dersom det gir personlig gevinst.

I individorienterte grupper vil det være rom for å avvike fra gruppas regler og normer. Individene i denne gruppa vil ha et distansert forhold til de andre, og vil sette egne personlige mål høyere enn gruppas felles mål (Forsyth, 2014).

For en person som er mer kollektivt orientert, er sosiale forpliktelser og forholdet til andre mennesker viktigere enn personlig frihet og gevinst. Hun foretrekker å arbeide sammen med andre, og i hvilken grad hun er fornøyd med jobben, avhenger av kvaliteten på forholdet til kollegaene. Hun setter pris på vennskapene og tradisjonene i gruppa. En kollektivt orientert person vil ha en mer positiv innstilling til belønning på gruppenivå for kollektivt arbeid. Hun vil oftere være samarbeidsorientert og hjelpe sine kollegaer snarere enn å konkurrere med dem, og vil foretrekke kompromiss framfor konflikt.

Fellesskapsfølelsen har en sentral plass, og hun vil ofte beskrive kollektivet som et *oss* eller et *vi*.

I sterke kollektiver med kollektivt orienterte medlemmer, vil gruppas mål og behov være overordnet hvert enkelt individs ønsker og ambisjoner. Felles innsats og arbeid på relativt jevnt nivå er å foretrekke. Å utfordre normene, prosedyrene eller autoriteten i gruppa anses

som negativt. Slik adferd vil gjerne bli forsøkt dempet, slik at balansen i gruppa gjenopprettes (Forsyth, 2014).

Å arbeide i et kollektiv kan både være svært fruktbart, men det kan også virke hemmende for prestasjon og produksjon. Årsakene til hvorvidt kollektivet fungerer godt eller dårlig, er mange, og her finnes det også ulike teorier.

Ivan Steiner bruker begrepet «process loss» når han snakker om i hvilken grad en gruppe vil lykkes eller ikke. Steiner mener at en gruppe i utgangspunktet har stort potensiale fordi gruppemedlemmenes samlede ressurser alltid vil overgå et enkelt individs ressurser. Samtidig vil gruppa sjeldent nå sitt fulle potensiale fordi det ikke vil være mulig å koordinere gruppas medlemmer, ressurser og prosesser på en fullstendig fullkommen måte. Når individer jobber på egenhånd, avhenger deres prestasjon kun av deres personlige ressurser, som talent, ferdigheter og innsats. Når individer samles i en gruppe, vil de mellommenneskelige prosessene i gruppa avgjøre hvordan og i hvilken grad hvert enkelt individs ressurser blir utnyttet, og dermed også avgjøre resultatet av gruppas arbeid. Steiner opererer med formelen $AP = PP - PL$: «Actual productivity» er lik «Potential Productivity» minus «Process loss». Selv om gruppas potensielle produktivitet kan forutses ved å se på ressursene som finnes i gruppa i forhold til oppgaven som skal løses, vil altså gruppas evne til å utnytte egne ressurser avgjøre hva den til syvende og sist klarer å utrette (Forsyth, 2014, s. 293).

Lars Tore Ronglan viser til en annen type gruppedynamikk når han hevder at Rosenborg kan slå Real Madrid. I et fotballag er det viktig at hver enkelt utøver mestrer spillet. Samtidig kan dyktige enkeltspillere oppleve å spille dårlig sammen dersom de ikke makter å skape rytme og flyt i samspillet. På den annen side kan spillere med mindre gode individuelle ferdigheter, få til en samstemt helhet og bli til et kraftfullt kollektiv. Hvorvidt laget lykkes eller ikke avhenger av kvaliteten i samarbeidet (Ronglan, 2009). I motsetning til Steiner som mener at en gruppe sjelden vil kunne nå sitt fulle potensiale, gir Ronglan uttrykk for at et godt samspill kan gjøre at gruppa presterer langt utover det som er forventet.

Både Forsyth og Ronglan anerkjenner gruppestørrelse som en faktor når det gjelder gruppedynamikken og fellesskapsfølelsen i et kollektiv. Der det i grupper med få medlemmer ofte oppstår tette relasjoner mellom alle de involverte, vil medlemmene i store

grupper sjelden være direkte knyttet til alle de andre medlemmene i kollektivet. Det vil med høy sannsynlighet dannes undergrupper blant medlemmene, og gruppa i sin helhet vil være avhengig av en eller flere ledere som organiserer og leder den (Forsyth, 2014). Antall relasjoner øker også drastisk med antall medlemmer i kollektivet, og med det også kompleksiteten i gruppa. En gruppe med fem medlemmer vil utgjøre ti relasjoner i form av dyader. I en gruppe på tjue vil antall relasjoner i form av dyader være opp til hundre og nitti. Kompleksiteten i gruppa vil dermed eksplodere idet den vokser i størrelse (Ronglan, 2017).

Uavhengig av gruppestørrelse, vil gruppa påvirke medlemmene. Å være en del av en gruppe vil endre og utvikle individets tanker, følelser og handlinger. Individene i gruppa vil oppleve en gjensidig avhengighet i det deres opplevelser, handlinger og resultater til dels bestemmes av de andre i kollektivet (Forsyth, 2014). Man vil med dette kunne tenke at en harmonisk, homogen og samstemt gruppe vil være det optimale for kollektivets prosesser og resultater. Ronglan argumenter for det motsatte når det gjelder idrettslag. Han peker på fem faktorer som alltid vil finnes i et idrettslag:

1. Konkurransen. I et idrettslag har konkurransen en naturlig plass og vil forekomme både som intern, for eksempel i forbindelse med uttak til kamp, og ekstern, idet laget kjemper mot andre lag om å vinne en kamp. Konkurransen oppleves både som ønskelig, for eksempel som motivasjon til å jobbe hardere, og ubehagelig, som når en ikke blir tatt ut til å spille kamp.
2. Samarbeid og komplementaritet. For å få til dette, kreves et mangfold av ulike kompetanser og ferdigheter blant utøverne i laget, samt relasjonelle ferdigheter som gjør at de sammen kan benytte seg av de individuelle ferdighetene.
3. Mål og interesser. Her finner man både individuelle og kollektive mål. De ulike interessene kan enten trekke i samme retning, eller være i konflikt med hverandre. Dette er med på å skape kompleksitet og spenning i laget.
4. Sosiale relasjoner. Som tidligere nevnt, øker kompleksiteten drastisk med antall spillere i laget.
5. Sosiale kontekster. Også de ulike sosiale kontekstene laget operer i bidrar til kompleksitet. Laget kan framstå svært forskjellig i form av roller, kommunikasjon og sosiale relasjoner på banen og utenfor banen. For eksempel vil motivasjonen og

intensjonen for handling og samhandling på banen være ulik den i garderoben etter kamp.

Denne kompleksiteten må anerkjennes, samtidig som laget jobber for å styrke samholdet og framstå som et helhetlig kollektiv, sier Ronglan. Paradoksene som eksisterer, og er uunngåelige i et idrettslag, bør ikke glemmes vekk, men snarere håndteres og arbeides kontinuerlig med, og slik skape plass for læring og utvikling. For eksempel vil en uttaksprosess påvirke dynamikk, kommunikasjon, samarbeid og følelser i laget på ulike måter avhengig av hvordan dette blir håndtert. Ved å se på laget som en prosess snarere enn en statisk enhet, lagets byggeklosser som relasjoner heller enn individer, og samhandling som dynamisk snarere enn lineær, vil man kunne vende oppmerksomheten fra handling til samhandling, fra «årsak-virkning» til gjensidighet, og fra «en + en = to» til framvoksende virkning (Ronglan, 2017). Lagets kompleksitet kan på denne måten også bli dets styrke.

3.3.2 Leders rolle

Ledere av et kollektiv har og tar ulike roller. De vil ha ulike syn på hva de anser som sine oppgaver, hvor stort ansvar de tar for gruppas deltakere og kollektivets prestasjoner, og hvor mye plass de velger å ta i kollektivet. Felles for ledere er at de alltid vil ha en betydelig påvirkning på det kollektivet de leder. Det kan være i positiv eller i negativ forstand (Forsyth, 2014). Både trenere, dansepedagoger, koreografer og kunstneriske ledere vil i stor grad kunne påvirke idrettsutøvere og dansere gjennom måten de gir tilbakemeldinger på, og hva slags læringsmiljø de legger til rette for i kollektivet de leder. Nordin-Bates, Quested, Walker og Redding har gjort undersøkelser omkring læringsmiljøet i ulike opplæringsinstitusjoner for dans, og gjort enkelte sammenlikninger med funn fra forskning innenfor idrett. De sier de ser en forskjell mellom idrettsutøvere og dansere når det gjelder trener, lærer eller leders betydning for utøverne. Idrettsutøverne vil i tillegg til trenerens tilbakemeldinger, også få tilbakemeldinger fra objektive markører, for eksempel i form av tid, distanse eller antall mål. Dansere har ikke en tilsvarende objektiv indikator for egne prestasjoner, og er mer prisgitt egen og andres subjektive dømmekraft. På denne måten vil læreren, koreografen eller lederen ha enorm påvirkning på den enkelte dansers oppfatning av seg

selv, sine ferdigheter og sine muligheter for videre utvikling (Nordin-Bates, Quested, Walker & Redding, 2012).

Forsyth sier at lederskap ikke er et medfødt trekk som du bare finner hos enkelte mennesker. Lederskap er heller ikke evnen til å påtvinge folk oppgaver, en nødvendighet for en gruppes eksistens eller en magisk kraft som kan helbrede dysfunksjonelle grupper. Lederskap er derimot en prosess der et individ leder andre i deres kollektive gjøremål, ofte gjennom å organisere, regissere, støtte og motivere gruppas innsats. Lederskap handler om å ha innflytelse, snarere enn makt. Ledelse krever gjensidig interaksjon mellom leder, gruppas medlemmer og gruppa som enhet. Leder og gruppe-medlemmer utveksler tid, energi, kunnskaper og ferdigheter for sammen å oppnå kollektivets mål, så vel som det enkelte individs mål. Gjennom å forene gruppe-medlemmene og endre deres oppfatninger, verdier og behov, kan lederen styrke medlemmenes motivasjon, selvtillit og tilfredshet i kollektivet (Forsyth, 2014).

Nordin-Bates et al. snakker om hvordan læreren, treneren eller lederen kan skape angst eller bygge selvtillit hos unge atleter eller dansere, avhengig av hva slags læringsmiljø de tilrettelegger for. Der læreren eller lederen sammenlikner utøverne med hverandre, straffer når noe gjøres feil, og verdsetter objektiv suksess, «ego-involving climate», vil læringsmiljøet preges av angst og usikkerhet. Når individuell innsats og utvikling berømmes med hensyn til oppgaven som skal løses, samtidig som det legges til rette for samhandling og samarbeidslæring, «task-involving climate», vil utøverne oppleve trygghet og autonomi i lærings-situasjonen (Nordin-Bates et al., 2012).

Forsyth skisserer også to ulike typer lederskap: «Task leadership» og «Relationship leadership». «Task leadership» fokuserer på gruppas arbeid og mål. Leder legger til rette for effektivitet og produktivitet i gruppa gjennom blant annet å utarbeide strukturer og standarder, identifiserer ferdigheter hos gruppas medlemmer og fordeler ansvar og oppgaver utfra dette. Leder koordinerer aktiviteter, foreslår løsninger og er kritisk til slett arbeid.

«Relationship leadership» har fokus på de mellommenneskelige relasjonene i gruppa. For å legge til rette for godt samarbeid og et godt psykososialt miljø i gruppa, opptrer leder støttende og oppmuntrende overfor gruppe-medlemmene, er lyttende, tilgjengelig og villig

til å gjøre endringer som er til det beste for alle. Leder ønsker å redusere intern konflikt, og behandler alle gruppas medlemmer som likeverdige.

Forsyth sier at man som oftest vil gjenkjenne disse to dimensjonene når man studerer utøvelse av lederskap. Ulike situasjoner krever ulike lederegenskaper, og i noen grupper vil den ene formen for lederskap være mer hensiktsmessig enn den andre. For noen grupper vil for eksempel organisering og tilrettelegging for effektivt arbeid være mer relevante oppgaver for leder enn ivaretagelse av mellommenneskelige behov, og vice versa. Man vil også finne ledere som kombinerer og dynamisk beveger seg mellom disse to typene lederskap (Forsyth, 2014).

Ulike kollektiver krever ulike ledere. «Leadership substitutes theory» skisserer ulike faktorer som i kombinasjon vil kunne redusere eller eliminere behovet for den ene eller andre typen lederskap, eller i noen tilfeller, lederskap i sin helhet. Ulike egenskaper hos gruppas medlemmer, ved oppgavene som skal utføres og hos organisasjonen, gjør at gruppa selv vil ivareta en rekke funksjoner og oppgaver. For eksempel vil en tett sammensveiset gruppe som har stor glede av arbeidet de utfører og betydelig vilje til å forplikte seg til oppgavene, selv kunne ivareta de mellommenneskelige behovene innad i kollektivet uten hjelp fra leder. I en annen gruppe, der oppgavene som skal utføres er entydige og rutinepregede, reglene er tydelige og gruppas medlemmer innehar relevant kunnskap og erfaring, kan en oppgaveorientert leder være overflødig (Forsyth, 2014).

3.3.3 Prestasjonsmiljøer

I konkurranseidretten trener man for å utvikle og forbedre ferdigheter som siden blir demonstrert og målt gjennom deltakelse i konkurranser. I lagidrett konkurrerer man *sammen* med laget om å vinne kamper og turneringer, samtidig som man konkurrerer *innad* i laget om posisjoner og spilletid. (Ronglan, 2017). I dans, både i danseutdanning og i det profesjonelle dansemiljøet, finner vi liknende situasjon; man konkurrerer innad i kompaniet om roller, scenetid og oppmerksomhet, samtidig som man skal prestere på veldig høyt nivå utad, for et publikum, noe som krever avansert samarbeid.

Det finnes også andre likheter mellom dans og idrett, for eksempel ønsket om, og en tradisjon for, tidlig spesialisering og store mengder trening. I estetiske idrettsgrener (for eksempel turn, sportsdans, kunstløp) finner man også et strengt ideal med hensyn til hvordan kroppen skal trenes og formes, og hvordan fysikken må være, på samme måte som man gjør i dans. Man har altså en idé om den perfekte kroppen og den perfekte utførelsen av bevegelse (Nordin-Bates & Abrahamsen, 2016). Nordin-Bates har gjennom flere studier forsket på perfeksjonisme i dans og idrett. Hun peker på hvordan dette strenge kroppsidealet, i tillegg til beinhard konkurranse om muligheter og roller, nærer perfeksjonisme. Perfeksjonisme kjennetegnes blant annet ved veldig høye krav til egen prestasjon (noen ganger urimelig høye) og et ønske om å være best og utkonkurrere de andre. Mange perfeksjonister drives også av frykt for å mislykkes, frykt for å ikke være god nok, og derfor kan prestasjonsangst ofte følge i kjølvannet av perfeksjonisme (Nordin-Bates S. , 2020).² Dersom prestasjonsangsten ikke er så fremtredende, kan forskning tyde på at perfeksjonisme er en drivkraft som får en til å jobbe hardt, fordi det er så viktig å prestere bra, og helst bedre enn alle andre. Det å sammenligne seg med andre, for å forsikre seg om at en er bedre, altså intern konkurranse, er ofte en del av perfeksjonismen.

Ifølge Lars Tore Ronglan kan den interne konkurranse i idrettslaget være en stor ressurs dersom den balanseres med samspill. Ofte forstås konkurranse og samarbeid som to ytterpunkter som gjensidig utelukker hverandre. Man kan se det som et lineært kontinuum, med konkurranse på den ene siden, og samarbeid på den andre siden. Mye av det ene, vil føre til mindre av det andre. Ronglan foreslår et alternativ til denne lineære modellen med en grafisk framstilling av forholdet mellom konkurranse og samarbeid, der konkurranse er X-aksen og samarbeid er Y-aksen. Jo jevnere ferdighetsnivået til spillerne er, jo lenger til høyre på X-aksen vil laget befinne seg. Dersom laget også har et sterkt samhold og består av kollektivt orienterte spillere som er villige til å hjelpe hverandre, vil laget også klatre høyt opp på Y-aksen (Ronglan, 2009). Kombinasjonen av høy konkurranse og stor grad av samarbeid, vil i så måte bli en betydelig ressurs for laget.

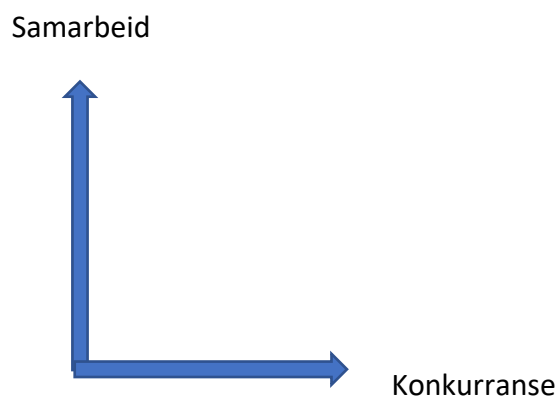
² Stoeber og Otto kaller disse to «sidene» av perfeksjonisme, PS perfectionistic strivings (veldig høye mål) og PC perfectionistic concern (frykt for å ikke leve opp til forventinger, ikke prestere bra nok) (Stoeber & Otto, 2006)

Konkurransen og samarbeid som motsatser:



Figur nr.1 (Ronglan, 2009, s. 66) Gjengitt med tillatelse

Konkurransen og samarbeid som ressurs:



Figur nr. 2 (Ronglan, 2009, s. 68) Gjengitt med tillatelse

Et idrettslag tilstreber å ha spillere som innehar ulike egenskaper som i lagspillet komplementerer hverandre. I tillegg er det viktig at spillerne innehar relasjonelle ferdigheter, slik at de finner hverandre på banen. Relasjonelle ferdigheter er beskrevet som presis, timet og koordinert interaksjon mellom lagspillere (Ronglan, 2017).

3.3.4 Kollektiv læring og kunnskapsdeling

Dersom individene utvikler sine relasjonelle ferdigheter, kan kollektivet bli en kraftfull enhet i seg selv og bli en arena for læring og deling av kunnskap. Ved å trekke veksler på de ulike

ressursene som finnes innad i gruppa, kan kollektivet løse kompliserte oppgaver sammen. Dette krever en evne til å ta imot støtte fra andre, og til selv å kunne gi støtte. Gjennom begrepet «Relational agency» (heretter oversatt til relasjonell handlekraft) snakker professor ved University of Oxford, Anne Edwards, om hvordan man kan lære å bli en ressurssterk utøver i sitt profesjonelle miljø (Edwards, 2005). Relasjonell handlekraft handler om evnen til å anerkjenne den andre som en ressurs, og til å kunne benytte seg av mulighetene dette gir. En må kunne søke støtte hos andre uten å være redd for at dette avslører begrensninger i egen kapasitet. På samme måte må man kunne gi støtte, uten å se på det som en svakhet hos den som ber om det. Ulike individer vil ha ulike tolkninger av et problem eller en utfordring, og de vil ha ulike verktøy for å kunne løse oppgaven. I det mennesker med ulike verktøy og ulike måter å tenke på kommer sammen, vil det åpne opp for en bredere forståelse av oppgaven man står overfor. Gjennom å justere egne tolkninger og tilpasse tanker og handlinger med hensyn til andres synspunkter, vil man sammen kunne finne best mulig måte å arbeide med oppgaven, og løse den, på. For å kunne benytte seg av dette i størst mulig grad, bør man ha relasjonell ekspertise, «Relational expertise» (Edwards, 2005). Dette inkluderer blant annet «Knowing how to know who», som Edwards uttrykker det (Edwards, 2017, s. 8). Man må skaffe seg informasjon om hvem som vet hva, og hvem som vet hva man skal gjøre. Ekspertisen innebærer en sosial kapasitet til å etablere relasjoner til grupper som kan mye om noe, og dra nytte av deres ekspertise (Edwards, 2017).

Videre snakker Edwards om å lære, og å utvikle seg i et profesjonsfelleskap, «Professional learning». Å lære seg nøkkelkunnskapene og verdiene som finnes i et kollektiv er viktig, men læring i et profesjonsfelleskap bør handle om mer enn en innføring i allerede etablerte praksiser, sier hun. Man bør også utvikle evnen til å forstå og tilnærme seg ulike problemer, og våge å utfordre allerede etablerte tolkninger. Man må forstå miljøet man er en del av, evne å benytte seg av ressursene som finnes der, og være en ressurs for andre. Man må også lære å fokusere på det som er selve kjernen i faget eller profesjonen. Edwards bruker skolen som et eksempel på en arena der noe av det som tilhører læreryrkets kjerne kan bli oversett og neglisjert til fordel for andre, ytrestyrte faktorer. Presset på å komme gjennom pensum eller oppnå gode resultater på en test, kan gå utover lærerens fokus på å lytte til elevene og ta seg tid til det som spontant oppstår i klasserommet (Edwards, 2005).

Relasjonell handlekraft kan være et verktøy i profesjonell læring, «Professional learning». Gjennom å tilby og motta støtte og benytte seg av ressursene som finnes i kollektivet, vil felles forståelse oppstå og ulik ekspertise veves sammen. Individene vil arbeide sammen, dra nytte av hverandres ekspertise, justere egne tolkninger og egen praksis med hensyn til de andre, og sammen finne måter å løse oppgaven på. Samtidig vil kollektivets utvidede forståelse for oppgaven virke tilbake på hvert enkelt individ. Individets egne tolkninger vil bli beriket av de andres, og på den måten vil individets tankesett og praksis utvikle seg (Edwards, 2005).

3.4 Samspill i gruppe

Individene er i kollektivet med sin selvforståelse, sine mål, sine verdier, preferanser og relasjoner til hverandre. I gruppa finnes anerkjennelse, ansvar, konkurranse og prestasjonsfokus. Individenes, så vel som kollektivets, utvikling og prestasjon foregår i et dynamisk samspill.

Vi har nå presentert ulike teorier som omhandler individ, kollektiv, og samspillet mellom disse. Vi har sett på hvordan vår selvforståelse dannes og gjendannes i samspill med andre, hva som kjennetegner en gruppe, og hvilken rolle lederen har for gruppa. Vi har sett på ulike faktorer som spiller inn i individets og kollektivets læring, og vi har presentert noen kjennetegn for prestasjonsgrupper og konkurranse som fenomen. Vi vil videre presentere teori omkring en ytterligere faktor som er aktuell for samspillet i de ulike kollektivene i våre undersøkelser: Kroppslig erfaring og taktil kommunikasjon.

3.4.1 Å erfare gjennom kroppen

I dans og lagidrett er det kroppen som først og fremst utfører arbeidet. Individuelle kunnskaper og ferdigheter læres og utvikles gjennom kroppen. Den kroppslige kunnskapen oppøves og utvikles gjennom stadig å utforske og utvikle muligheter i egen kropp, repetere og perfeksjonere bevegelser, samt gjennom å reflektere over muligheter og konsekvenser

av kroppens handlinger. Gjennom det kroppslige samarbeidet utøverne imellom, utvikles og presterer kollektivet.

Dans er mer enn imponerende kroppslig prestasjon. Dans er også kunst, og gjennom kropp og bevegelse skal danseren berøre et publikum og formidle et budskap. Kroppen er danserens instrument og viktigste redskap, og det er gjennom denne hun skaper mening, dialog og et kunstnerisk uttrykk.

«Kroppens filosof» Maurice Merleau-Ponty, gir i sin filosofi kroppen absolutt forrang. Han er kritisk til ideen om dualisme mellom kropp og tanke, og har den levende og betydningsskapende kroppen (egenkroppen eller kroppssubjektet) som utgangspunkt. Kroppen har både intensjonalitet og kunnskap, og dens sansing og opplevelser av verden står sentralt når mening dannes i menneskers livsverden (Rasmussen, 1996). Kroppen er både subjekt og objekt på samme tid; den er både seende og synlig, og idet den berører noe blir den også berørt. Kroppen har dermed en enestående evne til selvrefleksjon (Merleau-Ponty, 1994).

Kroppen er ikke noe vi har, den er noe vi er. Den er med oss i alt vi foretar oss gjennom hele livet. Gjennom våre kroppslige erfaringer ser, skaper og bebor vi vår livsverden. Kroppen lever og erfarer i verden, og den fortolker seg selv. På samme måte som et maleri eller et musikkstykke ikke kan formidles på andre måter enn gjennom utfoldelsen av farger eller toner, er også kroppen meningsskapende i seg selv. Det er denne levende og meningskapende kroppen som er sentrum for individets skapelse og forvandling (Merleau-Ponty, 1994).

I Merleau-Pontys filosofi er kroppen også utgangspunktet for samspillet mellom mennesker. Der Mead vektlegger språk og gester i mellommenneskelig kommunikasjon (Mead, 1934), tillegger Merleau-Ponty de kroppslige gestene den største betydningen. Gjennom forståelse av hverandres kroppslige gester oppnås en kroppslig forståelse av hva den andre vil. «*Det hele foregår, som om den andens intention tager bolig i min krop, eller som om mine intentioner tager bolig i hans*» (Merleau-Ponty, 1994, s. 152). I interaksjon og kommunikasjon med andre, møtes man som to parter av samme helhet og kroppene står i

et gjensidig forhold til hverandre. Man bekrefter den andre gjennom seg selv og vice versa (Merleau-Ponty, 1994).

Den *taktile* kommunikasjonen er barnets første språk, og berøring er den av våre sanser som først setter oss i kontakt med andre mennesker. Vårt verbale språk har samme hensikt som det taktile, å holde oss i kontakt med andre, men er kun en forlengelse av vårt tidlige, taktile språk. Det taktile språket er universelt, og gjør oss i stand til å kommunisere der det verbale språket kommer til kort. Fysisk berøring er i så måte essensielt i vår mellommenneskelige kommunikasjon ifølge antropologen Ashley Montagu (Montagu, 1984).

Berøring er menneskets mest sosiale sans. I motsetning til de fire andre sansene (se, høre, lukte, smake) som vanligvis kan gjøres alene, innebærer berøring som oftest samspill med en annen person. Professor ved University of Miami School of Medicine, Tiffany Field, har blant annet forsket på betydningen av berøring for mennesker i ulike situasjoner og faser av livet (Field, 2014). På samme måte som Merleau-Ponty snakker om kroppen som både subjekt og objekt på en og samme tid (Merleau-Ponty, 1994), peker Field på den doble effekten av berøring. Den som berører vil samtidig bli berørt, og kjærlig berøring vil dermed kunne ha positiv effekt for begge parter. I sin forskning har hun sett at berøring kommuniserer ulike følelser på lik linje med ansiktsuttrykk og stemme, og berøring er i så måte vel så viktig i sosiale interaksjoner (Field, 2014).

Kjærlighet er den mest grunnleggende formen for mellommenneskelig anerkjennelse (Honneth, 1995), og berøring en forutsetning for at kjærlighet skal oppstå hos mennesker (Montagu, 1984). Berøring fra signifikante andre kan også redusere stress (Field, 2014). Disse signifikante andre kan være familie og nære venner, men også andre som har stor betydning i individets livsverden (Berger & Luckmann, 1966). I idrett kan de signifikante andre være medspillerne på laget, og berøring kan bidra til å forbedre sportslige prestasjoner (Field, 2014). Field viser til forskning innenfor idrett der fysisk kontakt blant spillerne i laget, har vist seg å bidra til bedre prestasjoner, både for individ og kollektiv. Jo mer fysisk kontakt, dess bedre prestasjoner for den enkelte spiller og for laget som helhet. Fysisk berøring i idrettslaget kan være alt fra en high five til en gruppeklem. Uansett vil berøringen kunne ha en stressdempende effekt, og også bidra til å skape tillit mellom spillerne (Field, 2014).

4 Metode

Vi vil nå gjøre rede for våre metodiske valg i forbindelse med innsamling og behandling av datamateriale. Vi vil også si noe om hvordan det har vært å være to om arbeidet med denne undersøkelsen.

4.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

I denne undersøkelsen har vi vært interessert i å finne ut noe om samspillet mellom individ og kollektiv. Vi har sett etter de mønstre og sammenhenger utøverne i de ulike kollektivene sammen konstruerer. Utgangspunktet vårt er altså samspill og relasjonsarbeid, og det ligger implisitt i dette at vi mener virkelighet og mening dannes og gjendannes gjennom den kommunikasjonen og de relasjonene som utøverne og lederne deltar i og er en del av. Vi inntar således et sosialkonstruktivistisk ståsted. Sosialkonstruktivismen har røtter tilbake til sosiologene W.I. Thomas og A. Schutz, og representerer en retning innenfor sosiologi og samfunnsvitenskap som framholder at mennesket konstruerer sin virkelighet.

Konstruksjonen foregår gjennom interaksjon med andre mennesker hvor språket og vår felles språklige forståelse er sentral (Tjora, 2017, 2020).

Vi har videre vært interessert i kollektive betingelser for individuell utvikling og prestasjon. Vi forstår læring som sosial og konstruert, altså at den foregår gjennom aktiv deltakelse sammen med andre. Situasjonen eller konteksten man lærer og utvikler seg innenfor, er en fundamental del av det som blir lært, altså er læring situert. Kunnskapen er distribuert mellom deltakerne i fellesskapet; alle kan ikke akkurat det samme, men alle delene er viktige for til sammen å skape en helhetlig forståelse. Dette er aspekter ved sosiokulturell læringsteori, og vi står her på skuldrene til «kjemper» som Mead, Dewey, Vygotskij og Bakhtin blant andre (Dysthe, 2001). Språket er sentralt i læreprosessen, men også språket er avhengig av sammenhengen det framføres i. Mening kan ikke overføres fra ett individ til et annet, men oppstår som et samarbeid mellom de to som kommuniserer. Språket er også en forutsetning for tanke og refleksjon (Dysthe, 2001).

Vi legger også til grunn at språk er nonverbalt og kroppslig. I de miljøene vi har undersøkt kan budskap overføres fysisk, og kunnskap konstrueres ved kroppslig refleksjon og interaksjon (Merleau-Ponty, 1994).

For å forstå hva som foregår og hva som står på spill når det gjelder utviklingen av individ og kollektiv innenfor ulike fellesskap, har vi ønsket å gjøre våre undersøkelser innenfor en fenomenologisk tradisjon. Gjennom individers subjektive opplevelser og erfaringer knyttet til bestemte fenomener, har vi søkt kunnskap om læringsbetingelser både for individ og kollektiv (Postholm, 2010).

4.2 Om å undersøke og skrive sammen

Vi har vært to som har samarbeidet om denne undersøkelsen. Vi har begge hatt like stor innflytelse på arbeidet som er gjort, og har begge vært like delaktige i forberedelser, gjennomføring og etterarbeid. Gjennom felles refleksjon og diskusjon har vi kommet fram til tema og problemstilling. Vi har i fellesskap innhentet informanter og utviklet intervjuguiden. Vi har begge vært til stede under alle intervjuer og observasjoner.

I arbeidet med funnene, kodingen og analysen av disse, har vi hele tiden jobbet sammen. For oss var dette et bevisst og viktig valg idet det ga oss mange muligheter for felles refleksjon, diskusjon, undring og begeistring. Noe av arbeidet med teorien har vi derimot fordelt mellom oss. Vi har valgt å fordype oss i hver våre deler av teorien, og på den måten fått mulighet til å dykke dypere ned i det vi har ansett som særlig relevant for undersøkelsen. Idet vi måtte presentere teorien for den andre, ble vi også tvunget til å sette oss grundig inn i den og sørge for at vi hadde en god forståelse av det vi hadde lest. All teori er likevel blitt diskutert inngående oss imellom, og vi har begge hatt hele teorigrunnet med oss som et bakteppe gjennom arbeidet med undersøkelsen, og i drøftingen av funnene.

I det skriftlige arbeidet har vi jobbet på litt ulike måter. Noen kapitler er i sin helhet skrevet hver for oss, og justert etter innspill og kommentarer fra den andre. I andre deler har vi bearbeidet hverandres tekst, og store deler av tekstmaterialet har endt opp med å være så samskrevet at vi ikke lenger vet hvem som har skrevet hva. Metodekapittelet er et eksempel på dette. For at begge skulle få like stor innsikt i metodelitteraturen og like stor bevissthet

omkring de metodiske valgene vi har tatt, var samskriving av dette kapittelet nødvendig. Kapittelet er et resultat av at vi begge har skrevet og omskrevet teksten gjentatte ganger.

I forbindelse med skrivingen har vi brukt det digitale verktøyet Teams som vår digitale arbeidsplattform. Gjennom Teams har vi hele tiden hatt tilgang til de samme dokumentene, og det har i så måte vært et godt verktøy for samarbeidet. Vi har hele tiden hatt oversikt over den andres skriftlige arbeid, og det har også vært mulig å skrive i samme dokument og kommentere hverandres tekster.

Å skrive sammen gir mulighet for mer refleksjon. Den indre dialogen man har med seg selv når man skriver, må man i dette tilfellet også ha med en «tredjepart»; skrivepartneren. Når man skriver skapes en distanse til tanken som gjør at man kan reflektere over det man har skrevet (Dysthe, 2001). Vi mener at fordi vi i denne prosessen har hatt en diskusjonspartner i hverandre, en som har kommet med nye innspill og åpnet opp for nye refleksjoner underveis, har materialet vårt utviklet seg, fått nye perspektiver og tatt andre retninger enn om vi hadde vært alene. Samarbeidet har også bidratt til å drive det skriftlige arbeidet framover. Til tider har vi begge hatt opplevelsen av å stå fast, og det har fremstått som nærmest umulig å komme videre. I slike tilfeller har den andre kommet inn med «friske øyne» og hjulpet til med å få arbeidet i gang igjen. Gjennom samskrivingen har vi også måttet bestrebe oss på å gjøre oss forstått for den andre til enhver tid. Vi håper og tror at dette har tvunget fram presisjon og tydelighet i arbeidet.

Det å undersøke og skrive sammen kan også ha ulemper. Stadige analyser og diskusjoner rundt arbeidet kan forsinke prosesser og gjøre at arbeidet tar lenger tid enn det kanskje hadde trengt. For oss som både kjenner hverandre godt og til daglig jobber på samme arbeidsplass, har vår største utfordring muligens vært å ikke la oss avlede når vi har jobbet i samme rom. Undersøkelsene om individ og kollektiv har gitt mange assosiasjoner til både yrkeslivet og livet generelt, og det har til tider vært en prøvelse å holde fokus og ikke spore av og inn i interessante digresjoner.

En av teoriene vi har brukt for å belyse gruppeprosesser, beskriver det en gruppe kan få til med formelen $AP = PP - PL$ («Actual productivity = Potential productivity - Process loss»). Evnen til å utnytte ressursene som finnes i gruppa kan forhindre gruppa i å realisere sitt fulle potensiale (Forsyth, 2014). Lars Tore Ronglan som har forsket på lagspill, hevder på sin side

at i godt lagspill gjelder ikke regelen om at $2 + 2 = 4$ (at gruppemedlemmenes ressurser til sammen blir dobbelt så mange ressurser). Det er ikke *personene* på laget som gjør spillet, men *interaksjonene*, altså det som oppstår personene imellom, i *samspillet*. Her kan helt uforutsette ting oppstå (Ronglan, 2017). Vi har valgt å skrive om utvikling og prestasjon i kollektivt samspill gjennom å utføre undersøkelsen som et kollektivt prosjekt i kollektivt samspill. Vi opplever at vi i denne prosessen i all hovedsak har fått erfare de fordelene et gruppearbeid fører med seg. Til tross for mulig «process loss» knyttet til vår relasjon og vår iver etter å reflektere og diskutere, mener vi at vårt samarbeid til syvende og sist har vært mer som Ronglans lagspill, enn som Forsyths gruppe.

4.3 Valg av tilnærming og metode

Vår problemstilling er: *Hvordan foregår gruppesamspillet i høyt presterende miljøer, og hva betyr det for individuell utvikling og prestasjon.* De som best kan belyse dette, er de som er en del av disse miljøene, altså utøverne. Gjennom å stille spørsmål kan man få vite noe om hvordan folk oppfatter verden og sitt eget liv. Det kvalitative intervjuet gir en unik tilgang til beskrivelser fra intervjupersonens livsverden og meningen bak beskrivelsene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 47). Vårt mål har vært å få kunnskap om hva som hemmer og fremmer utvikling og prestasjon både hos hvert enkelt individ, og hos kollektivet, i vårt tilfelle håndballaget og dansekompaniene. Vi lurte også på hvordan ansvaret for dette fordeles og blir balansert. Det kvalitative intervjuet er velegnet når vi skal undersøke *hvordan* noe henger sammen (Kvale & Brinkmann, 2015). Etersom vi søkte kvalitativ kunnskap om slike sammenhenger, som best uttrykkes i tekst og ikke i tall, valgte vi å basere oss på dybdeintervjuer, i vårt tilfelle med både utøvere og ledere i de respektive miljøene (Kvale & Brinkmann, 2015). Vi var hovedsakelig interesserte i informantenes egne perspektiver og deres erfaringer fra egen hverdag. Vi ønsket å få vite noe om informantenes subjektive opplevelse av å være et lærende og presterende individ i en gruppe. Hva slags utfordringer og hva slags støtte de erfarte som medlemmer av gruppa. Hvilke forventninger de hadde til seg selv og til de andre i kollektivet var også av interesse. Til dette er dybdeintervjuet særlig hensiktsmessig (Tjora, 2017). Vi ønsket å bli kjent med deltakernes historier og fortellinger, og valgte derfor ganske få og åpne spørsmål, men med rom for improvisasjon og

oppfølgingsspørsmål underveis. Vi ønsket at intervjuenes form skulle likne en samtale, men i likhet med et mer profesjonelt intervju, ha et tydelig formål (Kvale & Brinkmann, 2015). Gjennom at informantene fortalte historier fra selvopplevde erfaringer, håpet vi på å kunne forstå noe om deres opplevelser av, og holdninger til, kollektivet og seg selv som en del av dette.

Det kvalitative intervjuet har røtter i fenomenologisk sosiologisk tradisjon der det er individets subjektive opplevelse og oppfatning av et fenomen som er det primære studieobjektet. Som i den fenomenologiske tradisjon var vi interesserte i å få informantene våre til å sette ord på hvordan de forstår seg selv som en del av det kollektivet de til daglig arbeider og lever i (Tjora, 2017). Det var interessant for oss å samle inn et relativt bredt utvalg av historier og refleksjoner for å fange helheten og kompleksiteten i et samspill, og vi valgte derfor å intervju personer med ulike roller i fire forskjellige prestasjonsmiljøer.

Siden samspill var ett av temaene vi ønsket å undersøke, gjorde vi også observasjoner av utøverne i aksjon innenfor sitt eget miljø. Vi ønsket altså å observere sosialt samspill som utøverne kanskje ikke selv er seg bevisst og heller ikke ville gi uttrykk for i intervjuet. I et intervju gir informanten uttrykk for hva hun *tenker* om egne og andres handlinger, men hvis vi vil vite hva som faktisk *skjer*, utgjør observasjonen en viktig tilleggsmetode som kan styrke datamaterialet (Tjora, 2017). Vi valgte å observere en prøve (altså innstudering av et koreografisk verk), en ballettime, en håndballtrening, samt en forestilling med ettersnakk (utøverne i samtale om forestillingen foran publikum). Dette ga oss anledning til å se samspillet mellom utøverne, hvordan ledelse ble utøvd på forskjellig vis, hvordan deltakerne arbeidet selvstendig med kropp og bevegelse, og hvordan de tok ansvar for fellesskapet. Observasjonene bidro med dette til å tydeliggjøre og bekrefte blant annet forskjeller i lærings- samarbeids- og ledelseskultur.

Under observasjonene satt vi stille og forsøkte å forstyrre så lite som mulig. Vi stilte ingen spørsmål til utøverne og deltok ikke i aktivitetene. Vi gjorde notater så diskret som mulig, og håpet således at utøverne skulle glemme at vi var til stede og oppføre seg som om vi ikke var der (Postholm, 2010). Vi gjorde observasjoner i tre av de fire miljøene vi har undersøkt.

4.4 Utvalg av informanter

Vi ønsket informanter som kunne uttale seg på en reflektert måte om temaet for undersøkelsen, et såkalt strategisk utvalg (Tjora, 2017, s. 130). I vårt tilfelle vil det si utøvere som er en del av et høyt presterende kollektiv. Dette er miljøer hvor individuelle prestasjoner skal inngå i et fellesskap som skal levere og prestere sammen, men som samtidig konkurrerer om tid, plass og oppmerksomhet innad i kollektivet. Vi ønsket derfor å snakke med profesjonelle utøvere eller utøvere på elitenivå. Vi ville løfte blikket opp fra den skolehverdagen vi selv til daglig er en del av, og se til det profesjonelle liv for deres erfaringer, kunnskap og refleksjoner. Utfra vårt eget arbeid med utdanning av unge dansere ligger det i vår interesse, og det er vår oppgave, å forberede elevene til en yrkeskarriere som utøvende dansekunstnere. Derfor var det spesielt interessant for oss å se på erfaringer fra dans som praksisfelt, hvor vi ønsket profesjonelle og erfarne aktører som våre informanter.

Vi hadde en oppfatning av at man innenfor idretten er bedre på lagspill, naturlig nok, i og med at mange av idrettens grener er lagidrett. I tillegg så vi det som viktig å gjøre deler av undersøkelsen innenfor et miljø hvor konkurransen er mer tydelig og eksplisitt enn i dansemiljøet. Vi søkte et idrettsmiljø innenfor lagidrett hvor konkurransen er fremtredende, samtidig som samspill er essensielt, og valgte derfor et håndballag.

Trenere og ledere i et håndballag bestemmer spilletid, fordeler roller og oppmerksomhet. Slik er de en viktig brikke i dynamikken mellom individ og kollektiv, på samme måte som vi som lærere fungerer overfor våre elevgrupper. Vi ønsket derfor også lederes og treneres perspektiver på temaet.

Vi startet feltarbeidet med intervjuer i et profesjonelt dansekompani for samtidsdans, og et håndballag i eliteserien for kvinner. Informantene var tre dansere, nåværende kunstnerisk leder, fire håndballspillere og deres trener. I løpet av de første intervjuene med Samtidsdanskompagniet, oppdaget vi at danserne refererte til en tidligere kunstnerisk leder i forbindelse med enkelte av temaene i intervjuguiden. Vi forstod dermed at det ville være viktig også å intervju denne tidligere kunstneriske lederen for å få med hennes refleksjoner.

Etter å ha gjennomført de første intervjuene, opplevde vi at vi manglet noen viktige stemmer i datamaterialet vårt. Dansefeltet består av ulike sjangre og kunstneriske uttrykk, som hver for seg krever ganske ulike måter å jobbe på. I samtidsdans er det for eksempel en naturlig del av arbeidet at danserne er medskapende. Koreografen har ideen eller temaet og kanskje en formening om en type bevegelsesuttrykk, men danserne vil langt på vei være de som utvikler bevegelsesmaterialet. Innenfor ballett eller mer tradisjonell jazzdans derimot, vil bevegelsesmaterialet som regel være ferdig utviklet av koreografen. Dansernes oppgave blir å lære koreografien, raffinere bevegelsene og utvikle sin rolle og sin formidling av stykket. Prosessene i disse ulike måtene å arbeide på vil være svært forskjellige, og både den enkelte danser og kollektivet vil utfordres på ulikt vis. På bakgrunn av dette tok vi kontakt med et ballettkompani, og fikk her intervjuer med kunstnerisk leder samt to dansere.

Dansefeltet i Norge består også av mange frilans dansekunstnere som ikke tilhører et etablert kompani, men som arbeider i kortere perioder i ulike produksjoner. Her konkurrerer man med kolleger om arbeid hele tiden, og et nytt kollektiv blir etablert for hver enkelt jobb. Et krevende arbeidsmarked med få jobber i forhold til arbeidssøkere gir en utrygg og lite forutsigbar arbeidshverdag. Vi ønsket å få en frilansdansers perspektiv på arbeidsmarked og konkurranse representert i vårt materiale. Ettersom en frilansdanser ikke tilhører et fast kollektiv, og i så måte ikke vil oppleve utvikling i et kollektiv over tid, begrenset vi innhenting av data fra dette miljøet til kun ett intervju med en danser. Denne frilansdanseren var ikke engasjert i en produksjon i tiden da intervjuet fant sted, og vi gjorde derfor ingen observasjoner i dette miljøet.

Koreografer har også en betydelig posisjon i dans som arbeidsfelt, og er også representert i vårt datamateriale via fortellinger fra dansere og kunstneriske ledere. Fordi koreografene jobber med kompaniene i en begrenset periode av arbeidsprosessen, og ikke er en fast del av kollektivet, hverken for Ballettkompaniet eller Samtidsdanskompagniet, har vi ikke koreografer med som informanter i vår undersøkelse. Imidlertid bør det nevnes at alle de tre kunstneriske lederne vi har intervjuet, også har arbeidet eller fortsatt arbeider som koreografer, men det var altså ikke denne delen av deres yrkesutøvelse som stod i sentrum for intervjuene.

Informantene våre skal ikke representere dansefeltet i Norge som populasjon, altså ikke være et såkalt representativt utvalg (Tjora, 2017). Vi var ikke ute etter data som kan måles

og telles (hvor mange, hvor ofte), men vi var ute etter erfaringer og refleksjoner knyttet til temaet vårt. Vi gjorde intervjuer til vi mente at vi hadde tilstrekkelig metning i datamaterialet, og vi hadde innhentet fortellinger, erfaringer og refleksjoner fra flere ulike grupper som hver på sin måte kunne belyse problemstilling og forskningsspørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015; Tjora, 2017). I alt utførte vi fjorten intervjuer med dansekunstnere, håndballspillere, kunstneriske ledere og trener. Av disse var ti kvinner og fire var menn.

4.5 Forberedelser

Som forberedelse til undersøkelsene meldte vi studien til NSD, og tok så kontakt med administrasjonen i noen veletablerte norske dansekompanier og et utvalg ulike idrettsklubber som driver med lagidrett på elitenivå. Vi informerte om hvem vi var, masterstudiet vi jobbet med og temaet vi var interessert i å undersøke nærmere.

Med vår bakgrunn, har vi god innsikt i dansemiljøet og var i så måte relativt godt forberedt på hva som ville møte oss i intervjuene med dansere og kunstneriske ledere. Sjargong og «stammespråk» ville være kjent for oss, og forhold som ligger implisitt i arbeidet i de ulike kompaniene ville i liten grad være nødvendig å få forklart på forhånd. Håndballmiljøet var derimot mer ukjent territorium for oss, og vi så det nødvendig å lese oss opp i forkant av intervjuene. Ved å lese Lars Tore Ronglans doktorgrad «Gjennom sesongen» (Ronglan, 2000), som omhandler det norske kvinnelandslaget i håndball, fikk vi innsikt i håndballspillet som lagspill, og ble på denne måten mer forberedt til intervjuene med spillere og trener.

4.6 Utvikling av intervjuguide

Ettersom vi var ute etter informantenes subjektive forståelse av gruppesamspillet og sin egen plass og rolle i kollektivet, etterstrebet vi å utvikle spørsmål som oppfordret til refleksjon og en mulighet til å belyse dette med egne ord (Kvale & Brinkmann, 2015). I tillegg til introduksjon og avslutning, hadde vi tre til fire hovedspørsmål som inviterte til å fortelle historier om egne opplevelser. Spørsmålsformuleringene var for eksempel: Fortell om hvordan dere pleier å gjøre..., Fortell om en gang da.... Under hvert hovedspørsmål

hadde vi noen underspørsmål som kunne være relevante å følge opp med, og som fungerte som hjelp for å holde oss fokuserte omkring problemstilling og forskningsspørsmål gjennom hele intervjuet.

Vi utarbeidet fire ulike intervjuguides, en for utøvere av dansekunst, en for håndballspillere, en for kunstneriske ledere i dansekompaniene og en for trener av håndballaget.

Spørsmålene i intervjuguidene var i hovedsak identiske fordi vi var ute etter å belyse de samme temaene hos alle. Likevel måtte vi gjøre noen tilpasninger i språket for at det skulle bli relevant for den enkelte gruppe. For eksempel ble ordet *forestilling* hos danserne byttet til *kamp* hos håndballspillerne, *innstuderingsprosess* ble til *trening*, *kompani* ble til *lag* og så videre. I tillegg skilte vi mellom trening og kamp i noen av spørsmålene til håndballspillerne, da dette er ulike situasjoner når det gjelder spørsmålet om konkurranse (Ronglan, 2000).

I forkant av intervjuene med våre informanter, gjennomførte vi et prøveintervju med en profesjonell sanger. Vedkommende var også lærer og hadde i så måte ledererfaring, og liknende erfaringsbakgrunn som oss. I tillegg var hun medlem av et profesjonelt sangensemble, og kunne derfor representere utøverne blant våre informanter på en god måte. Vi brukte intervjuguiden vi hadde utformet for de utøvende dansekunstnerne, da denne var enklest å overføre til hennes fag og virke. Med utgangspunkt i sitt virke som utøvende musiker i et sangensemble, besvarte hun spørsmålene vi hadde utviklet, og ga oss i etterkant tilbakemeldinger på hvordan intervjuet fungerte for henne som informant. Dette ga oss mulighet til å gjøre små justeringer i intervjuguiden, samt anledning til å gjøre tilpasninger i vår rolle som intervjuere. Vi unngikk dermed å måtte justere spørsmålene etter at vi hadde startet intervjuprosessen, og kunne gjennomføre alle intervjuene etter samme intervjuguide. Dette ga oss et godt utgangspunkt for senere å sammenlikne svarene i analysen av intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2015).

4.7 Innsamling av data

I forkant av intervjuene med hver av de ulike gruppene, gjorde vi observasjoner av kollektivet i dets daglige arbeid. Hos Samtidsdansk kompaniet observerte vi en øvelse med repertoar til forestilling, i Ballettkompaniet en ballettime og i Håndballaget en

håndballtrening. Vi forsøkte spesielt å legge merke til hvordan samspillet i gruppene utspilte seg. Vi gjorde notater av det vi observerte og skrev ned eventuelle spørsmål vi ønsket å stille i den avsluttende delen av intervjuene.

Selve intervjuene fant stort sett sted i rom der vi kunne sitte uforstyrret. Der det var mulig, ble intervjuene gjennomført i dansernes eller håndballspillernes egne lokaler. På denne måten la vi til rette for at informantene kunne være på hjemmebane og føle seg trygge, og at det samtidig var i lokaler knyttet til arbeidet eller aktiviteten som var utgangspunktet for spørsmålene i intervjuet (Tjora, 2017). Intervjuene varierte noe i varighet, men var i gjennomsnitt omlag 45 minutter lange. Det ble gjort lydopptak under intervjuene. Vi tok også notater, eller memos, over spesielle ting vi festet oss ved i intervjuet for at ikke dette skulle være glemt da vi kom til analysen (Gibbs, 2018).

4.8 Transkribering

Vi transkriberte alle intervjuene selv (fullstendig transkribering). Dette ga oss muligheten til å gjenoppleve intervjuene i det vi lyttet nøye til opptakene for å skrive ned alt som ble sagt. En transkripsjon kan likevel ikke bli en korrekt gjengivelse av en muntlig samtale. Når intervjuet får en skriftlig form, er det abstrahert to ganger. Først fra fysisk tilstedeværelse med kroppsspråk og mimikk til bare lyd på opptaket, siden fra lyd til skrift, hvor stemmeleie, intonasjon og pust forsvinner (Kvale & Brinkmann, 2015).

Intervjuene er gjengitt på det språket de ble utført, og vi har prøvd så langt det har vært hensiktsmessig, å gjengi det som blir sagt med et høyt detaljnivå. Diverse fyllord og setninger som blir påbegynt flere ganger og på mange forskjellige måter er nedskrevet. En pause er markert med tankestrek og mellomrom, og vi har inkludert tenkelyder som mmm, ehm og eeh. Det er også notert latter for å indikere stemning (Tjora, 2017). På denne måten kunne vi huske hvilke spørsmål informanten nølte ved, hva det var vanskelig å snakke om, når informanten viste et tydelig engasjement og så videre. Vi skrev også memos underveis i transkriberingen som en ytterligere hjelp for det kommende analysearbeidet (Gibbs, 2018).

4.9 Analyse

I intervjuene stilte vi spørsmål av typen: Fortell om hvordan en typisk innstudingsperiode eller trening foregår. Eller: Fortell om en periode i denne gruppa som du husker som spesielt positiv. Etter transkriberingen satt vi igjen med fortellinger der informantene beskriver og reflekterer rundt livet i kollektivet. Dette ble et rikt datamateriale som samtidig var ganske uoversiktlig. For å navigere i dataene, leste vi transkripsjonene avsnitt for avsnitt og stilte oss spørsmålene: Hva foregår her? Hva sier personene? Hva handler dette om?

(Johannessen, Rafoss, & Rasmussen, 2018). Med utgangspunkt i våre forskningsspørsmål arbeidet vi videre med å sortere og kombinere avsnitt som omhandlet det samme fenomenet og plasserte dem under en felles merkelapp. Etter å ha gjennomgått materialet under de ulike merkelappene nok en gang, utviklet vi det som ble kodene våre. Til hver av kodene noterte vi noe om kodens art og tankene bak den, hva slags utsagn den representerte, samt hvilke informanter som hadde utsagn innenfor denne koden. På den måten ble det enklere å jobbe videre med kodene på en ryddig og systematisk måte. Ettersom vi var to som jobbet sammen om analysen, sikret notatene til hver kode også at vi hadde en felles forståelse og hele tiden jobbet utfra samme tanke når vi jobbet med de samme kodene (Gibbs, 2018).

I prosessen med å utvikle kodene, var det ikke mulig for oss å starte med helt blanke ark og kun la transkripsjonene tale for seg. Vi hadde med oss vår forforståelse av fenomenene vi ville undersøke. Denne forforståelsen springer dels utfra det teoretiske bakteppet vi gikk inn i undersøkelsene med, og dels utfra vår hverdag som lærere i videregående skole, med de gleder og utfordringer vi opplever omkring læring og utvikling, individ og kollektiv. Vi har også hatt med oss vår problemstilling og våre forskningsspørsmål, samt tanker og erfaringer fra gjennomføringen av selve intervjuene og fra transkriberingen. I et forsøk på likevel å gå inn i datamaterialet uten for mange antagelser om hva vi ville finne der, valgte vi å starte analysearbeidet uten forhåndsdefinerte koder. Kodene ble utviklet underveis i arbeidet. Etterhvert trakk vi også inn teori og kodene ble dermed mer analytiske. Vi kan hverken si at vi har arbeidet rent induktivt eller deduktivt i analysearbeidet, men vi har snarere beveget oss mellom disse ytterpunktene i dette arbeidet (Gibbs, 2018).

Vi utviklet til sammen syv koder, her presentert med en beskrivelse av hva koden representerer:

- **Kollektivet** handler om:
 - hva det er som *styrker* eller *utfordrer* relasjonene i kollektivet, og hvordan dette påvirker både kollektivets og individenes utvikling og prestasjon
- **Individets rolle** handler om:
 - hvilken rolle utøver tar i fellesskapet, om hun ser seg selv som brikke eller aktør
 - hvordan hun forholder seg til egen utvikling og selvrealisering i kollektivet
- **Ansvar** (i betydningen oppgave/forpliktelse) handler om:
 - på hvilken måte utøveren tar ansvar for prosessen, resultatet, for seg selv i gruppa og for de andre medlemmene av gruppa
 - hvilket ansvar leder/trener tar for prosess, resultat og for gruppas medlemmer
- **Relasjoner** handler om:
 - hvilke relasjoner som finnes i kollektivet, og på hvilke måter dette påvirker samspillet i gruppa
- **Støtte og trygghet** handler om:
 - hva utøveren trenger av støtte og trygghet for å kunne utvikle seg og prestere
- **Konkurransen** handler om:
 - hvordan utøverne opplever konkurranse, og om de opplever det som hemmende eller fremmende for utvikling og prestasjon
- **Kroppslig relasjonsarbeid** handler om:
 - hvilken betydning kroppslig samhandling og kommunikasjon har for individet, kollektivet og samspillet

I siste fase i analyseringen av datamaterialet ville vi gå fra beskrivende koder til færre og mer analytiske kategorier. Vi samlet kodene som hadde liknende egenskaper og plasserte disse i noen større kategorier (Gibbs, 2018). Vi samlet kodene våre i kategoriene *Ansvar*, *Støtte*, *Konkurransen* og *Samspill*. *Kategoriene* bidro til å sortere og samle *kodene* som ble til med utgangspunkt i datamaterialet.

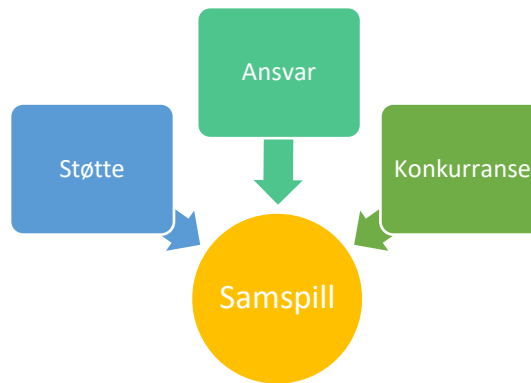
Ansvar handler om oppgavene og forpliktelsene både utøvere og ledere mener at de har når det gjelder dem selv, kollektivet, arbeidsprosesser og resultater. I det individet tar ansvar vil dette styrke kollektivets evner, som igjen vil være med å styrke det enkelte individs ferdigheter.

Konkurransen var et av våre nøkkelord ved studiens oppstart. Det handler om hva slags konkurranse som finnes i de ulike miljøene, og hvordan dette virker både positivt og negativt inn på individer og kollektiv. Konkurranse er et viktig, men også komplekst, begrep som man kjenner godt til både fra idrett og dansekunst. Særlig innenfor idretten er konkurranse noe som er uttalt og som har en sentral plass.

Støtte handler om hva utøverne trenger av de andre for å utvikle seg og prestere. Slik vi bruker det, rommer dette begrepet både tilbakemeldinger, anerkjennelse, trygghet og tilhørighet til et fellesskap.

Samspill kan være det fysiske samspillet, hvordan kroppene kommuniserer og kan skape nærhet og avstand, og hvordan den fysiske samhandlingen kan påvirke sosiale relasjoner. Det kan også være hvordan sosiale relasjoner og fysiske ferdigheter kan rokke ved balansen i kollektivet. Det fysiske aspektet ved måten våre informanter jobber på, har betydning for relasjonsbygging og kommunikasjon i kollektivet.

For å illustrere hvilke elementer vi mener er i spill, utviklet vi en analytisk modell med utgangspunkt i teorien vi har valgt å bruke og vår problemstilling: Hvordan foregår gruppesamspeillet i høyt presterende miljøer, og hva betyr det for individuell utvikling og prestasjon?



Figur nr. 3

4.10 Pålitelighet og gyldighet

Vi vil nå redegjøre for vår bakgrunn og slik belyse vårt ståsted og engasjement. I tillegg vil vi gjøre rede for hvordan intervjuene og rapporteringen er foretatt. Med dette, i tillegg til det foregående, tilstreber vi tilstrekkelig transparens slik at leseren selv kan vurdere undersøkelsens pålitelighet og gyldighet.

4.10.1 Vårt ståsted

Vi har gått inn i arbeidet med denne studien med en interesse og et engasjement som springer ut fra en mangeårig erfaring som lærere for danseelever ved en videregående skole. Individuell og kollektiv utvikling, konkurranse og støtte er temaer vi har vært opptatt av lenge og som vi befatter oss med hver dag, om enn på en noe mer praktisk måte enn i arbeidet med denne studien. Dette har gitt arbeidet retning. Vi kjenner også det profesjonelle dansemiljøet godt, mer fra observatørsiden. Vi har i lang tid vært en del av dansemiljøet i mer utvidet forstand, hvor vi har erfaring fra ulike roller: Både som elever, studenter, utøvere og pedagoger. Vi har altså med oss en forforståelse som baseres på mange års erfaring og kunnskap. I møte med de dansemiljøene vi har gjort undersøkelser i, er vi derfor hverken objektive eller nøytrale, men har en faglig forutforståelse (Tjora, 2017). Vi mener at dette først og fremst har vært en ressurs. I de fleste miljøer utvikles det et

stammespråk. I samtalene med dansere og ledere har det vært en fordel at vi snakker samme «språk». Det eksisterer både myter og stereotyper knyttet til danseverdenen, og vi mener det har vært en fordel å slippe å arbeide oss forbi disse forestillingene i møte med dette miljøet.

Håndballmiljøet derimot, møtte vi med en mer hverdagslig forutforståelse (Tjora, 2017). Dette miljøet kjenner vi kun gjennom medias dekning, samt at vi hadde satt oss noe inn i elitehåndballens verden ved å lese Ronglans doktoravhandling. I samtalene med trener og utøvere måtte ord og begreper forklares for oss i større grad.

4.10.2 Intervjuene

Forskningsintervjuet er på mange måter en unaturlig og lite spontan situasjon, og det er grunn til å tro at dialogen som oppstår ikke ville fremkommet andre steder (Kvale & Brinkmann, 2015). Informantene satte ord på, og reflekterte rundt, flere ulike temaer, også sider ved sin rolle og sitt virke som de muligens ikke hadde reflektert så mye rundt tidligere. Dersom noen skulle gjøre den samme undersøkelsen på nytt, med de samme informantene, ville svarene med høy sannsynlighet ikke blitt de samme. Informantene ville sannsynligvis ha opparbeidet en større bevissthet rundt de aktuelle temaene, og dette ville ha påvirket svarene deres. Refleksjonen de foretok i intervjuene kunne også ha ført til at informantene hadde gjort endringer i sin praksis i kollektivet, og dermed ville historiene de fortalte også blitt annerledes.

Intervjuene var organisert som semistrukturerte intervjuer med muligheter for å stille oppfølgingsspørsmål underveis (Kvale & Brinkmann, 2015). Andre intervjuere med annen forforståelse ville antagelig fulgt opp andre ting med andre spørsmål. Nye sider ved problemstillingen kunne blitt avdekket, mens andre ville kanskje blitt oversett.

På samme måte som at intervjuerens framtoning vil kunne påvirke svarene informantene gir, er også transkriberingen en subjektiv prosess. I lydopptakene av intervjuene var det ofte vanskelig å avgjøre når en setning sluttet og når den neste startet. Vi måtte foreta valg om hvor vi ville sette komma og hvor vi ville sette punktum. Annen tegnsetting som utropstegn og spørsmålstegn var også valg vi tok underveis, og som kan ha påvirket betydningen av

setningene. Dersom noen andre skulle gjøre transkripsjoner av de samme intervjuene, ville også elementer som pauser, latter og sukk kunne bli tolket annerledes. Det at vi har vært to som har intervjuet, transkribert, lyttet til opptakene og lest transkripsjonene gjentatte ganger, kan ha ført til en noe mindre subjektiv fortolkningsprosess av materialet, en såkalt intersubjektivitet, og dermed bidratt til økt reliabilitet i dette arbeidet (Kvale & Brinkmann, 2015).

4.10.3 Rapporteringen

I rapporteringen har vi ønsket å løfte fram informantenes stemmer. Vi har derfor beskrevet våre funn ved å vise til hva informantene sier og illustrert dette ved å bruke sitater. (Postholm, 2010). Her har det selvsagt foregått en seleksjon. Vi kan ikke gjengi hele transkripsjoner, og heller ikke fortelle om alt vi utelater. Imidlertid har det vært viktig for oss å sikre at et sitat stemmer overens med resten av det informanten sier, slik at når vi bruker et sitat, samsvarer meningen bak sitatet, med den konteksten sitatet blir brukt i.

4.10.4 Transparens

Vi har beskrevet hvordan undersøkelsen er gjennomført. Vi har redegjort for valg og utvalg, teori og metode. I tillegg har vi synliggjort vår bakgrunn, vår for forståelse og vårt ståsted. Ved å tilstrebe transparens har vi forsøkt å gjøre det mulig for leseren å gjøre seg opp en mening om studiens kvalitet (Tjora, 2017).

I vår undersøkelse har informantene fortalt om sine egne, subjektive opplevelser omkring gitte temaer. De representerer først og fremst seg selv, og det er deres personlige refleksjoner, meninger, antakelser og historier som kommer fram. Fordi vi intervjuet flere personer fra samme kollektiv, kunne vi likevel få en viss forståelse for kulturen i dette kollektivet. Gjennom individenes historier ble vi kjent med kollektivets hierarki, arbeidsmåter, ambisjoner, relasjoner, styrker og utfordringer (Kvale & Brinkmann, 2015).

Ved et enda større utvalg informanter fra flere ulike miljøer ville vi kunne få et bredere materiale som kanskje ville være overførbart til flere typer kollektiver. Samtidig ville

datamaterialet kunne bli så stort at det ville være for tidkrevende å dykke ned i det på samme måte som vi har gjort. Vi ville kanskje se flere ulike tendenser, men nyansene kunne blitt borte for oss.

4.10.5 Etske refleksjoner

Alle informantene ble presentert for studiens formål, hvem som har tilgang til studien som helhet og hvor lenge lydopptakene lagres. De har gitt informert samtykke. Informantene er anonymisert og omtales som ballettdanser, danser, håndballspiller, frilansdanser, trener og kunstneriske ledere. Alle sitatene er gjengitt på norsk bokmål, selv om informantene snakker forskjellige språk. Til tross for at det er både menn og kvinner blant våre informanter, har vi valgt å omtale alle som hun/henne. Dette er gjort for å sikre anonymitet (Tjora, 2017). Det er imidlertid vanskelig å garantere full anonymisering. Dans er et lite arbeidsfelt i Norge, og enkelte som kjenner miljøet godt, vil kunne dra slutninger til hvem disse personene er. For eksempel er utvalget av kunstneriske ledere i kjente norske dansekompanier begrenset til en håndfull personer. Alle ble informert om utfordringene rundt anonymisering, og ga likevel sitt samtykke til å la seg intervju og delta i studien. Studien er meldt inn til NSD, alle informantene er over 18 år og studien behandler ikke sensitive opplysninger.

Gjennom samtalene med det ene dansekompaniet kom det fram både via danserne og tidligere kunstnerisk leder, at tiden de hadde hatt sammen, hadde vært turbulent og konfliktfylt. I rapporteringen av dette ble deler av teksten oversendt de involverte for å sikre at vi hadde forstått og gjengitt situasjonen på en måte de kunne kjenne seg igjen i.

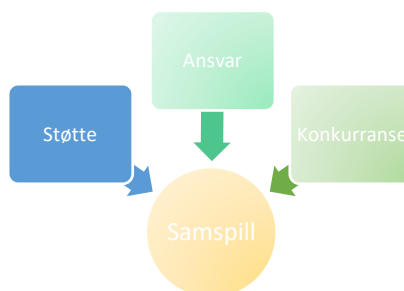
Vi fikk inntrykk av at de fleste informantene hadde satt seg godt inn i informasjonen som var sendt ut. De visste hvem vi var, hvor vi kom fra, hva vår undersøkelse i hovedsak dreide seg om og rammene for intervjuet. Danserne var blitt forespurt om deltakelse, og de som var interessert i å stille som informanter ble satt i kontakt med oss. I håndballaget var det trener som valgte ut informanter blant utøverne. Dette utvalget ble gjort utfra mer praktiske hensyn; de spillerne som var skadet og dermed bare delvis kunne delta i treningen, ble forespurt om å la seg intervju på et tidspunkt der resten av laget trente. Vi fikk inntrykk av at håndballspillerne ikke fikk noe særlig valg med hensyn til om de skulle la seg intervju

eller ikke. De ble på en måte «gitt» oss av treneren. Vi presiserte overfor dem at dette var frivillig. Ingen av dem ombestemte seg og de var positive og imøtekommende. Alle informantene hadde vår kontaktinformasjon og ble informert om at de kunne ta kontakt med oss dersom de i etterkant av intervjuet skulle angre på noe, eller føle på at noe kom feil ut. De fikk også vite at de når som helst kunne trekke seg fra studien.

5. Funn

Intervjuene med dansere og ledere i Samtidsdanskompaniet og Ballettkompaniet, spillere og trener i Håndballaget, samt Frilansdanseren ga oss mye og variert informasjon. Vi vil nå gjøre rede for de funnene vi synes har vært mest interessante for vår problemstilling og våre forskningsspørsmål. Funnene er organisert etter de analytiske kategoriene vi utviklet i analyseprosessen: Støtte, konkurranse, ansvar og samspill, og er illustrert ved den analytiske modellen vår. For å gi informantene en tydelig stemme i funnene, har vi gjengitt en rekke sitater fra transkripsjonene av intervjuene.

5.1 Støtte



Støtte kan komme fra flere hold; fra familie og venner, fra kollegaer, fra ledelse og fra publikum, eller i form av sosiale rettigheter. Støtte skaper trygghet, og trygghet må til for at individet skal kunne utvikle seg og prestere innenfor kollektivets rammer, samt bidra til at kollektivet er i stadig utvikling.

5.1.1 Rettigheter og forutsigbarhet

I *Samtidsdanskompaniet* er koreografene inne i korte perioder, og kunstnerisk leder er ansatt på åremål. Danserne derimot er alle faste ansatte. Samtidsdanserne peker på

nettopp dette som en støttende faktor som gir mulighet til å utforske og utvikle eget kunstnerskap i kollektivet. En av danserne uttrykker det sånn:

Å få lov til å jobbe hver dag, å få lov til å prøve på nytt med samme gjengen. Den største forskjellen på å jobbe frilans og i et kompani er for meg kanskje nettopp det. Etter å ha jobbet her en del år, så synes jeg det har vært veldig luksus og veldig spennende, det der med en sånn familiær... å tåle hverandre og prøve på nytt for å kunne komme videre.

Fast ansettelse og rettigheter som arbeidstaker gir kontroll over egen situasjon, sier en annen av danserne. Man kan være uenig med sjefen uten at det får negative konsekvenser, og denne tryggheten skaper igjen potensial for utvikling. For en del av de utenlandske danserne, er møtet med norsk arbeidsliv overraskende. Hun sier videre:

De fleste hos oss har faste stillinger. Vi kan si stopp, jeg vil ikke dette. Vi har på en måte eierskap og kontroll over vår situasjon. Man kan være uenig med kunstnerisk leder og være uenig med koreografen. Det opplever jeg i hvert fall at det kan være mye potensial i, og som også har vært liksom et kultursjokk for de som har kommet utenfra – sånn: Kan dere snakke sånn til sjefen deres?!

En av danserne med erfaring fra arbeid i flere utenlandske kompanier, sier at langvarig arbeidsforhold, forutsigbare arbeidstider og det å bli anerkjent som en vanlig arbeidstaker med de rettigheter og plikter som følger med, er et gode som er få dansekunstnere forunt i et internasjonalt perspektiv. Hun tillegger den trygge og forutsigbare arbeidssituasjonen danserne i Samtidsdansk kompaniet har, mye betydning for at kompaniet kan være nyskapende og i stadig utvikling. At kompaniet har økonomisk trygghet gjennom offentlige støtteordninger, gjør også at de kan tillate seg å utforske og tøyne grensene for hva dansekunst kan være, ta noen risikoer og utfordre sitt publikum, uten hele tiden å måtte ta hensyn til billettsalg og økonomisk vinning. Denne type støtte legger til rette for at

kompaniet kan være betydningsfullt for dansekunsten i et nasjonalt og internasjonalt perspektiv, sier hun.

Også i *Ballettkompaniet* har danserne fast ansettelse. Fast ansettelse gjør det lettere å planlegge et liv med familie i fremtiden sier en av ballettdanserne. En annen sier at arbeidsforholdene i dette ballettkompaniet er unike i forhold til de fleste andre ballettkompanier i andre land, og peker på forutsigbarhet i arbeidshverdagen som viktig. Selv om hun kunne ønske seg enda tydeligere rammer for arbeidstid, mener hun at den strukturen som finnes gjør det mulig å kombinere det å være ballettdanser med å ha barn og familie:

Vi har jo her i Norge i forhold til andre steder, mange regler og rettigheter som gjør at ting funker liksom. Ja, altså det kunne fortsatt vært bedre, men vi får en viss anelse om hva vi skal gjøre uka etterpå. Noen steder i utlandet så er det jo veldig sånn, du jobber hele dagen, og du kan nesten ikke ha barn liksom. Plutselig klasker de på ekstra prøver samme dag, og du får vite fra dag til dag hva du gjør istedenfor uka før. Og du kan ha mye mer kvelder, du kan ha mye mer helger, altså mange sånne ting som gjør at det er litt lettere her da synes jeg, å ha litt sånn vanlig liv utenom.

Også kunstnerisk leder i Ballettkompaniet mener de trygge arbeidsforholdene har positive konsekvenser for kompaniet. Hun sier dansernes grunnleggende trygghet som arbeidstakere, gjør at de også er mer villige til å dele med hverandre og støtte hverandre. Hun bekrefter at dette er ganske unikt, og ikke noe du vanligvis finner i store ballettkompanier rundt omkring i verden. Hun ser også en forskjell mellom kompaniets faste stab, og institusjonens rekruteringskompani. Rekruteringskompaniet består av yngre, nyutdannede dansere og er blant annet ment å være en læringsarena og et springbrett inn i det profesjonelle livet. I rekruteringskompaniet har danserne korte kontrakter som ikke nødvendigvis fornyes, og selv om mange går videre til fast arbeid i Ballettkompaniet, finnes det også en mulighet for at en ikke blir tilbudt jobb. Kunstnerisk leder sier hun opplever mer utrygghet blant disse unge danserne. De er ofte redde for å gjøre feil i frykt for å miste plassen sin i rekruteringskompaniet.

I forhold til de fast ansatte samtidsdanserne og ballettdanserne, har *Frilansdanseren* en mye mer uforutsigbar og usikker arbeidshverdag. Hun sier det kan gå lange perioder mellom dansejobbene, og det er nødvendig å ha annen type lønnet arbeid for at økonomien skal gå rundt. Det kan også være vanskelig å si nei til dansejobber som enten betaler lite eller som ligger utenfor eget interessefelt. Noen ganger må man ta dårlig betalte jobber for å bygge eller opprettholde nettverk, andre ganger må man ta uinteressante jobber fordi de betaler godt. Hun sier at det kan være utfordrende aldri helt å vite hva neste jobb vil være og når den vil komme.

Så fort man kommer i en ny produksjon så går man veldig ofte inn i en sånn boble, for det blir så altoppslukende, og det tar jo mye tid og man har det så gøy. Alt er bare tipp topp. Så vet man jo at det er bare i en periode på tre - fire måneder, og det er ikke lenge etter at du har fått den telefonen, og du er kjempeglad, at du bli sånn: Ok, men hva gjør jeg etter dette?

Hun snakker om livet som frilans danser som både enormt givende og gøy, og samtidig fryktelig hardt på grunn av den usikre arbeidshverdagen. Hun ser tilbake på en karriere hun selv ikke ville vært foruten, men synes samtidig det er vanskelig å anbefale danseyrket for andre. I perioder da hun har undervist ved skoler med høyere utdanning i dans, har hun opplevd det som problematisk å tenke at hun kanskje bidrar til å utdanne disse ungdommene til arbeidsledighet. Hun uttrykker blant annet sin bekymring for framtidens dansere slik:

Hvis datteren min skulle gått danseveien, da tror jeg at jeg hadde fått panikk ass! Fordi det er beinhardt! Og det er ikke minst på grunn av det økonomiske hele veien. Og hva skal du gjøre når du blir stor? Selv om du bor i Norge og du kan gjøre hva du vil, men det er ikke så enkelt likevel, når du får barn kanskje og du plutselig sitter der med høy gjeld og hus og... jeg vet ikke...

Spillerne på *Håndballaget* sier at det i eliteserien finnes enkelte lag der spillerne er betalt og har håndballen som sin faste jobb, men at det i dette laget ikke er tilfellet. Håndballspillerne i dette laget har korte kontrakter på én til to sesonger av gangen, og i motsetning til alle danserne vi har intervjuet, har ikke spillerne i denne klubben håndballen som sitt faste arbeid og levebrød. De jobber eller studerer ved siden av, men har høye ambisjoner for seg selv som spiller i denne klubben, og for laget.

5.1.2 Et støttende kollektiv

Samtidsdanserne sier at de opplever relasjonene innad i kompaniet som nærmest familiære. De aller fleste av danserne har flyttet til stedet for å arbeide i dette kompaniet, og mye av deres sosiale nettverk finnes innad i gruppa. Kompaniet turnerer også mye, og danserne reiser sammen og bor tett i flere perioder av året. De støtter seg mye på hverandre både sosialt, profesjonelt og kunstnerisk, sier de. De tette relasjonene gjør at de tåler uenigheter innad i gruppa, og de tåler tydelige tilbakemeldinger fra hverandre. En sier:

Vi tåler ganske mye av hverandre synes jeg. At vi feiler underveis, og at vi liksom ikke er enige og ikke på lag, og også nesten sårer hverandre personlig noen ganger, med ting vi synes eller sier. Og det føler jeg er unikt for vår type lag. At vi er såpass langt nede og så uenige at det går på relasjonene løs, og så klarer vi fortsatt å liksom lande på godsida. Det har jeg ikke opplevd så veldig mange andre steder, at vi tåler så store svingninger som det.

Samtidsdanserne gir også uttrykk for at de til tross for de tette relasjonene i gruppa, fortsatt trenger støtte og anerkjennelse fra hverandre. De sier at det å føle seg verdsatt av sine kolleger, og få jevnlig bekreftelse på at det de bidrar med inn i arbeidet er relevant, er en forutsetning for å kunne ta plass og prestere i gruppa. En av danserne som har lang fartstid i kompaniet, sier at dersom hun går mange dager uten å få noen form for bekreftelse fra de andre, kan hun fortsatt kjenne seg usikker og utrygg.

Gruppen tar også vare på hverandre i møte med andre, forteller de oss. Dersom en prosess er vanskelig, eller de opplever en koreograf som urimelig, er det støtte å finne hos hverandre.

En av danserne sier:

Fordi vi kjenner hverandre utover akkurat den gitte prosessen, fordi vi har mye historie sammen, så føler jeg en veldig sann trygghet. De andre der kjenner meg og kan hjelpe meg hvis jeg sitter fast på en eller annen måte. Hvis noe låser seg, eller hvis man føler seg utrygg, så kommer noen og sier noe til en, sann: Drit i det han eller hun sa, eller bare slapp av du gjør det bra, eller alle mulige sanne småting da. Det er noen der for deg. Eller vi alle er der for hverandre på en måte.

Danserne i *Ballettkompaniet* sier også at det er viktig å være en god kollega og støtte hverandre. De er mange dansere i kompaniet, og det er mange hensyn å ta. Noen kan ha en veldig god periode, mens andre sliter kanskje med en skade og har det dårlig. Det er viktig å være hensynfulle overfor hverandre for å skape arbeidsro. Det er også perioder der arbeidet er svært tungt både fysisk og mentalt. Da hjelper det å stå sammen i det og vite at man har det vondt og slitsomt sammen. Hun sier:

Når vi går gjennom perioder hvor det er veldig tøft, så liksom... at man er der sammen liksom, og vi alle vet hvor slitne vi er og hvor vondt det er og alt det der. Men man står sammen i det på en måte.

Likevel er det mange utfordringer som kan gjøre det vanskelig å være en god og støttende kollega sier Ballettdanserne. Det finnes ingen etablert kultur for å gi hverandre tilbakemeldinger, og dersom de prøver, er de redde det kan oppfattes av den andre som om man prøver å hevde seg selv. Særlig er det vanskelig å gi tilbakemeldinger til kolleger som er eldre og mer erfarne, eller som har status som solister. Det er også dansere i kompaniet som kommer fra andre land og kulturer, der hierarkiet i et ballettkompani er mye mer framtrædende, og som krever en annen type respekt fra sine kolleger. En av danserne sier at

nettopp fordi mange av danserne er tilflyttere fra andre steder, og ofte har flyttet hjemmefra i svært ung alder for å følge dansedrømmen, så trenger de virkelig å oppleve trygghet og støtte fra kollegene sine. De har kanskje ikke trygge sosiale nettverk utenfor kompaniet, og når de ikke opplever støtte og trygghet noe sted, beskytter de seg selv ved å snakke stygt om andre. For å unngå intriger og beskytte seg selv, velger hun å holde litt distanse til de andre, sier hun.

En av ballettdanserne sier at hun har opplevd god støtte fra sine ledere. Hun har blitt gitt sjanser til tross for at hun har hatt perioder med skader. Fravær av støtte og oppfølging i perioder med skade oppleves som vanskelig, da man fort kan føle seg ensom, sier en annen av ballettdanserne. Man blir satt helt på sidelinjen når man ikke kan delta. Alle andre er opptatt med sitt, man blir en tilskuer og det er lett å miste troen på at man kan komme tilbake til dit man var.

At koreografen gir deg støtte og tilbakemeldinger, samt viser at hun har troen på deg oppleves som viktig for egen utvikling og prestasjon. Koreografen er ofte en person man ser opp til, og hennes ord veier derfor tungt. Koreografen kan dermed også påvirke danserne i negativ retning. Slemme koreografer skaper slemme dansere, sier en av ballettdanserne, og flere sier at de har måttet tåle mye i løpet av årenes løp. En av ballettdanserne uttrykker det slik:

Man blir jo også vant til det liksom, men det kommer jo folk inn som kan si hva de vil. De kan kalle deg en feit ku, og sier det der er ikke bra nok og det er ikke nok, og de står og skriker det i mikrofonen mens du står på scenen og angriper deg personlig på en måte.

Heldigvis er måten ballettdanserne blir behandlet på blitt litt bedre etter *Metoo*-kampanjen³, sier de. Dersom en koreograf kommer inn og behandler danserne dårlig, blir

³ *Metoo* er en kampanje som startet på sosiale medier i 2017 ved at kvinner delte historier om overgrep og seksuell trakassering, hovedsakelig fra overordnede og maktpersoner i arbeidslivet (Orgeret, 2020)

det håndtert av ledelsen. De oppfatter det også som om ledelsen jobber mer aktivt med at danserne skal ha det bra og trygt i det daglige arbeidet.

Kunstnerisk leder bekrefter at de er blitt mer bevisste på å jobbe med miljø de siste årene. Ledelsen prøver å legge til rette for trygge arbeidsforhold for danserne, og oppfordrer dem til å komme og snakke med dem når de har utfordringer. Det skal føles trygt for danserne å komme og si fra om skader og andre problemer med en gang de oppstår, sier hun. Selv tar hun også avstand fra ideen om at for å bygge noen opp, må man først bryte dem ned. Dette er utgangspunktet til mange av den eldre garde koreografer og ballettpedagoger, sier hun. Selv har hun troen på å skape trygge dansere gjennom bare å bygge opp, aldri bryte ned.

For *Frilansdanseren* dannes nye kollektiver for hver eneste nye jobb. Ofte er det lite tid og rom for oppfølging og tilbakemeldinger i de korte periodene en produksjon varer, sier hun. Det er som regel hovedrollene som får mest oppmerksomhet, og det er lite igjen til ensembledanserne. Hun kan savne både ros og konstruktiv kritikk sier hun, særlig de gangene hun må gjøre ting hun ikke nødvendigvis behersker helt til fingerspissene, som å synge eller gjøre skuespill. Uten støttende tilbakemeldinger, er det lett å bli usikker på seg selv. Du skal være ganske sterk for å fortsette å tro at du gjør det bra hvis det aldri er noen som sier det, påpeker hun. Hun kan også savne tilbakemeldinger fra andre dansere som kommer og ser forestillinger hun er med i, og mener det er for dårlig kultur for å rose hverandre i dansemiljøet:

Folk i dansemiljøet er ganske flinke til å snakke negativt om hverandre og ikke rose egentlig. Folk kommer bak til oss danserne etter forestillingen, og det eneste de sier er: «Tusen takk for forestilling!» Det forundrer meg. Det er jo alltid noe positivt å finne som man kan si! Så sitter du der og har gjort hundre numre og tenker: «Tusen takk for forestilling», er det alt du har å si?

Spillerne i *Håndballaget* gir uttrykk for at det er viktig for egen prestasjon å føle trygghet i gruppa. De sier at dette laget består av jenter i omtrent samme alder og samme livssituasjon, og at de på mange måter er blitt en stor venninnejeng. Det å ha det gøy

sammen på trening og i kamp, og det å alltid føle seg velkommen og å kunne prate med alle er viktig. Det sosiale er viktig for å få til et godt samspill i laget, og spillerne sier at de setter pris på de sosiale møtepunktene de har også utenom treninger og kamper. Å kjenne lagkameratene sine godt og føle støtte fra dem, gjør det mulig å være direkte med hverandre, gi hverandre tydelige tilbakemeldinger, og også kunne være litt tøffe mot hverandre på treninger. Alle påpeker at det å få både hjelp, men også motstand, fra lagvenninnene er viktig for egen utvikling.

En av spillerne snakker også om viktigheten av det sosiale samholdet når man er satt ut av spill på grunn av en skade. Å kunne møte på trening, være en del av gjengen og få støtte og oppmuntring fra de andre i perioder der man selv ikke kan spille, er viktig for å holde motivasjonen oppe og komme seg gjennom skadeperioden på en god måte. I motsetning til ballettdanseren som ikke opplever kollektivet som støttende i perioder med skade, er støtten fra laget avgjørende for håndballspilleren i skadeperioden.

Støtte fra trener oppleves også som viktig for håndballspillerne. Å vite at man kan gjøre feil eller spille dårlig i en kamp, men likevel få starte med blanke ark i neste kamp, gjør at man kan kjenne seg trygg i laget. At det er trygt å fortelle trener om skader eller andre utfordringer oppleves også som verdifullt. En av spillerne forteller om tidligere erfaringer med en trener som kjeftet mye og gikk til personangrep under trening og kamp. Hun beskriver hvordan hun følte seg skamfull over egne prestasjoner, fikk prestasjonsangst og spilte dårligere.

At trener kommuniserer valgene som tas ved uttak til kamp er også av betydning. En av spillerne forteller om kamper der det har dukket opp juniorspillere som skal få prøve seg med eliteslaget, uten at elitespillerne har fått beskjed. Dette bidrar til usikkerhet blant alle spillerne, både elitespillerne som blir overrasket og lurer på om de mister plassen sin denne kampen, og juniorspillerne som ikke blir mottatt på en god måte.

Håndballtreneren sier hun jobber aktivt for å bygge et trygt og stabilt lag. Hun bruker mye tid på individuell oppfølging, og snakker ekstra med de som trenger det. Hun er seg bevisst at noen spillere trenger konstruktiv kritikk og direkte tilbakemeldinger, mens andre er mer sårbare og trenger en annen type oppfølging. Hun har lite tro på at kjeft fremmer prestasjon, sier hun, men stiller tydelige krav til spillerne samtidig som hun bevisst viser

glede også over små framskritt og prestasjoner. For å skape trygghet i laget, er det sosiale viktig. Hun legger til rette for sosiale møteplasser for spillerne utenom trening, og deltar ofte selv også.

Alle er egentlig ganske trygge på hverandre og meg som trener. Samtidig så jobber jeg litt imot at jeg skal være for lett å lese som trener. Det må på en måte være en viss avstand og en viss usikkerhet. Men grunnbasen må være at de er megatrygge!

Hun mener altså at trygghet på hverandre og på henne som trener er essensielt for at spillerne skal yte maksimalt for laget og at de skal lykkes. Samtidig er hun også opptatt av at det skal være en viss distanse mellom henne og spillerne for at samspillet skal fungere optimalt.

5.1.3 Støtte utenfra

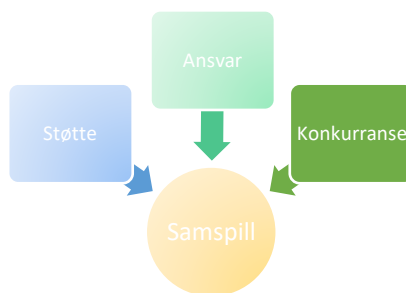
For *Samtidsdanserne* oppleves det å få støtte fra hverandre mye viktigere enn å få støtte fra andre. De sier at de godt kan tåle at koreografen som kommer inn ikke synes det du som danser gjør er interessant, men dersom kollegaene opplever arbeidet ditt som lite relevant, er det mye vanskeligere å hankses med. Koreografen er bare inne i en kort periode. Når hun har reist, er det kompaniet som skal leve videre med produktet og hverandre. I neste ledd er det også viktigere for dem at de og teamet rundt kompaniet er fornøyde og har troen på forestillingen de har laget, enn at den blir en publikumssuksess. De kan leve med lave publikumstall og dårlige kritikker dersom de selv synes at det de har jobbet fram er interessant.

Ballettdanserne legger større vekt på at det å ha et godt, sosialt nettverk utenfor jobben er viktig. Det oppleves som nødvendig med noe distanse til arbeidsplassen, og støtte fra venner og familie er av stor betydning. En danser sier også at de gangene hun opplever at koreografen ikke setter pris på arbeidet hennes, prøver hun å fokusere på publikum som til syvende og sist skal se forestillingen. For å ikke tenke negative tanker om seg selv og ikke

miste selvtillit, er det viktig å huske på at det kan finnes andre som liker det arbeidet hun gjør.

Håndballspillerne snakker lite om støtte utover det de får fra medspillere, treneren og klubben. En nevner støtte fra foreldre som positivt, men ingen snakker om publikum, sponsorer eller andre supportere. Lagorienteringer ser ut til å være viktigere.

5.2 Konkurransen



Konkurransen arter seg på forskjellige måter i de ulike miljøene vi har studert. Konkurransen kan gi både positive og negative erfaringer. Den kan ligge skjult eller være åpen og uttalt. Konkurransen kan gi næring til utvikling og prestasjon, men den kan også virke destruktivt på arbeidsmiljø og nyskaping. Konkurransen kan handle om å få en jobb eller en rolle, om å være førstevalg og få spilletid, om å gjøre seg bemerket og sette sitt preg på arbeidet.

5.2.1 Markedskonkurransen

Arbeidsmarkedet for utøvende dansekunstnere er svært begrenset. Det er lite arbeid i forhold til aktive utøvere, og det finnes svært få arbeidsplasser som tilbyr faste arbeidskontrakter. For mange dansekunstnere foregår arbeidet ofte over en begrenset tidsperiode, fra noen dager til noen uker eller noen få måneder.

*Samtidsdansk*kompaniet består av relativt få utøvere, og alle danserne er stort sett med i alle produksjoner. Det eksisterer ikke et uttalt hierarki i kompaniet, og det er sjeldent at noen utøvere har en mer framtrædende rolle enn andre. Koreografen som kommer inn plukker ikke ut enkelte dansere til sine verk, men jobber som regel med hele gruppen, og danserne er medskapende i produktet som lages. Markedskonkurransen ser derfor ut til å være fraværende i denne gruppen.

I *Ballettkompaniet* er konkurransen om jobbene til stede, til tross for at danserne her har faste arbeidskontrakter. Kompaniet setter opp om lag femten produksjoner i året, og til hver av disse tas det ut et gitt antall dansere som skal delta i den aktuelle produksjonen. Det er alltid færre dansere med i en produksjon enn det som finnes i kompaniet, og ingen er med i alle produksjoner. Noen ganger tas danserne ut av kompaniets ledelse, andre ganger av eksterne koreografer som kommer inn. Danserne som plukkes ut til å delta i produksjonen, tildeles ulike roller. Som regel vil det også være solistroller eller mer sentrale roller som skal fordeles.

Innad i Ballettkompaniet finnes det dessuten et definert hierarki. Noen dansere har tittel som solister, andre som corps de ballet. Å være en del av corps de ballet betyr at du danser i gruppe, og ikke har solistroller. Dette hierarkiet ivaretas i hovedsak når de store, klassiske ballettene settes opp. Når kompaniet gjør mer moderne balletter, og når eksterne koreografer kommer inn og plukker dansere til sine verk, vil alle danserne ofte kunne konkurrere om alle roller. Det er da mer fri konkurranse om rollene, og mye står på spill.

Ballettdanserne forteller at det knyttes stor spenning til uttaket i forkant av en produksjon. For danserne handler det om viktigheten av å bli «castet». Å bli castet betyr å få være med, men det betyr også å få spesifikke roller, og noen roller er mer prestisjefylte enn andre. En av ballettdanserne forteller at det å bli castet betydde alt i starten av karrieren, og at hun følte seg mislykket hvis hun ikke ble det. I slike situasjoner kunne hun bli så nervøs at hun hverken kunne danse eller tenke.

Jeg følte nesten i starten at jeg kunne bli så stresset at liksom hjernen sluttet å fungere, at jeg liksom ikke klarte å lære meg trinnene.

En annen ballettdanser forteller at stemningen i kompaniet forandrer seg i slike perioder:

Det er litt mer spenning liksom, og når rollelisten kommer ut så kan det være noen som er skuffa og noen som er veldig glad, noen som er sjalu, noen som hadde forventet å gjøre noe, og så gjør de det ikke, og noen som ikke hadde forventet, og så plutselig er de der, og så er de sure, altså ja... Så det skaper jo mye følelser og litt sånn.

Konkurransen om rollene påvirker kollektivet, og danserne har ulike strategier for å håndtere påkjenningene dette medfører. En av ballettdanserne sier hun er opptatt av å holde en profesjonell distanse til både kollegaer, ledelse og koreografer. Blant annet er det viktig for henne å bli valgt til en rolle på grunn av sine ferdigheter og fordi hun passer til rollen, sier hun. For tette bånd til koreografen kan medføre at man velges ut av private og ikke profesjonelle grunner, og dette er noe hun ønsker å unngå.

Jeg har alltid vært veldig nøye med at jeg skal bli valgt til noe fordi den personen ville at jeg skulle gjøre det, og derfor har jeg også holdt litt distanse til å kanskje være for nære en koreograf eller en leder liksom, sånn at det ikke blir personlige årsaker til at jeg gjør et stykke eller en rolle, men at det bare blir fordi de synes at jeg er dyktig, eller fordi jeg passer til den rollen.

Gjennom å holde en viss distanse til kollegaer og ledelse oppleves det også lettere å takle skuffelser. Dersom man ikke blir castet til en rolle eller forestilling, blir det enklere å ikke ta det personlig, men heller tenke at man som danser ikke passet helt til rollen denne gangen, sier hun.

Kunstnerisk leder for Ballettkompaniet bekrefter også at det er mye spenning knyttet til uttak og rolleliste. Danserne har faste ansettelse, og er på den måten trygge i forhold til å

ha en plass i kompaniet. Kunstnerisk er de derimot ikke trygge. Det er ledelse eller eksterne koreografer som bestemmer hvem som skal være med, og hvem som skal gjøre hva i hver enkelt oppsetning. Danserne kan på eget initiativ komme med ønsker til ledelsen, men de har til syvende og sist ingen medvirkning i bestemmelsene som blir tatt. Hun bekrefter at det i flere produksjoner er fri konkurranse om rollene, men mener at danserne ikke alltid ser alle faktorer som ligger bak de avgjørelsene som til slutt blir tatt. Kompaniet holder et høyt nivå, og det er mange som kan passe like godt til de samme rollene. Egnethet eller type er bare to av mange ting man må ta hensyn til i utvelgelsen. Noen ganger er det en danser som man ønsker å gi en ekstra utfordring, andre ganger er det andre hensyn som spiller inn, sier hun. Man holder for eksempel igjen for at belastningen ikke skal bli for høy. Det skal også tas hensyn til at noen dansere utvikler seg mest når de må pushe egne grenser, andre blomstrer under tryggere forhold. Nesten alltid er det logistikken som til sist er avgjørende for den endelige rollelisten. Det er et høyt arbeidstempo i kompaniet, og ofte jobbes det med flere produksjoner parallelt. Man må passe på at alle har noe å gjøre, men ikke for mye. For å unngå at konkurransen om rollene påvirker kollektivet og den enkelte danser for mye, er ledelsen i stadig søken etter å finne en best mulig måte å presentere rollelisten på.

Jeg tror noe av det verste jeg vet, det er å sette opp en rolleliste. For du vet at det sikkert er noen feil. Også er det jo folk som... ja, som leser ting inn i det som ikke nødvendigvis er der da. (...) Så vi har prøvd litt forskjellige metoder. Vi har prøvd å sette opp alfabetisk, ved at dette mener vi at du kan, altså den rollen mener vi du kan gjøre. Så da blir du satt opp der, men ikke noe cast eller reserver eller... Det avgjør vi seinere. Men det skaper jo også en del usikkerhet i forhold til når du kommer inn i studio så vet du ikke om... ja. Så vi prøver litt forskjellige ting, og ser... Men jeg tror det viktigste er å prøve å kommunisere at det ikke nødvendigvis ligger så mye i det, at man ikke skal prøve å lese så veldig mye inn i den type rolleliste da.

For *Frilansdanseren* er konkurranse om arbeid noe hun kjenner godt til. Til hver eneste nye jobb er det en audition i forkant. Det er mange som kjemper om noen få jobber, og hun konkurrerer side om side med bekjente fra studietiden, kolleger fra tidligere oppdrag og

ofte også nære venner. Det kan være vanskelig å være raus med kolleger og venner når de får en jobb man selv ønsker seg, til tross for at man egentlig unner hverandre jobb og karriere. Dette kan være en vanskelig balansegang:

*Si **du** har fått jobben, men ikke **den** har fått jobben. Sånne ting er utrolig sårt og vanskelig, og så kan det jo være andre veien neste gang. Men det er krevende. Det miljøet her er såpass lite at vi unner hverandre det nok, men samtidig er det jo lettere å få nei hvis den andre også får nei, sånn er det jo bare dessverre.*

Det er også motsatte erfaringer. Til tross for spenningen knyttet til jobbjakten og den alltid tilstedeværende faren for ikke å lykkes, omtaler hun auditionsituasjonen også som noe positivt. Å være en del av en gruppe som alle har et felles mål, i dette tilfellet å få en jobb, oppleves i mange sammenhenger som noe positivt. Å konkurrere side om side med venner gir trygghet til tross for at utfallet kan ha negative konsekvenser for en selv og for relasjonen. Et ytterligere moment er også de positive utfordringene dette gir. Å konkurrere mot andre som er på et veldig høyt nivå oppleves som motiverende med tanke på å utvikle egne prestasjoner.

Jeg liker godt å danse med folk jeg vet er gode ikke sant, altså, for det får meg jo til å prestere bedre selv på en måte. Den konkurransen føler jeg er positiv.

Audition er ikke eneste faktor for å lykkes i frilansmarkedet. Å ha riktige bekjentskaper og å få innpass hos de riktige menneskene er også viktig. Prøveperioden i forkant av en produksjon er ofte kort, og koreografer og regissører er avhengige av å ha utøvere som jobber effektivt og godt. Det er enkelt og trygt å velge folk man har jobbet med tidligere for å sikre at prosessen blir god og resultatet vellykket. Dermed kan det være avgjørende for danseren å bli plukket ut første gang man gjør audition for en ny koreograf eller regissør.

Dansere må jo alltid gå på en audition. Jeg har vært på (navn på et teater) utallige ganger på audition. Der var det alltid samme regissør og koreograf, og når du ikke får innpass der... Du føler liksom at uansett hva du gjør så går det ikke.

Når man først har fått en jobb, oppleves det imidlertid som om konkurranseelementet forsvinner, i alle fall så lenge produksjonen varer. Ensemblet som er plukket ut blir til et sammensveiset kollektiv. Gruppen jobber sammen om å lage en god forestilling og konkurrerer ikke med hverandre i denne perioden.

Da har liksom alle fått jobben, og så jobber man bare sammen mot det målet. Da er alle i hele produksjonen sammen føler jeg. Det er aldri noe sånn innad blant danserne, noe konkurranse da om å vise seg. Nei, aldri. Nå ble dere overrasket?

Til tross for det positive samspillet i produksjonen, kan det være vanskelig å vise sårbarhet overfor kollegaer og ledelse. Å si høyt at man ikke mestrer noe kan ha konsekvenser for hvilke oppgaver man blir gitt i forestillingen, eller om man får jobb under den samme ledelsen en annen gang. Frilansdanseren uttrykker det slik:

Jeg tenker at hvis jeg skulle lært noen noe, så er det aldri å vise usikkerhet, selv om det høres veldig sånn... trist ut egentlig. Hvis jeg går rundt da, og sier: Jeg får ikke til, jeg får ikke til... Hvis man sier det mange nok ganger eller er for usikker eller for nervøs for å gjøre det og det, så tør ikke folk å gi deg det! Fordi de tror på at du er for usikker, de tør ikke sjanse på at du... "Ja, men hun sier jo at hun ikke får det til ... kanskje hun ikke tør?"

Å stadig være i en situasjon der man må konkurrere om arbeid er svært krevende. Det kan gå lenge mellom hver mulighet for audition, og i disse periodene er det viktig å prøve å være synlig og aktiv i miljøet, slik at man ikke blir glemt. Man må holde kontaktnettverk ved like,

samtidig som man må holde kroppen trent og i gang til neste mulighet for jobb. For å overleve økonomisk må man finne en midlertidig jobb som gir tid til å trene, fri til å gå på auditions og mulighet for å slutte på dagen dersom man skulle få en ny dansejobb. Svært få holder ut denne tilværelsen over lang tid, og mange tvinges til å forlate yrket som dansekunstner tidligere enn de ønsker. Etter noen år i et krevende arbeidsmarked skal man da ut i et nytt marked og konkurrere om en ny, men forhåpentligvis tryggere jobb. Frilansdanseren sier:

Og det har jo jeg kjent på nå også. Etter å ha vært utøvende, og har holdt på i mange år, så følte jeg vel kanskje at jeg førtidspensjonerte meg da. Jeg har vel kjent på en enorm sorg over alt som er borte. Det er jo på en måte hele det livet som jeg kjenner til. Det blir veldig sånn, at det fantes der og da, og så har man selvfølgelig noen venner, det er jo ikke det, men, alt er bare borte på pffjoo – sekundet på en måte. Det er veldig trist. Samtidig som når du da blir eldre, så skal du... si du er førti da, så skal du velge noe annet, som noen andre som er tjue år velger. Og de er kanskje dødsinteressert i det, og så skal du konkurrere mot dem. Du er kanskje ikke så interessert i det en gang. Det føles nesten helt håpløst å velge noe nytt.

I Håndballaget foregår uttak på liknende måte som i Ballettkompaniet. Når Håndballaget skal spille kamp, er det treneren som tar ut laget, bestemmer hvem som skal starte kampen, og hvor mye spilletid hver enkelt får i løpet av kampen. Alle spillerne har en medspiller, en makker, som innehar den samme posisjonen på banen som en selv. Dermed vil det under en kamp alltid være én på banen og én på benken av de to som spiller i samme posisjon. Det er konkurranse om å være førstevalget i makkerparet, og dermed være den som får starte kampen. Makkeren som de konkurrerer med, er også den de samarbeider mest med. På trening samarbeider de om å bli best mulig i sin posisjon. De utfordrer og hjelper hverandre, til tross for at de vet at begge ønsker å være førstevalg og få mest mulig spilletid på kamp. Dette er helt åpent, og det er ingen vonde følelser knyttet til dette. Spillerne vet at det beste for laget er at alle blir best mulig, og at dette til syvende og sist også er det mest hensiktsmessige for egen utvikling. En av spillerne sier om sin konkurrent og makker:

Jeg ser ikke på henne som en konkurrent. For det første så går vi veldig godt overens, det er jo ikke alltid man gjør det... og så unner vi hverandre gode ting. Det å unne hverandre å få spille, for jeg vet at for eksempel hvis jeg ikke spiller så bra i en kamp, så vet jeg at da kan G komme inn og gjøre en like så bra jobb, men så er vi jo innforstått med at vi begge vil jo spille... Men det som jeg syns er det fine med det laget her, er at vi unner hverandre godt. G er kjempeåltreit og gir meg tips når jeg spiller, og det er ikke noe sånn at man prøver å ødelegge for hverandre, for det er jo et lagspill også. Til syvende og sist så vil jo vi at de vi spiller med skal gjøre det bra.

Det å konkurrere om spilletid er også noe som trigger deres vilje til å jobbe enda hardere og å øve på det de ikke er så god på. Spillerne sier at i det de ikke er førstevalget lenger, motiveres de til å stå på for å vinne plassen tilbake.

Alle spillerne trekker fram at de er et relativt lite lag med få spillere som har de samme posisjonene på banen. Dette gjør at de føler seg trygge på at de stort sett alltid får spille når det er kamp, selv om tid på banen kan variere, og de ikke nødvendigvis starter kampen. Tidligere i karrieren, da de spilte på større lag og da laget også ofte var delt i et første- og et andrelag, var det mer spenning knyttet til kamputtak. Rundt uttakene kunne det oppstå negativ stemning i laget, og det kunne være utfordrende å skulle unne medspillere posisjon og spilletid. Mange spillere og høy konkurranse kan ha både negative og positive utfall. For noen gjorde det høye presset at de ble så fokuserte på det å prestere og være flinke på trening, at det skapte hindringer for deres egen utvikling. For andre gjorde konkurransen dem enda mer fokuserte og kamplystne. En spiller påpeker at dersom hun blir for trygg i sin posisjon, kan dette hindre videre utvikling.

Da jeg var i (navn på håndballklubb) så hadde jeg en fast, nesten autoritær rolle fordi jeg hadde vært der hele tida. Også var jeg eldst det siste året, og jeg hadde en god relasjon med treneren. Så da visste jeg at jeg kom til å få spille uansett, og det er kanskje den sesongen jeg har følt minst utvikling.

I likhet med lederen i Ballettkompaniet, mener også *Håndballtreneren* at uttak kan være komplisert, og at det er vanskelig å finne en god måte å gjøre dette på. Laget hun nå er trener for er såpass lite at det er lite dramatikkn knyttet til uttak, men hun har også andre erfaringer med uttak fra tidligere i karrieren. Det kan være mange følelser knyttet til et laguttak, og måten det gjøres på er ikke alltid ideell. Likevel er dette en vesentlig del av en håndballspillers hverdag og noe som er aktuelt fra tidlig alder til håndballens øverste nivå.

Det er klart at den dagen uttaket kommer, eller uka før, eller dagene før, så er det nok alltid en viss spenning for noen av disse jentene; blir jeg med eller blir jeg ikke med? Og det er litt det livet håndballspillere på en måte lever. Og så prøver jeg i hvert fall å være litt sånn i forkant på hvordan skal vi gjøre dette uttaket. Det er ikke alltid like lett å finne den gode måten å gjøre det på. Den enkleste måten for mange trenere er nok å legge dette ut på en mail eller... så du slipper å se de du ikke tar med. Og denne problematikken finnes egentlig fra du er Jenter 12 til du er en landslagsspiller. Landslaget har jo problemer med dette, eller disse spillerne som ikke blir tatt med er jo like skuffa. Du ser jo det i VG og overalt. For det er jo bare plass til seksten stykker. Så det er klart at det er nok stor spenning og nervøsitet knytta til det.

5.2.2 Å konkurrere med de andre, og med seg selv

Alle gruppene vi har snakket med består av utøvere som har jobbet hardt og målbevisst for å nå det høye kunstneriske eller sportslige nivået de er på i dag. De er alle individer med et høyt ferdighetsnivå innenfor sin sjanger, samtidig som de alle er en del av et kollektiv. I sin trening eller utdanning har de hele tiden arbeidet side om side, i samspill og i konkurranse med andre.

I *Samtidsdansk kompaniet*, hvor fraværet av markeds konkurranse gjør at man praktisk talt er likestilt, gir alle uttrykk for at konkurranse er mer eller mindre uinteressant. En av danserne uttrykker det slik:

*Jeg er ikke så veldig interessert i den der... liksom sånn;
jeg-skal-få-mest-mulig-plass-konkurransetreia.*

Denne manglende interessen for konkurranse begrunnes delvis med at det innenfor sjangeren samtidsdans ikke finnes tydelige kriterier for godt eller dårlig, eller hva som er bedre enn noe annet. Danserne er som oftest medskapende, og prosessen er viktigere enn det ferdige produktet. Konkurransen handler ikke om å få mest mulig tid alene på scenen, være solist eller å vinne rollen framfor en annen. Det er viktig å utvikle seg selv og sitt eget kunstnerskap, og det er viktig å kunne bidra. Krisen er snarere å falle ut av prosessen, "fall off the train" som en danser kaller det. Det kan også være å ikke kommunisere godt med koreografen, at man ikke får tak i hva stykket handler om, at man ikke klarer å hekte seg på eller føler at det man bidrar med ikke er relevant.

Kanskje ikke konkurransen, det kompetitive ligger i å få mest mulig plass eller å bli sett mest mulig, men mer om å realisere seg sjæl på en måte. Å utfordre. Og det er jo noen ganger man føler at man ikke greier å utfordre seg selv og gå videre. Det er jo en sånn skuffelse i seg selv. Du har liksom lagd en forestilling i løpet av noen uker på våren og så er det det som hele høsten din handler om, og så må du liksom leve med de valga du dessverre tok, eller heldigvis tok. Ja, men sånn type ting kan jo gjøre meg utrygg, men det er jo også motiverende på en måte. Eller det kan jo være litt sånn dobbelt da.

Danserne i Samtidsdansk kompaniet forteller at de ikke er så interessert i å kjempe seg til plass, men at det som er viktig for dem, er at kollegaene synes at det de kommer med er verdifullt.

Det trigger meg ikke i kunstsammenheng med sånn fightermentalitet og liksom albue seg til den plassen. Jeg trenger liksom å føle at det er noen andre som synes at... ja, det der du gjorde nå, det var nice, det skal med.

Det å være relevant og klare å bidra inn i prosessen er viktigere enn å kjempe seg til plass. Om en klarer å bidra, kan være avhengig av flere ting: Om man forstår koreografens idé og klarer å identifisere seg med den og jobbe med den, om man føler seg sett av koreografen, og om man kommuniserer godt med koreografen. Noen ganger kan det også være helt spesifikke kunnskaper som kreves i en produksjon. Hvorvidt man besitter slike kunnskaper eller ikke kan bli avgjørende for om man føler seg relevant.

Danserne i Samtidsdansk kompaniet uttrykker at de opplever fravær av konkurranse som behagelig. De sier det bidrar til et trygt arbeidsmiljø med mye rom for godt samarbeid. Samtidig kan det samme fraværet til tider virke hemmende både for den enkelte, for kollektivet, prosessen og produktet. Når det kompetitive blir holdt nede og man bestreber seg på hele tiden å opprettholde noe trygt og stabilt, kan prosessen lett bli for bedagelig og gjøre at det koreografiske arbeidet aldri når sitt fulle potensiale. En av danserne i kompaniet peker på hvordan de slik sett må jobbe innenfor et paradoks:

Noen ganger så kan det også føles som at det kan bli litt vel... ja blanding av bedagelig eller høflig ovenfor andre. At noen ganger så kan man ønske seg liksom en fighter også, en som har lyst på plass, eller til og med at det ikke handler om å ha lyst på plass, men en som ikke bryr seg om det plutselig ser sånn ut foran andre da. For også bare ved å jobbe veldig hardt, så kan det se ut for andre som om man prøver å ta mye plass, selv om man bare tilbyr masse. Og det kan jeg føle at vi trenger litt, og at jeg trenger litt selv da. Å ikke være redd for at det ser ut som at jeg prøver å sparke meg plass bare fordi at... å shit nå er man på en flow der man har lyst til å liksom bidra med mye eller noe som er litt voldsomt eller... Den mentaliteten har jeg liksom diskutert med meg selv å ha litt mer, fordi jeg har ønsket meg den selv, eller ønsket meg den i kollektivet fra litt fler av mine kolleger. Og fordi jeg synes det er sinnssykt inspirerende når noen liksom «gunner» opp i høygiret sitt liksom. Og det

kan være fysisk, det kan være mentalt, men kanskje først og fremst å kaste seg ut på glattisen og liksom levere noe man ikke er sikker på. Som liksom er et reelt forsøk i en eller annen retning. Så det er kanskje minuset ved å jobbe alt for kollektivt, og det har vi diskutert en del. At også de koreografene som kommer inn ser på oss som et veldig tydelig kollektiv. Og så kan det bli vanskelig å løfte fram noen, man ønsker liksom å ha alle med opp på lag. Og det er veldig bra, men det kan gjøre at noen sånne ekstreme talenter som finnes, også på en eller annen måte må dempes for å matche totalen. Det har vi sett eksempler på noen ganger, synes vi da. Og det tenker jeg at liksom er minuset, med den samme egentlig positive tendensen.

Kunstnerisk leder i Samtidsdansk kompaniet, opplever også intern konkurranse som fraværende blant danserne. Til tross for at hver eneste kunstneriske prosess er intens og krevende, opptrer danserne støttende overfor hverandre. Hun begrunner dette blant annet med at danserne er så vant til å arbeide mye i gruppe, at de stoler på hverandre og at de også har tillitt til teamet rundt kompaniet.

Danserne i *Ballettkompaniet* kommer derimot fra en betydelig mer kompetitiv tradisjon enn samtidsdanserne. Her konkurreres det om både yrkestitler og rollebesetninger, og hva som er god og dårlig prestasjon er mye mer tydelig og uttalt. Konkurransen innad i Ballettkompaniet omtales som både positiv og negativ av ballettdanserne. Å konkurrere med hverandre gjør at alle jobber hardt for å utvikle egne ferdigheter hele tiden, og gjennom dette vedlikeholdes det høye nivået på kompaniet. Ballettdanserne ser på sin egen utvikling som noe personlig, og noe de tar mye av ansvaret for selv. De samarbeider der det er naturlig og nødvendig, men å skulle gi hverandre tilbakemeldinger og ros helt uoppfordret kan virke utfordrende sier de, fordi ens kolleger også er ens konkurrenter.

Det er lett at man tenker: «Oi, det var fint», men man sier det ikke. Men det er akkurat det der når man er i samme gruppe kanskje, når man tilhører samme alder, da blir det vanskeligere for man er litt konkurrenter også. Men det er absolutt noe man burde jobbe mer med.

Konkurransen kan videre føre til sjalusi. En av ballettdanserne gir uttrykk for at manglende innsikt i valgene bak rolleuttaket, gir grunnlag for spekulasjoner og baksnakking:

Om man kjenner seg usikker på seg selv, er det lett at man går rundt og kanskje prater om andre, hva de gjør dårlig, og hva de ikke klarer for at man selv skal kjenne seg bedre. Det er veldig lett, det har jeg kjent på flere ganger, og det skaper et fryktelig miljø. Hvorfor fikk hun den rollen? Jeg burde fått den rollen, og alt det der. Det burde man bare legge bort liksom. Men det er ikke lett i et sånt kompani, og i en sånn bransje. Det skaper så mye sjalusi også.

Håndballspillerne trigges av konkurranse. De gir uttrykk for at de ser på konkurranse nærmest som utelukkende positivt, enten det handler om å konkurrere med hverandre innad i laget, med motspillerne under kamp eller med seg selv. Å konkurrere med sine medspillere gir lyst og motivasjon til å bli enda bedre selv.

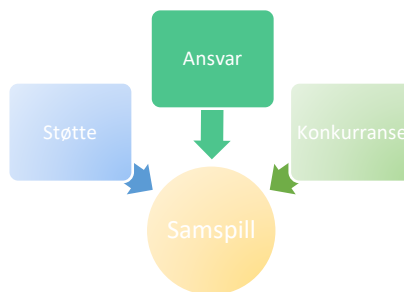
Det var en periode da hun (makkeren) spilte mer enn meg, og du blir jo forbanna. Du vil jo være utpå der, men da må jo jeg bare legge ned enda mer innsats på trening, så får treneren avgjøre hvem som burde stå utpå der.

I kampsammenheng er det laget som konkurrerer sammen mot motstanderlaget. Da handler det om å vinne sammen, og til tross for at alle ønsker mest mulig spilletid, har de tiltro til at treneren tar de riktige valgene som er best for sluttresultatet.

Treneren på sin side setter pris på jentenes konkurranseinstinkt, samtidig som hun prøver å balansere det. Alle skal få kjempe, men ikke på bekostning av andre, er et viktig prinsipp. Treneren beskriver hvordan hun forsøker å balansere dette:

Det er en konkurranseidrett. Selv om vi er et lag, så er det enkeltindivider som står der. Spillerne ønsker jo sin egen utvikling først og fremst mest, og det er det egentlig litt viktig for meg å prøve å trigge også. Men samtidig som at du skal trigge det, så skal det ikke boble over til at den spilleren tar for mye plass eller krever for mye i forhold til de som står ved siden av.

5.3 Ansvar



Ansvar handler om hvordan man bidrar og forplikter seg i det kollektivet man er en del av. I gruppa må man ta, gi og dele plass med sine kolleger. Man må også ta ansvar for sin egen integritet, og sin egen utvikling og prestasjon. Samtidig har man ansvarsoppgaver i sammenheng med de prosessene man er en del av og de resultatene som kommer ut av det.

5.3.1. Ansvar for prosess og resultat

I *Samtidsdanskompagniet* er danserne alltid medskapende, og på den måten får de mer ansvar for både prosessen og det resultatet som blir den ferdige forestillingen. Koreografen har hovedansvaret, men kompaniet skaper sammen. Samtidsdanseren ser det som en kontinuerlig prosess å finne ut på hvilken måte dette ansvaret kan varieres og fordeles fra produksjon til produksjon. En av danserne sier:

Det handler om det kollektivet som man er del av. Å prøve å ikke ta lik plass hver gang for eksempel, det kan jeg være interessert i. Å prøve å få en flyt mellom hvem som drar lasset på hvilken måte. Jeg tenker at vi har utbytte av å prøve å ha en variasjon i det.

Noen prosesser er mer utfordrende enn andre. En samtidsdanser forteller om en prosess som var så vanskelig at den nesten ødela både enkeltpersoner og det kollektive samspillet. Likevel klarte de å komme i havn med forestillingen. «The show must go on-feelingen» ligger så dypt i ryggmargen på disse danserne at det er uaktuelt å si at nå går det ikke lenger:

Man er veldig trent og innstilt på at vi skal få noe i havn på en måte, og noen ganger tenker jeg at vi skulle turt å si: «Faen heller! Dette blir ikke noe!» Men det ligger i vårt DNA på en måte, at man i hvert fall skal skjerpe seg, og stå der og få det til.

Kunstnerisk leder av Samtidsdanskompagniet ser det som sitt ansvar å hente inn relevante koreografer til kompaniet, å sette sammen et interessant program for sesongen, samt å være orientert mot markedet i og utenfor Norge. Hun skaper og opprettholder nasjonale og internasjonale kontakter, og sørger for at kompaniet får mulighet til å turnere og delta på dansefestivaler i inn- og utland. Gjennom dette arbeidet ligger det også et ansvar for å bidra til utviklingen av norsk dansekunst, sier hun.

Ballettkompaniet jobber med forskjellige koreografer i de ulike produksjonene.

Koreografene representerer gjerne ulike stiler og retninger innenfor den klassiske balletten, og danserne har ulike preferanser når det gjelder både hva de synes de behersker, og hva de synes det er interessant å jobbe med. En ballettdanser forteller om en prosess hvor de jobbet i et litt mer «moderne» landskap, noe som kunne oppleves uvant for kompaniets mer tradisjonelt utdannende dansere. Hun vektlegger hvor viktig det likevel var for prosessen at

alle trakk i samme retning, at alle var interessert i det de jobbet med og var villige til å kjempe sammen:

Det var ingen som ga opp, vi kjempet alltid videre liksom, og det var en morsom gruppe med dansere. Det var folk som likte den typen arbeid. Det er veldig viktig, for eksempel når man setter opp et Ibsenstykke, at det er en gruppe dansere som faktisk synes at det er interessant, som er interessert i familiekonflikter og intriger mellom ulike mennesker. Det er ikke alle som synes at det er interessant. Noen vil bare jobbe med teknikk. De vil liksom bare være ballerina.

På samme måte som Kunstnerisk leder av Samtidsdanskompagniet, bidrar også *Kunstnerisk leder av Ballettkompagniet* til å sette sammen et program for sesongen som passer for kompaniet. Programmet skal også tilfredsstillende et nokså bredt publikum. I tillegg er hun delaktig i utvalget av dansere til de ulike forestillingene. Når det gjelder ansvar for det ferdige produktet, varierer dette fra produksjon til produksjon. I forestillinger der kompaniet gjenopptar mer klassiske stykker som de allerede har på repertoaret, vil hun ofte være mer involvert enn i stykker der en ekstern koreograf kommer inn og jobber med kompaniet. Etersom kompaniet oftere gjør versjoner av originale verk, enn de gjør nye forestillinger som er laget spesielt til dem, sier hun at en del av hennes ansvar også ligger i å vurdere hvor mye en koreografi kan endres og tilpasses kompaniet og danserne. Det er hele tiden en balanse mellom å utvikle og å bevare som må tas hensyn til, sier hun.

Frilansdanseren har jobbet mye som ensembledanser i diverse store musikaler. Hennes oppgave i ensemblet er å støtte opp om hovedrollene. Hun forteller at det ofte er ensembledanseren som har mest å gjøre, men får minst oppmerksomhet og befinner seg nederst på rangstigen i scenehierarkiet. Som ensembledanser skal man ikke skille seg ut, man skal ikke ta for mye oppmerksomhet fra hovedrollene. Hun forteller at noen ganger kan dette være vanskelig. Man må legge litt bånd på seg selv, og legge inn mindre energi enn man egentlig har. Slik kan ansvaret for produksjonens helhet komme i konflikt med ønsket om egen utvikling og prestasjon.

Hos *Håndballaget* handler resultat om kampresultat og plasseringer i serie og cuper. I motsetning til i dansekompaniene, er det lett å identifisere om laget presterer godt eller dårlig. Hvis *Håndballaget* vinner, er det et godt resultat. For dansekompaniene blir det fort mer synsing og diskusjon, da det å definere god kunst er en mer kompleks øvelse. For *Håndballaget* er prosessen treningene og forberedelsene i forkant av kampspill. Det er viktig for dem med god kommunikasjon i laget og at alle yter sitt beste både på trening og i kamp. Spillerne gir uttrykk for at klare beskjeder fra lagvenninnene er verdifullt. Dette gjelder både innsats og spilletekniske ting. De mener at det er viktig å gi beskjed hvis innsatsen er for dårlig, og de skal kunne dirigere hverandre i spillsituasjoner. En spiller sier:

Man er nødt til å tåle å bli stilt krav til, og det har vi snakka mye om. Det er jo aldri personlig, men når man er på trening, så trener man jo for å bli bedre, og da må man tåle at noen sier ifra hvis det ikke er helt optimalt nivå. Sånn er det bare!

En annen spiller sier:

Jeg forventer at de andre også skal gi alt. Når jeg står i forsvar for eksempel, så forventer jeg at de skal gå inn 100 % sånn at jeg får trent på å takle dem, eller at de skal gi meg beskjed om hvor de vil ha meg i angrep.

Hun ser det som sin oppgave å sørge for at hennes makker, som også er hennes konkurrent, blir bedre. Det vil gagne laget, og det er lagets resultater som er det viktigste:

Det er mye artigere å vinne mange kamper i cupen for eksempel, eller komme høyere i serien, enn at jeg spiller dritbra i en kamp. Det er mye artigere at laget har gode meritter, enn å bli banens beste mens laget taper.

Det er generelt høy bevissthet rundt at det man gjør, det gjør man for laget. Man må yte maksimalt for at lagvenninner skal få relevant motstand og man må tåle kritikk fordi det er til alles beste. Å gi hverandre tilbakemeldinger er alles oppgave, og gjennom innsats både alene og sammen med laget må man sørge for at man utvikler gode nok ferdigheter til å fortjene plassen i kamp.

Håndballtreneren ser det som sin oppgave å motivere laget under kamp. Hva slags type motivasjon som trengs underveis, avhenger av hvordan kampen utspiller seg og hvordan dagsformen i laget er. Noen ganger gir det best resultat dersom hun bare roser og støtter opp, andre ganger må hun være tydelig på at spillernes innsats ikke holder mål. Det er mye følelser involvert i en håndballkamp, så ofte må hun legge bånd på seg selv for ikke å si noe som kan oppfattes feil, innrømmer hun. Håndballtreneren ser det også som sin oppgave å oppfordre spillerne til å ta mye ansvar, både på trening og i kampsammenheng. Hun ønsker en fordeling av ansvar i laget, og bruker ekstra tid på de som er mer beskjedne og tilbakeholdne for å motivere dem til å ta det ansvaret hun mener de har kapasitet til å ta.

5.3.2. Ansvar for kollektivet

For best mulig å kunne ta ansvar for prosess og resultat, må man også ta ansvar for kollektivet. Det kan bety å ta ansvar for at alle har det bra, men det kan også bety å ta ansvar for at kollektivet beveger seg i riktig retning.

Danserne i *Samtidsdanskomaniet* setter hensynet til kunstneren (koreografen), og det kunstneriske produktet høyere enn hensynet til seg selv og sin egen trivsel. En av samtidsdanserne sier at det ikke er koreografens ansvar å passe på at alle får like mye å gjøre i en produksjon. Koreografen må stå fritt til å kunne gi en lang solo til en danser, selv om det betyr at mange av de andre danserne står uten noe å gjøre. En annen mener at de som dansere må tåle en ubehagelig koreograf. Hun snakker her om en prosess og en koreograf som var ekstra utfordrende:

Jeg følte at koreografen ikke gadd å være grei på en måte. Eller hun tok ikke hensyn, drittsekk er kanskje et litt teit ord, men jeg synes vi liksom skal tåle å jobbe med folk som ikke bidrar med bare god stemning.

Denne danseren mener at kompaniet kollapset i denne prosessen. De tålte ikke den belastningen det var å få en koreograf som var slem, som ignorerte noen av danserne, som var ufin og ufølsom. Likevel hadde danseren stor respekt for koreografen som kunstner, og mener at det generelt ikke er koreografens jobb å «bidra med god stemning». Hun var mer skuffet over at kompaniet som kollektiv ikke klarte å ta tilstrekkelig vare på hverandre. Danserne i Samtidsdansk kompaniet gir uttrykk for at de føler seg ansvarlige for det aller meste som skjer i dette kompaniet, samspillet seg imellom inkludert. Det virker som om denne perioden opplevdes som ganske dramatisk for dem. Grappa gir uttrykk for et veldig sterkt «Vi», og vi får inntrykk at alle danserne tar ansvar for å ta vare på dette «vi-et».

Kunstnerisk leder av Samtidsdansk kompaniet sier at administrative oppgaver krever så mye av hennes tid, at det blir lite tid til å være med danserne i deres daglige arbeid i dansestudioet. Vi forstår det som at hennes rolle som leder mest handler om å være organisator, ta avgjørelser og tilrettelegge for kompaniets kunstneriske arbeid. Når det gjelder samarbeidet og det sosiale miljøet innad i kompaniet, sier hun at danserne stort sett tar ansvar for dette på egenhånd. Hun opplever dem som et solid kollektiv med gode relasjoner seg imellom. Hun sier at danserne utfordrer seg selv og hverandre, og at hun som leder også bidrar til å utfordre grappa ved å bringe inn koreografer med ulike kunstneriske uttrykk.

Den *Tidligere kunstneriske lederen* av Samtidsdansk kompaniet tok ansvar for kollektivet på en helt annen måte, slik vi oppfatter det. Hun forteller at hun arbeidet veldig tett på danserne i deres daglige arbeid i den perioden hun ledet kompaniet. Hun sier at hun nesten alltid var til stede under arbeidet med å utvikle nye koreografiske verk, og at hun fulgte alle prosesser tett. Hun kommuniserte jevnlig med alle på huset, inkludert det tekniske og administrative teamet rundt kompaniet. Å slå av en prat med kostymeansvarlig som hadde jobbet med kompaniet gjennom en årrekke, ga for eksempel masse interessant informasjon

som var nyttig for henne som leder. På denne måten lærte hun mye om seg selv og om kompaniet, og hun utviklet seg i sin rolle som leder for kompaniet.

Jobben min var å gå rundt hele tiden. Jeg var nesten aldri på kontoret mitt, bare gikk rundt og rundt. Jeg satt på masse informasjon fordi jeg snakket med alle. Jeg gikk fra å være hodet, bestemmelsen, til å bli blodet som gikk gjennom hele, som en bevegelse. Da kunne jeg veldig godt forstå hvor ting beveget seg.

Danserne i *Ballettkompaniet* er også medlemmer av et fast kollektiv, men snakker likevel lite om ansvaret for gruppa. De sier at de må samarbeide både i partnerarbeid og i ensemblearbeid, men forteller lite om hva dette egentlig innebærer. De snakker om å tilpasse seg de andre, og om å holde litt distanse for å unngå konflikter. Basert på uttalelsene til ballettdanserne kan vi ikke se at Ballettkompaniet har et veldig tydelig «Vi».

Hos *Frilansdanseren* er kollektivet naturlig nok ikke hennes viktigste ansvarsområde. Nye kollektiver dannes hele tiden, og det handler mer om å ta ansvar for seg selv både i, og mellom produksjoner, samt for resultatene av det arbeidet hun gjør. Likevel gir hun uttrykk for at utøvernes glede over å ha fått en jobb, også gir kollektivet en enorm kapasitet.

(...) den første jobben jeg fikk da, på W, da var det ekstremt gøy, for vi var så veldig mange nyutdannede og det var en helt egen glede over å få lov til å gjøre det som alle hadde mest lyst til å gjøre. Og på W så jobba man jo døgnet rundt før i tida - altså det var jo den største bobla som jeg har vært i kanskje.

Den kollektive gleden over å ha jobb, gir lyst til å yte ekstra. Man teller ikke timer, og gleden ved å være en del av «bobla», eller «vi-et», blir altoppslukende.

Alle *Håndballspillerne* trekker fram det at de er en sammensveiset gjeng som trives sammen og er trygge på hverandre, også bidrar til at det er mulig å ta ansvar i laget. De tør å si fra til

hverandre, og de kan være direkte og tøffe med hverandre. Spillerne legger også vekt på trenerens rolle i dette:

*Det er treneren som har vevd sammen gruppa og håndballspillet. Hun er veldig god til å se **alle**. Og så er hun veldig flink til å geleide oss under kamp, noe som har gjort at vi har klart å holde hodet kaldt i viktige kamper. Det er ikke oss det er press på, på en måte.*

Håndballtreneren er svært bevisst på betydningen av å «sveise sammen» laget. Da hun overtok laget, var det mange som hadde sluttet og hun måtte skaffe nye spillere. Hun valgte bevisst jenter som var ganske like i alder, og i tillegg valgte hun noen hun kjente fra før, som hun visste hadde gode holdninger og verdier både sosialt og med hensyn til treningsvilje. Hun ser det som sitt ansvar å legge til rette for gode relasjoner og sosial trivsel. Hun drar i gang, og legger til rette for sosiale arrangementer som felles måltider, brettspillkvelder og lagfester. Hun mener det er viktig at alle trives i laget og med hverandre, henne selv inkludert, da treneren er en del av kollektivet. Overfor spillerne er hun tydelig på at hvis man er en del av dette laget, skal laget være førsteprioritet, og for å få dette til er det viktig at alle trives. Selv om hun selv tar mye av ansvaret for kollektivet, mener hun at både hun og spillerne har et felles ansvar for at laget skal fungere godt. Spillerne må også kunne ta ansvar både på trening og under kamp, og trekke hverandre opp når det trengs:

Med en gang jeg blir den viktigste rollen i forhold til om vi trener godt eller ikke, da tror jeg ikke gruppa tar steg opp. Vi snakker mye om å ha den indre justisen på hvem tar ansvar når vi trener dårlig, eller ikke helt har dagen. Er det bare min oppgave som trener, eller er det faktisk også dem?

5.3.3. Ansvar for egen utvikling og prestasjon

Hvordan man tar ansvar for egen utvikling og prestasjon arter seg ulikt hos de forskjellige utøverne. Det kan være å passe på at man er «påkoblet» når koreografi skapes, slik at man får satt sitt preg på utviklingen av verket, det kan være å ta ansvar for egen integritet i møte med personer med makt, eller det kan være å sørge for at man holder det nivået som kreves i det kollektivet man er en del av.

I *Samtidsdanskompagniet* er det ingen risiko for å ikke bli gitt en rolle i produksjonen, slik det er tilfelle i Ballettkompagniet. Imidlertid er det man gjør på scenen i det ferdige produktet, ofte et resultat av det man bidro med inn i prosessen. I løpet av et par måneders innstudingsperiode må man klare å koble seg på, slik at man kan kjenne at man har eierskap og er en del av den ferdige forestillingen som gjerne skal turnere i tre til fire måneder. En samtidsdanser sier:

Man vet at det er knapp tid. At man bare har noen få sjanser til å prøve seg, og at det kan ha veldig stor betydning både for din egen plass i den forestillingen man lager, men også for forestillingen som helhet. Og man vet at når forestillingen først er laget så skal den leve lenge. Vi gjør to produksjoner i året, og i løpet av en karriere er det ikke så mange sjanser man har da på en måte.

Det kan føles som et overveldende ansvar. Mens man i Ballettkompagniet og Håndballaget på mange måter er priggitt en leder som gir, eller ikke gir, sjanser og muligheter, er ansvaret for egen utvikling i Samtidsdanskompagniet fullt og helt danserens. Det er danserens ansvar akkurat på den dagen, i akkurat det øyeblikket, å bidra med noe verdifullt inn i prosessen. Det hun i det øyeblikket gjør, vil kunne få betydning for hvem hun er og kan bli som danser, samt hva slags forestilling det skal bli. Samtidsdanserne sier at de kontinuerlig forholder seg til spørsmål som: Når skal jeg foreslå noe, når skal jeg ta plass, når skal jeg holde meg selv tilbake og gi plass til andre, og er det lov å trekke tilbake bevegelser jeg har foreslått hvis jeg ikke ønsker å gjøre det likevel? Når skal jeg stille spørsmål, og når skal jeg jobbe med egen

tålmodighet? Refleksjonen og bevisstheten rundt disse spørsmålene sier mye om ansvaret danserne føler både for seg selv, de andre danserne og det kunstneriske produktet.

Som nevnt over, kan man i en innstuderingsprosess i Samtidsdansk kompaniet oppleve at man ikke klarer å bidra. Man kjenner kanskje at man ikke kommuniserer særlig godt med koreografen, man forstår ikke konseptet, og danserne kan da oppleve prosessen som veldig vanskelig. Imidlertid kan det å ta ansvar for seg selv og egen utvikling komme i konflikt med det kollektive ansvaret for prosess og produkt. En av samtidsdanserne uttrykker det slik:

Det valget er jo sånn som alle gjør, og alle har rett til å gjøre for seg selv: Når skal man si sånn «shit, nå har jeg det ikke bra her» liksom, og legge brems på alles prosess, og når skal jeg bare holde kjeft, fullføre, og så kanskje være dritoppgitt og helt pissed på hele produksjonen i ettertid. Det er jo også komplisert å vurdere for seg selv da, og vite om det hadde vært noe bedre hvis man hadde gjort det omvendt.

En av de andre samtidsdanserne konkluderer faktisk med at det er best å ikke dele frustrasjonen med kompaniet, til tross for at det kunne vært det beste for egen del:

Som profesjonelle dansere deler vi mange tanker, og vi lever veldig tett på hverandre. Det gjør det også veldig lett å dele frustrasjon. Jeg er blitt mer og mer oppmerksom på at det ikke alltid er bra å si at du ikke har det noe bra, og da liksom spre den følelsen. Som oftest funker det bedre når vi later som om ting er ok. Dette er noe jeg ikke tenkte på da jeg var yngre. Eller jeg forstod ikke at det kunne ha konsekvenser når jeg snakket negativt om arbeidet og produksjonen. Jeg tror at det overhodet ikke var til nytte for kollegene mine eller for arbeidet generelt.

I Ballettkompaniet er det koreografer og ledere som bestemmer hvem som skal gjøre hvilke roller, og i dette ligger ofte nøkkelen til hver enkelt dansers utvikling. En danser sier:

For eksempel hvis du ikke får roller eller muligheter, selv om du jobber i timevis før og etter jobb. Det er veldig hard konkurranse liksom. Alle jobber veldig hardt. Og det er bare noen som får den sjansen. Ja, da er det litt vanskeligere å utvikle seg.

Hvilke sjanser man får til å vise at man kan ta ansvar i prosess og på scenen, har mye å si for en dansers karriere. Det kan være fristende å «holde seg inne med» de som har makta, for slik å sørge for egen karriere. En av ballettdanserne sier hun har tatt et veldig bevisst valg med tanke på dette:

En leder har jo ganske mye makt, og da har den makt til å gi veldig mye, men også til å ta veldig mye. Det er lett at du blir skuffet over den personen, om den ikke lever opp til det den har sagt eller det du trodde at den ville. Men hvis jeg holder et distansert forhold til maktpersoner, så kjenner ikke jeg at jeg og min personlighet blir liksom... eller jeg som person blir ikke tråkket på liksom.

Hun snakker videre om å ta vare på egen integritet i dette miljøet hvor konkurransen om tid, plass og roller på scenen er kontinuerlig tilstedeværende:

Dette med distanse er viktig i et sånt miljø, for det er så lett å bli helt solgt om man bare vil please alle koreografene. For du kan ikke gå med på alt. Du kan ikke akseptere alt, og det kan til og med komme en rolle eller en scene som du ikke er komfortabel med å gjøre. Da må du kunne være sterk nok til å si at dette vil jeg ikke, til og med hvis konsekvensen er at du ikke får den rollen. Men det er lett å føle at man må gå med på alt liksom.

Kunstnerisk leder i Ballettkompaniet ser det som sitt ansvar å skape et trygt sted å være og utvikle seg, spesielt for de danserne som er helt unge. Hun sier at profesjonelle ballettmiljøer ofte er preget av usikkerhet og frykt. Ledelsen i dette kompaniet har forsøkt å

åpne kommunikasjonen mellom dansere og ledelse for å unngå dette. Det skal være trygt å gjøre feil, det skal gå an å si fra når man er skadet, og danserne skal oppleve å bli tatt hensyn til og tilrettelagt for. På denne måten kan også danserne ta ansvar for seg selv og sin egen utvikling.

Vi prøver å skape et trygt sted for dem sånn at de bygger selvtillit. Det er lov å prøve og feile, og man blir ikke straffa for å gjøre feil. I forhold til skader så er det veldig redsel for å si fra. En prøver å få dem til å forstå at hvis man tar ting tidlig nok, så tar det ikke så lang tid å bli skadefri. Og at om de tør å si fra, bli det lettere for oss å justere arbeidsmengden også i en tidlig fase.

Frilansdanseren er ikke en del av et fast kompani og i perioder mellom produksjoner må hun sørge for den daglige treningen og utviklingen på egenhånd. Hun reflekterer over at det er vanskelig å drive seg selv:

*Det er jo selvfølgelig forskjellig hvordan man er som menneske, hvor selvdisciplinert man er, og jeg **har** jo drevet mye med egentrening og sånn, men jeg jobber absolutt best **med** folk, med en homogen gruppe, som vil det samme. Da jobber jeg veldig hardt! Men sånn alene... da kan jeg bli litt lat.*

Håndballspillerne gir uttrykk for at egen utvikling er eget ansvar, og at man blir motivert av ønsket om å gjøre det bra sammen med laget:

Vi har jo mye egentrening for eksempel, og den innsatsen må jeg jo bare legge ned, hvis ikke går det utover laget. Og også fordi jeg jo vil prestere når jeg står utpå der.

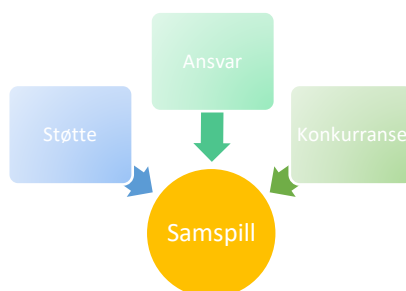
En spiller som er skadet, og ikke kan delta i spillet som vanlig, bruker tiden til å se på når de andre trener, og opplever det som nyttig å se ting utenfra:

Det er jo mye enklere å kunne se ting fra mitt perspektiv nå, enn når jeg for eksempel er i duellen. Man får jo ofte mer oversikt når man kan se alt utenifra. Hvis noen er i en duell eller er i en situasjon hvor de kunne ha skutt eller gått igjennom, så kan vi snakke med hverandre, hjelpe hverandre alle sammen til å bli bedre, og gi hverandre tips.

Slik tar hun ansvar både for egen og kollektivets utvikling i skadeperioden.

5.4 Samspill

Støtte, ansvar og konkurranse er alle elementer som vil påvirke samspillet mellom utøvere og ledere i kollektivet. Et godt samspill kan gjøre kollektivet robust, gi kollektivets arbeid retning og føre til gode resultater. Samtidig vil det også finnes faktorer og situasjoner som vil utfordre samspillet, og gjøre kollektivet sårbart. Samspillet har også en kroppslig dimensjon som står sentralt for arbeidet i alle de ulike kollektivene i våre undersøkelser.



5.4.1 Samspill i gruppe

Samspillet mellom deltakerne i kollektivet er av betydning for gruppas utviklingsprosesser og resultater. Samspillet påvirker også den enkeltes trivsel, utvikling og prestasjoner. Det finnes flere ulike faktorer som er med på å bidra til at samspillet i kollektivet blir enten godt eller utfordrende.

Danserne i *Samtidsdanskomaniet* mener de har et litt uvanlig sterkt kollektiv. Det tette samarbeidet mellom danserne gjør at de sammen utfordrer og flytter grenser litt mer enn på mange andre arbeidsplasser. Kompaniet er ikke en arena for solister. Danserne som velger å jobbe i kompaniet, er interesserte i nettopp dette kollektive, det å jobbe sammen og det å utvikle noe i fellesskap, sier de. Også de gangene samarbeidet med koreografen er dårlig eller lite konstruktiv, klarer gruppa sammen å ta eierskap til arbeidet etter at koreografen har reist. «*Vi er ikke verktøy for andres prosjekter, men på en måte en kunstnerisk enhet i oss selv*», sier en av danserne. En danser forteller om en periode der prosessen med å skape et nytt verk var spesielt utfordrende for en av danserne i kompaniet. Hun behersket ikke de kvalitetene koreografen ønsket, og følte selv at hun ikke greide å bidra inn i arbeidet. Likevel klarte hun å uttrykke stolthet over kompaniet som gruppe og det resultatet de endte opp med. For henne var det ingen god prosess, men kollektivets suksess var viktigere for henne enn egen selvfølelse.

Samtidsdanserne gir uttrykk for at kompaniet utviklet seg mye under ledelsen av den *Tidligere kunstneriske lederen*. Denne lederen gikk inn og utfordret fellesskapet og den enkelte danser på en måte som skapte endringer både i gruppa og i den enkeltes tenkning om eget kunstnerskap. Lederen utfordret maktstrukturene i kompaniet, hun oppfordret til refleksjon og kommunikasjon, hun provoserte dem og krevde motstand. Det er tydelig at perioden med denne lederen var svært utfordrende for danserne, og at den til tider ikke opplevdes som god. Likevel ser de tilbake på perioden som svært verdifull for kompaniets utvikling, og mener at kompaniet ikke ville vært slik det er i dag uten denne erfaringen.

Den Tidligere kunstneriske lederen bekrefter dansernes fortellinger om perioden med henne som leder. Hun sier selv at hun kom til et kompani som hadde en tydelig idé om hva

deres identitet var, og som var opptatt av å opprettholde denne forestillingen. Danserne hadde tydelige formeninger om hva slags arbeid de ønsket å gjøre og hvilken type koreografer de ikke ønsket inn. De henvendte seg også mest til et allerede etablert og lojalt publikum, sier hun. Hun ønsket å utfordre disse innarbeidede måtene å tenke om seg selv på. Gjennom radikale endringer i måten kompaniet jobbet og tenkte på, fikk hun danserne til kollektivt å utfordre institusjonens rammer. I en periode snudde til og med et samlet kollektiv av dansere seg mot henne, og prøvde å få henne avsatt som leder. Dette opplevdes som dramatisk, men var samtidig nødvendig for kollektivets utvikling, mener hun. Da hennes periode som kunstnerisk leder var over, forlot hun et kompani som på mange måter hadde endret sin oppfatning av seg selv.

I starten sa danserne: «Men vet denne koreografen hvordan hun skal jobbe med oss?» Etter hvert var de ikke lenger opptatt av om koreografen passet til dem, men de kunne si: «Her skjønner jeg ingenting, dette er dritvanskelig, dette er masse ting jeg ikke vet noe om». Jeg mener de gikk fra å passe på å være den de trodde de var, til å tenke hele tida: «Hvem kan vi bli?»

Hun mente danserne var blitt mer endringsvillige og var mer åpne for nye ideer og arbeidsmåter.

Selv i det sterke kollektivet som Samtidsdansk kompaniet er, finnes det faktorer som utfordrer samspillet. I utgangspunktet består kompaniet av utøvere med ulike styrker og egenskaper, men noen av danserne har likevel relativt lik bakgrunn med mange felles referanser fra studietiden. I perioder har dette virket ekskluderende på resten av gruppa, sier en danser. Hun har noen ganger fått følelsen av at det har pågått en liten gjenforening i rommet, som halve gruppa har vært ekskludert fra. På samme måte utfordrer det samspillet og kommunikasjonen når en spesiell kunnskap eller ferdighet som noen av danserne har, men andre ikke har, er påkrevd i et arbeid. Ting som er selvsagte og innarbeidet for noen, kan være vanskelig å ta del i for andre. En danser mener også at kollektivet ennå ikke helt har klart å utnytte til det fulle det potensialet som ligger i det mangfoldet av kunnskap som finnes i kompaniet. Hun opplever at de ofte er litt for opptatte av å møtes på midten og

beholde den gode kollektive stemningen, og at de dermed ikke benytter seg av alt som finnes av ressurser og talenter.

Det er noe som jeg liksom har ventet på at vi skulle klare. At istedenfor å møtes på midten hele tiden, heller på en måte gjøre rom for spennvidden. At nettopp det komplekse kollektivet mer skal bli styrken!

Danserne i *Ballettkompaniet* snakker relativt lite om samspill. De har stort sett seg selv som utgangspunkt, også når de snakker om å delta i skapende prosesser. De jobber improvisatorisk for å skape sine egne trinn og bevegelser, og for å utvikle sin egen rolle eller karakter. Også i ensemblearbeid, der gruppen skal se helt like ut, får vi inntrykk av at de jobber mye utfra korreksjoner og instruksjoner fra koreografen, prøvelederen, eller andre som ser det utenfra. Det å jobbe sammen over tid gjør at man føler seg som en enhet, sier en av danserne, men det kan likevel virke som om direkte samhandling mellom danserne er underordnet i prøveperioden.

En av ballettdanserne nevner dansernes bakgrunn som en utfordrende faktor for samarbeid og samhandling. Mange ballettdansere må flytte hjemmefra i tidlig alder for å oppsøke relevant utdanning og arbeid. I en sårbar fase av livet, flytter man fra viktige og erfarne rollemodeller, sier hun. Miljøet kan bli litt barnslig, og det kan være utfordrende å dele og å unne andre gode ting, fordi man hele tiden forsøker å beskytte seg selv.

Dette er en verden av dansere som flyttet hjemmefra da de var femten år, og som kommer fra ulike deler av verden. De har ingen familie eller slekt her. De årene mellom femten og atten er kanskje de viktigste årene på en måte. Det er kanskje da man skulle vært hjemme og hatt familiemiddager og lyttet til folk som har litt mer livserfaring. Hatt litt flere forbilder i livet, og ikke havnet i denne situasjonen der man føler seg litt utelatt. Derfor tror jeg at det iblant kan være et litt barnslig miljø.

Frilansdanseren mener et godt samspill i ensemblet er avgjørende for resultatet. Gruppen gir og får energi fra hverandre, og det er slik arbeidet vokser og utvikler seg. Dersom ensemblet består av en gruppe individer som ikke samhandler og ikke tilfører hverandre noe, blir resultatet uinteressant, sier hun.

Det er liksom energiene som styrer det veldig. Det er så viktig. Og det synes langt over scenekanten, om et ensemble har det gøy og jobber sammen, i motsetning til om det bare er individualister som står der sammen. Det er ganske stor forskjell.

Håndballspillerne på sin side trekker fram det relativt homogene miljøet i laget som noe positivt for samspillet. Det faktum at de alle er omtrent like gamle og i samme livssituasjon, styrker samholdet og lagspillet, sier de. De sier at det finnes rom i laget for å stille krav til hverandre, men også å rose hverandre. Ettersom de kjenner hverandre så godt, tas ikke tøffe tilbakemeldinger og kritikk personlig. De vet at de fortsatt er venninner etter at treningsøkta eller kampen er over. Også når en spiller utmerker seg positivt, evner de andre å se dette som en styrke for laget, og sånn sett opplever de ikke sjalusi som ødelegger for samspillet. At de alle har samme mål for øye, oppleves også som positivt for samspillet. En spiller uttrykker det sånn:

Vi er sammensveisa. Og så er vi unge og lovende. Og så har vi liksom... vi har veldig... jeg føler at vi liksom... hva heter det. Vi har veldig lyst til å vinne da!

5.4.2 Kroppslig relasjonsarbeid

Noe av det våre informanter har til felles, er at de alle har kroppen som utgangspunkt i arbeidet de utfører. For både danserne og håndballspillerne er kroppen deres viktigste instrument, og det er gjennom kroppen de i hovedsak kommuniserer med hverandre og med sitt publikum.

Gjennom våre observasjoner av de ulike miljøene, fikk vi et innblikk i hvordan arbeidet og relasjonene var preget av det kroppslige arbeidet. I *Samtidsdanskomaniet* observerte vi en innstudering av et koreografisk verk. Vi la merke til at danserne virket svært trygge på hverandre. Det var mye fysisk kontakt mellom dem, også i pauser der de masserte hverandre og brukte hverandres kropper til å hvile på. Vi så også fysisk lek og utforskning av bevegelse både i arbeidet og i pausene mellom øktene. Senere så vi en forestilling med kompaniet, der det var tydelig å se hvordan danserne kommuniserte nonverbalt med hverandre og med publikum gjennom bevegelse og kroppslig tilstedeværelse. I en koreografi der alle danserne hadde veldig ulike roller og beveget seg på helt forskjellige måter, fordelte de sømløst plass og tid mellom seg. Vi som publikum ble oppmerksomme på de ulike scenariene som utspilte seg på scenen, og fordelte vår oppmerksomhet, uten at vi eksplisitt ble ledet til det ene eller andre. Det var tydelig å se hvor tilstedeværende og gjennomarbeidet det fysiske samspillet var i denne gruppen.

Danserne i *Samtidsdanskomaniet* anerkjenner også det tette, kroppslige arbeidet som viktig for samspillet i kollektivet. De gir uttrykk for at de ikke synes det er spesielt interessant å jobbe alene. En av danserne sier at det å improvisere fram bevegelse alene i et rom, føles veldig abstrakt og lite meningsfullt. Så fort det er en annen kropp der, gir det mening. Da oppstår det kommunikasjon mellom kroppene, og hun kan velge ulike måter å svare den andre kroppen på. En danser sier også at hun føler seg forbausende nær sine kolleger, til tross for at de ikke nødvendigvis er blant hennes nærmeste venner. Hun mener dette har med det tette, fysiske arbeidet å gjøre. Hun sier:

Gjennom de årene jeg har vært her er det ganske mange mennesker jeg har vært utrolig tett på og som så forsvinner ut av livet mitt. Og selv om det ikke var mine næreste, så føles det litt som en sånn derre kjærlighets sorg likevel.

I *Ballettkomaniet* observerte vi en ballettime, der alle utførte de samme øvelsene, men hvor alle likevel jobbet for seg selv. Det var god stemning, og småprat mellom øvelsene, men lite fysisk kontakt mellom danserne. Likevel kunne vi se det kroppslige samspillet i måten de uten anstrengelser tilpasset seg de andre i rommet og ga hverandre plass. På

samme måte som ballettdanserne under intervjuene ga uttrykk for at tilbakemeldinger til hverandre måtte gis med forsiktighet og helst etter avtale, fikk vi i observasjonen inntrykk av at de også omgikk hverandre kroppslig med noe avstand og varsomhet.

Håndballspillerne gir uttrykk for at de trenger klar tale og direkte tilbakemeldinger fra hverandre for å utvikle seg. Da vi observerte en håndballtrening, la vi merke til at dette også gjenspeilte seg i måten de jobbet kroppslig på. Det var mange harde, fysiske konfrontasjoner og knuffing på banen. De kommuniserte tydelig med kroppen hvor de ville at medspilleren skulle plassere seg før et kast, og de signaliserte tydelig når de var klare for å ta imot.

Vi la også merke til trenerens kroppsspråk på banen. Hun holdt seg i bakgrunnen, og virket nærmeste uengasjert i spillet. I intervjuet i etterkant fortalte hun at hun bevisst går inn i ulike roller på treningene. Noen ganger er hun veldig aktiv, andre ganger inntar hun en mer passiv rolle for at spillerne skal ta mer ansvar for spillet selv.

I begynnelsen av treningen, la vi også merke til at alle spillerne hilste på hverandre og trenere med å gi hverandre «high five». Da vi spurte om dette i intervjuene, sa de at dette var en innarbeidet gest som de alltid gjorde når de møttes. Alle skulle bli sett og anerkjent av hverandre før treningen startet. Ingen av dem kunne huske hvem som hadde innført dette, eller når. Denne måten å hilse hverandre på var blitt en rutine som alle tok som en selvfølge.

6. Drøfting

Det er utfordrende å drøfte individet og kollektivet hver for seg. Den ene kan ikke ses uavhengig av den andre, og mange av funnene fra våre undersøkelser vil handle om både individ og kollektiv på én og samme tid. Det er ofte de samme funnene vi ser på med enten «individbriller» eller «kollektivbriller», og vi har forsøkt å innta ulike perspektiv når vi har tolket og diskutert datamaterialet vårt. I dette kapittelet vil vi med utgangspunkt i våre forskningsspørsmål og vår problemstilling, drøfte funnene i lys av ulike teorier og tidligere forskning.

6.1 Hva fremmer og hva hemmer individuell utvikling og prestasjon?

Vi vil først se på hva i kollektivet som fremmer, og hva som hemmer, individuell utvikling og prestasjon. Under hvilke kollektive betingelser, har individet de beste utviklingsmulighetene, og hvordan kan kollektive faktorer hemme denne utviklingen? Vi vil belyse disse spørsmålene ved å se materialet vårt opp mot teorier om selvrealisering, selvforståelse og ansvar, samt tidligere forskning på prestasjon, konkurranse og samspill.

6.1.1 Trygghet, kjærlighet, og mangelen på dette

Ifølge Axel Honneth må man bli anerkjent i tre sfærer i livet for at full selvrealisering skal kunne skje. Disse tre sfærene kaller han kjærlighet, rettigheter og solidaritet. Den første sfæren, «kjærlighet» gjør seg gjeldende i nære relasjoner og beskriver et emosjonelt forhold. Det handler om gjensidig affeksjon og følelsesmessig tilknytning. Sfæren forbindes først og fremst med kjærligheten mellom foreldre og barn, kjærester eller venner (Honneth, 1995). Likevel, måten samtidsdanserne og håndballspillerne beskriver kollektivet sitt på, minner om denne typen anerkjennelse. De beskriver en gjeng som holder sammen mot andre (skiftende koreografer og kunstneriske ledere, andre konkurrerende håndballag), et sted man er hjemme, et sted man kan krangle og bråke, en gjeng man kjenner, et sted man

er trygg, et sted man kan prøve og feile, og få lov til å prøve igjen. En av danserne sier at det nærmest føles som en kjærlighetssorg når noen forlater kompaniet, og knytter det delvis til det faktum at de arbeider så fysisk tett med hverandre. Både håndballspillere og dansere beskriver hvordan de i «kampens hete» kan såre hverandre både fysisk og verbalt, men at tryggheten ligger i bunnen og gjør at relasjonene tåler belastningene de utsettes for. Informanter fra alle gruppene våre mener at trygghet og anerkjennelse er helt grunnleggende for å kunne utvikle seg og prestere, men *hvor* de finner denne tryggheten varierer.

Dette følelsesmessig sterke båndet kommer ikke tilsvarende til syne hos Ballettkompaniet. De snakker om betydningen av å ha et godt liv og gode folk rundt seg på *utsiden* av kompaniet. Dette kan delvis skyldes størrelsen på de forskjellige gruppene. Ballettkompaniet er betydelig større enn Samtidsdanskompaniet og Håndballaget, og både gruppedynamikk og graden av fellesskapsfølelse påvirkes av størrelsen på gruppa (Forsyth, 2014; Ronglan, 2017). Det er imidlertid interessant at en av ballettdanserne forklarer hvordan hun bevisst velger distanse til kompaniet som strategi for å beskytte seg selv. Hun kan ikke legge hele livet sitt i hendene på denne arbeidsplassen og kollegene, for da vil hun bli sårbar for det andre sier, både *til* henne og bak hennes rygg. Danseren har selv en teori om hvorfor miljøet er slik: Mange flyttet hjemmefra, ofte til et annet land, i ung alder. De har bodd alene og måttet klare seg selv i en viktig del av oppveksten. I denne sårbare ungdomstiden, hvor man trenger stabile voksne personer rundt seg, har man i beste fall vært omgitt av andre femtenåringer, like utrygge som en selv. Hun mener dette er med på å skape et barnslig, umodent miljø, og at sjalusien og baksnakkingen er en måte å forsøke å skape trygghet for seg selv på.

Dette er interessante tanker fra en person som selv flyttet hjemmefra som ung, som opplever miljøet hver dag, og som derfor velger å ikke knytte seg for tett til de andre. Det er også interessant å se disse refleksjonene i lys av Honneths teori om anerkjennelse. Disse danserne som flytter hjemmefra tidlig i tenårene mister sin «kjærlighetssfære». De går glipp av muligheten til å bli korrigeret, møte motstand og slik bli formet i et trygt miljø, hvor de vet at de hører til og at de rundt dem elsker dem. Dette skjer i en sårbar fase hvor man går fra barndommens trygge identitet, til å skulle finne identitet og trygghet som voksen. Å oppleve anerkjennelse i kjærlighetssfæren utvikler grunnleggende følelsesmessig trygghet, og er slik

en forutsetning for all annen gjensidig anerkjennelse (Honneth, 1995). I lys av dette er det kanskje sannsynlig at det å gi anerkjennelse til andre, uten misunnelse og sjalusi, blir vanskelig, fordi man mangler et trygt selvforhold i bunn.

6.1.2 Rettigheter og likeverd

Den andre sfæren som Honneth kaller «rettigheter» handler om å bli anerkjent som et likeverdig, voksent menneske med universelle (menneske)rettigheter. Å bli anerkjent i denne sfæren er viktig for selvrespekten. I Norge har vi en arbeidsmiljølov som skal sikre det psykososiale miljøet på arbeidsplassen. §4-3 sier helt konkret at arbeidstakerens integritet og verdighet skal ivaretas. Man skal ikke utsettes for trakassering eller utilbørlig opptreden (Sosialdepartementet, 2005). Våre undersøkelser viser at ballettdansernes arbeidsmiljø er blitt bedre etter «Metoo». Ledelsen i Ballettkompaniet har blitt mer oppmerksom på at arbeidsforholdene skal være gode, og har innført ulike tiltak for å sikre dette. Imidlertid har det tidligere vært nokså vanlig at koreografer behandler danserne dårlig, og til tross for økt bevissthet og tiltak omkring dette, kan det fortsatt forekomme. I ballettens verden eksisterer det et tydelig hierarki. Kriteriene for tildeling av roller og oppgaver er subjektive, og det kan være koreografens smak og behag som avgjør hvem som blir valgt til de ulike rollene. Som danser har man lite man skulle ha sagt, og man blir derfor nokså sårbar for mennesker som ønsker å utnytte sin maktposisjon. Det er lett å føle at man må finne seg i hva som helst, fordi man så gjerne vil behage de som har makten. En av danserne velger avstand som strategi, også overfor koreografer og ledere, kanskje nettopp for å beholde selvrespekten.

Danserne i både Ballettkompaniet og Samtidsdansk kompaniet har faste arbeidskontrakter. Dette gir tilgang på rettigheter som for eksempel sykkelønn fra første sykedag, barselpermisjon og betalt ferie. Dette er rettigheter som mange arbeidstakere i Norge tar for gitt. Alle danserne i våre undersøkelser nevner dette som goder de er heldige som har, i motsetning til dansere i mange andre land. Arbeidsmiljøloven gjør også at arbeidstiden er nokså strengt regulert. For ballettdanserne betyr det at man for eksempel får vite en uke (!) i forveien hvordan neste uke ser ut. Dette skaper forutsigbarhet og gjør at livet som danser kan kombineres med barn og familieliv. Man blir anerkjent som et likeverdig, ansvarlig

menneske, på lik linje med andre som har en mer «vanlig» jobb. Det betyr altså at man blir tatt på alvor som et voksent individ. Man skal ikke være nødt til å finne seg i å bli herset med eller trakassert, hverken verbalt eller i form av urimelig og uforutsigbar arbeidsbyrde.

Danserne i både Ballettkompaniet og Samtidsdansk kompaniet sier at fast jobb med trygge og forutsigbare rammer er viktig for individuell utvikling.

Noe av det som kjennetegner prekariatets livsvilkår er løsarbeid, økonomisk utrygghet, mangel på sosiale rettigheter, svak eller manglende yrkesidentitet og eksistensiell usikkerhet (Standing, 2017). *Frilansdanseren* er uten flere av de godene og rettighetene som faste arbeidsforhold gir. Hennes arbeidsliv har flere likhetstrekk med prekariatets. Hun må arbeide på mange fronter for å skaffe seg jobb (Standing, 2014). Fordi hun ikke er en del av et kollektiv, må hun drive seg selv når det gjelder trening for å vedlikeholde kroppen og utvikle sine danseriske ferdigheter. Samtidig må hun ha en jobb som betaler regningene. I tillegg må hun drive nettverksbygging, og hele tiden være på utkikk etter muligheter for å vise seg fram og minne miljøet på at hun finnes. Til sammen er disse faktorene hemmende både for den fysiske og psykiske utviklingen. Vår frilansdanser sier at man skal være mentalt sterk for å holde ut, for å tåle avslagene, og det å være uten jobb.

Frilansdanseren gir uttrykk for at hun har elsket arbeidet sitt. Hun kan ikke se for seg noe annet arbeid som like givende. Det fremkommer av måten hun snakker om de forskjellige dansejobbene på, hvor glad hun har vært i dette livet og hvor tydelig identiteten hennes er knyttet opp til det å være danser. Likevel ville hun bli veldig urolig hvis datteren skulle velge samme yrke. Bekymringen gjelder særlig det å skulle klare seg økonomisk, men også fremtiden *etter* at dansekarrieren er over. Et av prekariatets kjennetegn er mangelen på yrkesidentitet eller et yrkesnarrativ. (Standing, 2014). Den sterke identiteten som danser er vanskelig å opprettholde når karrieren er over, og det å skulle finne seg en ny identitet i voksen alder er utfordrende.

6.1.3 Tilbakemeldinger og solidaritet

Tilbakemeldinger fra andre er noe av det som gjør oss til den vi er. Gjennom å gi og få respons skapes vårt selvforhold. Dette selvforholdet dannes og gjendannes gjennom samhandling med andre, og selvrealiseringen skjer ved at evner utvikles og muligheter

realiseres i gjensidig sosialt samspill (Mead, 1934). Positive tilbakemeldinger fra andre er anerkjennelse i den tredje sfæren som Honneth kaller «solidaritet». Å bli anerkjent for sine prestasjoner, evner og ferdigheter er viktig for at selvrealisering skal kunne skje. Man får anerkjennelse for det man kan og får til, man vokser og utvikler seg som utøver, og slik utvikles selvvverd (Honneth, 1995). Flere av informantene snakker om hvor viktig det er at det arbeidet de gjør anerkjennes som relevant av de andre i kollektivet. De trenger jevnlig positiv feedback fra de andre. At andre som du identifiserer deg med *gir uttrykk* for at de tror på deg, skaper økt forventning om egen mestring. Å se andre lykkes bidrar også til økt mestringsforventning (Bandura, 1994). Informantene forteller om hvordan det å være i et miljø med mange ulike, men veldig dyktige folk, gir dem inspirasjon og bidrar til utvikling. Dette samsvarer også godt med hva Frilansdanseren sier om å danse sammen med andre gode dansere. Hun sier hun gjør det dårlig hvis hun danser alene, og til tross for den harde konkurransesituasjonen som en audition er, så gjør hun det bedre når de hun konkurrerer mot er gode.

Noen av informantene mener at *tydelige* tilbakemeldinger fra kollektivet er det viktigste. De vil at kommunikasjonen skal være ærlig og rett fram. De ønsker motstand og innsats, slik at de får trent så godt som mulig. Det viktigste er altså ikke harmoni og positivitet, men engasjement og dedikasjon til oppgavene. De opplever altså at maksimal, *kollektiv* jobbing utvikler den *individuelle* utøveren. På denne måten kommuniserer de tydelig, både fysisk og verbalt at de tar hverandre og oppgavene på alvor. Når denne formen for kommunikasjon fungerer, signaliserer de også at de respekterer hverandre og ser hverandre som likeverdige og jevnbyrdige.

Man vektlegger andres tilbakemeldinger ulikt utfra hvilken betydning de har i ens liv, eller også hvilken rolle de spiller i en spesiell sammenheng (Denzin, 1966). Det varierer altså hvem som er de betydningsfulle, eller rollespesifikke andre (Mead, 1934; Denzin, 1966). Ballettdanserne trekker fram tilbakemeldinger fra koreografer, ledere og publikum. For samtidsdanserne er det kollegene som betyr mest, og for håndballspillerne er det laget, med treneren som en integrert del av dette. Det er interessant at også her kommer det fram at det ikke er kollektivet som er viktigst for ballettdanserne. I motsetning til samtidsdanserne og håndballspillerne, henter de i hovedsak sin støtte, respons og anerkjennelse utenfor kompaniet.

6.1.4 Konkurransen og ansvar for egen utvikling

I sin doktoravhandling finner Ronglan at både trener og spillere anerkjenner reell og hard konkurranse som prestasjonsfremmende (Ronglan, 2000). I Stoeber og Ottos teori opererer man med to underkategorier av perfektjonisme: Perfektjonistisk *streben*, «Perfectionistic Strive, PS» og perfektjonistisk *bekymring*, «Perfectionistic Concern, PC», der høy PS framfor høy PC er å foretrekke. Studier av perfektjonisme blant idrettsutøvere viser blant annet at personer med høy PS presterer bedre i konkurransesituasjoner enn andre (Stoeber & Otto, 2006). Perfektjonistisk *streben*, kjennetegnes blant annet ved veldig høye forventninger til seg selv, og et ønske om å prestere perfekt og *bedre* enn andre. Perfektjonisme, i større eller mindre grad, er utbredt både blant toppidrettsutøvere og dansere (Nordin-Bates & Abrahamsen, 2016).

I undersøkelsene våre ser vi at spesielt håndballspillerne trigges av konkurranse. De gir uttrykk for at konkurranse er *gøy*, og at kamp om plassene på laget gjør at man trener bedre og utvikler seg mer. De mener også at det motsatte, altså fravær av konkurranse, er hemmende for personlig utvikling. Dersom man blir for trygg og komfortabel i posisjonen på laget, utvikler man seg lite. I Samtidsdansk kompaniet er konkurransen lite fremtredende og danserne sier de er uinteressert i konkurranse som fenomen. En danser problematiserer dette, og mener at miljøet kan bli *for* harmonisk og høflig. Det kan bli vanskelig å prestere virkelig godt fordi man i det gode samarbeidsklimaet faktisk holder seg selv tilbake av frykt for å virke selvhvedende. Ronglan beskriver denne balansen mellom samarbeid og konkurranse som selve *kompleksiteten* i lagspill, og det stemmer overens med funn fra hans undersøkelse i kvinnelandslaget i håndball. Der arbeidet treneren kontinuerlig med å styrke samarbeidet og de gode relasjonene. Samtidig måtte det ikke bli *for* harmonisk, for hvis det ikke lenger betydde *alt* for spilleren å få spille, ble både innsats og prestasjoner svekket (Ronglan, 2000).

Vi mener at det er grunn til å tro at de som positivt trigges av konkurranse, også opplever at de selv kan påvirke utfallet av konkurransen. Håndballspillerne sa at hvis de ikke lenger var førstevalget i posisjonen sin, måtte de bare jobbe hardere for å vinne plassen tilbake. De ga dermed uttrykk for å være i førersetet for egen utvikling, og slik være aktør i eget liv. De har

og tar ansvar (Nygård, 2007). Å erfare mestring, er det som mest effektivt styrker forventningen om mestring i nye situasjoner (Bandura, 1994). Forventningen om, og tiltroen til at økt innsats ga uttelling, var resultat av erfaring. Spillerne visste av erfaring at konkurranse ga muligheter for å jobbe hardt, utvikle seg og få vist fram sine evner og ferdigheter. De hadde altså erfart mestring i konkurransesituasjonen.

I den andre underkategorien av perfektjonisme, perfektjonistisk *bekymring*, «Perfectionistic Concern», ligger redsel for ikke å være god nok og frykt for å mislykkes. Personer med høy PC sliter med å kontrollere denne frykten og kan preges av prestasjonsangst i konkurransesituasjoner (Stoeber & Otto, 2006). Vi mener at det også her er hensiktsmessig å se dette i sammenheng med utøverens egen opplevelse av selv å kunne påvirke utfallet av situasjonen. Nordin-Bates trekker fram hvordan dans skiller seg fra de fleste idrettsgrener ved at en prestasjon både innebærer tekniske og fysiske ferdigheter, samtidig som man skal prestere kunstnerisk i form av musikalitet og ekspressivitet. På den ene siden har man et klart bilde av perfektjon som gjerne handler om et rigid kroppslig ideal. På den andre siden er kriteriene for en sublim prestasjon uklare og bedømmes subjektivt av lærere, ledere og koreografer uten klare kriterier. En avvisning følges sjelden av noen form for tilbakemelding på hvorfor det ikke var godt nok (Nordin-Bates & Abrahamsen, 2016). Dette kan gjøre konkurransesituasjonen vanskelig å manøvrere i. I Ballettkompaniet omtaler danserne forutsetningene for utvikling som å *bli satset* på, eller å *bli gitt* sjanser. Dette impliserer at ansvaret for utvikling og progresjon ikke helt ligger hos utøveren selv, men hos ledelsen eller koreografen. Utøveren blir mer en passiv brikke, enn en aktør som kan forme sin egen karriere. En danser beskriver sin tidligere opplevelse av rolleuttak som at hun følte at hun ikke kunne puste og at kroppen slutten å fungere. Det virker altså som at hvis man i liten grad opplever å kunne påvirke egne muligheter for utvikling (økt innsats gir ikke nødvendigvis økt utbytte, det er noen andre som likevel tildeler roller og oppgaver), er det kompetitive miljøet mer hemmende enn fremmende, og da spesielt for personer med høy prestasjonsbekymring.

Evnen til å føle ansvar og å kunne ta ansvar er en helt grunnleggende bestanddel ved vår menneskelighet (Ballet, Dubois, & Mahieu, 2007). Det at vi kan ta ansvar, gjør at vi kan ta valg, men hvis ansvaret ikke er ditt, da er det heller ikke du som kan gjøre valgene. Slik blir

man en brikke, uten muligheter for å ta styringen i eget liv. Studier viser at opplevelsen av å ha et valg er viktig for vår verdighet og livskvalitet (Nygård, 2007).

I våre undersøkelser ser vi at å ta ansvar for seg selv og egen utvikling, kan være å si til de andre i kollektivet at nå sliter jeg, jeg har det ikke noe bra i denne prosessen. Man risikerer da å ødelegge for de andre, legge en demper på og kanskje forsinke alles prosess. Hvis man derimot lar være å gi beskjed fordi man tenker at det er best for gruppa og produktet som skapes, er det også et valg og et ansvar man tar. Ifølge Nygård er det at man *opplever* at man har et valg viktig for graden av tilfredshet. Hvordan man kognitivt transformerer situasjonen man står i, har stor betydning for om man holder ut (Nygård, 2007). Danseren som tar valget om å holde avstand til kollektivet og lederne for å beskytte seg selv, tar *også* ansvar for egen utvikling og prestasjon. For henne kan det være en måte å opprettholde kontroll i en tilværelse hvor viktige avgjørelser vedrørende utviklingsmuligheter og karriere ofte tas av andre.

6.1.5 Kollektivets altruisme

I sterke kollektiver med kollektivt orienterte medlemmer, vil gruppas mål og behov være overordnet hvert enkelt individs ønsker og ambisjoner (Forsyth, 2014). Dette er selve essensen i lagspill; hvis du vil bli verdensmester må laget vinne, og for at laget skal vinne må alle sette lagets beste foran eget beste. I håndball kan det for eksempel være å sende en pasning i stedet for å score målet selv. Jo høyere prestasjonsnivå man streber etter, jo mer avgjørende er det å sette laget foran seg selv. Slik blir kollektivet nøkkelen til selvrealisering. (Ronglan, 2009).

For å få til dette må kollektivet kjennes som et «vi». Det må oppleves som en gjensidig allianse. I våre undersøkelser har vi sett at det er viktig for alle utøverne å kjenne at de setter sitt avtrykk på det som produseres. Gjennom å bidra utvikler de seg som enkeltindivider og «lagspillere». Det er når man på forskjellig vis ikke klarer å yte det man ønsker, at krisen kan oppstå. I denne krisen kan et sterkt «vi» løfte enkeltindividet opp. I det sterke kollektivet kan det tåles at den individuelle prestasjonen var middelmådig, fordi man slukes i den sterke kollektive følelsen.

6.2 Hva fremmer og hva hemmer kollektivets utvikling og prestasjon?

Dans og idrett er begge kollektive aktiviteter. Individene lærer, utvikler seg og presterer i kollektivt samspill med hverandre, samtidig som kollektivet eksisterer, utvikler seg og presterer som en enhet i seg selv. I drøftingen av kollektivet har vi valgt å ta utgangspunkt i de tre faste kollektivene blant våre informantgrupper. For Frilansdanseren dannes nye kollektiver for hver eneste nye jobb, og det er i så måte utfordrende å se tydelige kollektive tendenser her. Samtidsdanskompagniet, Ballettkompagniet og Håndballaget har som kollektiver mye til felles. De er alle etablerte og relativt stabile kollektiver. De skal alle prestere på høyt nivå innenfor sine felt. De er sammensatt av svært kompetente medlemmer som hver og en utvikler egne ferdigheter, samtidig som kollektivet som enhet skal utvikles.

Ronglan beskriver idrettslaget som en kompleks enhet. Han skisserer fem faktorer som alltid vil finnes i laget: Konkurransen, samarbeid og komplementaritet, mål og interesser, sosiale relasjoner, og sosiale kontekster (Ronglan, 2017). Vi vil argumentere for at disse faktorene også finnes i et dansekompani idet også kompaniet, på lik linje med et idrettslag, er avhengig av samarbeid for å prestere. Innad i et dansekompani, så vel som i et idrettslag, vil det finnes ulike relasjoner som utspiller seg i ulike kontekster. Konkurransen om tid, roller og oppmerksomhet er alltid tilstedeværende, og dansekompaniet består av individer med ulike ferdigheter og kunnskaper som vil sjonglere mellom egne individuelle mål og interesser, og hva som er til kollektivets beste.

Vi vil i det følgende drøfte noen faktorer som vi mener kan bidra til å fremme eller hemme det komplekse kollektivet.

6.2.1 Konkurransen innad i kollektivet

I et dansekompani eller et idrettslag med tydelige idealer der gode og dårlige prestasjoner er mulige å måle, og det ofte finnes et riktig svar på oppgaven som skal løses, vil utøverne stille høye krav til seg selv og ofte ha et sterkt ønske om å prestere bedre enn de andre. Den interne konkurransen vil være høy idet spillere og dansere konkurrerer om spilletid, roller og oppmerksomhet fra trenere, koreografer og ledere (Nordin-Bates S. , 2020). Gjennom

våre undersøkelser ser uttak til kamp eller uttak til en produksjon ut til å være den situasjonen som utfordrer kollektivet mest, og blant våre informanter er dette tydeligst i Håndballaget og Ballettkompaniet. I motsetning til i Samtidsdansk kompaniet, som alltid i stor grad er medskapende i sine produksjoner, vil både ballettdanserne og håndballspillerne ofte prestere som følge av instruksjon fra trener eller koreograf. Konkurransen om spilletid, scenetid og roller er tilstedeværende til enhver tid, og avgjørelsen på om du er med eller ikke, ligger hos noen andre. Dette gir utøverne grunn til å sammenlikne seg med hverandre, og sjalusi og splittelse i gruppa kan oppstå som en konsekvens av den interne konkurransen.

Dersom den interne konkurransen komplementeres med godt samarbeid, vil den kunne ha et mer positivt utfall (Ronglan, 2009). I Håndballaget ser vi at de gode relasjonene blant spillerne, det sterke ønsket om at laget skal prestere godt i serien, og det kollektive samspillet, gjør at konkurransen blir en drivkraft både for den enkelte spiller, og for kollektivet. Dette samsvarer med Ronglans grafiske framstilling av forholdet mellom konkurranse og samarbeid, der konkurranse er X-aksen og samarbeid er Y-aksen (Ronglan, 2009, s. 68). Det relativt jevne ferdighetsnivået blant spillerne i håndballaget tilsier at de ligger langt til høyre på X-aksen. Samtidig er det et sterkt samhold i laget, spillerne utviser god relasjonell handlekraft (Edwards, 2005), og dermed ligger laget også høyt opp på Y-aksen. Denne kombinasjonen av høy konkurranse og stor grad av samarbeid, blir en ressurs for Håndballaget, og kan i så måte også forklare håndballspillernes utelukkende positive syn på konkurranse.

Danserne i Samtidsdansk kompaniet samarbeider kontinuerlig om å skape og utøve dans, men konkurransen er nærmest fraværende. Likevel uttrykker en av danserne at rommet blir større for alle når en tør å ta mer plass. De gangene en danser trer ut av kompaniets etablerte normer (Forsyth, 2014), byr på egne ferdigheter og skyter fart uten å bry seg om hva de andre tenker, tar hun ikke plassen fra sine kollegaer. Snarere tvert imot, hun åpner muligheten for at de andre danserne kan gjøre det samme, og rommet for hva som er akseptabelt utvider seg. Denne positive holdningen til å dele oppmerksomhet og plass, kan skyldes måten Samtidsdansk kompaniet organiserer og utøver arbeidet på. Frihet i utøvelse og aksept for egenart vil være større i denne type kollektiver, som arbeider kreativt og uten forhåndsbestemte løsninger. Det vil også være mindre grunn til å sammenlikne seg med hverandre når det ikke finnes tydelig uttalte estetiske idealer (Nordin-Bates S. , 2020).

6.2.2 Samarbeid

Gjennom samarbeid vil en også kunne dra nytte av de ulike ressursene som finnes i kollektivet. Å trekke veksler på hverandres kunnskaper og ferdigheter, vil bidra til læring og utvikling for hvert enkelt individ, og dermed også for kollektivet som helhet. Utøverne vil utvikle sin relasjonelle handlekraft, «professional agency», gjennom å tilby hjelp, finne hjelp på riktig sted og be om hjelp fra andre. Dersom en anser det som en svakhet hos andre når de ber om hjelp, eller selv unngår å be om hjelp i frykt for å avsløre begrensninger hos seg selv, vil dette hindre det enkelte individs utvikling, og dermed også hindre gode samarbeid (Edwards, 2005).

Gjennom våre undersøkelser oppdaget vi at det fantes en ytterligere faktor som gjorde det utfordrende for utøverne å tilby andre hjelp: Dersom de ga en tilbakemelding til en kollega, var de redde for at det ville kunne oppfattes som om man prøvde å si at «jeg er bedre enn deg». Dette viste seg tydeligst i Ballettkompaniet der den interne konkurransen er høy og delingskultur lite utbredt. En liknende tendens finner vi i Nordin-Bates sine undersøkelser av høyt presterende grupper innenfor dans. Grupper der utøverne har svært høye krav til seg selv, strenge idealer og ofte sammenlikner seg med hverandre, vil gjerne ha utfordringer med kommunikasjon og positiv gruppedynamikk. I motsatte tilfeller, som i Samtidsdansk kompaniet, der prosessfokus, fleksibilitet og åpenhet for ulike løsninger eksisterer, vil man oftere oppleve et støttende og samarbeidende kollektiv (Nordin-Bates S. , 2020).

6.2.3 Mål og interesser

I individorienterte kollektiver vil medlemmene sette personlige mål og interesser høyere enn gruppas. I mer kollektivorienterte grupper derimot, vil gruppas mål og behov være overordnet, felles innsats er å foretrekke, og kollektiv belønning anses som positivt (Forsyth, 2014). I et idrettslag så vel som i et dansekompani, vil begge orienteringer sameksistere. Laget eller kompaniet består av individuelle utøvere som jobber hardt og målbevisst for å utvikle egne ferdigheter. Samtidig skal de prestere sammen i form av kamp eller forestilling, og utøverne må i så måte også ha kollektivets felles mål for øyet (Ronglan, 2017). Våre

undersøkelser viser at en mer kollektiv orientering kan være fordelaktig. Dette til tross for at en latent konflikt mellom individuelle og kollektive mål er uunngåelig i et håndballag eller dansekompani. Kollektivene vi har undersøkt befant seg på et kontinuum fra å være svært kollektivt orientert til å ha hovedvekten på individfokus, men det var i gruppene der kollektivet hadde størst fokus at både trivsel og mulighet for personlig utvikling så ut til å ha de beste vekstvilkårene. Interaksjonen så ut til å ha større plass, og å være viktigere enn aksjonen, og dette la til rette for kreativitet og en pågående utvikling av kollektivet.

6.2.4 Relasjoner

I kollektivt orienterte grupper, vil relasjonene innad være av stor betydning. For at gruppas medlemmer skal være tilfredse med arbeidet som utføres, må også relasjonene til kollegaene være gode (Forsyth, 2014). Det kan se ut til at trygge relasjoner til kollegene må ligge til grunn for at det skal være mulig å gi og få tilbakemeldinger, utfordre hverandre og ta vare på hverandre, samt sikre flyt i kommunikasjonen på banen eller i dansesalen. Mulighetene for å skape gode relasjoner, reduseres med økt antall medlemmer i kollektivet. Flere dyader og subgrupper utfordrer den kollektive kommunikasjonen (Ronglan, 2017). I Ballettkompaniet, som består av langt flere utøvere enn Samtidsdansk kompaniet og Håndballaget, viser dette seg tydelig. Hierarkiet og de ulike grupperingene som finnes innad i kompaniet ser ut til å skape en viss usikkerhet blant utøverne, og kan hindre kommunikasjon og delingskultur.

Kjærlighet, rettigheter og solidaritet er nødvendig for at vi skal bli hele mennesker, kunne utnytte vårt potensiale og være med å utvikle de fellesskapene vi er en del av (Honneth, 1995). I våre undersøkelser ser disse tre sfærene også ut til å være av betydning for kollektivet dersom det skal nå sitt fulle potensiale. Betydningen av nære relasjoner til kollegene er riktignok ulik i de forskjellige informantgruppene. For håndballspillerne er de tette venninneforholdene som eksisterer utenfor banen en betydelig styrke for samspillet og det kollektive arbeidet på banen. For danserne i Samtidsdansk kompaniet gjør de svært nære, og nærmest familiære relasjonene kollektivet robust og i stand til å takle store utfordringer. For Ballettdanserne på sin side, kan det virke som om en viss distanse til

kollegene og et tydelig skille mellom det profesjonelle og det private liv, er en nødvendighet for å kunne ta vare på seg selv i kollektivet.

Likevel ser gode relasjoner utøverne imellom ut til å være det mest fordelaktige for kollektivet. Rettigheter i form av trygge arbeidsforhold og forutsigbarhet som arbeidstaker, samt kompanienes offentlige finansiering, sikrer kontinuitet og utvikling av dansen i Norge. Sammen med disse rettighetene, og solidaritet ved at kollektivet anerkjennes for sine prestasjoner og sitt bidrag til samfunnet, ser kjærlighet i form av nære relasjoner ut til å styrke gruppas muligheter for å utvikle seg og prestere.

6.3 Hva er leders rolle?

Lederens rolle og betydning for kollektivet, varierer fra gruppe til gruppe. Noen ledere jobber tett på medlemmene av kollektivet, mens andre opererer mer i periferien av gruppas daglige arbeid. Felles for alle ledere, er at de på et eller annet vis alltid vil påvirke det kollektivet de leder (Forsyth, 2014). Fra tidligere forskning har vi sett at treneren spiller en betydelig rolle for utøverne i et idrettslag, men at lederne av grupper som jobber med dans, har enda større påvirkningskraft på dansernes mestringfølelse og tro på egne evner. (Nordin-Bates, Quested, Walker, & Redding, 2012).

6.3.1 Organisering og tilrettelegging

Forsyth beskriver to ulike former for lederskap. Den ene formen er oppgaveorientert, og handler om å legge til rette for effektivitet og produktivitet. Lederen er målfokusert og fungerer hovedsakelig som organisator og koordinator, «Task leadership». Den andre formen for lederskap innebærer å være mer relasjonsorientert. Lederen er her tett på medlemmene av kollektivet, tar ansvar for gruppens psykososiale miljø og legger til rette for godt samarbeid, «Relationship leadership» (Forsyth, 2014).

Kollektiver som består av kollektivt orienterte individer som har stor glede av arbeidet de utfører, og har en betydelig vilje til å forplikte seg til oppgavene som utføres, vil ofte ha mindre behov for en relasjonsorientert leder. Gruppas medlemmer vil i stor grad håndtere

interne relasjoner og samarbeid på egenhånd. Her vil en mer oppgaveorientert leder som organiserer og legger til rette for arbeidet være å foretrekke (Forsyth, 2014). I våre undersøkelser ser vi Samtidsdanskompagniet som et eksempel på et slikt kollektiv. Her er det nære relasjoner blant utøverne, det er stor grad av autonomi i arbeidet som utføres og danserne tar ansvar for hverandre, for de kunstneriske prosessene og for det ferdige produktet. Kunstnerisk leder av dette kollektivet legger til rette for det kunstneriske arbeidet, organiserer og koordinerer. Hun bestemmer det kunstneriske programmet, men ikke innholdet som skapes innenfor de gitte rammene. På samme måte får vi inntrykk av at koreografene som kommer inn, legger til rette og lager rammer for verket som skal skapes, men at det er danserne som til syvende og sist tar ansvar for det som produseres, og som tar eierskap til produktet. Denne organiseringen ser på mange måter ut til å styrke den kollektive følelsen blant danserne i kompaniet. De blir det sterke «vi-et» som navigerer sammen i et dynamisk arbeidsfelt. På samme tid kan distansen mellom leder og utøvere også til en viss grad hindre kommunikasjonsflyt og skape usikkerhet. Idet kunstnerisk leder er den som tar avgjørelsene om hvilke koreografer som skal komme inn, og på hvilke scener og for hvilket publikum kompaniet skal opptre, er hun også den som på mange måter bestemmer kompaniets kunstneriske profil. Det distanserte forholdet mellom leder og kollektiv kan føre til at leders visjon ikke blir tydelig kommunisert. For danserne kan det i så tilfelle bli uklart hvilken retning kollektivet skal ta videre, og hva deres bidrag til dansekunsten vil bestå i.

I grupper der oppgavene som skal utføres har mer entydige svar, og medlemmene i stor grad har relevant kunnskap og erfaring, vil det være mindre behov for en oppgaveorientert leder. Medlemmene i gruppa vil vite hva som kreves og hvordan de skal organisere arbeidet (Forsyth, 2014). I Ballettkompaniet, som jobber mindre utforskende og skapende enn Samtidsdanskompagniet, der idealene er tydeligere og svarene i så måte mer gitt, kan en tenke seg at dette er tilfelle. Likevel krever størrelsen på kompaniet og måten arbeidet er organisert på, mye logistikk- og organiseringsarbeid fra leders side. Kompaniet jobber med flere produksjoner på en og samme tid, og forskjellige dansere velges ut og involveres i de ulike produksjonene. Samtidig ser vi at danserne i liten grad evner å ta vare på samarbeidet og det psykososiale miljøet i kollektivet på egenhånd. Det kompetitive miljøet og de relativt løse relasjonene danserne imellom, tilsier et behov for at leder legger til rette for autonomi

og samarbeid (Nordin-Bates et al., 2012), og at kompaniet i så måte vil kunne dra nytte av et balansert oppgaveorientert og relasjonsorientert lederskap (Forsyth, 2014).

6.3.2 Relasjonsbygging og samspill

Ledelse krever gjensidig interaksjon mellom leder, kollektivets medlemmer og kollektivet som helhet. Ved å dele av sin tid, energi, kunnskap og ferdigheter, kan leder bidra til at gruppas individuelle og kollektive mål oppnås. Ved å ivareta og utvikle verdiene og behovene som finnes i kollektivet, og forene gruppas medlemmer, kan leder tilrettelegge for økt motivasjon, selvtillit og trivsel i kollektivet (Forsyth, 2014). Treneren av Håndballaget må hele tiden håndtere og jobbe med kompleksiteten som finnes i laget (Ronglan, 2017). For at laget skal vinne kamper og beholde sin plass i eliteserien, må hun sørge for at hvert enkelt individ utvikler seg, samtidig som alle spillerne trekker i samme retning. Treneren arbeider kontinuerlig med å være tett på spillerne, legge til rette for relasjonsbygging i laget, ta individuelle hensyn, og samtidig dyrke samspillet i laget. Hennes relasjonsorienterte lederskap ser ut til å bygge mestringsstro og stabilitet blant spillerne, og til å balansere den interne konkurransen og samspillet i laget.

6.3.3 Å utvikle kollektivet

Grupper er dynamiske. De er stadig i bevegelse, og utvikles og endres over tid. Ettersom ledere vil ha påvirkningskraft på gruppen de leder, vil de også spille en rolle i gruppens utvikling. Ledere kan i noen tilfeller lede gruppen i en retning som ikke er hensiktsmessig for hverken kollektivet eller arbeidet, men de vil også kunne gjøre det motsatte. Ledere kan bidra til å effektivisere arbeidet og føre gruppen framover, de kan engasjere og inspirere til nye måter å tenke på, og de kan legge til rette for trivsel og vekst (Forsyth, 2014).

Kunstneriske ledere og koreografer vil lede kompaniet gjennom kunstneriske prosesser fram mot forestilling. Treneren vil lede laget fram mot kamp. I våre undersøkelser så vi også et eksempel der kunstnerisk leder ikke bare flyttet kompaniet fra et sted til et annet i den kunstneriske prosessen, men enda mer ekstremt, flyttet kompaniets identitet. Gjennom å utfordre rammebetingelser, innarbeidede tankesett og mønstre i kollektivet, ved å

provosere og kreve motstand, ser den tidligere kunstneriske lederen av Samtidsdansk kompaniet ut til å ha skapt rom for endring i kompaniet. Måten Kunstnerisk leder arbeidet og kommuniserte med kompaniet på, førte til at danserne måtte diskutere og reflektere over kunstneriske prosesser på en ny måte. De måtte ta egne valg både som individer og som gruppe. De måtte utfordre hverandre og ta vare på hverandre på én og samme tid. De ble oppfordret til å komme med sine synspunkter på arbeidet de skulle utføre, men måtte samtidig tåle å få sine forslag nedstemt. Kompaniet ser ut til å ha gjennomgått en radikal endring i denne perioden, både kunstnerisk og som kollektiv. Måten Kunstnerisk leder utøvde sitt lederskap på, skapte store endringer for kompaniets identitet og førte videre til at kollektivet fortsatt er i stadig utvikling.

6.4 Hvordan foregår gruppesamspillet i «våre» høyt presterende miljøer, og hva betyr det for utvikling av individ og kollektiv?

Vi har nå drøftet ulike faktorer som kan bidra til å fremme eller hemme individuell og kollektiv utvikling og prestasjon i kollektivene vi har gjort undersøkelser i. Det finnes både fellesnevnerer og ulikheter i hvordan samspillet fungerer, men felles for både danserne og håndballspillerne er at de alle har kroppen som utgangspunkt for sitt arbeid. Vi vil nå se nærmere på kroppens betydning for gruppesamspillet i kollektivene.

6.4.1 Kroppslig kommunikasjon

Kroppen er utgangspunktet for hvordan vi ser, skaper og bebor vår livsverden. Kroppen har intensjonalitet, kunnskap og evne til selvrefleksjon. Gjennom kroppen opplever vi verden, og kommuniserer med andre. I interaksjon med andre mennesker, lærer vi å forstå hverandres kroppslige gester og oppnår dermed en gjensidig forståelse (Merleau-Ponty, 1994). For danserne er kroppslig kommunikasjon og samspill selve essensen av arbeidet de utfører idet dans er kommunikasjon gjennom bevegelse. Gjennom bevegelse formidler de en historie og et budskap til sitt publikum. I utforsking av bevegelse og utformingen av koreografiske verk, utveksler danserne forslag og meninger i et nonverbalt, kroppslig samspill. Dette samspillet foregår både som observasjon av hverandres kropper i bevegelse,

og i form av kroppslig interaksjon. En av samtidsdanserne i våre undersøkelser uttrykker det som meningsløst å utforske bevegelse uten samspill med en annen kropp. Å arbeide alene føles abstrakt, men idet det er en annen kropp der, kan hun gi og søke svar, og det oppstår meningsfull kommunikasjon.

Den kroppslige, taktile kommunikasjonen er vår primære måte å kommunisere med andre på. Vårt verbale språk er en forlengelse av vårt tidlige taktile språk, og gjennom kroppen kan vi uttrykke ting der det verbale språket kommer til kort (Montagu, 1984). I Håndballaget så vi eksempler på hvordan den taktile kommunikasjonen la føringer for den verbale kommunikasjonen spillerne imellom. I observasjonen så vi hvordan håndballspillerne gikk hardt i hverandre, knuffet og taklet hverandre på håndballbanen. De ga hverandre tydelige, kroppslige signaler om hva de forventet av hverandre i spillet. På samme måte ga de uttrykk for at de ønsket og forventet ærlige og direkte verbale tilbakemeldinger fra sine medspillere. Den kroppslige og den verbale sjargongen i laget er av samme karakter, og ser ut til å skape forutsigbarhet og trygghet i samspillet.

Fysisk kontakt blant spillerne i et idrettslag skaper tillit og reduserer stress. Resultatet er at både den enkelte spiller og laget som helhet presterer bedre. Jo mer positiv fysisk berøring, jo bedre resultater (Field, 2014). I våre undersøkelser så vi hvordan den fysiske kontakten mellom utøverne påvirket samspillet i gruppa. Håndballaget møtte hverandre med en «high five» før trening, og sørget på den måten for at alle hadde blitt sett av alle før de gikk i gang med treningen. Denne anerkjennende og vennskapelige gesten kunne muligens tillate at en tøffere taktil kommunikasjon utspilte seg på banen etterpå. Spillerne kunne gi hverandre maksimal motstand, og dermed på best mulig måte utvikle ferdigheter og forberede seg på å møte andre lag i kamp.

Danserne på sin side arbeider tett på hverandres kropp. Gjennom partnerarbeid, samdans og kontaktimprovisasjon viskes grensene mellom din og min kropp ut. Å kjenne hverandres kropp så godt, kan bidra til å redusere stress og usikkerhet i utforsking og utforming av koreografisk materiale. Idet taktil berøring skaper tillit og trygghet, vil det være lettere å gi og få tilbakemeldinger, bidra med egne ideer, og utfordre egne grenser i en kreativ prosess. Det legges til rette for at den enkelte danser kan utvikle egne ferdigheter og eget kunstnerskap, samtidig som at gruppa sammen vil utvikle sitt felles kunstneriske uttrykk.

De mellommenneskelige relasjonene blant utøverne vil påvirke samspillet i kollektivet (Ronglan, 2017). Med kroppen som utgangspunktet for samspill med andre (Merleau-Ponty, 1994), kjærlighet som et premiss for mellommenneskelig anerkjennelse (Honneth, 1995) og berøring som en forutsetning for at kjærlighet skal oppstå (Montagu, 1984), vil den kroppslige kommunikasjonen og taktile kontakten utøverne imellom være av betydning for kollektivet. I våre undersøkelser så vi hvordan de nære relasjonene i Samtidsdansk kompaniet påvirket gruppa. Forholdet til kollegene var av stor betydning for danserne og gode relasjoner lå som et premiss for at arbeidet skulle kunne utføres. Til tross for at danserne ikke nødvendigvis var nære i sosiale kontekster utenfor kompaniet, var det svært tette bånd innad i kollektivet. I observasjoner av kompaniet så vi hvordan danserne arbeidet med mye og tett fysisk kontakt både i dansesalen og på scenen. Også i pausene fortsatte den taktile berøringen på en naturlig måte gjennom lek og hvile. Sett i lys av teorier om kropp og berøring, vil en kunne anta at intimiteten som oppstår gjennom den nære fysiske kommunikasjonen vil kunne styrke kollektivet, samt den enkelte utøvers mulighet for utvikling og prestasjon i gruppa.

7. Avslutning

«Når noen tar mye plass, blir det mer plass til alle». Dette utsagnet dukket opp i et av de første intervjuene vi gjorde i forbindelse med denne undersøkelsen, og vi tenkte, JA! Det er sånn det er! Eller i hvert fall; det er sånn vi ønsker å ha det! Dette utsagnet rommer et behov og et ønske om å utvikle seg og prestere som individ, og samtidig en vilje til å gi andre den plassen de trenger for å gjøre det samme. Når noen våger å ta plass og by på seg selv, utvides rommet, takhøyden blir større, og det blir mer plass til utforskning og utvikling for alle.

Så enkelt kan det sies, men hvor enkelt er dette i praksis?

7.1 Fra fokus på individ til begeistring for kollektiv

Vi startet denne undersøkelsen med å stille spørsmålet: Hvordan foregår gruppesamspillet i høyt presterende miljøer, og hva betyr det for individuell utvikling og prestasjon? Gjennom intervjuer og observasjoner av utøvere og ledere i to profesjonelle dansekompanier, et håndballag i eliteserien og en frilansdanser, har vi fått et innblikk i kompleksiteten som ligger i samspillet mellom individ og kollektiv. Vi har sett på individets behov for anerkjennelse og trygghet, forholdet mellom samarbeid og intern konkurranse, betydningen av kroppslig kommunikasjon og hvilket ansvar utøvere og ledere tar for seg selv, og for kollektivet.

Det er et sterkt fokus på individet og på hvordan individet skal lykkes og prestere i samfunnet vårt. Dette kommer til syne for eksempel gjennom medias fremstillinger av individuelle suksesshistorier og talentshow, og ved den samtidige debatten rundt unges prestasjonspress og opplevde krav til å være vellykket på alle fronter. I skolen er det tilsvarende fokus, hvor utbytte av skolegangen er nedfelt i kompetansemål som stort sett er beskrivelser av hva hver enkelt elev skal kunne *alene*⁴. Elevene har videre lovfestet rett til

⁴ I Fagfornyelsens nye læreplanen for norskfaget, er det for eksempel kun ett av ti kompetansemål som uttrykker samhandling eller samarbeid. Fagets kjerneelementer har også et overveldende fokus på hva

tilpasset opplæring, altså opplæring tilpasset enkeltindividets evner og forutsetninger. Mye av dette er veldig bra, men man kan spørre seg om vi i vår iver etter å legge til rette for hver enkelt elevs læring og utvikling har glemt betydningen av kollektivet?

For oss har arbeidet med denne undersøkelsen vært en påminner om viktigheten av kollektiv identitet. I det sterke kollektivet finner man trygghet, kjærlighet og anerkjennelse. Hvis man kan finne dette på skolen og i klassen, da er det der man vil være. Av egen erfaring vet vi at de elevene som ikke klarer å fullføre, de som faller fra, ofte mangler en sterk tilknytning til gruppa.

Hvis skoleklassen kan bli som *laget*, en gjeng som gir hverandre både fysiske og mentale «high fives», som feirer hverandres seire og støtter hverandre i tunge perioder, vil det gi gode forutsetninger for læring og utvikling. I det sterke *laget* har man klare forventninger til hverandre som blir tydelig kommunisert. Som en del av laget, er man en del av et større prosjekt. Det er ikke *jeg* som skal klare noe alene, det er *vi* som skal klare dette sammen. I lagtenkningen ligger det også implisitt at alle er viktige er for helheten. *Hver enkelt* har noe å bidra med.

Hvordan får man til dette? Vi håpet ved oppstarten av denne undersøkelsen at vi skulle finne en oppskrift, en slags verktøykasse med triks og tips for et godt og sterkt kollektiv, og hvordan dette kunne balanseres med hensyn til utvikling av individuelle ferdigheter. Det fikk vi ikke. Vi fikk derimot et innblikk i tre ganske forskjellige kollektiver, men som hver på sin måte lærte oss noe om hva som fremmer, og hva som hemmer, kollektivet og individene som opererer i det.

7.2 Veier videre

Etter å ha gjennomført våre undersøkelser satt vi igjen med et stort datamateriale. Vi opplevde at det var mange interessante tråder å følge og mye som ville vært spennende å fordype seg enda mer i. Blant annet var den sterke kollektive bevisstheten i Samtidsdanskompagniet noe som overrasket og fascinerte oss fra første stund. Gjennom

enkelteleven skal oppleve gjennom språkfaget, og samhandling er omtalt som for eksempel å lytte til eller bygge videre på andres innspill (Utdanningsdirektoratet, 2020)

intervjuene og analysearbeidet har vi fått en viss forståelse for måten dette kompaniet arbeider og fungerer på, og hva det er som bidrar til den kollektive bevisstheten. Det ville være interessant å se enda nærmere på dette. Vi tror en mer inngående studie av dette kollektivet vil kunne være et verdifullt bidrag til forskning og kunnskap, ikke bare innenfor dansefeltet, men også generelt hva gjelder utvikling av arbeidsfellesskap.

I Ballettkompaniet opplevde vi at fokus på kollektivitet var mer fraværende. Også dette overrasket oss idet dette er et kompani som presterer individuelt og kollektivt på svært høyt nivå, både nasjonalt og internasjonalt. Hvordan blir de så gode sammen når de ikke uttalt arbeider kollektivt? Vi opplever å ha fått skrapet litt i overflaten av hvordan utvikling og prestasjon, samhold, vennskap, utrygghet, sjalusi og samarbeid utspiller seg i dette miljøet, men vi sitter igjen med nesten like mange nye spørsmål. Også her ville et dypdykk i kompaniets prosesser og daglige arbeid være interessant for en utvidet forståelse av hvordan høyt presterende miljøer kan fungere.

Hvordan Frilansdanserens livs- og læringsvilkår har flere likhetstrekk med prekariatets, trådte fram for oss gjennom arbeidet med undersøkelsen. Den mangelen på sosiale rettigheter og forutsigbare arbeidsforhold som vi ser hos Frilansdanseren, finnes også i voksende grad innenfor andre yrkesgrupper der ufaglært arbeidskraft og tidsbegrensede arbeidsforhold er utbredt (Standing, 2014). Også innenfor toppidrettssatsingen finner vi eksempler på lav inntekt, manglende rettigheter og en voksen identitet på vent (Ronglan, 2000). Her er det flere interessante spor å følge, og muligheter for å se på dansekunstneres og toppidrettsutøveres arbeidssituasjon i forhold til andre yrkesgrupper i samfunnet.

I den tidligere forskningen vi har gjort oss kjent med, er det bare innenfor idrett vi har sett et eksplisitt fokus på kollektivets betydning for individets utvikling og prestasjon (Ronglan, 2017; Henriksen, 2011). Innenfor dans er det blant annet gjort forskning på talentutvikling og på hvilke faktorer som har betydning for en vellykket karriere som danser (Redding, Nordin-Bates, & Walker, 2011; Chua, 2014; Haraldsen, 2019). Potensialet som ligger i kollektivet er ikke tydelig omtalt i disse studiene, og vi mener det er behov for mer forskning på dette. Også innenfor andre felt enn dansefeltet er forskning på kollektivets potensiale interessant. I skolen og i arbeidslivet generelt vil man alltid være en del av et kollektiv, og hvordan man kan benytte seg av de ressursene et kollektiv kan være vil i så måte være interessant også her. Antakelig finnes det mer forskning på kollektivets betydning i skolen

enn den vi kjenner til. Imidlertid er vår erfaring at det siden Kunnskapsløftet i 2006 har vært et økende fokus på enkelteleven i skolens pedagogiske utviklingsarbeid.

7.3 Vår vei videre

Gjennom denne studien har vi fått fornyet tro på kollektivet som en viktig forutsetning for individets læring og prestasjon. Vi har sett hvilket potensial som ligger i et sterkt kollektiv, både når det gjelder hva den enkelte utøver kan få til, og hva kollektivet kan oppnå sammen. Gjennom å se hvordan ulike ledere arbeider på svært forskjellige måter for å organisere og tilrettelegge for kollektivene de leder, har vi som lærere fått en bredere forståelse for hva som skal til for å bygge kollektiv identitet i vår egen elevgruppe. Arbeidet med denne undersøkelsen har utvidet vårt engasjement for kollektivt arbeid i skolen, og hjulpet oss med å forstå kompleksiteten som ligger i en gruppe. Selv uten oppskrift, føler vi oss bedre rustet til å håndtere de utfordringene og ressursene som ligger i en gruppe med unge, ambisiøse danseelever. Vi håper også å kunne inspirere lærerkolleger, innenfor eget og andre fagfelt, til å ha økt fokus på kollektivets betydning, og slik bidra til at elever, lærere og skolen som helhet kan fortsette å utvikle seg – i kollektivt samspill.

Bibliografi

- Ballet, J., Dubois, J.-L., & Mahieu, F.-R. (2007). Responsibility for Each Other's Freedom: Agency as the Source of Collective Capability. *Journal of Human Development*, ss. 185-201.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. I V. S. Ramachandran, *Encyclopedia of human behaviour* (ss. 71-81). New York: Academic press.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. *Sel-efficacy*. Stanford University, USA: <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of society*. Penguin books.
- Chua, J. (2014, September 17). Dance Talent Development: Case Studies of Successful Dancers in Finland and Singapore. *Roeper Review*, 36, ss. 249-263.
- Danseinformasjonen. (2018, Januar 15). *Nyheter; Et kort referat fra samtale om høyere danseutdanning i Norge*. Hentet fra Danseinfo.no: <https://www.danseinfo.no/nyheter/4341-et-kort-referat-fra-samtale-om-hoyere-danseutdanning-i-norge>
- Denzin, N. (1966, june). The significant other of a college population. *The sociological quarterly*.
- Dysthe, O. (2001). Sosiokulturelle teoriperspektiv på kunnskap og læring. I O. (. Dysthe, *Dialog, samspel og læring* (ss. 33-72). Oslo: Abstrakt forlag.
- Edwards, A. (2005). Relational agency: Learning to be a resourceful practitioner. *International journal of educational research*, ss. 168-182.
- Edwards, A. (2017). *Working Relationally in and across Practices, A Cultural-Historical Approach to Collaboration*. New York: Cambridge University Press.
- Field, T. (2014). *Touch*. Cambridge, Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
- Fiskvik, A. M. (2006). *En komparativ koreomusikalsk analyse av 13 versjoner av balletten Ildfuglen*. NTNU.
- Fiskvik, A. M. (2006). *Koreomusikalsk idealisering og praksis. En komparativ koreomusikalsk analyse av 13 versjoner av balletten Ildfuglen*. NTNU.
- Fiskvik, A. M. (2010). Scenisk dans før år 1900, og Moderne dans i Europa og USA og Postmoderne dans. I H. M. (red.), *Dans, Estetikk og Samfunn 1 og 2*. Oslo: Tell forlag.
- Forsyth, D. R. (2014). *Group Dynamics*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Gibbs, G. (2018). *Analysing qualitative data*. London UK: SAGE Publications Ltd.
- Glovik, Ø., & Pytte, G. (2016, Februar). «Drømmelæreren i et lærende skolesystem»? - En studie om samsvar mellom individuell og kollektiv læring. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, ss. 128-143.
- Haraldsen, H. M. (2019). *Thriving, Striving, or Just Surviving? A study of Motivational Processes among Elite Junior Performers from Sport and Performing Arts*. Oslo: Norges Idrettshøgskole.
- Haraldsen, H. M. (2019). *Thriving, Striving, or Just Surviving? A study of Motivational Processes among Elite Junior Performers from Sport and Performing Arts*. Oslo: Norges Idrettshøgskole.
- Henriksen, K. (2011). *Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse*. København: Dansk psykologisk forlag.
- Honneth, A. (1995). *The struggle for recognition*. Cambridge: Polity press.

- Johannessen, L., Rafoss, T. W., & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self & Society*. Chicago: Chicago press.
- Merleau-Ponty, M. (1994). *Kroppens fenomenologi*. Oslo: Pax Forlag AS.
- Montagu, A. (1984, oktober-desember). The skin, touch, and human development. *Clinics in Dermatology*, ss. 17-26.
- NAV. (2020, April 27). Hentet fra <https://familie.nav.no/>
- Nordin-Bates, S. (2020). Striving for perfection or for creativity. *Journal of dance education*, ss. 23-34.
- Nordin-Bates, S. M., Quested, E., Walker, I. J., & Redding, E. (2012). Climate Change in the Dance Studio: Findings From the UKCentres for Advanced Training. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, ss. 3-16.
- Nordin-Bates, S., & Abrahamsen, F. (2016). Perfectionism in dance: a case example and applied considerations. I A. Hill, *The psychology of perfectionism in sport, dance and exercise* (ss. 222-244). Routledge.
- Nordvåg, H. B. (2017, Mars 3). *Hva skal en danseutdanning være?* Hentet fra Scenekunst.no: <http://www.scenekunst.no/sak/hva-skal-en-danseutdanning-vaere/>
- Nygård, R. (2007). *Aktør eller brikke, søkelys på menneskets selvforståelse*. Oslo: Cappelen.
- Orgeret, K. S. (2020, Mai 13). *Store norske leksikon*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/metoo>
- Pedersen, J. (2008). Kamper for anerkjennelse - unge flyktninger i møte med norske lokalsamfunn. *PHD*. Trondheim: NTNU.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2003). From employee to 'entreployee' Towards a 'self-entrepreneurial' work force? *Concepts and Transformation*, ss. 239-254.
- Postholm, M. (2010). *Kvalitativ metode*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Rasmussen, H. T. (1996). *Kroppens filosof: Maurice Merleau-Ponty*. Brøndby: Semi-forlaget.
- Redding, E., Nordin-Bates, S., & Walker, I. (2011). *Passion, pathways and potential in dance: An interdisciplinary longitudinal study into dance talent development*. Trinity Laban Conservatoire og Music and Dance.
- Ronglan, L. T. (2000). *Gjennom sesongen*. Oslo: Norges idrettshøgskole.
- Ronglan, L. T. (2009). Prestasjonsgruppas dilemma: samarbeid og konkurranse. *Moving bodies mennesket i bevegelse*, ss. 61-70.
- Ronglan, L. T. (2017). Sports teams as complex social entities. I J. Bangsbo, P. Krstrup, P. R. Hansen, L. Ottesen, G. Pfister, & A.-M. Elbe, *Science and Football VIII* (ss. 188-197). New York: Routledge.
- Rustad, H. (2013). *Dans etter egen pipe? En analyse av danseimprovisasjon og kontaktimprovisasjon-som tradisjon, fortolkning og levd erfaring. Doktorgradsavhandling*. Oslo: Norges idrettshøgskole.
- Standing, G. (2014). *Prekariatet, den nye farlige klassen*. Oslo: Res Publica.
- Standing, G. (2017, Februar 16). *TEDxPrague*. Hentet fra youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=nnYhZCUYOxs>
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions og perfectionism, approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review, Vol. 10, No. 4*, ss. 295-319.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Tjora, A. (2020, April 30). *Sosial konstruktivisme*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/sosialkonstruktivisme>

- Utdanningsdirektoratet . (2006). *udir.no*. Hentet fra Danseteknikker (MDD04-02) Kompetansemål og vurdering: <https://www.udir.no/lk20/mdd04-02/kompetansemaal-og-vurdering/kv262>
- Utdanningsdirektoratet . (2020). *Læreplan i scenisk dans-programfag i utdanningsprogram for musikk, dans, drama, programområde for dans (DAN2-01)*. Hentet fra Udir.no: <https://www.udir.no/kl06/DAN2-01/Hele/Kompetansemaal/scenisk-dans-1>
- Utdanningsdirektoratet . (2020, Mai 13). *Norsk(NOR01-06) Kompetansemål og vurdering*. Hentet fra udir.no: <https://www.udir.no/lk20/nor01-06/kompetansemaal-og-vurdering/kv115>
- Wells, T. (2020, 03 19). *Sen's Capability Approach*. Hentet fra Internet Encyclopedia of Philosophy: <https://www.iep.utm.edu/home/about>
- Willig, R. (2003). *Behovet for anerkendelse*. København: Hans Reitzels forlag.
- Østern, T. P. (2017, 2). Norske samtidsdansutdanninger i spennet mellom modernisme og postmodernisme. *På spissen*, ss. 1-23.

Vedlegg 1

Intervjuguide

Intervju med dansekunstnere

<p>1. Innledning</p>	<p>Fortelle litt om oss selv, vår bakgrunn og hva det er vi ønsker å undersøke i denne masteroppgaven. Besvare eventuelle spørsmål fra informanten og avklare eventuelle uklarheter vedrørende intervjuet.</p>
<p>2. Bakgrunn, karriere og læringsbaner</p>	<p>Fortell kort om veien hit</p>
<p>3. Hvordan er det hos dere?</p>	<p>Fortell om en typisk innstudingsprosess. Hva skjer fra koreografen kommer inn til produksjonen settes på scenen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan fordeles roller? (skuffelser, oppturer, hva skjer i gruppa) - Er alle danserne alltid med? - Opplever du negativ/positiv konkurranse? - Hvordan samarbeider dere? (deling, tips og triks) - Er det noen det er enklere å samarbeide med enn andre, og hvorfor? (Relasjoner, er sosiale relasjoner utenfor jobben viktig her?) - Hva trenger du av de andre i kompaniet for at du skal ha en god prosess? (Utvikling og prestasjon, heie på hverandre, anerkjennelse, stemning, trygghet til å ta sjanser/gjøre feil) - Hva skal til for at du utvikler deg og presterer godt i dette kompaniet?
<p>4. Suksesshistorien</p>	<p>Er det en forestillingsperiode du husker som spesielt positiv? Fortell litt om den?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hva skal til for at det blir sånn? (Leders rolle, sosiale relasjoner, samspill)
<p>5. Når det gikk i stå</p>	<p>Er det en forestillingsperiode du husker som ikke så god? Fortell litt om den?</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Hvorfor ble det sånn? (Leders rolle, sosiale relasjoner, samspill)
6. Hvorfor lykkes dere?	Hva mener du er dette kompaniets største suksessfaktor?
7. Avslutning	Observasjon av øvelse <ul style="list-style-type: none">- Stille eventuelle spørsmål vi har etter observasjon av treningsøkt/øvelse.

Vedlegg 2

Interview guide

Interview with dance artists, English

<p>1. Introduction</p>	<p>Tell a little about ourselves, our background and what we want to examine in this thesis. Answer any questions from the informant and clarify any uncertainties regarding the interview.</p>
<p>8. Background, career and learning paths</p>	<p>Tell us briefly about your journey from when you started your career as a dancer until where you are today</p>
<p>9. How does things work here?</p>	<p>Tell us about a typical rehearsal process. What happens from when the choreographer is brought in until the production is put on stage?</p> <ul style="list-style-type: none"> - How are the different roles or parts in the production distributed? Who decides who does what? (disappointments, ups and downs, what happens in the group) - Is every single dancer in the company always a part of a production? - Do you experience negative / positive competition in this process? - How do you work together as a company? (sharing, tips and tricks) - Is there anybody you find easier to work with than others, and why? (Relationships, are social relationships outside of work important here?) - What do you need from the others in the company for you to have a good process? (Development and achievement, cheer on each other, recognition, environment, confidence to take chances / make mistakes) - What is it that you need to develop and perform well in this company?
<p>10. The story of success</p>	<p>Is there a rehearsal period or performance you remember as particularly positive? Tell us about it?</p>

	- Why do you think this particular period/performance turned out like this? (Leader's role, social relations, interaction)
11. When it wasn't a success	Is there a rehearsal period or performance you remember as not so good/more difficult or negative? Tell us about it? - Why do you think it turned out like this? (Leader's role, social relations, interaction)
12. Why do you succeed?	Why do you think this company is so successful?
13. Ending the interview	- Ask questions we might have after observing the rehearsal

Vedlegg 3

Intervjuguide

Intervju med kunstnerisk leder

<p>1. Innledning</p>	<p>Fortelle litt om oss selv, vår bakgrunn og hva det er vi ønsker å undersøke i denne masteroppgaven. Besvare eventuelle spørsmål fra informanten og avklare eventuelle uklarheter vedrørende intervjuet.</p>
<p>2. Bakgrunn, karriere og læringsbaner</p>	<p>Fortell kort om veien hit</p>
<p>3. Hvorfor lykkes dere?</p>	<p>Hva er dette kompaniets største suksessfaktor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relasjoner, samspill, individuelle ferdigheter <p>Hva er din visjon for dette kompaniet?</p> <p>Hvordan jobber du for at dette skal muliggjøres?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individene? - Gruppa? - Samspillet? - Lederrollen?
<p>4. Suksesshistorien</p>	<p>Fortell om en forestilling du synes ble spesielt bra? Og hvorfor ble det sånn?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Din rolle? <p>Hva gjør du for å få det beste ut av danserne i kompaniet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Positive tilbakemeldinger, krav, relasjonsbygging (dansere imellom og du og dem), konkurranse
<p>5. Når det gikk i stå</p>	<p>Er det en forestilling eller et prosjekt som du husker som ikke gikk så bra?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvorfor tror du det ble sånn? - Hva gjorde du som leder i denne situasjonen?
<p>6. Avslutning</p>	<p>I hvilken grad mener du den enkelte utøvers utvikling og prestasjon er kompaniets ansvar?</p> <p>I hvilken grad mener du kompaniets utvikling er den enkelte utøvers ansvar?</p>

Vedlegg 4

Interview Guide

Interview with artistic director, English

<p>7. Introduction</p>	<p>Tell a little about ourselves, our background and what we want to examine in this thesis. Answer any questions from the informant and clarify any uncertainties regarding the interview.</p>
<p>1. Background, career and learning paths</p>	<p>Tell us briefly about your journey from when you started your career until where you are today</p>
<p>8. Why do you succeed?</p>	<p>In your opinion, why is this company so successful? - Relationships, interaction, individual skills</p> <p>What is your vision for this company?</p> <p>What do you do achieve this vision? - The individuals? - The group? - The interaction? - Your role as a leader?</p>
<p>9. The story of success</p>	<p>Tell us about a production you think went especially well? And why do you think it went so well? - Your role as a leader?</p> <p>What do you do to get the best out of the dancers in your company? - Positive feedback, demands, relationship building (between dancers and you and them), competition</p>
<p>10. When it wasn't a success</p>	<p>Is there a production or project you remember as not so good/more difficult or negative? Tell us about it? - Why do you think it turned out like this? - What was your role as a leader in this?</p>
<p>11. Ending the interview</p>	<p>To what extent do you think each individual dancer's development and performance is the company's responsibility?</p> <p>To what extent do you think the company's development is the responsibility of each individual dancer?</p>

Vedlegg 5

Intervjuguide**Intervju med utøvere fra idrett**

14. Innledning	Fortelle litt om oss selv, vår bakgrunn og hva det er vi ønsker å undersøke i denne masteroppgaven. Besvare eventuelle spørsmål fra informanten og avklare eventuelle uklarheter vedrørende intervjuet.
15. Bakgrunn, karriere og læringsbaner	Fortell kort om veien hit
16. Hvordan er det hos dere?	<p>Fortell om en typisk trening</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hva gjør dere for å få til et godt samspill? - Hvordan samarbeider dere? (deling, tips og triks) - Er det noen det er enklere å samarbeide med enn andre, og hvorfor? (Relasjoner, er sosiale relasjoner utenfor jobben viktig her?) - Hva skal til for at du skal utvikle deg og prestere på banen? (lagets betydning, heie på hverandre, anerkjennelse, stemning, treneren, trygghet til å ta sjanser/gjøre feil) <p>Fortell om en typisk kampprosess. Hva skjer fra laguttak til kampen er spilt?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan gjøres uttaket? (skuffelser, oppturer, hva skjer i gruppa) - Er alle spillerne alltid med? - Opplever du negativ/positiv konkurranse?
17. Suksesshistorien	<p>Er det en kamp/cup/trening du husker der alt klaffet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hva skal til for at det blir sånn? (Leders rolle, sosiale relasjoner, samspill)

18. Når det gikk i stå	Er det en kamp/cup/trening du husker som ikke så god? Fortell litt om den? <ul style="list-style-type: none">- Hvorfor ble det sånn? (Leders rolle, sosiale relasjoner, samspill)
19. Hvorfor lykkes dere?	Hva mener du er dette lagets største suksessfaktor? <ul style="list-style-type: none">- Individuelle prestasjoner- Samspill- Ledelse
20. Avslutning	Observasjon av trening/øvelse <ul style="list-style-type: none">- Stille eventuelle spørsmål vi har etter observasjon av treningsøkt/øvelse.

Vedlegg 6

Intervjuguide

Intervju med trenere

<p>12. Innledning</p>	<p>Fortelle litt om oss selv, vår bakgrunn og hva det er vi ønsker å undersøke i denne masteroppgaven. Besvare eventuelle spørsmål fra informanten og avklare eventuelle uklarheter vedrørende intervjuet.</p>
<p>13. Bakgrunn, karriere og læringsbaner</p>	<p>Fortell kort om veien hit</p>
<p>14. Hvorfor lykkes dere?</p>	<p>Hva er dette lagets største suksessfaktor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relasjoner, samspill, individuelle ferdigheter <p>Hva er din visjon for dette laget?</p> <p>Hvordan jobber du for at dette skal muliggjøres?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individene? - Gruppa? - Samspillet? - Lederrollen?
<p>15. Suksesshistorien</p>	<p>Fortell om en kamp/trening/periode du synes var spesielt bra? Og hvorfor ble det sånn?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Din rolle? <p>Hva gjør du for å få det beste ut av spillerne på laget ditt?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Positive tilbakemeldinger, krav, relasjonsbygging (spillere imellom og du og dem), konkurranse
<p>16. Når det gikk i stå</p>	<p>Er det en kamp/trening/periode som du husker som ikke gikk så bra?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvorfor tror du det ble sånn? - Hva gjorde du som leder i denne situasjonen?
<p>17. Avslutning</p>	<p>I hvilken grad mener du den enkelte utøvers utvikling og prestasjon er lagets ansvar?</p> <p>I hvilken grad mener du lagets utvikling er den enkelte utøvers ansvar?</p>

Vedlegg 7

Informasjonsskriv og forespørsel om deltakelse masterstudie

Hei!

Vi er masterstudenter ved OsloMet og er i ferd med å skrive masteroppgave i yrkespedagogikk. Til daglig jobber vi som faglærere på danselinjen ved Lillestrøm videregående skole hvor det undervises i blant annet klassisk ballett, jazzdans, samtidsdans og koreografi.

Tema for oppgaven.

Vi lurer på hvilken betydning fellesskap og sosiale relasjoner har for hver enkelt utøvers utvikling og prestasjon, i miljøer hvor man også konkurrerer om oppgaver og oppmerksomhet. Vi er også interessert i hvordan man arbeider med å balansere fokus på individuelle ferdigheter, og fokus på det kollektive, samspillet og kompaniet som en enhet.

For å belyse dette ønsker vi å gjøre undersøkelser i ulike miljøer som består av *dyktige individuelle* utøvere som samtidig skal prestere *sammen* på veldig høyt nivå. Derfor tar vi kontakt med dere.

Vi ønsker å gjøre et intervju med deg som kunstnerisk leder/trener/danser/idrettsutøver. Intervjuene vil ha en varighet på 30-60 minutter. Vi er nysgjerrige på dine tanker omkring læring og utvikling, læringskultur og sosiale relasjoner i kompaniet. Hvordan skapes gode prestasjoner og høyt kunstnerisk nivå?

Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet som vil bli slettet etter at oppgaven er levert. Lydopptakene skal kun brukes som datagrunnlag i oppgaven. Studien er meldt inn til NSD (Norsk senter for forskningsdata). Som informant vil du bli anonymisert og i oppgaven omtalt som for eksempel «*informant 1*». Primært ønsker vi å gjennomføre intervjuene i løpet av våren 2019. Tidspunkt for intervju avtales nærmere, vi tilpasser tid og sted etter hva som passer for deg.

Vi håper at dette er noe du synes er interessant og har lyst til å bidra til. Ta gjerne kontakt hvis du har noen spørsmål.

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.

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,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet)

- 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 OsloMet 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:

- Anne-Marthe Alstad 90989872
- Stine Mari Jacobsen 90681632
- OsloMet ved Trine Deichmann-Sørensen.
- Vårt personvernombud: Ingrid S. Jacobsen ved OsloMet
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Anne-Marthe Lie Alstad
Stine Mari Jacobsen

Samtykkeerklæring


Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Individuell utvikling og prestasjon – i kollektivt samspill», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju og observasjon

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 15.mai 2020

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 8

 MELDESKJEMA FOR BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER	
Norsk Stine Mari Gleditsch Jacobsen	
Meldeskjema	679762
Sist oppdatert	23.05.2019
Hvilke personopplysninger skal du behandle?	
Lydopptak av personer	
Type opplysninger	
Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertrædelser?	
Nei	
Prosjektinformasjon	
Prosjektittel	
Individuell utvikling og prestasjon - i kollektivt samspill	
Begrunn behovet for å behandle personopplysningene	
Vi vil gjøre lydopptak av intervjuer for transkripsjon og analyse. Lydopptakene vil bli slettet etter at oppgaven er levert.	
Ekstern finansiering	Type prosjekt
Studentprosjekt, masterstudium	
Kontaktinformasjon, student	
Stine Mari Jacobsen, s291441@oslomet.no, tlf: 90681632	

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

OsloMet - storbyuniversitetet / Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier /
Institutt for yrkesfaglærerutdanning

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Trine Deichman-Sørensen, trine.deichman-sorensen@hioa.no, tlf: 92439644

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Dansekunstnere

Rekruttering eller trekking av utvalget

Rekruttering via kontakt med daglig leder. Utvalget er gjort av institusjonen

Alder

25 - 40

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 1

Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Personlig intervju

Vedlegg

[intervjuguide versjon 5 dans.docx](#)

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Ikke-deltakende observasjon

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

[Informasjonsskriv til informanter 2.doc](#)

Utvalg 2

Beskriv utvalget

Idrettsutøvere

Rekruttering eller trekking av utvalget

Kontakt med daglig leder. Institusjonen gjør utvalget

Alder

18 - 40

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 2

Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 2?

Personlig intervju

Vedlegg

[intervjuguide versjon 5 idrett.docx](#)

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Ikke-deltakende observasjon

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 2

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

[Informasjonsskriv til informanter 2.doc](#)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Skriftlig via e-post eller sms

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?

Ved å kontakte oss eller vår veileder ved OsloMet

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Behandling

Hvor behandles opplysningene?

Private enheter

Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?

Prosjektansvarlig

Student (studentprosjekt)

Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (kodenøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

Opplysningene anonymiseres Flerfaktorautentisering

Varighet

Prosjektperiode

03.06.2019 - 15.05.2020

Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?

Nei, alle data slettes innen prosjektslutt

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei