

Förnyelse av kulturinstitutioner
Stiftelsen framtidens kultur

Teater – en ensemblekonst

Ett förslag till förnyelse av svenska institutionsteatrar

Ragnar Lyth

Utländska skådespelare brukar ofta avundas sina svenska kollegers stora lycka att få arbeta i våra trygga statsunderstödda teatrar med fasta kontrakt, betald semester och pensioner. Inte många länder i världen kan visa upp en lika välorganiserad teaterkultur. Till vilka konstnärliga höjder skulle inte vi komma som inte behöver oroa oss för morgondagen utan bara utveckla oss själva i teaterkonsten?

Men verkligheten är en annan som vi vet. Svensk teater mår dåligt trots mångårig mediciner. Olika diagnoser har ställts men patienten vill inte bli frisk. Jag ska här försöka mig på en egen diagnos och föreslå en kur som jag tror skulle kunna sprida hälsa i den svenska teaterkroppen.

Vad jag ser är att svensk teater alltför länge har lidit av ”tjänstemannasjuka”. Hur den ser ut och hur det kan komma sig vill jag först beröra och därefter ställa mitt förslag.

En bakgrund

1974 infördes lagen om anställningsskydd (Las) på svenska teatrar. Det vill säga att under ett kvarts sekel har man givit majoriteten av anställda skådespelare, tekniker och administratörer på våra institutionsteatrar s k anställningstrygghet.

Det var i ett vällovt syfte detta infördes också på teaterområdet. Godtycklighet och total otrygghet vad gäller anställningar och uppsägningar hade alltid tillhört teaterns spelregler dessförinnan. Nu rådde man bot på gamla hierarkiska olater med en rejäl injektion av modern svensk välfärd och inlemmade teatern i den regelbok som gällde samhället i övrigt. Att arbeta med teater skulle inte behöva skilja sig från annat arbete.

Alltsedan dess har man med facket strävat efter löneutjämning, längre semestrar, OB-tillägg och tryggade pensioner i likhet med den övriga svenska fackföreningsrörelsen.

”Teaterarbetare” blev också i kölvattnet av 68 den jämlika benämningen på alla som hade teater som yrke – ordet ”konst” var nästan fullt att använda. Den gången var nog allt gott och väl – om inte den svenska samhällsutvecklingen hade gått åt ett annat håll än man då trodde. Välfärden stagnerade. Och kulturen med den.

Utvecklingen av länsteatrar gick trögare än planerat. En TV-ensemble, som skulle ge många skådespelare jobb, startade men blev kortlivad. Man införde anställningsstopp på de flesta teatrar så att påfyllningen av unga skådespelare från teaterhögskolorna stannade av. Åldersfördelningen fick slagsida så att det blev omöjligt att besätta pjäser med unga rollkaraktärer utan att extraanställa skådespelare från frilansmarknaden.

Redan i början av 80-talet bildades alltså ett så gott som permanent innelag av äldre anställningstrygga artister. Trots att många av dem inte fick uppgifter övervintrade de hellre än att söka roller på frilansmarknaden eller på andra teatrar där det ju rådde anställningsstopp. Frilansarna å andra sidan blev ett lika permanent utelag utestängda från all trygghet och kontinuitet. Svensk teater klövs i två hälfter.

Den konstnärliga stagnationen på institutionsteatrar var ett faktum. Istället var det bland de fria grupperna som den nya spännande teatern växte fram (t ex Skånska Teatern, Fria Pro, Nationalteatern, Teater Scharazad). Men där fanns mycket små resurser. Svensk kulturpolitik hade satsat alla miljonerna på institutionerna. Hade man satsat fel? Kunde man inte låna in något av den livgivande kreativiteten som fanns bland de fria gruppteatrar och anställa några under en period? Olika former av konstgjord andning höll liv i förstenade institutioner, men en passiviserande tjänstemannasjuka tog ofta död på kreativiteten i teaterhusen.

Försöken att kurerat institutionsteatrar har varit många och med åren blev de allt desperatere. Men vad man än gjorde hjälpte det inte – publiken svek.

Hur ser det ut idag?

Stora statliga och kommunala bidrag (som aldrig är tillräckligt stora) har som sagt hittills hållit institutionsteatrar under armarna. Men problemen har växt parallellt med att institutionerna växt.

Administratörer och tekniker har under den sista tjugofemårsperioden blivit klara majoriteter på teatrar (i många fall är de tre- och fyrdubbelt fler än antalet skådespelare) och fått gehör för sina utvecklingsbehov: Bättre teknisk utrustning (t ex mer raffinerade strålkastare, datoriserade ljusbord och lingångar), mer personal för tvåskiftgång och samhälls-anpassade arbetstider. Tjänstemännen blev flera. Och för administratörerna har datoriseringen inte inneburit färre anställda utan fler – man har utvecklat framför allt marknadsavdelningarna för att möta ett sviktande publikintresse.

Medan dessa personalgrupper länge har tenderat att bli ännu större har antalet anställda konstnärer sjunkit: Skådespelare, regissörer, scenografer, kompositörer, kostymdesigners blir för varje år färre och färre... Undan för undan har det konstnärliga centrumet på teatrar försvunnit och ersatts av tekniska och ekonomiska planeringsgrupper. Konsthantverket har blivit fabriksproduktion och dess organisation är inte längre till för teaterkonsten - snarare tvärtom.

”Tjänstemannasjukan” har därmed kommit att hota själva teaterns livsnerv.

För att inte riskera att få fler fast anställda skådespelare på halsen ersätts sen flera år inga fasta kontrakt med nya utan med korta pjas-, halv- eller helårskontrakt.

Man kan nu se effekten: De som skulle skapa teaterkonsten har blivit gäster i teaterhusen och de som fabricerar ramarna har gjort sig bofasta och bestämmer villkoren. Den upp och nervända världen alltså och den viktigaste orsaken till stagnationen inom dagens teater.

Det är i fel ände som den svenska teatern har utvecklats under senare delen av 1900-talet – inte i den sceniska konsten utan i omkringtekniken. Stora framsteg har gjorts i fackligt arbete och trygghetsordningar för de anställda, men knappast några framsteg för konstnärlig förnyelse och modernitet.

Reaktionen

Denna utveckling från 70-tal till 90-tal kunde självklart inte fortsätta i det oändliga och mycket riktigt har man under de senaste fem åren reagerat konvulsiviskt på nästan alla institutionsteatrar i Sverige: Chefsbyten på löpande band, massuppsägningar, teatrala mastodontsatsningar för att bryta en negativ trend, drastiska omorganiseringar för att effektivisera och modernisera beslutsstrukturerna, nedskärningar och nedläggningar av viktiga verksamhetsområden och hela teatrar.

Kommunpolitikernas bristande tålamod med teaterchefers dåliga budgethållning och sviktande publiksiffror har lett till interventioner i teaterns konstnärliga planering och ett allt öppnare tal om indragna subventioner till en konstform som inte längre förmår attrahera skattebetalarna. Ett öppet kulturförakt har skapat svårigheter att föra en konstruktiv dialog mellan teaterstyrelser och kommunpolitiker. Självklart föder detta räddhågsenhet och succetänkande hos många teaterchefer som väljer en publikfriande repertoar och kända skådespelarnamn.

Det går inte att blunda för att för första gången i historien är teater inte längre en självklar del av vår kultur.

Hur räddar man skutan?

Många har dödförklarat teatern och många gör det idag med: Låt den somna in och få vila i frid! Vi lever i mediasamhället! Teaterns århundraden är förbi!

Men det är inte så att teater är en konstform som tillhör gångna sekel och nu har gått och blivit omodernt – teater är ett samlingsbegrepp för en ständigt föränderlig estradkonst som inte ens behöver en estrad för att nå sin publik. Teater är alltid modernt om den förmår uttrycka sig modernt och kommunicerar med sin publik. På samma sätt som litteraturen eller musiken.

Teatern är dock i sin kollektiva form och som multikonstverk kanske den känsligaste konstarten och kan lätt dö inför publikens ögon medan de som skapar föreställningen sliter ihjäl sig för att verket ska födas. Orsaken är att själva tillverkningsprocessen är i händerna på väldigt många, ofta ett hundratal personer. Samarbetet brister ofta.

För att inte en teaterföreställning skall dö under framfödseln behöver den sin speciella livsluft, som är den dynamiska kemin mellan dess konstnärer och hantverkare i maximalt samspel, d v s:

BRA TEATER ÄR ALLTID ETT RESULTAT AV EN KREATIV ENSEMBLE.

Ensembleteater

Jag vill påstå att *Ensemble* är själva lösenordet till teaterkonsten.

I svensk teater finns ensembletänkandet när vi inför en pjässtart ska försöka skapa den konstnärligt bästa möjliga personkemin, antingen inom den institutionsteater vars anställda står till buds, eller också om man gör engångsproduktioner ("projektteater") genom att välja ut de lämpligaste frilansande skådespelarna, scenograf, kostymör m fl som för tillfället är lediga. I båda fall lurar slumpens spel och ett förödande kompromisstänkande. Någon verklig ensembleteater i ordets egentliga mening, ser vi därför ytterst sällan i Sverige. Inte heller ensembleföreställningar frågar sig kanske någon? Mitt svar är ja. Men de uppstår oftast trots systemet, inte på grund av det.

De konstnärligt framgångsrika ensemblerna har alltid kombinerat kontinuitet och förnyelse i ett växelspel. Det bästa och kanske enda existerande exemplet på detta i Sverige idag är Unga Klara. Skådespelarna är knutna till ensemblen så länge kreativiteten fungerar tillsammans med övriga, vilket ofta kan vara ett par år men sällan mer än tio. Unga Klara har samma namn idag som när den startade och regissören är med några gästspelsundantag alltid SuZanne Osten. Men hennes ensemble har varje år bytt ansikten, dock inte snabbare än att den behåller en kärna och alla som ingår hinner prägla föreställningarna och arbetet med dem.

Häri följer Suzanne Ostens teater en tradition av konstnärligt teaterskapande som går tillbaka helt till Shakespeare och Molière, där skådespelarna anslöt sig till, eller blev engagerade av en ledande teaterperson och blommade i det goda klimat som existerade runt honom.

De konstnärliga ensembleteatrarna har också blivit ledande för teaterns utveckling under 1900-talet: Stanislavskijs Konstnärliga Teater i Moskva, Brechts Berliner Ensemble, Strehlers Piccolo Teatro i Milano, Mnouchkines Théâtre du Soleil i Paris, Peter Steins Schaubühne am Halleschen Ufer i Berlin för att bara nämna några.

Idag finns många olika exempel på konstnärliga teatrar. Mest kända är kanske Peter Brooks Bouffes du Nord, Pina Bauschs Tanztheater Wuppertal och Robert Lepage Ex Machina i Toronto.

Att dessa har inbjudits att kröna kulturhuvudstadsåret i Stockholm är alltså ingen tillfällighet /0 de har genom att utveckla ensemblekonsten skaffat sig ett världsrenomé.

En konstnärlig teater går inte att organisera utifrån – den uppstår mellan de konstnärligt aktiva och den lever heller inte för evigt. Den växer fram kring en eller ett par dynamiska personer, verkar kreativt under ett antal år, men förlorar sin potential så småningom och försvinner för att ge plats för andra som för teaterns utveckling vidare. Så ser en naturlig konstprocess ut och den måste varje organisation lyhört följa och understödja. Svensk teater är organiserad tvärtom.

Jag vill inte påstå att alla svenska teatrar kan uppnå konstnärligt erkännande av ovannämnt slag, men det är bara den teater som strävar efter att uppnå konst som förtjänar statligt och kommunalt kulturstöd. Det är alltså viktigt att studera goda föredömen för att själv kunna lyfta näsan över underhållningens vattenbryn och min slutsats är att hur man än organiserar svensk teater i framtiden så måste man utgå från ensemblen som en nyckel till levande teaterkonst också på 2000-talet.

Hur kan man då förnya svensk teater?

Ja, genom att lämna teaterfabrikernas komplicerade organisationsproblem och titta närmare på själva konsthantverkets process kan vi kanske se klarare vad essensen är.

Och det är att skapa konst. Men det är naturligtvis omöjligt att ge ett recept på detta. Konst skapas ju på alla möjliga och omöjliga sätt. Och vilka regler man än tror sig kunna sätta upp för konsten så visar det sig finnas exempel på hur man gjort motsatt och haft stor framgång. I konsten ligger ju också överraskningen som en inneboende faktor att ge plats för. Det gäller naturligtvis i lika hög grad teatern. Så fort teatern går på räls så dör den och/eller förlorar sin publik. Och framtidens teater går alltmer i riktning mot evenemang och särart och det talar för att alla gemensamma recept och paketeringar är begränsande för teatern som konst.

Men gemensamt för all teater är att den väldigt sällan kan göras av bara en person. Teater är resultatet av ett lagarbete. En ensemble skall till för att skapa en föreställning. Om denna ensemble sen kan skapa minnesvärd teater är en annan sak. Här lämnas inga garantier, men chanserna ökar väsentligt. Och om man aldrig löser svensk teaters brist på ensembleteater så kommer sannolikt konstformen att förflockas till privatteater, stjärnteater och en och annan lyckad show. Som kulturbärare kommer den i så fall sannolikt att upphöra och behöver inte längre subventioneras.

Ett förslag fem över tolv?

Lagen om anställningsskydd 1974 ställde alltså hinder i vägen för att ensembleteater skulle kunna skapas på våra statligt och kommunalt understödda institutionsteatrar.

Ingen fick anställas på mer än ett år – i så fall på livstid – och ingen fick sägas upp som fått en sådan livstidsanställning. Därför bör man nu undersöka vad som kan utvecklas ur en teater som befrias från dessa hinder och kompromisslöst får pröva ut ensembleteaterns idé om kontinuitet och förnyelse.

Det kan tyckas vara ett förslag som kommer fem över tolv, eftersom det redan finns ett förslag om förändring av anställningsformerna vid svenska teatrar, som bygger på en utredning av Bolme-Edström och som skall prövas under en artonmånaders period med början från 1 januari 1999.

Deras förslag har dock en annan inriktning.

Det bygger på det förslag till förändrade anställningsformer från 1993, som jag som ordförande i regissörsavdelningen inom Svenska Teaterförbundet skrev till förbundsstyrelsen och som publicerades först i Teaternytt nr 3 1993 och sedan i Dagens Nyheter där det skapade stor debatt. Detta förslag har Bolme-Edström sedan utvecklat till att huvudsakligen bli ett förslag till en trygghetsstiftelse för frilansare, något som i regissörernas skrivelse var en mindre bieffekt.

I Bolme – Edströms utredning föreslår man att pröva andra anställnings-perioder, men att fastanställningsformen skall finnas kvar och utgöra grunden för anställningspolitiken även i fortsättningen. I övrigt ger man fritt spelrum för hur många korta anställningar som helst.

Det kommer att innebära följande: Svenska teatrar kommer att ha en grupp äldre fast anställda skådespelare som inte lämnar teatern före pensionen. Och runt omkring dessa kommer de övriga skådespelarna att byta plats med varandra i samma snabba takt som idag, d v s utan att hinna få rotfäste eller kunna ingå i en konstnärlig helhet. I detta finns inget som ger plats för ensembleteater utan syftar till

- 1) större frihet för teatercheferna att kunna anställa på kortare kontrakt
- 2) större trygghet för de etablerade arbetslösa frilansare

Som arbetsmarknadsåtgärd har detta säkert flera poänger, men konstnärligt förbättras inte mycket. Snarare kommer då dörren att öppnas helt för projektteaterns engångsvarer, där skådespelarna, regissörerna och scenograferna aldrig hinner lära känna varandra i arbetsprocessen utan alla är på väg till nästa uppsättning på nästa teater – eller till arbetslöshet. Allt vad kontinuitet heter kommer att dö ut med att de sista fast anställda blir pensionerade. Hantverkarskunnandet som hittills har ärvts från de äldre till de yngre kommer att upphöra. Teatern blir ett vax i chefernas och styrelsernas händer som de tror sig om att kunna forma efter sin önskan, men det låter sig knappast bli konst utan att förutsättningarna ges för kvalitet, kontinuitet och koncentration.

FÖRSLAG TILL EN ENSEMBLETEATER

Detta förslag syftar till att pröva ensembleteaterns idéer på någon av de svenska institutionsteatrarna under en begränsad period, förslagsvis tre år.

Genom att samla så gynnsamma förutsättningar som möjligt för konstnärlig förnyelse på en och samma teater skulle denna kunna bli en modell för hur institutionsteatern skulle kunna utvecklas i framtiden.

Reservationer måste naturligtvis göras för att varje teater har sin individuella särart och vill utveckla den. Dessutom är alla inblandade individer olika och kan utveckla sig olika mycket beroende på sammanhang och övriga individer. Några absoluta resultat eller allmängiltiga recept är därför fel att begära, men tydliga, värdefulla indikationer borde lätt kunna avläsas av ett genomfört provprojekt.

Förslagets förutsättningar

1. Alla som skall ingå i projektet anställs på lika villkor vad gäller tid. Förslagsvis tre år. Detta gäller framför allt all konstnärlig personal: Teaterchef, skådespelare, regissör, scenograf, kostymör, ljussättare och kompositör. Scentekniker och administratörer, rekvisitör, attributör, syateljé, verkstad, garderobiärer, vaktmästare och andra som tillhör teaterns personal bör kunna vara anställda på andra kontraktperioder utan att ensembleverkan går om intet. (Självklart är det en förstärkning ju fler som ingår på samma premisser).
2. Till projektet skall knytas minst:
 - en regissör
 - en scenograf
 - en kostymör
 - en ljusdesigner
 - en kompositör
 - en dramaturgDet är avgörande för projektets framgång och för att pröva det kreativa samspelet fullt ut att dessa (eller likvärdiga) konstnärliga ledningsfunktioner finns med i ensemblen.
3. Teaterprojektets ledare bör vara en eller flera konstnärligt dynamiska teatermännskor som vill bedriva seriös, förnyande teater och som förmår attrahera goda skådespelare, regissörer, scenografer och andra scenkonstnärer till sin teater.
4. De ekonomiska villkoren för var och ens engagemang bör kunna vara individuella och förhandlingsbara, men följa gällande avtal för professionella teateranställda.
5. Ingen bör skiljas från eller själv lämna teatern innan treårsperioden är över.
6. Tillräckliga ekonomiska resurser bör garanteras för att ensemblen skall kunna verka som en potentiell, aktiv teater.

Vad går det ut på?

Att låta en svensk institutionsteater pröva ensembleteaterns konstnärliga förutsättningar under en period, som varken är projektteaterns engångsförpackning eller institutionsteaterns livslånga knytning, utan som är lagom långt. Hur lång en lagom period är i teaterns värld kan variera starkt men sträcker sig antagligen mellan två och fem år. För ett provprojekt skulle tre år räcka för att kunna dra de viktigaste erfarenheterna.

Om detta projekt slår väl ut bör antagligen förlängning diskuteras av de i ensemblen medverkande för en eller flera nya perioder.

- Anställningsförhållanden som råder på teatern skulle ändras till periodiska kontrakt – lika för alla. En parentes måste alltså göras för dem som är fastanställda vid teatern. Antingen ingår de i projektet på samma villkor som övriga eller också ges de anställning vid annan teater. Här finns en hake som kan omöjliggöra hela projektet

- Hur repertoaren sätts samman, vilka pjäser som spelas och hur ensemblen skall arbeta är helt ensemblens och dess lednings sak och ansvar. Projektet har inga innehållsmässiga ambitioner eller begränsningar utan syftar till att utforska ensemblen som konstnärligt arbetskollektiv.

- Ett konstnärligt råd bör vara navet i teaterhjulet, tätt kopplat till teaterchefen.
- Extraanställningar måste antagligen göras under perioden, men de bör inte vara fler än att de utgör en klar minoritet i förhållande till ensemblen.
- Ensemblen bör vara så konstnärligt potent att den inte måste kompletteras med ledande rollinnehavare utifrån.
- Lönenivån för den konstnärliga personalen bör vara sådan att dessa inte måste förtjäna sitt uppehälle på extraarbeten på t ex TV eller radio som tvingar dem till att lämna teaterns arbete eller ta tjänstledighet.

Att här ytterligare precisera spelregler för en teater som ännu inte inlett ett konkret samarbete med initiativtagarna till detta projekt blir alltför akademiskt och skulle troligen inverka begränsande. Men i gengäld - så fort så skett måste naturligtvis förslaget konkretiseras ytterligare och få sin anpassning till just den aktuella teatern och till de resurser som kan ställas till buds.

Hur övergången ska ske på ett smidigt sätt från tidigare arbetsformer på den aktuella teatern till detta ensembleprojekt får naturligtvis diskuteras fram tillsammans mellan de inblandade parterna. Här finns naturligtvis många problem att lösa – ekonomiskt, fackligt, konstnärligt och organisatoriskt, men hindren behöver inte vara större än att de går att överbygga om viljan finns.

Att konstnärlig ensembleteater har prövats i andra länder och till dels här i landet (på Unga Klara som sagt och inom vissa fria gruppteatrar) hindrar inte att ingen hittills har prövat hela kombinationen: en konsekvent ensemble-sammansättning, lika långt engagemang för alla konstnärer, hög professionell nivå, samt institutionsteaterns kvalificerade resurser vad gäller såväl teknik som kunnande i förening med dess ekonomiska och publika potential.

Effekterna av ett teaterprojekt med dessa utgångspunkter kan sannolikt generera en mängd impulser inte bara åt de inblandade och i förlängningen komma att ha inverkan på teaterns utveckling under 2000-talet.