

Indledning

Denne rapport er lavet af DATS – Landsforeningen for dramatisk virksomhed, og den har til formål at forsøge afdækket, om man ved at beskæftige sig med amatørteater kan tilegne sig kompetencer. Rapporten er resultatet af 7 måneders indsamling og bearbejdning af informationer modtaget fra 20 amatørscener i Danmark i løbet af 2008.

Rapporten er udgivet i 2009 – og er den første af sin slags inden for vores område. Resultaterne er at betragte som pejlemærker på de tendenser, vi ud fra undersøgelsen kan se i amatørteatermiljøet.

Vi håber med publiceringen af rapporten, at den kan medvirke til at inspirere amatørscener og grupper til at styrke bevidstgørelsen af hele kompetenceområdet i deres løbende teaterarbejde. Og at rapporten også må fungere som et godt bidrag til den eksisterende og løbende kompetencedebat inden for den 3. sektor.

Målet for undersøgelsen har ikke været at søge dokumentation for et muligt eksisterende omfang af kompetenceudviklinger inden for amatørteaterarbejdet.

Udgangspunktet for undersøgelsen har været et ønske om at skabe en første indgang til et forsøg på at belyse, om man muligvis udvikler og får styrket særlige kompetencer, når man arbejder med teaterkunst i de frivillige amatørteaterforeninger.

I vores udvælgelse af kompetencerelaterede spørgsmål har vi derfor kigget nærmere på en række kompetenceforhold samt faglige kompetencer, der kan forventes at knytte sig til teaterarbejdet. Og vi har så sat fokus på: udvikler disse kompetencer sig frem til at være realkompetencer.

Realkompetencer defineres her som evner, der udvikler/videreudvikler sig gennem arbejdet i amatørteaterforeningen, og som den enkelte også kan anvende både i privatlivet/fritidslivet andre steder og på arbejdsmarkedet. Vi har altså ikke kigget på, om de udviklede kompetencer også fungerer som realkompetencer inden for amatørscenens ressource gennem fx, at du som skuespiller udvikler kompetencer, du tager med dig og bruger i en ny funktion som instruktør.

De medvirkende i undersøgelsen er voksne amatørteaterfolk i alderen fra ca. 20 år og opefter. Dette fokus på de voksne teaterudøvere er grundet i en mangel på belysning af netop denne gruppes realkompetencer i forbindelse med engagementet inden for det frivillige foreningsliv.

Undersøgelsen afgrænser sig til at beskæftige sig med instruktører og skuespillere. Denne afgrænsning skyldes, at flertallet af medlemmerne på en scene vil være at finde inden for disse to kunstneriske funktionsområder, hvorfor udviklingen af kompetencer her vil være af interesse for de mange.

Det skal understreges, at rapporten ikke underbygger et statistisk korrekt billede af de danske amatørteatres udvikling af kompetencer, da bl.a. antallet af respondenter ikke er stort nok til at tegne et fyldestgørende billede af amatørteatermiljøet.

Rapporten er derfor ikke en fremlæggelse af et statistisk faktamateriale – den peger i stedet i retningen af mulige tendenser i amatørteatermiljøet.

Der er i de seneste år kommet et øget fokus på realkompetencer tilegnet gennem uddannelse, i arbejdslivet og i den folkeoplysende og frivillige sektor.

Et af formålene med denne undersøgelse er derfor også at indskrive sig i kompetencedebatten og dermed synliggøre konkrete kompetencer, der udvikles inden for et afgrænset område i det frivillige foreningsliv: amatørteaterscenerne.

DATS ønsker med denne rapport at medvirke til en anerkendelse af amatørteater som en kunstnerisk aktivitet, der udvikler kompetencer, som er anvendelige både i privatlivet, i arbejdslivet, i uddannelsessammenhænge og generelt medvirker til at engagere folk i samfundet.

Kompetenceudviklingsarbejdet i Dansk Folkeoplysnings Samråd og Dansk Ungdoms Fællesråd samt Undervisningsministeriets Uddannelsesguiden.dk har i arbejdets begyndelsesfase været til stor inspiration for os.

Metodeafsnit

Herunder følger en beskrivelse af de metodiske overvejelser, som ligger til grund for undersøgelsens udformning.

Undersøgelsens formål

Undersøgelsens primære formål er at vurdere og synliggøre: eksisterer der realkompetencer, som voksne amatørteaterfolk opnår gennem deres deltagelse i amatørteater. Sekundært belyser undersøgelsen nogle teaterfaglige kompetencer, og om disse udvikles videre til realkompetencer.

Undersøgelsen forsøger at indkredse eksistensen og graden af nogle af os udvalgte kompetencer.

I tilfælde af at respondenterne på forhånd har tilegnet sig disse kompetencer eksempelvis gennem deres job, vil undersøgelsen belyse, hvorvidt kompetencerne så styrkes gennem teaterarbejdet.

Slutteligt er det undersøgelsens mål at vurdere, hvorvidt respondenterne bruger de kompetencer, de eventuelt tilegner sig i teaterarbejdet, i deres arbejdsliv og øvrige fritidsliv.

Undersøgelsen beskæftiger sig således både med udviklingen af realkompetencer og teaterfaglige kompetencer. Med realkompetencer menes her de uformelle evner, man udvikler/videreudvikler i foreningen og har med sig fra ét sted – i dette tilfælde amatørteatret – og som man også anvender andetsteds. Teaterfaglige kompetencer er de teaterspecifikke evner, som udvikles og bruges i teaterarbejdet. Hvorvidt disse teaterfaglige kompetencer finder anvendelse uden for teatret, og derved kan siges at blive omsat til realkompetencer, ønsker undersøgelsen også at belyse.

Basis for undersøgelsen

Undersøgelsen er baseret på to forskellige dataindsamlingsmetoder. Dels et spørgeskema, som er udarbejdet af DATS og sendt elektronisk til 160 respondenter. Heraf har 117 respondenter besvaret spørgeskemaet. Dels en interviewdel, hvor 40 personer er blevet interviewet. De personer, der er blevet interviewet, har ikke efterfølgende udfyldt spørgeskemaet og omvendt.

Respondenter og interviewpersoner stammer fra de samme 20 amatørscener, som geografisk er bevidst valgt til at være spredt ud over hele landet. Alle de udvalgte scener har haft tradition for at have voksenhold på scenen og garanteret mindst et aktivt voksenhold den seneste sæson før iværksættelsen af undersøgelsen. Derudover er scenerne tilfældigt udvalgt, og det har således ikke været hensigten, at scenerne på anden vis skulle være repræsentative for amatørteatermiljøet.

Interviewdelen baserer sig på interviews med én skuespiller og én instruktør fra hver scene. Dette var et bevidst valg, der blev truffet i begyndelsen af undersøgelsesforløbet.

Forholdet mellem instruktører og skuespillere blandt spørgeskemarespondenterne har vi dog ikke haft nogen endelig indflydelse på, da respondenterne er udvalgt af de enkelte amatørsceners formænd. Vi har som udgangspunkt bedt om, at begge grupper var repræsenteret med en naturlig overvægt af skuespillere – og videre, at der var få deltagere under 20 år og over 60 år.

Da en stor del af undersøgelsen vedrører kompetencer, der anvendes i arbejdslivet, er den nedre og øvre aldersgruppe derfor søgt minimeret. Dette betyder dog langt fra, at vi ikke anerkender, at folk efter pensions- og efterlønsalderen fortsat har mulighed for at tilegne sig kompetencer. Eller at unge ikke benytter udviklede kompetencer i deres fritidsjob.

Respondenternes alder ligger fra 19-72 år.

Spørgeskemaet

Spørgeskemaet har været gennem tre udviklingsfaser. Det spørgeskema, som er resultatet af hver fase, er blevet testet af personer engageret i amatørteater. Herefter er besvarelsene blevet evalueret af projektgruppen, hvorefter skemaet er blevet videreudviklet og sendt til nye testpersoner, inden det endelige spørgeskema var færdigt.

De første spørgsmål respondenterne præsenteres for, er helt generelle og tilvejebringer oplysninger om respondentens fx køn, alder m.v. Disse er taget med i spørgeskemaet for at gøre det muligt at få et nuanceret indblik i respondenternes forudsætninger og deres arbejde med amatørteater. Besvarelsene her vil ikke blive kommenteret yderligere i denne rapport med tilhørende bilagsmappe.

Spørgeskemaets hovedafsnit består af to dele, en realkompetencedel og en teaterfaglig del. Realkompetencedelen indeholder fem kompetencekategorier. I arbejdet med at udvikle disse kategorier er der søgt inspiration i en realkompetenceprofil, der er udviklet af *Knowledge, Syddansk Universitet, for Undervisningsministeriet*¹. Vi udviklede så kategorierne endeligt ud fra en række forestillinger om, hvilke kompetencer man potentielt kan formodes at finde anvendelse for og udvikle, når man arbejder med amatørteater.

På de her efterfølgende sider gennemføres en præsentation af og en redegørelse for tankerne bag de enkelte kategorier i spørgeskemaet.

¹ www.realkompetence-folkeoplysning.dk

De valgte kompetenceområder for udviklingen af realkompetencer

Kommunikation og formidling på amatørscenen

Vi antager, at man i arbejdet med amatørteater både som instruktør og skuespiller kommer i situationer, hvor man skal kommunikere med andre mennesker og formidle information.

Denne kategori bygger på en forestilling om, at kommunikative kompetencer er vigtige for at få en forening til at fungere optimalt og for at opnå det bedste resultat i en teaterproces.

Samarbejde og sociale forhold på amatørscenen

Vi antager, at der i amatørteatermiljøet er mennesker med meget forskellige baggrunde.

Vi forestiller os derfor, at samarbejdskompetencer udfordres og styrkes i særlig høj grad inden for amatørteatret, og at et godt samarbejde og en god stemning er noget, der vægtes højt i amatørteaterforeningerne.

Kreativitet og arbejdsprocesser på amatørscenen

Vi antager, at amatørteater er en fritidsinteresse, hvor de udøvende har mulighed for at udfordre deres kreative evner. Desuden har vi en fornemmelse af, at de udøvende medlemmer også får styrket evnen til at indgå i og planlægge en arbejdsproces gennem disse kreative processer.

Selvdisciplin i arbejdet på amatørscenen

Vi antager, at der kan forekomme krævende arbejdsprocesser i teaterarbejdet, hvor de udøvende er nødt til at arbejde disciplineret for at kunne nå et fælles mål. Vi forestiller os derfor, at arbejdet med teater øger udøverens selvdisciplin og evne til at strukturere sit arbejde.

Netværk og demokrati på amatørscenen

Vi antager, at foreningsstrukturen i amatørteatermiljøet er med til at styrke folks forståelse og interesse for at indgå i demokratiske processer. Vi forestiller os, at amatørteatret rummer mulighed for at lære nye mennesker at kende og for at blive bedre til at bruge dette netværk også uden for amatørscenen.

Udvalgte teaterfaglige kompetencer

Træning af krop og stemme på amatørscenen

Vi antager, at man for at skabe et scenisk udtryk skal arbejde med krop, stemme og andre fysiske udfoldelser. Vi forestiller os derfor, at der på amatørscenerne foregår en træning af fysiske udtryk, og at disse muligvis kan bruges som realkompetencer i andre sammenhænge.

Fra prøve til færdig forestilling på amatørscenen

Vi antager, at man på amatørscenerne arbejder med kreative arbejdsprocesser, hvor forskellige metoder, teknikker og redskaber er gavnlige at bruge i prøveforløbet og i den færdige forestilling. Vi forestiller os derfor, at der på amatørscenerne foregår en læring i disse, som muligvis kan bruges som realkompetencer i andre sammenhænge.

Opsamling og gradueringsskala

Hver af de i alt syv kategorier er afsluttet med opsamlende spørgsmål, der har til formål at afgøre, hvorvidt respondenterne har tilegnet sig kompetencer inden for den nævnte kategori, og om vedkommende i så fald bruger denne udviklede kompetence i sit arbejds- eller fritidsliv.

Spørgeskemaet anvender en gradueringsskala, der spænder fra 1 til 5.

1 svarer til ”nej, slet ikke” og 5 svarer til ”ja, i meget stort omfang”.

Interviews

Interviewene er foretaget ud fra en interviewguide, der er formet ud fra spørgsmålene i spørgeskemaet. Interviewenes funktion er dels at understøtte resultaterne fra spørgeskemaet samt at udbygge resultaterne. Interviewene gav mulighed for at gå i dybden med de spørgsmål, som undersøgelsen søger svar på.

I skabelsen af interviewguiden og som forberedelse til interviewsituationerne er der fundet inspiration i Steinar Kvaales: ”*Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*”² samt Lars Bjergs: ”*Som man spørger. Det journalistiske interview*”³ og ”*At opdage verden: Research – fra akademikere til journalister*”, redigeret af Flemming Svith.⁴

² Kvale, Steinar (2000): ”*Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*”, København: Hans Reitzel (Narayana Press, Gylling).

³ Bjerg, Lars (2004): ”*Som man spørger. Det journalistiske interview*”, Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag, (Narayana Press, Gylling).

⁴ ”*At opdage verden: Research – fra akademikere til journalister*”, red. Flemming Svith, Århus: Ajour, (2006).

De 40 interviews blev udført med to interviewere fra projektgruppen på hvert interview. Interviewene er blevet gennemført på interviewpersonernes amatørscener – med undtagelse af få interviews, der fandt sted på interviewpersonernes bopæl.

Der er blevet interviewet lige mange mænd og kvinder samt skuespillere og instruktører. Interviewene var planlagt til at vare 2 timer og tog i realiteten mellem en halv time og de planlagte to timer.

Alle interviewene blev optaget på diktafon, men på grund af tekniske problemer er op imod ti af interviewene ikke blevet optaget korrekt. Disse er dog indgået i den samlede analyse af interviewene, men vi har ikke haft mulighed for at citere direkte fra dem.

Da ingen i projektgruppen er uddannet inden for interviewteknik, har der været lidt usikkerhed omkring håndteringen af interviewsituationen. Selvom alle har brugt den samme interviewguide, har der været variationer i, hvordan interviewguiden er blevet anvendt. Blandt andet er der forskel på i hvor høj grad, der er blevet stillet ledende spørgsmål undervejs i interviewene.

I den færdige interviewguide er der så vidt som muligt undgået ord, hvis betydning kunne mistolkes af interviewpersonerne eller på anden vis virke forstyrrende på interviewresultaterne. Alligevel opstod der undervejs i interviewene situationer, hvor vi efterfølgende har været i tvivl om, hvorvidt interviewpersonerne tolkede specifikke ord, som det var tilsigtet fra vores side. Eksempelvis oplevede vi stor forskel på, hvor negativt interviewpersonerne opfattede et ord som *kritik*. Det har betydning for sammenligningen af de enkelte interviewpersoners svar; at ord ikke altid opfattes på samme måde.

Databearbejdning

I databearbejdningsfasen af spørgeskemaet er hovedvægten lagt på sammenligninger mellem de fire hovedgrupper af respondenter: ”Mænd”, ”Kvinder”, ”Skuespillere” og ”Instruktører”.

Svarene fra disse fire grupper er analyseret og sammenlignet med gruppen ”Alle”, der indeholder alle respondenternes svar.

Den enkelte respondents svar optræder således tre gange – både i gruppen ”Alle” samt i køn og funktion.

De databearbejdningsresultater, der har fundet vej til rapporten, er resultater, der enten be- eller afkræfter vores formodninger, eller på anden vis har været iøjnefaldende. Det er så muligt at få et overblik over de samlede resultater i Bilagsmappen.

Målinger – tendenser

Svarene på de enkelte spørgsmål er vurderet ud fra, hvor mange af respondenterne der har sat kryds i svarmulighed 4 eller 5.

Hvis over 50 % af respondenterne har svaret 4 eller 5, er der tale om en tendens til, at respondenterne bruger eller udvikler kompetencer i forhold til det specifikke spørgsmål.

Hvis over 70 % af respondenterne har valgt svarmulighed 4 eller 5, er der tale om en klar tendens.

Og hvis over 90 % har svaret 4 eller 5, tolker vi det som en meget klar tendens.

Ordet tendens bliver altså i denne sammenhæng brugt som en form for måleenhed.

Det er ikke alle spørgsmålene, der præsenteres i afsnittet ”Overordnet kompetenceanalyse”, men det er muligt at få et overblik over de samlede resultater i Bilagsmappen.

Primær og sekundær udviklingsvurdering

Besvarelserne af spørgsmål om udvikling sidst i kategorierne bliver vurderet ud fra to kriterier.

Primært ønskes en klarlægning af, om respondenterne tilegner sig kompetencer, hvilket sker ved at gennemgå hvor mange af respondenterne, der har valgt svarmulighed 2 til 5.

Denne fremgangsmåde er valgt, da undersøgelsen ser den mindste udvikling eller styrkelse af kompetencer som værende positiv. Hvis 80 % af respondenterne har sat kryds i 2, 3, 4 eller 5, mener vi, at respondenterne opnår en form for kompetenceudvikling.

Sekundært undersøges antallet af besvarelser i 4 og 5 for at vurdere i hvor stort omfang, respondenterne tilegner sig og anvender kompetencerne.

Analyserne

Ud over den overordnede analyse af kategorierne indeholder rapporten yderligere fem analyser: -

Den ene undersøger, hvorledes de udviklede kompetencer anvendes uden for teatret.

Den anden kigger nærmere på brug af kompetencer i fritidslivet for pensionister og efterlønnere.

Den tredje undersøger forholdet mellem alder og kompetenceudvikling.

Den fjerde undersøger forholdet mellem udviklingen af kompetencer og antallet af år, man har beskæftiget sig med amatørteater.

Den femte undersøger en faggruppes spidskompetencer.

Kommentarer til analyserne

I analyserne er anvendt al indsamlet data, på nær i analysen af forholdet mellem kompetencer og antallet af år man har beskæftiget sig med amatørteater. Her er foretaget et udpluk af respondenter for at sikre, at intervalgrupperne indeholder lige mange respondenter.

Undervejs i databearbejdningen er det blevet konstateret, at det ikke er alle respondenter, der har udfyldt skemaet korrekt. I enkelte tilfælde har respondenter ikke svaret på spørgsmål, som de burde have besvaret. Omvendt er der respondenter, der har besvaret spørgsmål, som de ikke burde. Disse svar er trukket ud af det samlede resultat. Ligeledes er det blevet konstateret, at to af respondenterne hverken var skuespillere eller instruktører, og således faldt uden for undersøgelsesgruppen. Deres svar er derfor ligeledes blevet trukket ud af undersøgelsen.

Ligesom i interviewsituationerne har der i spørgeskemaet været ord, der kan være blevet opfattet forskelligt af respondenterne, hvilket naturligvis påvirker resultaterne. Der har således været hele spørgsmål, som er udeladt fra rapportanalysen, da vi efterfølgende gennem interviewene har erfaret, at spørgsmålene kan tolkes på mere end en måde. Det gør sig eksempelvis gældende i spørgsmål 17.9: *Jeg arbejder aktivt sammen med mennesker, som jeg ikke umiddelbart er på bølgelængde med.* Her er det desværre ikke til at vide, om respondenterne måske har svaret ud fra, at de ikke ønsker at arbejde sammen med folk, de ikke er på bølgelængde med, eller om der simpelthen ikke findes folk på amatørscenen, de ikke arbejder godt sammen med.

Interviewene er i udformningen af rapporten blevet brugt til at understøtte og udbygge de tendenser, som spørgeskemaet peger i retning af. Desuden indgår der i rapporten en mængde citater fra interviewene. Interviewene optræder ligeledes, som et selvstændigt afsnit sidst i rapporten, hvor generelle observationer, foretaget af Projektgruppen under interviewene, præsenteres. I dette afsnit tegnes også et billede af de pågældende sceners fællestræk samt forskelligheder.

Overordnet analyse

I de følgende afsnit vil bearbejdningen af de forskellige kategorier fra spørgeskemaet blive præsenteret, og kommentarer fra interviewdelen vil blive inddraget.

Fra kompetencer til realkompetencer

Realkompetencedelen har til formål at vurdere eksistensen og brugen af kompetencer og belyse, hvorvidt de udøvende amatørteaterfolk udvikler eller videreudvikler forskellige kompetencer gennem deres arbejde med teater.

Realkompetencer er her de uofficielle færdigheder teaterarbejdet udvikler/videreudvikler for den enkelte udøver – og som vi så undersøger, om deltagerne også finder anvendelse for på arbejdspladsen eller i fritidslivet uden for teatret.

Teaterfaglige kompetencer

Den teaterfaglige del af undersøgelsen har til formål at understøtte realkompetencedelen. Dette sker gennem spørgsmål, der er særegne for teaterarbejdet.

Det belyses, om de udøvende amatørteaterfolk opnår udvalgte faglige kompetencer gennem de færdigheder, de lærer på teatret og i hvilket omfang.

Den teaterfaglige del skal videre undersøge, om respondenterne anvender de teaterfaglige kompetencer uden for amatørscenen. Altså om de teaterfaglige kompetencer fungerer som realkompetencer i arbejdslivet og fritidslivet uden for amatørscenen.

Strukturen på afsnittene

Hver kategori i spørgeskemaet introduceres med en kort begrundelse for, hvorfor netop denne er relevant i forhold til udviklingen af kompetencer inden for amatørteaterarbejdet. Herefter tegnes det generelle billede af kategorien, hvorefter de enkelte spørgsmål bearbejdes. Spørgsmålene underbygges med kommentarer fra kategorien og udtalelser fra interviewene. Derudover illustrerer grafer i Bilagsmappen udregningerne til de enkelte spørgsmål. Spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne udvikler eller videreudvikler kompetencer, analyseres og kommenteres, og der ses på, hvorvidt respondenterne anvender kompetencerne i sit arbejds- og fritidsliv uden for amatørscenen. Denne del

illustreres ligeledes med grafer i Bilagsmappen. Der afsluttes med en opsamling på de kommentarer, der har været mest sigende for den pågældende kategori.

I den til denne rapport hørende Bilagsmappe kan ses resultatopstillinger inden for de enkelte kategorier.

Bilagsnumre med opgivet sidetal i Bilagsmappen vil derfor i forhold til de videre afsnit i rapporten – og som indledning til disse – være oplyst, således at man efter ønske kan se det samlede materiale, der ligger til grund for afsnittenes bearbejdede fremstilling.

Videre vil der blive refereret til bilagene undervejs i afsnittene.

Kommunikation og formidling på amatørscenen

Bilagsmappen – se:

Bilag 1, side 2 – 3

Bilag 2, side 14

Denne kategori har sin plads i spørgeskemaet, fordi man i amatørteater kommunikerer eller videreformidler en historie til et publikum. Da amatørteater bygger på gruppearbejde, er det ikke kun den eksterne kommunikation til et publikum, der fokuseres på, men også den interne kommunikation skuespiller og instruktør imellem. På baggrund af spørgsmålene i spørgeskemaet undersøges det, om respondenterne har udviklet realkompetencer inden for kommunikation og formidling.

Respondenterne har i kommunikations- og formidlingskategorien gradueret sig særdeles godt. Der er målt tendenser ud fra hvert enkelt spørgsmål, og de fleste steder er der klare tendenser. Dette gælder både for den samlede gruppe og for de enkelte grupper. I tre ud af fem spørgsmål er det ”Kvinder”, der har gradueret sig højest, men generelt ligger tallene i de forskellige grupper sig op af hinanden. Når gruppen ”Alle” sammenstilles med de andre grupper, er der ingen markante udsving. Der tegner sig altså et meget positivt billede af amatørteaterfolkernes kommunikations- og formidlingskompetencer.

I spørgsmål **13.1 Jeg taler i større forsamlinger** er det gruppen ”Instruktører”, der har gradueret sig bedst. Mængden af deres svar ligger 10 % point over gruppen ”Skuespillere’s” i svarmulighed 4-5. Umiddelbart kan det virke mærkeligt, at det ikke er skuespillerne, der her har gradueret sig bedst, da det er dem, som står på scenen foran et publikum. Imidlertid er det instruktøren, der i det daglige teaterarbejde står foran en flok skuespillere og instruerer.

I undersøgelsens interviewdel gav de adspurgte udtryk for, at en af de positive sideeffekter ved at spille amatørteater er, at de er blevet mere opmærksomme på deres kropssprog:

”Jeg har altid fået skyld for at være meget lukket i min udstråling, altså i mit kropssprog. Det er blevet bedre gennem teatret.” Kvinde, 46 år.

Jeg er blevet mere bevidst om mit kropssprog, når jeg som lærer står foran en forsamling, og når jeg skal sælge noget til eleverne, hvis det er et kedeligt emne, jeg skal undervise i.” Kvinde, 63 år.

”I mit arbejdsliv som lærer har jeg brugt mit kropssprog meget bevidst. Jeg sad også som leder på en skole et år, hvor jeg var meget bevidst om, hvordan jeg agerede kropsligt, sådan så folk følte sig trygge, og så jeg opnåede det, jeg ville.” Mand, 65 år.

Som det fremgår af citaterne, har de adspurgte kunnet bruge den bevidsthed, de har opnået om eget kropssprog, både privat og i arbejdssituationer. Derfor kunne man forvente, at det netop er spørgsmål **13.3 Jeg er opmærksom på mit kropssprog, når jeg kommunikerer med andre**, der er gradueret bedst i kategorien. Det er imidlertid ikke tilfældet. Spørgsmålet ligger med tendens for ”Alle”, ”Mænd”, ”Skuespillere” og ”Instruktører” og med klar tendens for ”Kvinder”. Dette er absolut pæne resultater, men det er ikke kategoriens bedst graduerede. Det er til gengæld spørgsmål **13.4 Jeg tilpasser min kommunikation til den, jeg taler med**, hvor der er klar tendens for alle grupper og meget klar tendens for ”Kvinder”. Grunden til den høje graduering i spørgsmål 13.4 stemmer fint overens med resultater både fra spørgeskema og interview, hvor respondenterne angiver, at de arbejder sammen med en gruppe af mennesker, der hverken har den samme alder, erhverv eller baggrund.

En kvindelig respondent skriver:

”At spille teater giver også nogle værktøjer i at omgås andre, og jeg kan mærke, at jeg i mange episoder har brugt evnen til at formidle, der til stadighed udvikles i teaterarbejdet.” Kvinde, 40 år.

Amatørscenerne ser altså ud til at bestå af en flok meget forskellige mennesker, hvorfor tilpasningen af kommunikation giver god mening.

I bilag 2 ser man, hvordan de 5 grupper har gradueret sig i spørgsmålet **14.1 Jeg har i mit arbejde med teater oplevet, at jeg har udviklet eller videreudviklet min evne til at formidle og kommunikere**. Svarprocenten i svarmulighed 2-5 ligger meget jævnt for alle grupper på omkring 98 %. Alle grupperne har ligeledes gradueret sig meget positivt i svarmulighed 4-5, hvor ca. 80 % har valgt disse.

Derfor kan man konkludere, at forholdsvis mange respondenter udvikler eller videreudvikler deres formidlings- og kommunikationskompetencer.

Respondenternes efterfølgende kommentarer på denne kategori er også meget positive. En stor andel af respondenterne angiver, at de er blevet bedre til at lytte og til at kommunikere med andre mennesker. En mand på 50 år, der i sit arbejdsliv kører bus, skriver, at han er blevet bedre til at lytte og kommunikere med sine passagerer, og en kvinde på 43 år skriver, at hun er blevet bedre til at takle personale- og forældremøder. En anden kvinde beretter:

”Jeg siger noget til møder, det har jeg aldrig gjort før. Jeg fornemmer, at folk bedre forstår, hvad jeg siger, da jeg er blevet bedre til at sige tingene klart og tydeligt.” Kvinde, 38 år.

Samarbejde og sociale forhold på amatørscenen

Bilagsmappen – se:

Bilag 1, side 3 – 5

Bilag 3, side 15

Bilag 4, side 16

Bilag 5, side 17

Bilag 6, side 18

Kategorien om samarbejde og sociale forhold er taget med i spørgeskemaet, da det at spille amatørteater foregår i grupper. Grupperne, som kan variere i størrelse, arbejder for et fælles mål – en teaterforestilling. Med et fælles mål er man nødt til at samarbejde og indgå i sociale relationer med de andre medlemmer i foreningen. På baggrund af spørgsmålene i spørgeskemaet undersøges det, om respondenterne har udviklet realkompetencer inden for samarbejde og sociale forhold.

Respondenterne har i kategorien om samarbejde og sociale kompetencer gradueret sig bemærkelsesværdigt godt. Der er klare tendenser i halvdelen af spørgsmålene, og i resten er der tendenser.

Gruppernes gradueringer ligger på niveau med hinanden, nogle steder dog med små udsving for ”Instruktører”.

I spørgsmål **17.1 Jeg yder en ekstra indsats for at nå et fælles mål**, har gruppen ”Instruktører” gradueret sig omkring 20 % point højere end de andre grupper. I forbindelse med interviewene blev der ofte givet udtryk for, at instruktøren står med et meget stort ansvar for forestillingen.

To instruktører fortæller:

”Jeg bliver ikke rigtig stresset op til premieren. Hvis vi mangler meget på forestillingen, må jeg bare lægge nogle flere arbejdstimer i det.” Mand, 72 år.

”Jeg mener, at når man stiller op som instruktør, så er det ikke bare at tage over på amatørscenen og instruere og så tage hjem. Du skal tage dig af dine skuespillere, både før og efter. Og du skal være der for dem, der laver kostumer, sminke og kulisser og det hele, simpelthen. Man kan ikke bare sige, nå, nu er jeg her fra 19-21, og så er det slut. Det er min idé med at være instruktør.”
Kvinde, 54 år.

Til gengæld graduerer gruppen ”Instruktører” sig ikke så godt i **17.2 Jeg indgår kompromiser for at nå et fælles mål** og i **17.3 Jeg modtager kritik på konstruktiv vis**, hvor de ligger 10 % point under gruppen ”Alle”. Grafen på bilag 3 illustrerer, hvordan gruppen ”Instruktører” graduerer sig i forhold til de andre grupper. Under en teaterproces skal der tages mange beslutninger, og en del af instruktørens rolle er netop at foretage disse. Da det ligeledes er instruktøren, der normalt korrigerer skuespillerne, bliver instruktøren ikke trænet i at modtage kritik i samme grad som fx skuespillerne. I spørgsmål **17.5 Jeg er lydhør overfor andres idéer**, **17.6 Jeg giver andre plads til at udfolde sig**, **17.7 Jeg deler min viden og erfaring med andre** og **17.8 Jeg bidrager til at skabe en positiv stemning på mit hold/i min gruppe** har minimum 80 % i alle grupper gradueret sig i svarmulighed 4 eller 5. Det lader altså til, at der værnes om den gode stemning i foreningen og en god og givtig relation til de andre medlemmer. Dette bliver bekræftet i de kommentarer, respondenterne giver i spørgeskemaet, og de svar de adspurgte i interviewene er kommet med:

”Jeg er næsten altid klar til at afprøve andres idéer, også selvom jeg ikke kan se målet. [...] Jeg ser altid, hvis nogen er ked af det, lytter til dem og prøver at få dem i godt humør.” Kvinde, 43 år.

”Det er vigtigt at have en god stemning. Vi er her jo frivilligt og skal have det sjovt. Vi kender også hinanden så godt, så det er nemt nok at give plads til hinanden.” Mand, 52 år.

Det absolut bedst graduerede spørgsmål i kategorien er **17.10 Jeg samarbejder med mennesker, der har en anden alder, uddannelsesbaggrund eller erhverv**. Her kan måles en meget klar tendens for alle grupper, idet alle besvarelserne ligger med omkring 95 % i svarmulighed 4-5. Derudover har minimum 69 % af respondenterne valgt svarmulighed 5.

Samme billede tegner sig i kommentarerne, hvor respondenterne har gjort opmærksom på den store forskellighed, der trives på scenerne, og den positive effekt det har:

”Samarbejdet med unge mennesker på teatret gør socialt samvær med denne aldersgruppe nemmere.” Mand, 72 år.

18.1 Jeg har i mit arbejde med teater oplevet, at jeg har udviklet eller videreudviklet min evne til at samarbejde og indgå i sociale processer, er illustreret i bilag 4. Her kan man se, at 92 % af gruppen ”Alle” har svaret, at de udvikler eller videreudvikler samarbejdskompetencer i forbindelse med deres amatørteaterarbejde. Heraf har 64 % af gruppen gradueret sig i svarmulighed 4-5. Denne samarbejdskompetence anvender over 83 % af respondenterne også i deres arbejds- og fritidsliv. Tallene fra spørgeskemaet bliver understøttet af kommentarerne fra spørgeskemaet. Her skriver en kvinde og en mand, hvordan man i amatørteater kan videreudvikle sin evne til at samarbejde:

”Der er meget brug for, at man kan arbejde i teams på arbejdet, hvor man som gruppe arbejder hen imod et fælles mål, hvilket man jo også gør med en forestilling.” Kvinde, 47 år.

”Når man laver amatørteater, kommer man meget tæt på andre mennesker og lærer at arbejde sammen under pressede forhold, selv når instruktøren står og råber en halv time før premieren. Dette har helt klart givet mig kompetencer, der er uundværlige i gruppearbejde på universitetet. Desuden har det sociale liv omkring amatørteater også givet mig sociale kompetencer, der kan bruges i alle mulige sammenhænge.” Mand, 20 år.

Især gruppen ”Instruktører” tager kompetencerne med sig. Samtlige af de, der har svaret på spørgsmål 19.1 og 19.2, har angivet, at de bruger kompetencerne i deres arbejds- og fritidsliv. På graferne

i bilag 5 og bilag 6 kan man se, at i resten af grupperne anvender omkring 88 % deres kompetencer uden for amatørscenen. Generelt har over 60 % i grupperne valgt svarmulighed 4-5.

Respondenternes efterfølgende kommentarer på denne kategori handler meget om det positive ved den brede aldersfordeling på scenerne og om en følelse af, at deres evne til at tale med andre og gebærde sig i sociale situationer er blevet styrket gennem teaterarbejdet:

”Alder er blevet ligegyldig, og jeg fornemmer, at jeg er blevet bedre til at lytte og snakke med alle slags mennesker.” Kvinde, 38 år.

”[Jeg] er blevet bedre til at snakke med ældre og handicappede.” Mand, 50 år.

Kreativitet og arbejdsprocesser på amatørscenen

Bilagsmappen – se:

Bilag 1, side 5 – 7

Bilag 7, side 19

Bilag 8, side 20

Bilag 9, side 21

Bilag 10, side 22

Bilag 11, side 23

Bilag 12, side 24

Kategorien omhandlende kreativitet og arbejdsprocesser er med i spørgeskemaet, da det at spille teater blandt andet handler om; at udtrykke sig på en kreativ måde enten gennem rollearbejde eller instruktion. Som skuespiller eller instruktør gennemgår man før enhver forestilling en arbejdsproces, der skal lede frem til den færdige forestilling. På baggrund af spørgsmålene i spørgeskemaet undersøges det, om respondenterne har udviklet realkompetencer inden for kreativitet og arbejdsprocesser.

I kategorien er det generelt gruppen ”Instruktører”, der graderer sig bedst. Det kan umiddelbart ikke undre, da mange af spørgsmålene omhandler ledelseskompetencer, som det kan formodes, at instruktørerne besidder. Imidlertid er de færreste spørgsmål besvaret særligt positivt af de andre grupper. De fleste steder ligger grupperne lige omkring 50 % i svarmulighed 4-5, og flere steder kan der måles tendens for én gruppe, men ikke for en anden.

I spørgsmålet **21.1 Jeg får nye idéer** er der for gruppen ”Instruktører” tale om en klar tendens på 75 % i svarmulighed 4-5, hvorimod resten af grupperne ligger lige omkring 50 % i svarmulighed 4-5.

Det samme gør sig gældende for **21.2 Jeg omsætter egne idéer til praksis**, hvilket kan være en følgevirkning af, at det er instruktørerne, der får de idéer, som omsættes.

I interviewene gav de adspurgte udtryk for, at det meget ofte er instruktøren, der har en stor indflydelse på, hvad der skal spilles, hvorfor det ikke er mærkeligt, at det primært er instruktørerne, der kommer med idéerne.

Ud fra disse forudsætninger er det imidlertid bemærkelsesværdigt, at spørgsmål **21.3 Jeg omsætter andres idéer til praksis** er gradueret, som det er. Svarene illustreres på bilag 7. Som man kan se, ligger alle besvarelserne omkring de 50 % i svarmulighed 4-5. Umiddelbart kunne man altså forvente, at når amatørteaterfolkene ikke omsætter egne ideer, så må de omsætte nogle andres. Dette lader imidlertid ikke til at være tilfældet, hvilket vi vil komme nærmere ind på senere i rapporten under den teaterfaglige del.

Ved spørgsmål **21.5 Jeg er åben for at arbejde på nye måder** har omkring 80 % gradueret sig i svarmulighed 4-5, hvilket udgør en klar tendens. Resultatet harmonerer ikke umiddelbart med indtrykkene fra interviewene. I interviewene forklarede de fleste adspurgte, at de i foreningen arbejder på samme måde hver gang. Sammenholdningen af de to oplysninger kunne tyde på, at amatørfolkenes principielt er indstillede på at arbejde på nye måder, men at de i realiteten sjældent gør det.

I spørgsmål **21.7 Jeg motiverer andre** er det især gruppen ”Instruktører”, som påtager sig rollen som motivator på scenen. De ligger foran de andre grupper med ca. 20 % point i svarmulighed 4-5. Grupperne har imidlertid også gradueret sig meget pænt, og de ligger alle omkring 60 % i svarmulighed 4-5. Gruppen ”Instruktører’s” positive graduering kan muligvis skyldes, at det er dem, der skal instruere de andre, og ud fra interviewene tyder det på, at ros er et meget anvendt instruktionsredskab.

Spørgsmål **21.8 Jeg holder koncentrationen i pressede situationer**, der er illustreret i bilag 8, viser en klar tendens for alle grupper. De har alle gradueret sig med omkring 80 % i svarmulighed 4-5. Dog ligger ”Kvinder” et godt stykke foran resten af grupperne, da 38 % af dem har gradueret sig i 5.

I spørgsmål **21.9 Jeg planlægger arbejdsforløb, der er tilpasset en tidsramme** og **21.10 Jeg tager en beslutning, så arbejdsprocessen ændrer retning, hvis den er kørt fast** viser ”Instruktø-

rer” igen, at det primært er dem, som planlægger eller sørger for at skifte spor undervejs. De ligger i spørgsmål 21.9 alligevel under 60 % valgt svarmulighed 4-5, hvorfor der kun kan tales om en lille tendens.

I spørgsmål **22.1 Jeg har i mit arbejde med teater oplevet, at jeg har udviklet min evne til at arbejde kreativt**, illustreret på grafen i bilag 9, har over 80 % af respondenterne gradueret sig i svarmulighed 2-5. Det er imidlertid kun for grupperne ”Instruktører” og ”Mænd”, at der ses en tendens, hvis man kigger på svarmulighed 4-5. Som hele gennemgangen af kategorien om kreativitet og arbejdsproces har vist, er det i særdeleshed ”Instruktører”, der har gradueret sig bedst. Dette afspejles også i spørgsmålet om anvendelse af deres udviklede eller videreudviklede kompetencer i forbindelse med arbejds- og fritidsliv, som man kan aflæse på grafen på bilag 10 og bilag 11.

Her bruger samtlige fra gruppen ”Instruktører” deres kreative kompetencer i deres arbejdsliv, mens de resterende grupper ligger på omkring 82 %. I fritidsliv ligger alle grupper på ca. 90 % i svarmulighed 2-5. Svarprocenten i svarmulighed 4-5 er til gengæld ikke særlig positiv, den ligger på omkring 40 % både for arbejds- og fritidsliv.

I spørgsmål **24.1 Jeg har i mit arbejde med teater oplevet, at jeg har udviklet eller videreudviklet min evne til at have overblik over og planlægge en arbejdsproces**, tegner der sig næsten samme billede som i det foregående spørgsmål. Svarene i dette spørgsmål er illustreret på grafen i bilag 12. Her har 93 % af ”Instruktører” dog valgt svarmulighed 2-5, og 68 % af dem har valgt svarmulighed 4-5. Det stemmer meget fint overens med de resultater, der tidligere har vist sig i denne kategori, hvor ”Instruktører” har gradueret sig højest. I forhold til arbejds- og fritidsliv har over 80 % af respondenterne gradueret sig i svarmulighed 2-5.

Respondenternes efterfølgende kommentarer på denne kategori er meget blandede, hvilket afspejler besvarelserne på kategoriens spørgsmål meget godt. Dog er der nogle, som fremhæver en overblikskompetence, der både gælder for kreativitet og planlægning. En mand på 35 år skriver fx, at han skal overskue mange elementer i sit arbejde, og at hans amatørteatererfaring med kreativitet og planlægning har hjulpet ham til et større overblik.

Ligeledes skriver en kvinde, hvordan hun bruger kreativiteten i sit privatliv:

”Jeg planlægger ofte sociale arrangementer med deltagelse af flere, hvor kreativiteten kommer til udfoldelse i fx sangskrivning eller sketch med rekvisitter eller kostumer.” Kvinde, 45 år.

Selvdisciplin i arbejdet på amatørscenen

Bilagsmappen – se:

Bilag 1, side 7 – 9

Bilag 13, side 25

Kategorien om selvdisciplin har sin plads i spørgeskemaet, da amatørteaterfolk har gavn af at være disciplinerede i forhold til deres medspillere. De enkelte har hver især et ansvar for at få udført deres opgaver for at få det samlede projekt til at lykkes. På baggrund af spørgsmålene i spørgeskemaet undersøges det, om respondenterne har udviklet realkompetencer inden for selvdisciplin.

Respondenternes svar udgør i kategorien selvdisciplin tendenser i samtlige spørgsmål. Der er en meget jævn fordeling af svarene, så grupperne adskiller sig generelt ikke meget fra hinanden. Dog er der få spørgsmål, hvor ”Kvinder” og ”Instruktører” graduerer sig særligt positivt.

I spørgsmål **27.1 Jeg fordyber mig og holder fokus i mit arbejde** er det ”Instruktører”, der ligger foran resten af grupperne. Hvor grupperne ellers ligger lige omkring 60 % i svarmulighed 4-5, adskiller ”Instruktører” sig ved, at 80 % af gruppen har valgt svarmulighed 4-5. Dette kan eventuelt skyldes, at det oftest er instruktøren, der fungerer som tovholder og leder af teaterprocessen.

Ved spørgsmål **27.2 Jeg håndterer stressede situationer** har minimum 60 % af alle grupper valgt svarmulighed 4-5, hvorved der er tale om en tendens for alle grupper. Alle grupper oplever altså en eller anden form for stress i forbindelse med deres amatørteaterarbejde. I interviewene har mange af de adspurgte angivet, at de absolut har travlt op til en premiere, men at de ikke vil kalde det stress. Stress bliver af de adspurgte i flere af interviewene omtalt som ukontrollabel travlhed, hvorfor de ikke mener, at det er det, de oplever på scenen. De fortalte, at de ved, hvornår de travle perioder opstår i arbejdsforløbet, og at de derfor også kan håndtere og overskue dem. Interviewpersonerne bliver altså ikke udbrændte eller går ned med flaget. Der lå en generel holdning til teaterprocessen om, at ’vi når det nok.’ En mandlig interviewperson fortalte:

”Op til premieren er der da ekstra travlhed – på den gode måde. Selvom det ser fuldstændig kaotisk ud, når vi samler forestillingen, og man tænker, hold kæft, vi når det aldrig, så når vi det til sidst.

Vi ved det efterhånden efter at have prøvet det så mange gange. Erfaringen lægger låg på det stress, der opstår.” Mand, 53 år.

Samme holdning gør sig gældende i flere kommentarer til kategorien selvdisciplin i spørgeskemaet:

”Jeg kan godt blive stresset, men jeg forstår at arbejde mentalt med min stress, så den ikke får ’overtaget’. Jeg har desuden en tro på, at tingene nås og lykkes i den sidste ende, selvom det kan se håbløst ud. Det har jeg oplevet mange gange i forbindelse med min deltagelse i amatørteaterforeningen.” Kvinde, 50 år.

Specielt ”Kvinder” udmærker sig i spørgsmål **27.3 Jeg overholder fælles aftaler (deadlines osv.)**. Svarene i dette spørgsmål er illustreret i grafen på bilag 13. Her kan man se, at alle grupperne ligger på over 70 % i svarmulighed 4-5. 59 % af gruppen ”Kvinder” har valgt svarmulighed 5, hvilket må siges at være et meget positivt resultat. Til sammenligning har 29 % af gruppen ”Mænd” valgt svarmulighed 5. Det er også den gruppe, der har graderet sig dårligst i dette spørgsmål. Ud fra respondenternes svar lader det altså til, at kvinderne er betydeligt bedre til at overholde fælles aftaler end mændene.

I spørgsmålet **27.6 Jeg roser andre** har de forskellige grupper graderet sig så positivt, at der ses en klar tendens ud fra alle gruppernes besvarelser, som alle ligger omkring 80 % i svarmulighed 4-5. Det at rose andre har interviewpersonerne været meget optaget af. Når spørgsmålet om kritik har meldt sig, har de gennemgående kommentarer været, at de på den pågældende scene gør meget brug af ros. Samtidig gjorde de opmærksom på, hvor vigtigt det er for dem at modtage og give anerkendelse til de andre på scenen via ros. Flere har også påpeget, at det styrker den gode stemning på scenen. En kvindelig interviewperson beskrev, hvordan det kommer til udtryk på hendes scene:

”Jeg tror, at når man fortæller folk, hvad de er rigtig, rigtig gode til, så bliver de bare endnu bedre til alt muligt andet også. Jeg tror måske også, at det er derfor, at jeg kommer så godt ud af det med folk, fordi jeg roser dem, og det er de ikke vant til.” Kvinde, 34 år.

Svarprocenten i svarmulighed 2-5 ligger i spørgsmål **28.1 Jeg har i mit arbejde med teater oplevet, at jeg har udviklet eller videreudviklet mine selvdisciplineringssevner** på min. 82 %. I forhold til respondenternes brug af den udviklede eller videreudviklede kompetence i deres arbejds- og fritidsliv, ligger alle grupperne meget tæt på hinanden med ca. 90 % i svarmulighed 2-5.

Respondenternes efterfølgende svar til kategorien fokuserer meget på det; at kunne strukturere og planlægge egen tid. Ud fra kommentarerne anvendes denne selvdisciplineringskompetence meget i

forhold til arbejdslivet. En mand på 20 år skriver bl.a., at hans selvdisciplin er kommet via teatret i forbindelse med rolleindlæring, og at han nu anvender denne selvdisciplin i forhold til sit studie og eksamenslæsning. Ligeledes skriver en anden mand om vigtigheden af selvdisciplin på sin arbejdsplads:

”Jeg er meget alene på arbejdspladsen, og det kræver noget disciplin, som jeg tror, jeg har lært i løbet af de år, jeg har arbejdet med teater.” Mand, 24 år.

Derudover går mange af kommentarerne på evnen til at rose andre mennesker. Dette er endnu en kompetence, som anvendes ude på arbejdspladsen.

”Jeg er meget opmærksom på at rose andre for deres arbejde. Det betyder meget at få anerkendelse fra andre [...].” Kvinde, 29 år.

Netværk og demokrati på amatørscenen

Bilagsmappen – se:

Bilag 1, side 9 – 11

Bilag 14, side 26

Bilag 15, side 27

Bilag 16, side 28

Bilag 17, side 29

Bilag 18, side 30

Kategorien om netværk og demokrati er med i spørgeskemaet, da det at være en del af en forening giver mulighed for at deltage aktivt i beslutningsprocesser. Der er mulighed for medbestemmelse i forbindelse med både scenearbejde, bestyrelsesarbejde m.v. Amatørteater er også som udgangspunkt gruppebaseret, hvilket giver mulighed for at skabe nye netværk både internt i foreningen og eksternt med fx andre foreninger, på kurser o.l. På baggrund af spørgsmålene i spørgeskemaet undersøges det, om respondenterne har udviklet realkompetencer inden for netværk og demokrati.

Spørgsmålene i kategorien om netværk og demokrati på amatørscenen er besvaret meget forskelligt af respondenterne. De spørgsmål, der handler om det interne netværk på scenen, er graderet meget positivt, og de spørgsmål, der går på eksternt kommunikation og netværk, er graderet mindre positivt. Generelt er der ikke en enkelt gruppe, der adskiller sig nævneværdigt fra resten. Derfor tegner

dette afsnit nok i højere grad et billede af de konkrete foreningsforhold ude på amatørscenerne end af egentlig kompetencetilegnelse.

I spørgsmålet **31.1 Jeg ved, hvem jeg skal opsøge inden for min forening for at få hjælp og vejledning** har respondenterne svaret samstemmende. Omkring 80 % af respondenterne har valgt svarmulighed 4-5, hvorfor der er tale om en klar tendens. I forbindelse med interviewene blev det erfaret, at der generelt er et meget tæt samarbejde de forskellige funktioner imellem.

En kvindelig interviewperson fortalte:

”Vi er små. Dem, der er skuespillere, indgår også i praktiske arbejdsgrupper. Alle knoklearbejder og har flere funktioner. [...] Når jeg instruerer, er jeg samtidig projektleder.” Kvinde, 64 år.

En del skuespillere og instruktører er også eller har været bestyrelsesmedlemmer eller indgår, som nævnt ovenfor, i andre arbejdsgrupper i foreningen. Dette kan være en medvirkende årsag til, at folk ved, hvem de skal opsøge for at få hjælp og vejledning.

Spørgsmål **31.2 Jeg ved, hvem jeg skal opsøge uden for min forening for at få hjælp og vejledning, der kan gavne min forening** og **31.3 Gennem mit foreningsarbejde tager jeg jævnligt kontakt til mennesker, jeg ikke kender**, er begge illustreret på grafer i bilag 14 og bilag 15. Respondenterne graderer sig ikke så positivt i disse spørgsmål. I den mest positive gruppe, som er ”Instruktører”, har 47 % valgt svarmulighed 4-5 i spørgsmål 31.2. I den mest negative gruppe, ”Kvinder”, har kun 23 % valgt svarmulighed 4-5.

Som man kan se ud fra svarprocenterne i bilag 14 og bilag 15, viser ingen af spørgsmålene altså nogen tendens. Det lader således til, at foreningen, eller i hvert fald det enkelte medlem i foreningen, ikke har et stort og effektivt eksternt netværk qua foreningen. Hvis der i foreningen bliver taget kontakt ud ad til, er det altså noget, som nogle enkelte personer tager sig af.

Ved spørgsmål **31.4 Jeg har løbende kontakt til de andre medlemmer i foreningen** er svarresultatet et af kategoriens få differentierede. Her har 70 % af gruppen ”Kvinder” valgt svarmulighed 4-5. Gruppen ”Mænd” ligger 13 % point fra dette resultat med 57 %, der har graderet sig i svarmulighed 4-5.

Denne kønsfordeling kom også til udtryk i en del af interviewene og i nogle af de kommentarer, de to køn knytter til kategorien:

”Jeg har ikke det store behov for at have personlige og nære relationer med dem, jeg spiller teater sammen med. Det vil sige, vi er sammen omkring teater og ellers ikke.” Mand, 42 år.

”[...] jeg [har] udvidet mit sociale netværk gennem foreningen, da jeg ser mange af mine medspillere i fritiden.” Kvinde, 21 år.

I interviewene var det også primært kvinderne, der fremhævede det sociale aspekt i foreningen.

I spørgsmålene **31.5 Jeg tager del i de demokratiske beslutningsprocesser i min forening** og **31.6 Jeg deltager i og har medindflydelse på beslutningsprocesser på mit hold/i min gruppe**, så er der tendenser at måle begge steder, men ”Instruktører” ligger lidt foran resten af grupperne. Dette kan ses i bilag 16 og bilag 17. Her er det også interessant at se på gruppen ”Mænd’s” svar, fordi i 31.5, i bilag 16, er de den gruppe, som graduerer sig lavest med 54 % i svarmulighed 4-5. I 31.6 graduerer de sig næstbedst med 71 % kun overgået af ”Instruktører”. Disse resultater peger altså på, at mændene engagerer sig på det helt nære plan, på holdet eller i gruppen, men ikke er nær så engagerede på foreningsplan.

Resultaterne på spørgsmålet **32.1 Jeg har i mit arbejde med teater oplevet, at jeg har udviklet eller videreudviklet min evne til skabe netværk** hænger imidlertid dårligt sammen med resten af resultaterne i denne kategori. Her er det ”Mænd”, som har gradueret sig absolut bedst med 92 % af besvarelserne i svarmulighed 2-5. Resten af grupperne ligger imidlertid også over 80 % og viser dermed et pænt resultat. I forhold til gruppen ”Mænd’s” gode graduering, som ikke stemmer overens med resten af deres svar i kategorien, er det muligt, at der er mange mænd, som udvikler eller videreudvikler deres netværkskompetence, men at de bare ikke vægter det konkrete netværk på amatørscenen så højt som fx kvinderne. I forhold til deres arbejds- og fritidsliv, er resultaterne forholdsvist ens. Både i arbejds- og fritidsliv ligger omkring 85 % af alle gruppernes besvarelser i svarmulighed 2-5.

I spørgsmål **34.1 Jeg har i mit arbejde med teater oplevet, at jeg har udviklet eller videreudviklet min evne til at få medindflydelse og deltage i fælles beslutningsprocesser** er besvarelserne generelt ikke så positive. På grafen i bilag 18 har gruppen ”Alle” 79 % i svarmulighed 2-5, og for alle grupperne gælder det, at kun ca. 7 % har valgt svarmulighed 5. Der er altså ikke så mange, som

opnår større kompetencer på dette felt. Tallene i arbejds- og fritidsliv adskiller sig ikke nævneværdigt fra dette resultat.

Respondenternes kommentarer i kategorien om netværk og demokrati er ligesom kategoriens titel meget opdelt. Der kommenteres positivt på det at være aktiv deltager i beslutningsprocesser både inden for amatørteatret, men også i forbindelse med andet foreningsarbejde, bestyrelsesarbejde og lignende. En respondent skriver blandt andet:

”I mit arbejde i et ungdomsråd har jeg fået mod på at tage mere medindflydelse og beslutninger, og det er helt klart takket være teater.” Kvinde, 20 år.

I forhold til netværk går kommentarerne mest på det netværk, der er internt i foreningen.

”Jeg bruger mit netværk fra teatret i andre sammenhænge.” Kvinde, 45 år.

Der er dog også nogle, som mener, at det tætte netværk på scenen har medvirket til en mere imødekommende holdning over for mennesker uden for scenen.

”[...] Jeg er ret god til at kontakte andre mennesker også qua teaterarbejdet, hvor man gang på gang møder nye mennesker, som man skal arbejde mere eller mindre tæt med. En meget stor del af mit netværk har jeg fået netop gennem mine år i forskellige amatørforeninger [...].” Kvinde, 40 år.

Konklusioner på realkompetencer

Det ser ud til, at respondenterne tilegner sig eller udvikler en bred vifte af kompetencer inden for alle undersøgelsesområder, hvilket må siges at være særdeles positivt. Ydermere anvender en stor del af respondenterne også deres udviklede eller videreudviklede kompetencer i deres arbejds- og fritidsliv. Der eksisterer således en kompetenceudvikling, som kommer både deltagerne selv og deltageres omgivelser til gode.

Derudover kan det konkluderes, at det særligt er formidling og kommunikations- samt samarbejds-kompetencer, som mange udvikler eller videreudvikler. Dette bliver understreget i interviewene og af de opsamlende kommentarer, som respondenterne har knyttet til realkompetencedelen. Her fremhæver størstedelen af respondenterne udviklede kommunikative evner, som den vigtigste kompetence de har opnået igennem amatørteater. Det er også formidlings- og kommunikationskompetencer, der bruges mest i arbejds- og fritidsliv. Dette er gældende for alle grupper.

Træning af krop og stemme på amatørscenen

Bilagsmappen – se:

Bilag 1, side 11 – 12

Bilag 19, side 31

Denne kategori fokuserer særligt på træning af krop og stemme i forbindelse med teaterarbejdet. Både den agerende skuespiller og den forklarende instruktør bruger kroppen og stemmen i deres formidlingsarbejde. Derfor er det interessant at undersøge, om amatørteaterfolk lærer at beherske disse områder, og om kompetencer dermed udvikles gennem dette teaterarbejde.

På baggrund af spørgsmålene i spørgeskemaet undersøges det, om respondenterne har udviklet teaterfaglige kompetencer, og om disse kan anvendes uden for teatret.

I kategorien om krop og stemme er der tendens ved alle spørgsmål og klar tendens ved tre ud af fem spørgsmål. Generelt graderer ”Instruktører” sig bedst, men også ”Mænd” har i nogle spørgsmål graderet sig særligt godt.

Ved spørgsmål **38.1 Jeg lærer at bruge mit kropssprog i mit arbejde med teater** er der tendens for ”Kvinder”, ”Skuespillere” og ”Alle” og klar tendens for ”Mænd” og ”Instruktører”. Dette afspejles i grafen i bilag 19. Som det er nævnt i afsnittet om kommunikation og formidling, så har især interviewpersonerne givet udtryk for, at de igennem teatret har lært at bruge deres kropssprog i kommunikationssituationer. Mange af de adspurgte gjorde ligeledes opmærksom på, at de var blevet meget bedre til at afkode andres kropssprog.

To mænd fortalte:

”Det er en stor fordel at kunne aflæse folk, man møder på sin vej. I mit arbejde som taxachauffør er det rart at kunne sætte sig ind i, hvordan folk har det. Jeg kan bedre læse folks kropssprog og se om, de er sure, skræmte eller glade.” Mand, 32 år.

”Jeg er klart blevet mere opmærksom på andres kropssprog. Det kan ikke undgås når først, jeg er blevet opmærksom på, at der er noget, der hedder kropssprog gennem teatret, så kan jeg slet ikke lade være med at kigge efter det. Sidste år var jeg i Litauen på en messe, hvor jeg skulle stå for noget undervisning. Og ham der skulle undervise før mig, han havde slet ikke power nok på sin kommunikation, og det var fordi, han ikke brugte sin krop i formidlingen.” Mand, 44 år.

Det giver sig også udtryk i spørgsmål **38.2 Jeg lærer at afkode andres kropssprog i mit arbejde med teater**, hvor alle gruppernes besvarelser, med undtagelse af ”Instruktører”, ligger med omkring 60 % i svarmulighed 4-5. I dette spørgsmål har 87 % af gruppen ”Instruktører” valgt svarmulighed 4-5. De ligger altså ca. 25 % point foran resten af grupperne, hvilket ikke kan undre, når man medtænker, at instruktørernes hovedopgave er at arbejde med skuespillerne, så det rigtige udtryk opstår på scenen. Derfor må instruktørerne få en omfattende fornemmelse for, hvilke kropslige udtryk der dækker hvad. I kommentarerne til kategorien skriver mange af respondenterne ligeledes, at de gennem teater er blevet bedre til at afkode andres kropssprog:

”Måden hvorpå man læser andre mennesker, hvad enten det er kunder eller blot familiemedlemmer, er blevet betydeligt udviklet.” Kvinde, 19 år.

I spørgsmålene **38.3 Jeg lærer i teaterarbejdet at artikulere min tale tydeligt** og **38.4 Jeg lærer i mit rollearbejde at udtrykke følelser og stemninger via stemmen**, vises der klare tendenser og en meget klar tendens for ”Instruktører” i 38.3. I forhold til instruktørerne, virker resultatet som en naturlig følgevirkning af at skulle kommunikere med mange mennesker. I interviewene gav mange af de adspurgte udtryk for, at de i deres rolle- eller instruktørarbejde gør meget ud af tydelig artikulation for at ’nå igennem’ til et publikum eller en flok skuespillere:

”I forhold til arbejdet med mine skuespillere gør jeg meget ud af artikulation. Jeg forklarer dem, hvordan de snakker for hurtigt, at de skal bevæge munden mere og artikulere tydeligere. Det nytter ikke noget, at man står på scenen, og folk ikke kan forstå, hvad der bliver sagt. Så mister de interessen for din rolle.” Mand, 72 år.

Derudover bemærker en del respondenter i kommentarer til kategorien, at de bruger deres stemme-arbejde fra teater i mange arbejds- og fritidssituationer:

”Jeg taler ofte til 10 – 20 personer under møder på arbejde. Det har jeg meget nemt ved med min teatererfaring. Også i det band, jeg spiller i i fritiden, er det mig, der taler til publikum. Her har jeg i høj grad også fokus på min artikulation og kropssprog.” Mand, 35 år.

I spørgsmål **38.5 Jeg lærer at stå frem og agere for et publikum** er respondenternes svar noget overraskende, i hvert fald for gruppen ”Skuespillere”. Der vises ganske vist en klar tendens og 85 % af gruppen ”Skuespillere” har valgt svarmulighed 4-5, men når man medtænker, at det at agere for et publikum er et kerneområde inden for teatret, så kan det godt undre, at svarprocenten i 4-5 ikke er højere.

I forhold til spørgsmål **39.1 Anvender du en eller flere af de ovenstående kompetencer i dit arbejdsliv** og **39.2 Anvender du en eller flere af de ovenstående kompetencer i dit fritidsliv uden for amatørscenen** finder 85 % af alle respondenterne en form for anvendelse af deres teaterfaglige læring i arbejdslivet. Tallet er endnu højere for fritidslivet, nemlig 91 %.

Respondenternes kommentarer til kategorien om træning af krop og stemme danner et tydeligt billede. Det er i særlig grad formidlingsevner, der er topscorer på kompetenceområdet, og både anvendelse af kropssprog og stemme bliver nævnt af mange. Helt konkret finder mange anvendelse for evnen til at tale tydeligt og til at tale uden at ødelægge stemmen. En mandlig pædagog på 63 år forklarer, at han dagligt bruger sine formidlingskompetencer i forbindelse med sit arbejde. En kvindelig lærervikar på 22 år skriver, at det er meget lettere at skabe en givtig stemning i klassen, når hun bevidst anvender sin stemmeføring og sit kropssprog. Mange beskriver også, hvordan de anvender teaterfaglige kompetencer i forhold til opmærksomhed på andre mennesker i kommunikationssituationer. Respondenterne beskriver, hvordan de er blevet bedre til at lytte til andre, og hvordan de har lettere ved at afkode andres kropssprog.

Fra prøve til færdig forestilling på amatørscenen

Bilagsmappen – se:
Bilag 1, side 12 – 13

Bilag 20, side 32

Bilag 21, side 33

Bilag 22, side 34 samt Bilag 7, side 19

Bilag 23, side 35

Bilag 24, side 36

Denne kategori fokuserer på nogle af de processer og arbejdsmetoder, der benyttes, når man på amatørscenen arbejder fra planlægning af prøveprocessen og frem til den færdige forestilling. På baggrund af spørgsmålene i spørgeskemaet undersøges det, om respondenterne har udviklet teaterfaglige kompetencer, og om disse kan anvendes uden for teatret.

I kategorien om forestillingsprocesser viser der sig et interessant mønster, da de fleste spørgsmål har meget differentierede svar. Det gør sig gældende for mange spørgsmål, at der ikke viser sig nogen tendens for "Alle", "Mænd", "Kvinder" og "Skuespillere", men at der til gengæld er klare tendenser for "Instruktører".

Spørgsmål **41.1 Jeg deltager i fælles planlægning (f.eks. prøveplaner og valg af repertoire)** er illustreret i bilag 20. Her kan man se, at 80 % af gruppen "Instruktører" har valgt svarmulighed 4-5, og at svarprocenten i 4-5 i gennemsnit for resten af grupperne ligger omkring 35 %. Dette er et klart eksempel på, at der er tendenser hos instruktørerne men ikke hos de resterende grupper.

Det kommer også til udtryk i resultaterne tilbage fra spørgsmål **21.9 Jeg planlægger arbejdsforløb, der er tilpasset en tidsramme** fra realkompetencedelens besvarelser under "Kreativitet og arbejdsprocesser på amatørscenen". Her ligger "Instruktører" også foran resten af grupperne. Det ser altså ud til, at planlægningen på scenen foregår på få hænder, og at det derfor ikke er et bredt udvalg af amatørteaterfolkene, som opnår kompetencer inden for planlægning.

I spørgsmål **41.2 Jeg kender og bruger forskellige metoder, der kan være nyttige i en teaterproces (f.eks. improvisation, opvarmningsøvelser, m.fl.)** er der også en klar tendens at se hos "Instruktører". I bilag 21 kan man se, at gruppen "Instruktører" graduerer sig mest positivt. Det er lidt overraskende, da det ville være nærliggende at forvente, at skuespillerne tager lige så stor del i fx opvarmningsøvelserne som instruktørerne, da det er skuespillerne, som skal på scenen. I interviewene gav mange af de adspurgte udtryk for, at de både i forbindelse med øvegange og forestillinger går direkte på scenen uden indledende øvelser. Dette kan altså være en del af grunden til de lave svarprocenter i svarmulighed 4-5, men rummer ikke hele forklaringen, da gruppen "Instruktører's" svar så burde ligge på niveau med resten af grupperne.

Svarprocenterne på spørgsmål **41.3 Jeg lærer at arbejde analytisk med en dramatisk tekst** og **41.4 Jeg lærer at omsætte en dramatisk tekst til handling på scenen** kan også undre noget. I 41.3 ligger alle svarprocenterne i svarmulighed 4-5 på omkring 25 % med undtagelse af ”Instruktører’s”, der ligger på 47 %. Ingen af svarprocenterne viser imidlertid tendenser.

I forhold til 41.4 viser der sig et lidt mere positivt resultat. Der er tendens for alle grupperne og klar tendens for instruktørerne. Men kun 54 % af gruppen ”Skuespillere” har valgt svarmulighed 4-5, hvilket virker en smule overraskende, da meget teaterarbejde for skuespillere netop handler om at omsætte et manuskripts tekst til krop og stemme på scenen.

Spørgsmål **41.5 Jeg lærer at tage imod instruktion og omsætte den til handling på scenen** bliver også graderet positivt, idet der her er helt klare tendenser for alle grupper. Dette strider så imod svarresultaterne tilbage i spørgsmål **21.3 Jeg omsætter andres idéer til praksis** fra kategorien om ”Kreativitet og arbejdsprocesser på amatørscenen”, hvor der kun akkurat viste sig en tendens.

Det lader altså til, at respondenterne ikke har opfattet det at modtage instruktion, som at omsætte andres ideer til praksis. Misforståelsen peger imidlertid tilbage på spørgeskemaet, som må have været for abstrakt i sin præsentation af spørgsmål 21.3.

Forskellen er illustreret i 21.3, bilag 7 og 41.5, bilag 22, der viser en graf over respondenternes svar.

I **41.6 Jeg lærer at give instruktion, der omsættes til handling på scenen** viser der sig en klar tendens for ”Instruktører”, men ingen tendens for resten af grupperne som ligger på ca. 35 % i svarmulighed 4-5. Selvom der ikke viser sig en tendens for ”Skuespillere”, så lader det alligevel til, at en del af dem lærer noget om at give instruktion gennem selve det at modtage instruktion.

I forhold til spørgsmål **42.1 Anvender du en eller flere af de ovenstående kompetencer i dit arbejdsliv** og **42.2 Anvender du en eller flere af de ovenstående kompetencer i dit fritidsliv uden for amatørscenen** kan man se, at der er næsten 50 %, som ikke bruger de ovenstående kompetencer, hverken i fritids- eller arbejdslivet. Dette skyldes højst sandsynligt, at spørgsmålene går på nogle meget specifikke teaterrelaterede emner, samt naturligvis at besvarelserne indikerer, at der er mange respondenter, som slet ikke tilegner sig disse kompetencer i noget særligt omfang.

Respondenternes kommentarer til kategorien afspejler spørgsmålene meget fint. Der er ikke nogen specifikke kompetencer, som alle kommenterer på, men der er dog nogle få gengangere. Disse handler primært om brug af instruktion og improvisation i arbejds- og fritidsliv:

”Jeg tager hurtig imod ’instruktion’. Det vil sige, jeg kan ret hurtigt omstille mig til en ny opgave.”
Kvinde, 29 år.

”Som instruktør på en forestilling er man (jeg) med i hele processen, lige fra godkendelse af stykke, til det færdige arbejde. Man lærer at lede og fordele arbejdet – ligesom man gør i en lederfunktion inden for det sociale område. Der er store fælles træk mellem teater og arbejdsliv.” Mand, 63 år.

Konklusioner på de teaterfaglige kompetencer

Der viser sig et meget forskelligt resultat for de to kategorier. I kategorien om træning af krop og stemme er der høje svarprocenter for alle grupper i svarmulighed 4-5. Derimod er der i kategorien ”Fra prøve til færdig forestilling på amatørscenen” ikke mange tendenser for andre end ”Instruktører”. Når der imidlertid bliver angivet lave gradueringer i spørgsmålene, kan det muligvis forklares med indledningssætningen i de fleste spørgsmål fx: *”Jeg lærer at omsætte en dramatisk tekst til handling på scenen”*. ’Jeg lærer’ kan godt opfattes som noget mere systematisk og krævende end bare det at bruge og forbedre sit kropssprog gennem teaterarbejdet.

I interviewene gav de adspurgte generelt udtryk for, at de kommer på amatørscenen for at spille teater, ikke for at lære at spille teater. Det peger på, at der rundt om på flere amatørscener ikke er fokus på konkret læring, men snarere på læring gennem uformel leg med teatreale udtryksformer.

Grunden til, at ”Instruktører” generelt har gradueret sig højt i de teaterfaglige kompetencer, kan muligvis forklares med, at mange instruktører enten både er skuespillere og instruktører eller begyndte deres amatørteaterarbejde som skuespillere, inden de gik over til at varetage instruktionsopgaver. Derudover er der også flere spørgsmål, som er specielt henvendt til instruktørerne, som fx i 41.6 *Jeg lærer at give instruktion, der omsættes til handling på scenen.*

Imidlertid må det ud fra de to kategorier konkluderes, at der i visse tilfælde, især i forhold til kategorien omhandlende træning af krop og stemme, omsættes teaterfaglige kompetencer til realkompetencer for alle grupperne. Respondenterne angiver, at de anvender deres teaterkompetencer, specielt de der har med krop og stemme at gøre, både i arbejds- og fritidsliv. De bruger deres stemme og kropssprog bevidst ved møder, fremlæggelser og undervisningssituationer i deres arbejdsliv og i

taler ved festlige, private lejligheder, eller når de går i dialog i deres fritidsliv. Ligesom de også bruger det til at kunne aflæse andre menneskers kropssprog i både i arbejds- og fritidsliv.

Til gengæld kan man både ud fra svarprocenter og kommentarer aflæse, at det ikke er mange, som er i stand til at tage teaterfaglige kompetencer med fra ”Fra prøve til færdig forestilling på amatørscenen” til deres arbejds- eller fritidsliv.

Anvendelse af kompetencer i arbejdslivet og fritidslivet

Denne del af undersøgelsen bunder i en interesse for, i hvilken grad og i hvilket forhold amatørteaterfolk finder anvendelse for de kompetencer, de har tilegnet sig på amatørscenen, i arbejds- og/eller fritidslivet, aflæst via realkompetencedelen og den teaterfaglige realkompetencedel i undersøgelsen. I det første afsnit undersøges det, om respondenterne anvender deres kompetencer mest i arbejds- eller fritidslivet. Dette undersøges ud fra svarene på spørgsmålstypen: **Har du svaret positivt (2-5) på det forrige spørgsmål, vil vi gerne vide, om du også bruger denne udviklede [...] evne i dit: Arbejdsliv og/eller fritidsliv.** Spørgsmålet findes en eller to gange i hver kategori i besvarelsen af spørgeskemaet. Procenttal, der er brugt, er svarmulighederne 2-5 fra spørgeskemaet sammenlagt.

I det næste og sidste afsnit i denne del har vi kort kigget nærmere på pensionisters og efterlønneres tilgang til realkompetencebruget set ud fra en afgrænsning til fritidslivet.

Er der forskel mellem arbejds- og fritidsliv?

Bilagsmappen – se:

Bilag 25 – 29, side 37 – 41

Bilag 30, side 42 – 43

Generelt synes der ikke at være den store forskel på omfanget af respondenternes anvendelse af kompetencer, de har med sig fra teatret, i henholdsvis arbejds- og fritidsliv. Udsvingene mellem arbejds- og fritidsliv i grupperne ”Alle”, ”Mænd”, ”Kvinder”, ”Instruktører” og ”Skuespillere” er meget små, oftest er der kun få procentpoint til forskel.

Det eneste sted, hvor der er en nævneværdig forskel mellem arbejdsliv og fritidsliv i realkompetencedelen, er hos gruppen ”Mænd” i spørgsmålet **Har du svaret positivt (2-5) på det forrige spørgsmål, vil vi gerne vide, om du også bruger din udviklede kreativitet i dit: Arbejds- og/eller fritidsliv.**

Her har mændene gradueret sig med 82 % i arbejdsliv og 95 % i fritidsliv, hvilket illustreres i bilag 26. Således finder mændene på dette punkt størst anvendelse for deres kreativt udviklede evner i deres fritidsliv.

I den teaterfaglige del om træning af krop og stemme ses der ligeledes en forskel. Det er hos ”Instruktører”, hvor 80 % af dem anvender kompetencerne i arbejdslivet, mens 93 % anvender dem i fritidslivet. Se bilag 30.

Da det er de færreste steder, der er en stor forskel mellem arbejds- og fritidsliv inden for de forskellige grupper, kan det konkluderes, at anvendelsen af kompetencer uden for teatret finder sted i nogenlunde samme omfang i både arbejds- og fritidsliv.

Der tegner sig derimod et klart billede, hvis man kigger på, hvilken kompetence respondenterne finder størst anvendelse for i deres arbejds- og fritidsliv. Det er tydeligvis kommunikations- og formidlingskompetencerne, der bruges mest begge steder.

Det kan man se i spørgsmålet i realkompetencedelen **Har du svaret positivt (2-5) på det forrige spørgsmål, vil vi gerne vide, om du også bruger denne udviklede formidlings- og kommunikationsevne i dit: Arbejds- og/eller fritidsliv**, hvor mindst 90 % i alle grupperne har gradueret sig i både arbejds- og fritidsliv.

Det er beslutnings- og medindflydelsesevnerne fra realkompetencedelen, som anvendes mindst. Hvilket kan ses i spørgsmålet **Har du svaret positivt (2-5) på det forrige spørgsmål, vil vi gerne vide, om du også bruger denne udviklede beslutnings- og medindflydelsesevne i dit: Arbejds- og/eller Fritidsliv**, som gradueres lavest af alle respondentgrupper.

Imidlertid må det generelt konkluderes, at respondenterne i meget høj grad finder anvendelse for deres realkompetencer i både fritids- og arbejdsliv.

I den teaterfaglige del er det spørgsmålene om træning af krop og stemme på amatørscenen, der er graderet bedst i forhold til anvendelsen af kompetencer i både arbejds- og fritidslivet.

Her ligger svarprocenten fra 80 % og opefter.

Den teaterfaglige del med spørgsmål omhandlende processen fra prøve til færdig forestilling er graderet dårligst. Her ses en svarprocent på lidt over 50 % både for arbejds- og fritidsliv. Se bilag 30.

Respondenterne anvender altså både deres realkompetencer og teaterfagligt udviklede realkompetencer i arbejds- og fritidsliv uden for amatørteatret, hvilket må siges at være et positivt resultat.

Der kan dog ikke siges at være den store forskel på, hvorvidt kompetencerne anvendes mest i arbejds- eller i fritidslivet uden for amatørteatret. Det betyder, at respondenterne i lige stor grad formår at omsætte deres kompetencer fra teatret i både faglige og private sammenhænge.

På den baggrund finder vi det muligt at fremhæve, at undersøgelsen synes at vise – under sine ansatte begrænsninger – at respondenterne drager nytte af deres kompetencer andre steder end blot på teatret. Og derved kan det engagement, man lægger på amatørteatret, altså også komme samfundet til gavn.

Hvordan pensionister, invalidepensionister og efterlønnere anvender kompetencerne i deres fritidsliv

Bilagsmappen – se:

Bilag 31, side 44 – 46

En del af de mennesker, der beskæftiger sig med amatørteater, er pensionister og efterlønnere. Derfor er det naturligt, at undersøgelsen også beskæftiger sig med denne gruppe. Anvendelsen af kompetencer knyttes ofte til arbejdsmarkedet såvel snævert som bredt forstået, men denne undersøgelse ønsker også at redegøre for, om de mulige kompetencer, man tilegner sig gennem sit teaterarbejde, også anvendes i fritidslivet uden for teatret. Da pensionister og efterlønnere ikke er fast tilknyttet arbejdsmarkedet, er det derfor interessant at undersøge, om de så måske i endnu større grad, end folk der er tilknyttet arbejdsmarkedet, anvender deres kompetencer i fritidslivet uden for teatret.

Denne del af undersøgelsen baserer sig på de ni respondenter, der i spørgeskemaet har angivet, at de ikke har tilknytning til arbejdsmarkedet men er gået på pension eller efterløn.

Gruppen med de ni personer er sammenstillet med gruppen ”Alle” fra ”Databearbejdning af spørgeskema”. Der er undersøgt i hvor høj grad begge grupper anvender deres kompetencer i fritidslivet.

Det billede, der tegner sig af pensionisters anvendelse af kompetencerne, adskiller sig ikke fra gruppen ”Alle”. Det kan derfor i denne sammenhæng konkluderes, at pensionister/efterlønnere anvender deres tilegnede kompetencer i deres fritidsliv i lige så høj grad som andre amatørteaterfolk.

Forholdet mellem alder, antal år og kompetenceudvikling

Sammenligning mellem to aldersgrupper

Bilagsmappen – se:
Bilag 32, side 47 – 50

Dette afsnit handler om sammenhængen mellem alder og kompetenceudvikling.

I forbindelse med interviewsituationerne viste det sig, at de yngre medlemmer på amatørscenerne i høj grad er bevidste om tilegnelsen af kompetencer. De yngre medlemmer fandt det ofte lettere at redegøre for tilegnelsen og anvendelsen af kompetencer end scenernes ældre medlemmer.

Med denne del af undersøgelsen ønskes det efterprøvet, hvorvidt det samme gør sig gældende for respondenterne af spørgeskemaet.

Som basis for denne del af undersøgelsen anvendes to aldersgrupper af respondenter: de 20-29 årige og de 50-59 årige. Alle respondenter, der falder inden for disse grupperinger, er taget med i undersøgelsen. Der eksisterer her en forventning om, at begge grupper også er aktive på arbejdsmarkedet, og dermed kan spørgsmålene om både arbejds- og fritidsliv anvendes i analysen.

Dataanalysen viste, at det langt fra er muligt at anskue forholdet mellem alder og kompetencer så sort/hvidt, som interviewene ellers pegede i retning af. Der er flere i gruppen af 50-59 årige, end i gruppen af 20-29 årige, der tilegner sig kompetencer. Flere steder var forskellen på de to grupper på mere end 10 % point. Dette gør sig gældende for resultaterne i svarmulighederne 2-5, hvilket kan aflæses på bilag 32.

Derimod finder de 20-29 årige i meget høj grad anvendelse for kompetencerne uden for teatret. I langt de fleste af kategorierne finder 100 % af de 20-29 årige anvendelse for kompetencerne. Kon-

klusionen på denne del af undersøgelsen må altså være, at der ikke er nær så mange i gruppen af 20-29 årige, der udvikler kompetencer som i gruppen af 50-59 årige, men at de unge i større grad finder anvendelse for de kompetencer, de rent faktisk opøver.

Slutteligt er det værd at bemærke, at hvor de 50-59 årige generelt graderer sig i de midterste svarmuligheder, er der en større polarisering blandt de 20-29 åriges svar.

Opnåelse af kompetencer i forhold til antal år man har beskæftiget sig med amatørteater

Bilagsmappen – se:
Bilag 33, side 51 – 55

Dette afsnit undersøger, om mængden af respondenter, der opnår kompetencer, vokser jo længere tid, de beskæftiger sig med amatørteater.

Ved at se nærmere på respondenternes alder i forhold til hvor længe de har beskæftiget sig med amatørteater, har det vist sig, at der ikke nødvendigvis er en sammenhæng. Eksempelvis har en kvinde på 55 år *kun* spillet amatørteater i 5 år, hvorimod en mand på 31 år har spillet i 20 år. Denne del af undersøgelsen skal altså klarlægge, om kompetencerne opstår på kort tid, eller om det tager lang tid at udvikle dem.

Resultaterne er baseret på spørgeskemaundersøgelsens spørgsmål om, hvorvidt man udvikler eller videreudvikler kompetencer inden for et givent område, fx **18.1 Jeg har i mit arbejde med teater oplevet, at jeg har udviklet eller videreudviklet min evne til at samarbejde og indgå i sociale processer.** Der analyseres ud fra femårsintervaller, det vil sige, at den første gruppe består af de folk, der har været engageret i amatørteater mellem 1 og 5 år og så videre op til mellem 26 – 30 år.

Grupperne er dannet på baggrund af et udpluk på fem mennesker i hvert interval. Det relativt lille udpluk skyldes, at der i nogle intervaller er for få respondenter til at foretage et større udpluk. For at have det samme grundlag for alle grupperne er denne fremgangsmåde valgt. Der er tilstræbt en lige-lig fordeling mellem mænd og kvinder i den enkelte gruppe.

Svarprocenterne i svarmulighed 4-5 ligger de fleste steder så tæt på hinanden, at der ikke er noget at bemærke. Som man kan se på bilag 33, gør det samme sig ikke helt gældende for svarprocenterne i

svarmulighed 2-5. Her svarer de, der har spillet teater i mere end 10 år mere positivt end dem, der har spillet teater i 1-10 år.

Generelt følger gruppernes gradueringer dem, man kan aflæse i afsnittet om realkompetencer. Det er altså formidling og kommunikation samt samarbejde og evnen til at indgå i sociale processer, som bliver gradueret særligt positivt. Dette gælder for alle grupper, hvilket man kan se på bilag 33.

Konklusionen må være, at man efter at have spillet amatørteater i 10 år, måske har lidt større chancer for at have tilegnet sig kompetencer. Resultaterne viser, at knapt så mange respondenter i grupperne fra 1-10 år har udviklet kompetencer. Men de, der har udviklet kompetencer, har udviklet dem i omtrent lige så stort omfang som respondenterne i de øvrige grupper.

Resultaterne viser dog ikke en særlig tydelig tendens. Det skal desuden nævnes, at det relativt lille udpluk af respondenter muligvis er et noget snævert grundlag at konkludere ud fra. En undersøgelse af en større respondentgruppe vil måske give andre svar.

Kompetencer i forhold til en faggruppe

I denne del undersøges, hvorvidt en faggruppe, der omfatter lærerne, opnår kompetencer gennem deres frivillige engagement som skuespillere og instruktører i en amatørscene. Og hvis dette er tilfældet, om der eksisterer en kompetence, de har udviklet i særlig grad, en såkaldt spidskompetence. Grunden til dette fokus er, at lærerne er den største faggruppe i undersøgelsen, og det derfor kunne være interessant at se, hvad denne faggruppe får ud af at spille amatørteater.

Andre faggrupper tilegner sig sandsynligvis også spidskompetencer, men disse har vi ikke undersøgt i denne sammenhæng.

Vurdering af lærernes besvarelser

Bilagsmappen – se:

Bilag 34, side 56 – 60

I denne del af undersøgelsen fokuseres der på lærernes svar, som analyseres i forhold til hinanden og i forhold til den samlede analyse. Resultaterne kan ses i bilag 34.

Generelt graderer lærerne sig godt i forhold til alle kategorierne. Med få undtagelser har lærerne graderet sig, så deres svar viser en tendens i forhold til opnåelse af kompetencer i alle kategorier.

Kun i kategorien om netværk og demokrati har lærerne graderet sig så lavt, at der ikke er tale om opnåelse af kompetencer.

”Kommunikation og formidling” udmærker sig som den kategori, hvor lærerne har graderet sig bedst. Her har minimum 80 % valgt svarmulighed 4-5. Dette gør kommunikation og formidlingskategorien til den kategori, hvor lærerne opnår deres spidskompetencer.

To kvindelige respondenter giver i kommentarer til kategorien eksempler på, hvordan de bruger de kommunikations- og formidlingsredskaber, som de har tilegnet sig ved at spille amatørteater:

”Jeg har undervist analfabeter i dansk – jeg har brugt både gymnastik og drama direkte i undervisningen. Mit andet job, som er relativt nyt for mig, hvor jeg skal ledsage og kommunikere med sendøvblinde, har ikke været svært, fordi jeg ikke er bange for at kommunikere med hele kroppen.”
Kvinde, 57 år.

”Bruger især dramatik til at formidle budskaber overfor små børn. Overfor forældre til forældremøder er man mere sikker, idet man er vant til at stå overfor et publikum.” Kvinde, 51 år.

Resultaterne i spørgeskemaet viser altså, at lærerne tilegner sig kompetencer ved at spille amatørteater, og at deres spidskompetencer ligger inden for kommunikation og formidling.

Ydermere kan det konstateres, at de bruger det, de lærer fra amatørteatret på deres arbejdsplads.

I interviewene var der lærere, som havde svært ved at skelne mellem, hvilke kompetencer de har fået gennem deres arbejde, og hvilke de har opnået gennem deres amatørteaterengagement. Dette kan skyldes, at man kan tilegne sig mange af de samme kompetencer begge steder, og at det derfor kan være svært at skelne mellem hvilke, der hører til hvor.

Eftersom lærerne havde svært ved at præcisere, hvor de opnår deres kompetencer, kunne det tyde på, at de udvikler kompetencerne begge steder. Der er derfor måske tale om ekstra styrkede kompetencer, idet lærerne trænes i kommunikation både på arbejdet og på amatørscenen.

Interviewene giver et indtryk af, at der er en generel sammenhæng mellem interviewpersonernes interesse- og kompetenceområder på arbejdspladsen og i teaterarbejdet. Dette skal forstås sådan, at hvis interviewpersonen arbejder med kommunikation på sit arbejde, har hun typisk også stort fokus på kommunikation på amatørscenen. Og hvis en interviewperson har et arbejde, der i høj grad fokuserer på struktur, er hun typisk også meget struktureret i sit teaterarbejde. På den måde lader det til, at amatørteatret i særlig grad er med til at styrke de kompetencer, som interviewpersonerne i forvejen anvender på arbejdspladsen.

Interviewobservationer

Den følgende del af rapporten beskriver nogle af de iagttagelser, vi i projektgruppen har gjort os, i forbindelse med interviewene ude på amatørscenerne.

Afsnittet beskriver nogle af de forhold på amatørscenerne, der lader til at optage medlemmerne. Desuden udfoldes nogle af de iagttagelser, vi som projektgruppe har gjort os undervejs i arbejdet med undersøgelsen.

Som beskrevet i analysen af kategorierne, har der vist sig nogle generelle tendenser i forhold til kompetenceudvikling på amatørscenerne. Det er interessant, da vores besøg på amatørscenerne i

forbindelse med interviewene viser stor variation i det danske amatørteaterlandskab. Herunder følger en kort beskrivelse af nogle af de organisatoriske og kunstneriske forskelligheder, vi har fået beskrevet rundt om på amatørscenerne.

Medlemstallet varierer meget på de 20 scener, som danner grundlaget for undersøgelsen.

Der er stor forskel på de faciliteter og lokaler de forskellige scener har til rådighed. Nogle har egne lokaler, mens andre scener anvender lånte lokaler så som skoler, forsamlingshuse og sportshaller. Et fælles træk er dog, at scenerne er gode til at udnytte de forhold, de nu en gang har.

Mange scener er økonomisk afhængige af de indtægter, der kommer ind ved salg af billetter, hvilket har betydning for repertoiret. Men generelt er der forholdsvis stor variation i hvilke genrer og teaterformer, man beskæftiger sig med på amatørscenerne. Der er plads til at eksperimentere.

Vi erfarede, at der er stor forskel på, hvordan instruktørfunktionen varetages. Nogle har en enkelt fast instruktør, hvor andre scener har en større gruppe af instruktører, der alle har deres særkende i forhold til repertoirevalg og instruktionsmetoder.

Andre igen får professionelle instruktører udefra.

Der har været stor forskel på, hvor meget indflydelse bestyrelsen har på de forskellige scener. Nogle steder er det eksempelvis bestyrelsen, der vælger repertoiret og har stor indflydelse på de kunstneriske processer. I andre foreninger har bestyrelsen udelukkende en administrativ funktion i forhold til foreningsarbejdet.

Der tegner sig et mangesidet billede af et amatørteaterlandskab, der eksisterer ved hjælp af de frivillige foreningskræfter.

Vores oplevelse er, at de personer, vi interviewede, er meget engagerede i deres arbejde på amatørscenen. Vi oplever, at frivillighedsaspektet er med til at forme amatørteatermiljøet og definere måden, hvorpå arbejdsgangene på scenerne organiseres. Medlemmerne arbejder med teater i deres fritid, og frivilligheden sætter naturlige rammer for måden medlemmerne deltager i amatørscenernes aktiviteter.

Når man engagerer sig i en frivillig forening, gør man det af lyst, og fordi man brænder for det, man beskæftiger sig med. Det er blandt andet det, der er med til at få foreningslivet til at fungere. Gennem interviewene har vi mødt nogle af disse ildsjæle og set, hvordan de lægger størstedelen af deres fritidsliv i amatørscenerne. Vi oplevede dog også, at der er et ønske om flere frivillige kræfter, så både det organisatoriske og kunstneriske arbejde har mulighed for fortsat at udvikle sig.

Noget, der gik igen i alle interviews, var vigtigheden af de sociale relationer ude på scenerne. Det er vores indtryk, at der opstår et særligt socialt sammenhold blandt de aktive på scenerne. Det skyldes sandsynligvis, at man som frivillig er opmærksom på at arbejde aktivt for en god stemning på amatørscenen. En kvindelig interviewperson fortæller:

”Det er tit, når vi får nye skuespillere ind, at de bliver helt overvældede, de får jo kram, og folk snakker jo til dem. De ændrer adfærd i løbet af 14 dage, og når de har været her en sæson, sidder vi jo nærmest på skødet af hinanden. At tage imod folk med åbne arme, det er noget, jeg har lært her. At være social på den måde, som vi er her, det er ikke noget, man gør andre steder, hverken når du dyrker sport eller er på din arbejdsplads.” Kvinde, 41 år.

Der lader videre til at være et andet stærkt særkende for amatørteater i forhold til det sociale aspekt. Mange af interviewpersonerne gav udtryk for, at noget af det særlige ved amatørteatermiljøet er, at der er plads til alle, der har lyst til at beskæftige sig med teater. Som svarene i spørgeskemaet også giver udtryk for, betragtes forskellighed som en styrke.

Da vi spurgte ind til, hvilken indflydelse det kan have, at folk befinder sig på forskellige niveauer, enten teaterfagligt, eller hvad angår alder eller anden form for baggrund, så svarede en interviewperson:

”Det er da det, der gør teaterarbejdet spændende. Du kan sagtens være på forskellige niveauer. Der er altid plads til alle. Bare man har lysten til at være med i et fællesskab. Vi skal jo ikke uddanne folk. Vi er en forening, der har lyst til at spille noget teater, og det er vi fælles om.”

Mand, 50 år.

Mange interviewpersoner beretter, hvordan de er blevet mere sociale og udadvendte ved at beskæftige sig med teater. Andre interviewpersoner har givet mulige forklaringer på, hvorfor der opstår så

tætte relationer mellem de aktive amatørteaterfolk. I amatørteater opstår der intense arbejdsforløb, hvor de medvirkende til tider udfordres både fysisk og psykisk. Det er vores indtryk, at dette er med til at skabe et tæt sammenhold og kammeratskab.

Ligeledes fortæller flere interviewpersoner, hvordan de gennem de udfordringer, som teaterarbejdet rummer, har fået øget selvtillid og lært sig selv bedre at kende:

”Hvor jeg tidligere var den meget stille og tilbageholdende type, har jeg helt klar udviklet og ændret mig. Jeg er blevet meget bedre til at kaste mig ud i ting, tage del i diskussioner og ’leve friere’. Det giver en rigtig god ballast at turde stå på en scene og har for mig betydet en meget større selvtillid. [...] Man kommer til at lære folk at kende på en helt speciel måde – oftest på godt og ondt, da man både oplever ’kollegerne’ i positive situationer, (succes og sjov i øveforløb og på scenen), og i meget stressede og pressede situationer, (pressede i roller, stressede over tidsnød, ændringer, indlæring). En del af de venskaber, man får skabt sig, bliver på dette grundlag ofte meget dybe, fordi man lærer hinandens stærke og svage sider at kende.” Kvinde, 40 år.

Det er vores fornemmelse, at det sociale miljø på amatørscenerne virker som en tryk grobund for, at medlemmerne kan udvikle sig og udfordre deres grænser.

Denne styrkelse af psyken og modet til at arbejde med egne grænser, er aspekter af amatørteaterarbejdet, som lader til at være karakteristiske for interviewpersonernes udbytte af deres teaterarbejde. Det er endog muligt at betragte dette som en udvikling af personlige kompetencer, som interview-

personerne tilsyneladende også finder stor anvendelse for uden for teatret, idet deres selvtillid og selvindsigt generelt er blevet styrket.

Da en kvinde blev spurgt om hvilken kompetence fra teatret, hun fandt mest anvendelig, svarede hun:

”Jamen, hjemme hos os kalder vi det; at føre os frem. Det, at man får selvtilliden og tør at stå op og gøre noget. [...] For mig er teater mest leg, men det er også selvudvikling. Hvis jeg ikke var kommet med på teatervognen, tror jeg, at jeg havde krøbet rundt langs med væggene. I mit rollearbejde på teatret vender jeg vrangen ud på mig selv og kommer til at lære mig selv bedre at kende.”

Kvinde, 53 år.

Langt de fleste af interviewpersonerne havde ikke på forhånd reflekteret over, hvorvidt de tilegnede sig kompetencer gennem teaterarbejdet. Det var ikke på grund af en trang til at erhverve kompetencer, at interviewpersonerne valgte at beskæftige sig med teater.

Det er dog tydeligt, at der, trods den manglende bevidsthed, alligevel udvikles kompetencer, som interviewpersonerne har glæde af både i og uden for teaterarbejdet. Og selvom de fleste interviewpersoner vægter det sociale og legen højt, glædes de over den læring og kompetenceudvikling, de opnår på amatørscenerne.

Afsluttende konklusioner

Undersøgelsen ønskede at belyse, hvorvidt de medvirkende i undersøgelsen tilegnede sig kompetencer i deres arbejde med amatørteater.

Hvad angår realkompetencerne kan det konkluderes, at respondenterne tilegner sig eller udvikler kompetencer inden for alle de undersøgte områder. Ydermere anvender en stor del af respondenterne også disse udviklede kompetencer i arbejdslivet og fritidslivet.

Dermed påvises det, at de kompetencer, der tilegnes, anvendes som realkompetencer, da respondenterne er i stand til at tage deres kompetencer med fra amatørteatret og have gavn af dem i arbejds- og fritidslivet.

Derudover kan det konkluderes, at det særligt er formidling og kommunikations- samt samarbejds-kompetencer, som mange udvikler eller videreudvikler.

I forhold til de teaterfaglige kompetencer må der ud fra de to kategorier konkluderes, at der i visse tilfælde, især i forhold til kategorien omhandlende træning af krop og stemme, omsættes teaterfaglige kompetencer til realkompetencer for alle grupperne.

Respondenterne angiver, at de anvender deres teaterkompetencer, specielt dem der har med krop-sprog og stemmeføring at gøre, i både arbejds- og fritidsliv.

Undersøgelsen har desuden vist, at der ikke er nogen sammenhæng mellem de medvirkendes alder, og i hvilket omfang, de tilegner sig kompetencer. Selvom nogle af interviewene pegede i retning af, at det primært var de yngre folk på amatørscenerne, der tilegner sig kompetencer, viste resultaterne fra spørgeskemaet med al ønskelig tydelighed, at dette ikke kunne siges at være tilfældet.

Amatørteater giver således mulighed for oparbejdelse og styrkelse af kompetencer, uanset hvilken alder den udøvende har.

Erfaringerne fra interviewene samt kommentarerne fra spørgeskemarespondenterne har været med til at give et indblik i de medvirkendes indgangsvinkel til teaterarbejdet. Som beskrevet tidligere i rapporten, spiller muligheden for at lege og have det sjovt en stor rolle. Langt de fleste beskæftiger sig med teatret på dette legende plan. Det er ikke en konkret læring, der er i fokus. Det er begejstringen over at spille teater, der styrer medlemmerne i de fleste foreninger, og mange interviewpersoner tilkendegav, at de spillede teater af lyst, og fordi de simpelthen ikke kunne lade være.

Interviewene gav mulighed for at belyse, i hvilket omfang de medvirkende var bevidste om, hvorvidt de tilegnede sig kompetencer eller ej. Bevidsthedsgraden hos interviewpersonerne viste sig at være meget varierende. I den forbindelse gør det sig gældende for både interviewpersonerne og spørgeskemarespondenterne, at mange har tilkendegivet, at de har haft svært ved at placere, hvor de kompetencer, de besidder, kommer fra. De fleste har en klar fornemmelse af, at amatørteatret har styrket dem i mange henseender, men udpegelsen af konkrete kompetencer har vist sig problematisk. Selvom de mener, at teaterarbejdet har præget dem, har de svært ved at definere, hvilke kompetencer de har tilegnet sig hvor.

Mange peger på, at det er den generelle livserfaring, der har styrket de forskellige kompetencer, og de kan ikke specificere entydigt, hvorfra de har kompetencerne.

Der er dog også folk, som mener, at teatret ikke har hjulpet dem til at styrke eller udvikle kompetencer. Tværtimod har de medbragt kompetencer fra eksempelvis deres arbejdsliv til amatørscenen, og dermed styrket arbejdet i foreningen.

Det er ud fra interviewene vores fornemmelse, at undersøgelsen har styrket bevidstheden om realkompetencer ude på amatørscenerne. Folk var ikke særligt bevidste før, men blev det undervejs i interviewene. Forhåbentlig er der også sket en form for bevidstgørelse for de deltagere, som har gennemført en besvarelse af spørgeskemaet.

Problemerne med at definere, hvorfra kompetencerne stammer, har naturligvis besværliggjort arbejdet med undersøgelsen. Alligevel er det logisk nok, at man ikke uden videre kan sætte en finger på, hvor og hvordan kompetencetilegnelse finder sted. Realkompetencer er jo netop uformelle evner, der ikke umiddelbart lader sig måle eller veje. En konkretisering kræver, at der løbende eksisterer en positiv opmærksomhed på kompetenceudviklingerne.

Følgende amatørscener har deltaget i undersøgelsen:

- ”Brønderslev Amatør Scene”, Brønderslev
- ”Amatørscenen Skansen”, Hals
- ”Vorupør Amatørscene”, Nørre og Sønder Vorupør
- ”Horsens og Omegns Amatør Teater”, Horsens
- ”Skanderborg Amatørteater”, Skanderborg
- ”PerronTeatret”, Silkeborg
- ”Rønde Amatørteater”, Rønde
- ”Amatørteaterforeningen Stjernen”, Skærbæk
- ”7-kanten”, Jannerup
- ”Grindsted Amatør Scene”, Grindsted
- ”Esbjerg Amatør Teater – Skarntyden”, Esbjerg
- ”Haarby Amatør Teater”, Haarby
- ”Midtfyns Amatør Scene”, Ringe
- ”Jægerpris Amatør Scene”, Jægerspris
- ”Støbeskeen”, Frederiksværk
- ”Kalundborg Amatørteaterforening”, Kalundborg
- ”Teaterrødderne”, Holbæk
- ”Holmegaard Amatør Teater”, Holmegaard
- ”Køge Amatørscene”, Køge
- ”Foreningen Valbyspil”, Valby

En stor tak fordi I havde lyst og tid til at deltage i undersøgelsen.

DATS´ Projektgruppe til gennemførelse af undersøgelsen:

- Maria Rosenhjerte, projektleder – professionel teaterkonsulent i landsDATS
- Marie Holm-Andersen, projektansat – studerende, Dramaturgi & Begivenhedskultur
- Mette Marie Hansen, projektansat – studerende, Kunsthistorie & Æstetik og Kultur
- Lene Struck-Madsen, projektansat – studerende, Dramaturgi & Journalistisk formidling
- Marie Gorm Konradsen, projektansat – studerende, Dramaturgi & Æstetik og Kultur

Tak til Marie, Mette Marie, Lene og Marie for mange gode diskussioner og en engageret indsats.

Kærlig hilsen

Maria

Projektet og undersøgelsen er støttet af:

Kulturministeriet via Kunststyrelsen, Økonomiecentret, på baggrund af en samlet ansøgt projektplan vedr. Projektet til udvikling af amatørkultur, amatørkunst og frivilligt kulturelt arbejde fra Amatørernes Kunst & Kultur Samråd (AKKS), som bl.a. omfatter DATS-projektet: ”Kompetenceundersøgelse af arbejdet med teaterkunst” – et studie i udviklingen af realkompetencer og teaterfaglige kompetencer inden for amatørkulturen i de frivillige foreninger.