

# © NOTER

Fagblad for iscenesættere

NUMMER 2 · 2025

TEMA:

**De første  
skridt og  
overvejelser,  
når jobbet  
bliver dit**

DANSKE  
SCENE  
INSTRUKTØRER  
FØRBENINGEN AF

“PLEJER” har mange former og udtryk, og som iscenesættere er det derfor vigtigt at skabe bevidsthed om de processer og metoder, vi anvender.

TILLID er ofte en skjult kvalitet, som kan være svær at blive klog på, og ofte tænker vi først på tilliden, når den ikke er der.

Forhandling er en naturlig del af processen, og det giver arbejdsro, når kontrakten er på plads, før du starter.

<b>LEDER</b>	<b>4</b>
<b>PROCESDESIGN</b>	<b>6</b>
<b>DEN FØRSTE SAMTALE MED TEATERCHEFEN – FØR DU SIGER JA TIL OPGAVEN</b>	<b>10</b>
<b>TANKER OM TILLID</b>	<b>12</b>
<b><i>FUGLENE PÅ TEATER REPUBLIQUE</i></b> FOTOREPORTAGE AF NATASCHA THIARA RYDVALD	<b>18</b>
<b>NÅR MAN ER KONFLIKTSKY, FÅR MAN DET, MAN FRYGTER MEST</b>	<b>24</b>
<b>OM IMPOSTER-SYNDROMET</b>	<b>28</b>
<b>LØN- OG KONTRAKTFORHANDLING</b>	<b>32</b>



# Et opgør med konfliktskyhed og usikkerhed

Du sidder nu og læser i andet nummer af NOTER.  
Et fagblad for iscenesættere.

NOTER er et fagblad, der styrker den faglige identitet og inspirerer til nye tanker. Det første nummer, der udkom i foråret 2024, havde titlen "Hvordan får du job?" og handlede om, hvordan man kan generere nye opgaver til sig selv.

Dette nummer, NOTER#2, handler om de første tanker, vi gør os, når vi bliver tilbudt et nyt job.

Det opfordrer til at gøre op med konfliktskyhed og usikkerhed. Det opfordrer til tillid og dialog – og til at stole på sit værd.

Læs om: procesdesign, kontraktforhandlinger, den første samtale med teaterchefen, imposter-syndrom og meget mere.

Med NOTER vil vi gerne skabe et rum for erfaringsudveksling. Et sted, hvor vi kan blive inspireret af hinandens måde at gribe tingene an på, blive nysgerrige og måske prøve noget nyt. En mulighed for inspiration og refleksion. Forhåbentlig vil NOTER skabe spørgsmål og samtaler, der kan fortsætte til onsdagsmøder, torsdagsøl og andre steder, hvor vi mødes.

God læselyst.



**LENE SKYTT**  
FORPERSON FOR DANSKE SCENEINSTRUKTØRER

**Et sted, hvor vi kan  
blive inspireret af  
hinandens måde  
at gribe tingene  
an på, blive nys-  
gerrige og måske  
prøve noget nyt.**

**LENE SKYTT, FORPERSON**  
Foto: Natascha  
Thiara Rydvald



# PROCESDESIGN

AF INGER EILERSEN

**I en iscenesættelsesproces findes en mangfoldig forståelse af, hvordan ledelsesprocesser er struktureret, og hvem der styrer eller bestemmer i disse processer. Ikke mindst, hvad der skal til, for at det fører til et vellykket og unikt resultat.**

Jeg oplever, at mange projekter ikke udfolder deres potentiale, fordi der ikke har været forventningsafstemning blandt deltagerne om, hvordan processen mod resultatet tilrettelægges. Det ender så typisk med, at der er en udtalt forståelse af, at "vi gør sådan, som vi plejer".

Men "plejer" har mange former og udtryk, og som iscenesættere er det derfor vigtigt at skabe bevidsthed om de processer og metoder, vi anvender. Både så vi kan skabe forståelse og forventningsafstemme med vores samarbejdspartnere, og så vi selv kan reflektere over vores processer og udvikle nye metoder.

## Procesdesign over hele forløbet

Det at lave et procesdesign over hele forløbet, som anskueliggør processen, er et essentielt redskab for både instruktøren selv og et godt kommunikations- og forventningsafstemningsværktøj for resten af teamet.

Procesdesignet indeholder beskrivelse af alle forløbets faser. Hvem er med hvornår? Hvordan er den hierarkiske struktur i de enkelte faser? Hvem sætter rammerne? Hvem udfylder dem? Hvordan bliver der kommunikeret?

Jeg oplever, at jo tydeligere rammerne er – tidsmæssigt, formmæssigt og indholdsmæssigt – jo nemmere er det sammen at skabe overraskende og unikt scenisk materiale.

En forestillingsproces kan tilrettelægges på mange måder. Materialet, opdragsgiveren, holdet m.m. varierer fra gang til gang og skaber forskellige krav til processens udformning. Men en proces efter en mere klassisk struktur kunne se sådan ud →

I langt de fleste processer er instruktøren med i alle faser undtagen spilleperioden, scenografen i konceptudviklingen og skuespillerne i realiseringen. Men hvad vil skabe de bedste forudsætninger for netop denne proces, man står med lige nu? Hvilke ønsker har samarbejdspartnerne, og hvad er praktisk muligt?

## **1. FORBEREDELSEN**

**a. Kontekst:** Hvilket stykke skal iscenesættes? Hvad er baggrunden for, at det er valgt? Hvad ser teaterchefen/projektlederen som væsentligt? Hvordan belyser det samtiden? Skal der være en pause i forestillingen? Hvilke slags publikum henvender det sig til? Hvilken profil har teateret? Hvor frie rammer har man til at bearbejde stoffet?

**b. Tekstoversættelse og -bearbejdelse.** Dette kan varetages typisk af en dramatiker, en dramaturg, en instruktør eller i et samarbejde mellem disse.

**c. Research og analyse:** Her tilegner man sig den størst mulige viden om emnet, dramatikeren, relationen til samtiden, anden kunst i relation til værket, og hvad man ellers finder relevant. Man undersøger, hvad der inspirerer og motiverer én, og hvilken relevans materialet har i nutiden. Med rødder i denne research skabes tekst- og karakteranalysen.

**d. Workshop:** Holdet (eller dele af det) mødes og åbner og undersøger materialet.

## **2. KONCEPTUDVIKLING**

**a. Idégenerering:** Form, genre og spillestil undersøges og fastlægges. Koncept og rum udvikles.

**b. Skitseaflevering:** Skitseaflevering og videre udvikling af koncept og rum.

**c. Formidling af konceptet:** Modelaflevering og læseprøve.

## **3. REALISERING**

**a. Materialelegenering:** Prøverne starter, og scenisk materiale skabes på gulv.

**b. Formulering af fælles mål:** Hvilke mål og ønsker til forestillingen danner kriterierne for udvælgelse og tilrettelæggelse af materialet?

**c. Materialesortering:** Noget materiale vælges fra, andet undersøges nærmere.

## **4. EDITERING**


**a. Dramaturgiske valg og scenisk organisering gennemføres:** Den endelige forestilling finder sin form.

**b. Vedligehold og afvikling:** Forestillingen spiller.




INGER EILERSEN  
Foto: Martin Dam  
Kristensen

Ledelses perspektiver i en scenekunstnerisk proces												
Procesdesign skabelon												
Forberedelse				Koncept Udvikling			Koncept realisering			Editering		
Kontekst	Tekst oversættelse og bearbejdelse	Research & Analyse	Workshop	Ide generering	Skitsering	Formidling af koncept	materiale generering	Formulering af fælles mål	materiale sortering	Dramaturgi og scenisk organisering	Dramaturgiske valg og scenisk organisering gennemføres	Vedligehold & afvikling
A	Instruktør	Instruktør	Instruktør	Instruktør	Instruktør	Instruktør	Instruktør	Instruktør	Instruktør	Instruktør	Instruktør	Instruktør
F	Scenograf	Scenograf	Scenograf	Scenograf	Scenograf	Scenograf	Scenograf	Scenograf	Scenograf	Scenograf	Scenograf	Scenograf
S	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner	Lysdesigner
E	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner	Lyddesigner
N	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker	Dramatiker
D	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg	Dramaturg
E	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere	Skuespillere
R	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef	Teaterchef
	workshop	workshop	workshop	workshop	workshop	workshop	workshop	workshop	workshop	workshop	workshop	workshop
	ledere	ledere	ledere	ledere	ledere	ledere	ledere	ledere	ledere	ledere	ledere	ledere
	Kostumier	Kostumier	Kostumier	Kostumier	Kostumier	Kostumier	Kostumier	Kostumier	Kostumier	Kostumier	Kostumier	Kostumier
	produktion	produktion	produktion	produktion	produktion	produktion	produktion	produktion	produktion	produktion	produktion	produktion
	forestilling	forestilling	forestilling	forestilling	forestilling	forestilling	forestilling	forestilling	forestilling	forestilling	forestilling	forestilling
	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
	Producent	Producent	Producent	Producent	Producent	Producent	Producent	Producent	Producent	Producent	Producent	Producent



AFSENDERDOMINANS



OPDRAGSGIVER DOMINANS

## En procesdesignskabelon

Jeg har udviklet denne procesdesignskabelon. Den findes som et interaktivt Excel-ark, hvor man kan bytte rundt på elementerne og highlighte, hvilke deltagere der er en del af de forskellige faser.

Rækkefølgen på de 12 faser kan altså flyttes rundt. Måske ligger workshoppen før analysen, måske er der ingen workshop, måske bliver det fælles mål formuleret langt tidligere, måske bliver der genereret nyt materiale helt ind i spilleperioden. Der kan tilføjes og fjernes faser, mulighederne er mange og forståelsen af, at "vi gør sådan som de fleste", må udfordres. I stedet må man spørge: Hvad er bedst og muligt i forbindelse med netop denne proces?

Lige så vigtige som rækkefølgen er spørgsmålene: Hvem er med i hvilke dele af processen? Hvor meget indflydelse har den enkelte? Hvem kan komme med forslag? Hvem bestemmer, om forslagene skal sættes i spil? Med andre ord: Hvor flad eller hvor hierarkisk er strukturen på produktionen, og ændrer det sig i løbet af produktionen?

Den sidste faktor er forholdet mellem den kunstneriske afsender (som kan være instruktøren) og opdragsgiveren (som kan være teaterchefen). Er der fuldstændig kunstnerisk frihed, eller er opgaven færdigformuleret og rammerne sat allerede i det første møde?



***“Jeg oplever, at mange projekter ikke udfolder deres potentiale, fordi der ikke har været forventningsafstemning blandt deltagerne om, hvordan processen mod resultatet tilrettelægges. Det ender så typisk med, at der er en uudtalt forståelse af, at “vi gør sådan, som vi plejer”.***

INGER EILERSEN

***“Hvis vi giver os tid til at overveje og udfolde de processer, vi går ind i, kan vi finde en vej til ukendte og nye kunstformer. Jeg tror, at en øget bevidsthed om rammesætningen for vores kunstneriske processer kan skabe modet til at bevæge sig nye steder hen.”***

INGER EILERSEN

Det er min erfaring, at hvis disse ting er afstemt, formuleret og kommunikeret, så skaber det større arbejdsro på produktionen, så der kan arbejdes med det fælles mål: forestillingen.

Procesdesignskabelonen kan også være et værktøj til refleksion efter en produktion: Hvilke dele af processen gik godt? Hvad har jeg lyst til at gøre igen? Hvad vil jeg gerne gøre anderledes næste gang?

Hvis vi giver os tid til at overveje og udfolde de processer, vi går ind i, kan vi finde en vej til ukendte og nye kunstformer. Jeg tror, at en øget bevidsthed om rammesætningen for vores kunstneriske processer kan skabe modet til at bevæge sig nye steder hen.

---

→ Hvis nogen har lyst til at læse mere, så findes det udfoldet her:

Inger Eilersen (2018). *Ledelsesperspektiver i scenekunstneriske processer*. Diplomopgave [procesdesign-in-artistic-mangement-docx.pdf](#)



# DEN FØRSTE SAMTALE MED TEATERCHEFEN

## – FØR DU SIGER JA TIL OPGAVEN

AF BESTYRELSEN OG MILLE HERUM DIDRIKSEN

Som iscenesætter har du det kunstneriske ansvar for forestillingen inden for de rammer og retningslinjer, som teatret har fastlagt ved kontraktindgåelsen. Derfor er det vigtigt at tage en indledende samtale med teaterchefen, før du siger ja til opgaven, og før du forhandler din ansættelseskontrakt.

Denne første samtale er en oplagt mulighed for at få klarlagt både de kunstneriske og praktiske rammer for arbejdet. Her kan du få indsigt i teatrets forventninger og samtidig drøfte dine egne muligheder for at præge rammerne.

Her er nogle centrale emner, der kan bidrage til en god forventningsafstemning. →

## KUNSTNERISK DIALOG

Samtalen bør starte med at afdække de kunstneriske intentioner bag forestillingen. Du kan stille spørgsmål som:

- Hvorfor ønsker teatret netop at skabe denne forestilling?
- Er der kunstneriske rammer og begrænsninger, jeg skal være opmærksom på?
- Hvorfor tilbyder I mig rollen som iscenesætter?
- Er der specifikke visuelle, stilistiske eller rumlige forventninger, der er knyttet til opgaven?
- Hvis forestillingen skal på turné: Skal der udvikles et justeret koncept for iscenesættelsen?

Disse spørgsmål åbner for en dialog om teatrets og instruktørens fælles kunstneriske vision og mulige udfordringer undervejs i arbejdet.



## PRAKTISKE SPØRGSMÅL

Ud over den kunstneriske dialog er det godt at afklare de praktiske forhold omkring produktionen. Her er nogle relevante emner, der kan hjælpe dig med at forstå dine arbejdsforhold:

- Hvilken scene skal forestillingen opføres på?
- Hvem er forestillingens målgruppe?
- Hvor mange medvirkende er der, og hvad karakteriserer dem (sangere, dansere, børn mv.)?
- Hvor stor indflydelse har jeg på sammensætningen af det kunstneriske hold: medvirkende, dramatiker, scenograf, lyd- og lysdesignere, komponist, koreograf mv.?
- Er der en produktionsleder, forestillingsleder eller rekvisitør på projektet? Hvis ikke, forventes det, at jeg tager ansvar for opgaver som prøveplanlægning, kommunikation og mødeledelse? Og i så fald, hvordan afspejles dette i min løn og ansættelsens længde?
- Hvor mange opførelser planlægger teatret, og hvor mange tilskuere forventer teatret?
- Er der et adfærdskodeks eller code of conduct på teatret, og hvilke forventninger har teatret til min ledelsesstil?
- Hvordan er produktionsforløbet planlagt: præproduktion, produktion og postproduktion?
- Hvad er projektets budget, og er der mulighed for at forhandle om det?

# Tanker om tillid

AF CHARLOTTE BØVING

Som iscenesættere har vi ofte skiftende arbejdspladser og kollegaer, og et tillidsfuldt arbejdsrum skal etableres igen og igen. Hvordan gør vi det? Hvordan skaber vi et trygt og proaktivt arbejdsrum? Kan vi selv være trygge; har teaterchefen min ryg, hvis jeg mister fodfæste for en stund? Er alle nærværende og arbejdsomme, og er der tillid til mig som instruktør? Spørgsmål, som jeg tænker, at vi alle tumler med indimellem.

Jeg har valgt at kikke på ledelse ud fra tillidsbegrebet og med fokus på bogen *The speed of Trust* af Stephen M. R. Covey.

Bogen er henvendt til virksomhedsledere, men Stephen Covey har mange gode pointer, som er værd at reflektere over, og som i min optik sagtens kan overføres til scenekunstbranchen. Alle gode relationer bygger på gensidig tillid. Tillid påvirker os døgnet rundt, 365 dage om året, understøtter og påvirker kvaliteten af enhver relation, enhver kommunikation og ethvert samarbejde. Og modsat den udbredte opfattelse er tillid faktisk noget, man kan gøre noget ved.

Han argumenter for, at når tilliden er høj, flyder kommunikationen, der er et arbejdsflow, alting går hurtigere, og omkostningerne falder. Når tilliden er lav, falder effektiviteten, og omkostningerne stiger.

## STEPHEN COVEY SKRIVER OM 4 KERNEELEMENTER I OPBYGNING AF TILLID:

- 1. Integritet.** At tydeliggøre og fastholde sine værdier og gøre det rigtige, selvom det er svært.
- 2. Intentioner.** Når folk føler, at dine motiver og agendaer er ærlige og oprigtige, opstår der tillid.
- 3. Kompetencer.** Evner og færdigheder. Tillid opbygges, når man viser, man kan levere.
- 4. Resultater.** Konsistens i at levere de lovede resultater skaber tillid over tid.



CHARLOTTE BØVING  
foto: Andreas Lyon

***“At der er faglig tillid og social tillid, at vi kan stole på hinanden, men også, at vi alle har tillid til processen. Det var en øjenåbner for mig, at tillidsbegrebet var så centralt i alle aspekter.”***

CHARLOTTE BØVING

## Tillid som motor i den kunstneriske proces

Jeg læste bogen i sin tid, da jeg skrev min masteropgave om ledelsesstrategier i kollektive skabelsesprocesser i teaterproduktioner. Fordi min masteruddannelse havde fokus på teaterproduktion, læring og pædagogik, valgte jeg at dykke ind i og skrive om devising i en professionel teaterproduktion, hvor fokus ikke kun var på at skabe en fantastisk forestilling, men også på udviklings- og læringspotentiale for de medvirkende. Efter at have iscenesat flere teaterproduktioner, hvor manuskriptet var færdigskrevet ved prøvestart, havde jeg lyst til at udforske en ledelsesstrategi, som i højere grad vægtede kollektiv samskabelse, og som havde en fladere hierarkisk struktur end i en mere traditionel teaterproduktion.

En devisingproces har ofte en højere grad af kaos og kræver, at gruppen oplever kreativ frihed og har et stort engagement i skabelsen af forestillingen. Jeg opdagede i min skriveproces og i mit arbejde senere hen, hvor centralt tillidsbegrebet er i sådan en proces. At der er faglig tillid og social tillid, at vi kan stole på hinanden, men også, at vi alle har tillid til processen. Det var en øjenåbner for mig, at tillidsbegrebet var så centralt i alle aspekter.

Vi ved godt, at tillid er vigtigt, hvilket vel også er årsagen til, at vi ofte vælger samarbejdspartnere, som tidligere har vist sig tillidsværdige. Det kan være udfordrende at lukke nye ind, som vi ikke har arbejdet med tidligere, men det nye kan også vise sig at indeholde ny læring og udviklingspotentialer.

Bogen *The Speed of Trust* har mange gode pointer, som er værd at reflektere over. Jeg vil ridse de vigtigste punkter op her, og måske kan jeg inspirere nogen til at læse bogen eller på anden måde dykke ned i tillidsbegrebet, da det er et centralt aspekt i vores arbejde, som vi sjældent taler om.

Gensidig tillid er en grundforudsætning for samarbejde. Et tillidsfuldt arbejdsrum kræver faglig og social tillid, både indbyrdes mellem skuespillerne, mellem instruktør og skuespillere, mellem instruktør, dramatiker og scenograf med flere og mellem teaterets ledelse og de ansatte.

Men tillid er ofte en skjult kvalitet, som kan være svær at blive klog på, og ofte tænker vi først på tilliden, når den ikke er der. Vi mærker, når der er tillid; på kreativiteten, evnen til konfliktløsning, glæden og lethed i arbejdet, og vi mærker usikkerheden og trægheden, når der opstår mistillid. Den kreative proces er så afhængig af et angstfrit arbejdsrum, hvor vi tør tage chancer og spille hinanden gode. Tillid er et nøgleord.

## 5 NIVEAUER AF TILLID, SOM BYGGER OVEN PÅ HINANDEN. DEN FØRSTE ER TILLID TIL DIG SELV:

1. **Selvtillid.** Grundlaget for tillid starter med dig selv. Din integritet, karakter og evne til at holde dine løfter. Nøglekompetencerne er troværdighed, klarhed om egne værdier og personlig udvikling
2. **Relationstillid.** Handler om, hvordan du opbygger og vedligeholder tillid i relationer med andre. Her er fokus på at skabe konsistens, respekt og have en åben kommunikation.
3. **Organisatorisk tillid,** som er tillid inden for organisationen. Gennemsigthed, teamwork og viden og overholdelse af fælles værdier. Her spiller ledelsesstil og kultur en stor rolle.
4. **Markedstillid.** Tillid mellem organisationen og deres kunder (publikum) og samarbejdspartnere. Tilliden skabes igennem omdømme, branding og overholdelse af løfter.
5. **Samfundstillid.** Hvordan bidrager organisationen til samfundet? Her er fokus på at skabe værdi for det fælles bedste.

**Vi tænker først på tilliden, når den ikke er der**

***“Gensidig tillid er en grundforudsætning for samarbejde.”***

CHARLOTTE BØVING

## STEPHEN COVEY OPLISTER 13 PRAKTISKE ADFÆRDSMØNSTRE, DER OPBYGGER OG STYRKER TILLID I RELATIONER:

1. **Vær ærlig.** Sig sandheden, og vær direkte uden at manipulere eller skjule oplysninger.
2. **Udvis respekt og anerkendelse.** Vis taknemmelighed for andres indsats, og lyt aktivt.
3. **Skab gennemsigtighed.** Vær åben og ærlig omkring beslutninger og processer. Vær klar over hensigterne med dine handlinger.
4. **Ret fejl.** Indrøm hurtigt dine fejl, og forsøg at rette op. Det viser, at du værdsætter integritet frem for at beskytte dit ego.
5. **Udvis loyalitet.** Beskyt andres omdømme, især når de ikke er til stede. Anerkend andres bidrag, og giv dem æren for deres arbejde.
6. **Lever resultater.** At gøre det, du lover, og levere gode resultater.
7. **Forbedr dig selv.** Vis, at du stræber efter at lære og udvikle dig. Tillid skabes, når du kontinuerligt forbedrer dine færdigheder og din viden.
8. **Konfronter virkeligheden.** Mød udfordringer og problemer direkte, selvom det er ubehageligt. At takle vanskelige emner viser mod og ansvarlighed.
9. **Afklar forventninger.** Kommuniker klart om mål, rollefordeling og deadlines for at undgå misforståelser.
10. **Hold dine løfter.** Følg altid op på det, du lover, og hold dig selv ansvarlig.
11. **Lyt først.** Lyt aktivt og forstå, før du taler. Folk stoler mere på dem, der virkelig forstår deres synspunkter.
12. **Hold dig ansvarlig.** Overhold dine forpligtelser, og vær pålidelig.
13. **Forøg/udvid tilliden.** Udvis tillid, for eksempel ved at uddelegere opgaver, og vis, at du tror på andres evner. Tillid avler tillid.

### Når det alligevel går galt

Statistisk har vi alle oplevet udfordringer vedrørende tillid. Jeg har oplevet det som instruktør, som skuespiller og i personlige relationer. Det kan være svært at komme tilbage efter et tillidsbrud og fortsætte samarbejdet. Genopbygning af tillid kræver både handling og intention, men også en generøs indstilling, hvis nogen har brudt din tillid. Hvis du selv har været medvirkende til et tillidsbrud, skal du ifølge Stephen Covey tjekke ind på følgende punkter:

1. **Tag ansvar for bruddet.** Erkend din rolle i situationen. Vær ærlig.
2. **Undskyld oprigtig.** En oprigtig undskyldning er afgørende.
3. **Ret fejlen.** Arbejd aktivt på at rette op på skaden, hvad enten det handler om en konkret handling eller at genopbygge relationen.
4. **Kommunikér åbent.** Vær gennemsigtig om, hvad du gør for at forbedre situationen. Og hvad du vil gøre for undgå den i fremtiden.



5. **Lever konsekvent.** Tillid genopbygges, når du konsekvent viser adfærd, der matcher dine intentioner.
6. **Vis tålmodighed.** Accepter, at den anden part måske har brug for længere tid til at stole på dig igen.
7. **Lyt og forstå.** Lyt til, hvordan dine handlinger har påvirket den anden, og vis empati. Det styrker relationen og viser oprigtighed.

#### Til sidst vil jeg starte med det første: selvtilliden

Tilliden til dig selv er fundamental for at vise tillid til andre, og jeg vil derfor slutte med at citere Brene Brown:



***“Self-trust is often the first causality of failure, setback, and disappointment. We start doubting ourselves and our ability to make good decisions and choices. Yet, we seldom think or talk about self-trust. This can quickly become a huge problem, because it’s hard to give to others what we don’t have within ourselves. We have to shore up our self-trust before we can fully lean into trusting others.”*** BRENE BROWN

***“Men tillid er ofte en skjult kvalitet, som kan være svær at blive klog på, og ofte tænker vi først på tilliden, når den ikke er der.”***

CHARLOTTE BØVING

→ HVIS DU ER NYSGERRIG PÅ MERE VIDEN OM TILLID, KAN JEG ANBEFALE:

**Foredrag:** Brown, B. (2015, november). SuperSoul Sessions: *The anatomy of trust*. <https://brenebrown.com/videos/anatomy-trust-video>

**Bog:** Covey, S.M.R., & Merrill, R. (2008). *Speed of trust – den afgørende forskel* (J.B. Sørensen, overs.). Børsens Forlag. (Originalt værk udgivet i 2006)

Fotograf NATASCHA THIARA RYDVALD var med instruktør Amanda Ginman til prøve, da der i december var opløb på forestillingen

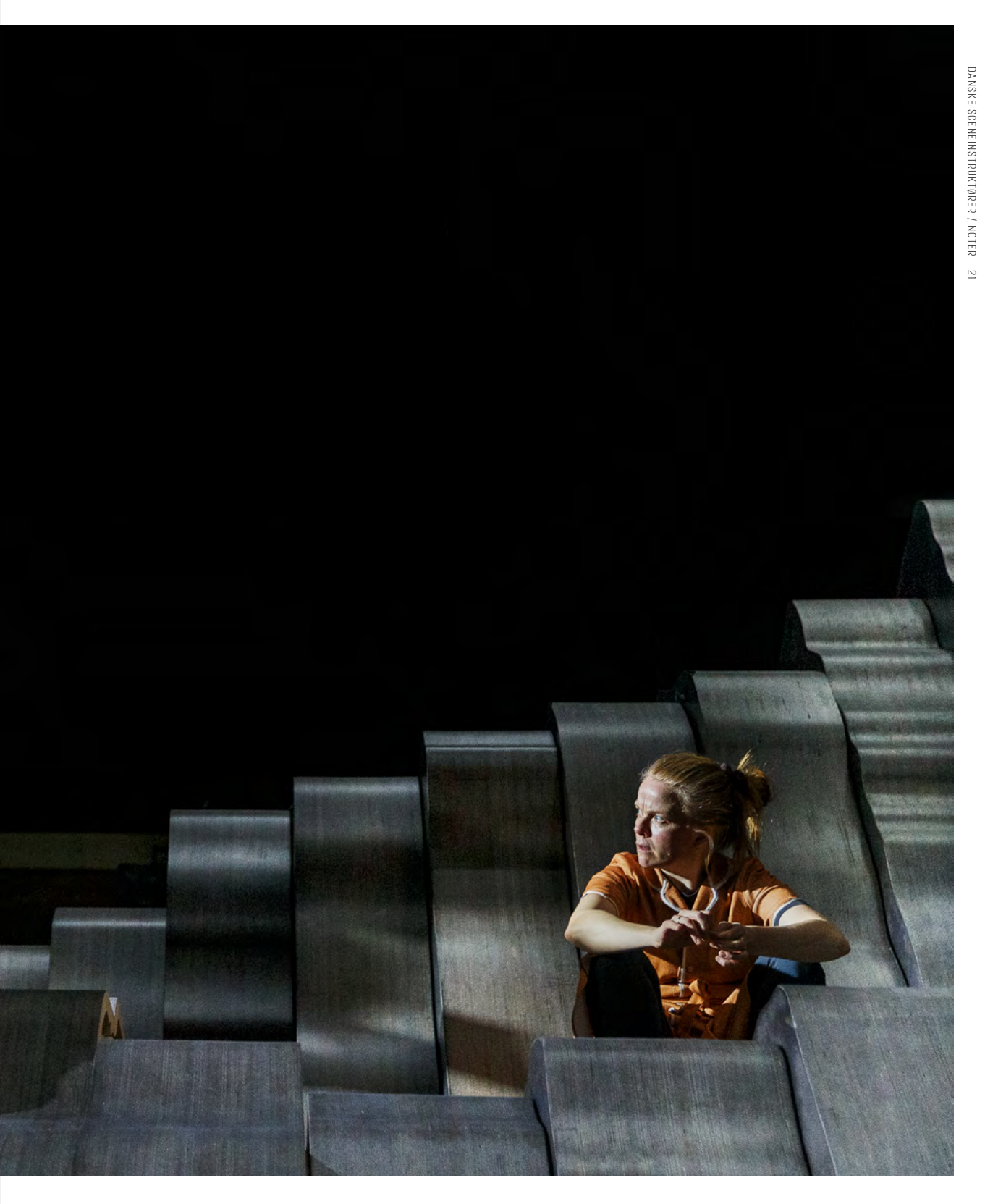
# FUGLENE

på Teater Republique.













PÅ BILLEDERNE SES: ENA SPOTTAG FOG, SIGNE EGHOLM OLSEN, THOMAS HWAN, MALOU KEIDING, MATHILDE HYTTEL, ROSE LERSTRUP, AMANDA GINMAN OG CARLA MALLING AGGER

# Når man er konfliktsky, får man det, man frygter mest

AF ANDERS STAHLSCHMIDT  
FOREDRAGSHOLDER, KONFLIKTMÆGLER,  
JOURNALIST OG MASTER I ORGANISATIONSPSYKOLOGI

Vil du have mere bøvl på din arbejdsplads? Hvad med ubehag og irritation – skal vi skrue op for det? Du kan også få flere eksplosive konflikter, der fylder din krop og dit hoved med indestængt vrede og til sidst eksploderer som landminer op i hovedet på dig selv og dine kolleger. Nej, vel?! Det er kun virkelig mærkelige mennesker, der ønsker ufred. De fleste vil gerne undgå alt det, der kan ende i konflikt. Men, når man er konfliktsky, får man lige netop mere af det, man frygter mest: bøvl, ubehag, irritation og eksplosive konflikter.





***”Det modsatte af at være konfliktsky er ikke at være én, der ofte havner i konflikt. Faktisk tværtimod. Når du er konfliktsky, kommer du tit netop til at optrappe de konflikter, som du bliver en del af. Du får alt det, du prøver at undgå.”***

ANDERS STAHLSCHMIDT



ANDERS STAHLSCHMIDT  
illustration:  
Jakob Birgens

Det er med konfliktskyhed, som det er med tandlægeskræk. Du mærker smerten og ubehaget, men i stedet for at lukke munden op og få problemet løst venter du, til det bliver uudholdeligt. Måske håber du på, at det går væk af sig selv, men så heldig er man sjældent.

Konfliktskyhed kan ramme enkeltpersoner, men kan også præge en gruppe eller en hel arbejdsplads.

### **Konfliktskyhed optrapper konflikter**

Konfliktsky personer har tit en opfattelse af sig selv som fredselskende og venlige i modsætning til andre, der tilsyneladende ikke forsømmer nogen lejlighed til at lave ballade. Ballademagerne betegner vi ofte som konfliktsøgende. Men det modsatte af at være konfliktsky er ikke at være én, der ofte havner i konflikt. Faktisk tværtimod. Når du er konfliktsky, kommer du tit netop til at optrappe de konflikter, som du bliver en del af. Du får alt det, du prøver at undgå.

Jeg er konfliktmægler og specialist i feedback. Jeg kommer på mange forskellige arbejdspladser, hvor jeg mægler i vidt forskellige konflikter. Det er ofte et detektivarbejde at finde frem til sagens kerne. Hvem gjorde hvad hvornår? Hvordan blev det opfattet af den anden? Hvornår begyndte det, der har udviklet sig til en konflikt, og hvad er sagens kerne egentlig? Hver eneste konflikt er forskellig fra andre konflikter. Men når jeg tænker tilbage på alle de konflikter, jeg er stødt på, har de denne ene ting til fælles: De er blevet værre, fordi nogle har været konfliktsky. Nogle har ladet, som om der ikke var nogen konflikt, og dækket over den i stedet for at se den i øjnene. Eller de har ikke villet indse deres egen andel i konflikten.

### Samtale, tiltale, omtale

Hvad er det for konfliktoptrappende mekanismer, der kommer i spil, når man prøver at smyge sig uden om en konflikt? En forklaring tager udgangspunkt i en konflikttrappe med tre trin: På det nederste trin har vi en samtale om det, der skiller os. Vi lytter og prøver at forstå hinanden. Når vi opgiver samtalen, hopper vi op på næste trin, som er tiltale. Vi holder op med at lytte. I stedet for at tale med taler vi til hinanden. Den anden skal forstå det, jeg selv forstår! På dette trin peger vi fingre, vi generaliserer og forvrænger det, den anden siger. "Du skal også altid ...", vi tillægger hinanden slette hensigter: "Du er kun ude på at ...". Hvis vi optrapper konflikten herfra, lander vi på det sidste trin. På det tredje og sidste trin opgiver vi også tiltalen. Vi går bag om ryggen på hinanden og foretager en omtale af den, vi er på kant med. Omtalen bliver en bagtalelse, og det er noget, der rigtig kan fyre op under konflikten.

Når man er konfliktsky, bliver man fristet til at springe de to nederste trin over og gå direkte op på omtaletrinnet. Man gør det for at undgå konfrontation, men ender med at bagtale den anden. Det kan være to kolleger, hvor den ene er irriteret på den anden over et eller andet, og i stedet for bare at sige det og tale om det går den irriterede kollega til deres fælles leder og klager. Derefter må lederen tage en snak med den anden kollega og sige: Din kollega siger, at du irriterer ham. Det løser ikke nødvendigvis konflikten. Tværtimod. Det virker krænkende, ekskluderende og fejlt. Hvorfor har min kollega ikke selv sagt det til mig?

### Flere slags konfliktskyhed

Konfliktskyhed optræder i mange forklædninger. De fleste opfatter nok det at være konfliktsky som noget med at dukke sig og trække sig eller forsøge at udglatte tingene, når bølgerne begynder at gå højt. Men der er andre måder at gå rundt om den varme grød på. Forskellige måder at lægge låg på konflikter på. En af de overraskende måder kan vi kalde den aggressive konfliktskyhed. Jeg kender en person, der tit havner i konflikt, og som de færreste nok vil betegne som konfliktsky. Men jeg har luret hende. Hver gang nogen nærmer sig hende med en konflikt, reagerer hun aggressivt for at slippe for konfrontationen. Hun angriber verbalt. I overført betydning kaster hun en håndgranat og håber, at den anden bliver bange og trækker sig. Eller også forsvinder hun selv i røgen fra den pseudokonflikt, hun detonerede. De fleste kender også til den passiv-aggressive konfliktskyhed, hvor en person gør sig til offer og beskylder andre for at have ødelagt alt. Det foregår tit på en underforstået måde: "Nej, du behøver ikke tænke på, hvordan jeg har det." Med denne form for konfliktskyhed prøver personen at give dig et syrebad af dårlig samvittighed, så du giver afkald på dine egne behov og interesser.

***”Det modsatte af at være konfliktsky er at være konfliktansvarlig. At man indser, at man er på kant med den anden, og at man står ved det. Ser konflikten i øjnene.”*** ANDERS STAHLSCHMIDT

### **Dræber engagementet**

Konfliktskyhed på arbejdspladser skaber ikke bare værre konflikter. Det blokerer også for kreativ impulsivitet, ærlig og brugbar feedback, og det fremmer trykket stemning og nervøsitet. Hvis en leder eller et team ikke tør tale om de konflikter, der er i gruppen, vil man heller ikke have mod til at komme med nye ideer eller gå fuldt og helt ind i arbejdet. Når vi bliver engageret i vores arbejde, kan det jo let give små konflikter, som ikke behøver at være farlige. De kan netop være udtryk for engagement – altså et sundhedstegn. Når alle passer på sig selv, fordi der er en elefant i rummet, som ingen tør tale om, kommer vi til at låse os selv fast i positioner. Vi gentager de samme pointer igen og igen og har svært ved at være nysgerrige og åbne over for andres synspunkter.

### **Det modsatte af konfliktskyhed**

Konflikter er en del af det at være menneske. Vi undgår ikke uoverensstemmelser og spændinger, men vi kan gøre noget for, at de konflikter, vi bliver en del af, volder mindst mulig skade og hurtigst muligt bliver løst. Løsningen findes i konfliktskyhedens modsætning. Det modsatte af at være konfliktsky er at være konfliktansvarlig. At man indser, at man er på kant med den anden, og at man står ved det. Ser konflikten i øjnene.

Hvordan bliver man konfliktansvarlig? I mit nye foredrag, ”En kur mod konfliktskyhed”, forklarer jeg om de dynamikker, der giver konflikt, og hvordan man kan arbejde med sin egen konflikttskyhed. Foredraget bygger på min seneste bog med samme titel. Jeg har været lidt nervøs for, om jeg nu ville blive stillet til ansvar for alle de konflikter, jeg animerer folk til at konfrontere andre med. Men det er ikke sket. I stedet har mange fortalt eller skrevet til mig om den lettelse, de føler, når de slipper ud af deres egen konflikttskyhed og får sagt det, der skal siges. På en ordentlig og konfliktansvarlig måde, naturligvis.

#### **FAKTA:**

#### **4 TEGN PÅ, AT DU SKAL SIGE DET, DER SKAL SIGES, SELVOM DET KAN SKABE EN KONFLIKT**

- Du mærker ubehag, der vokser, og bruger en masse mental energi på at tænke på det.
- Du ved med dig selv, at du vil fortryde det senere, hvis du ikke siger det.
- Det vil være moralsk og etisk uforsvarligt at tie stille.
- Den anden spørger dig, hvad du synes, og vil faktisk gerne høre din mening.

# ”Hvis folk opdagede, hvor middelmådig og uopfindsom jeg i virkeligheden er...”

## OM IMPOSTER-SYNDROMET

AF LENE SKYTT

På papiret klarer du dig godt, men inderst inde er du bange for, at dine kollegaer, din chef eller dine venner finder du af, hvor lidt du i virkeligheden har styr på. Følelsen beskrives typisk med det engelske udtryk ”imposter syndrome” og er en følelse af ikke helt at fortjene den rolle eller de resultater, man har opnået. Sagt ligeud føler man sig som lidt af en fuskler, deraf navnet imposter, der på engelsk betyder bedrager eller svindler.

Fænomenet blev oprindeligt beskrevet i 1978 af to forskere<sup>1</sup>, der havde observeret, hvordan en gruppe unge succesfulde kvinder slet ikke mente, at deres succes var et resultat af deres ofte meget stærke kompetencer, men tilskrev den held og ydre omstændigheder og frygtede at blive afsløret som bedragerer før eller siden. En undersøgelse fra 2007<sup>2</sup> bekræftede, at omkring 70 procent af befolkningen på et eller andet tidspunkt i deres karriere har lidt af imposter-syndromet.

Nogle oplever det en gang imellem, andre har en konstant frygt for, at andre finder ud af, hvor uduelige de i virkeligheden er. De kæmper med følelsen af, at de ikke helt er gode nok – og at deres resultater og deres succes langt hen ad vejen skyldes andre faktorer end dem selv. Disse mennesker er både kompetente, intelligente og succesrige mennesker, og det er derfor paradoksalt, at de kæmper med disse følelser af utilstrækkelighed.

Imposter-syndromet kan ramme hvem som helst fra skoleelever til topchefer, men der er en tendens til, at perfektionistiske, ambitiøse mennesker rammes hyppigere.



## LIDER DU AF IMPOSTER-SYNDROMET?

NOGLE AF DE TYPISKE HANDLINGS- OG TANKEMØNSTRER FORBUNDET MED IMPOSTER-SYNDROMET ER FØLGENDE:

- "Hvad laver jeg her? Jeg er ikke lige så god som de andre."
- "Jeg er en bedrager, og det finder de andre snart ud af."
- Du arbejder benhårdt, så ingen opdager din inkompetence.
- Du stiller ekstremt høje krav til dig selv.
- Du kompenserer nonstop for dine selvopfattede fejl og mangler.
- Du føler dig skyldig over at snyde folk.
- Du er altid på vagt, bange for at andre gennemskuer dig.

*Måske kan du genkende nogle af handlingerne og følelserne ovenfor?*

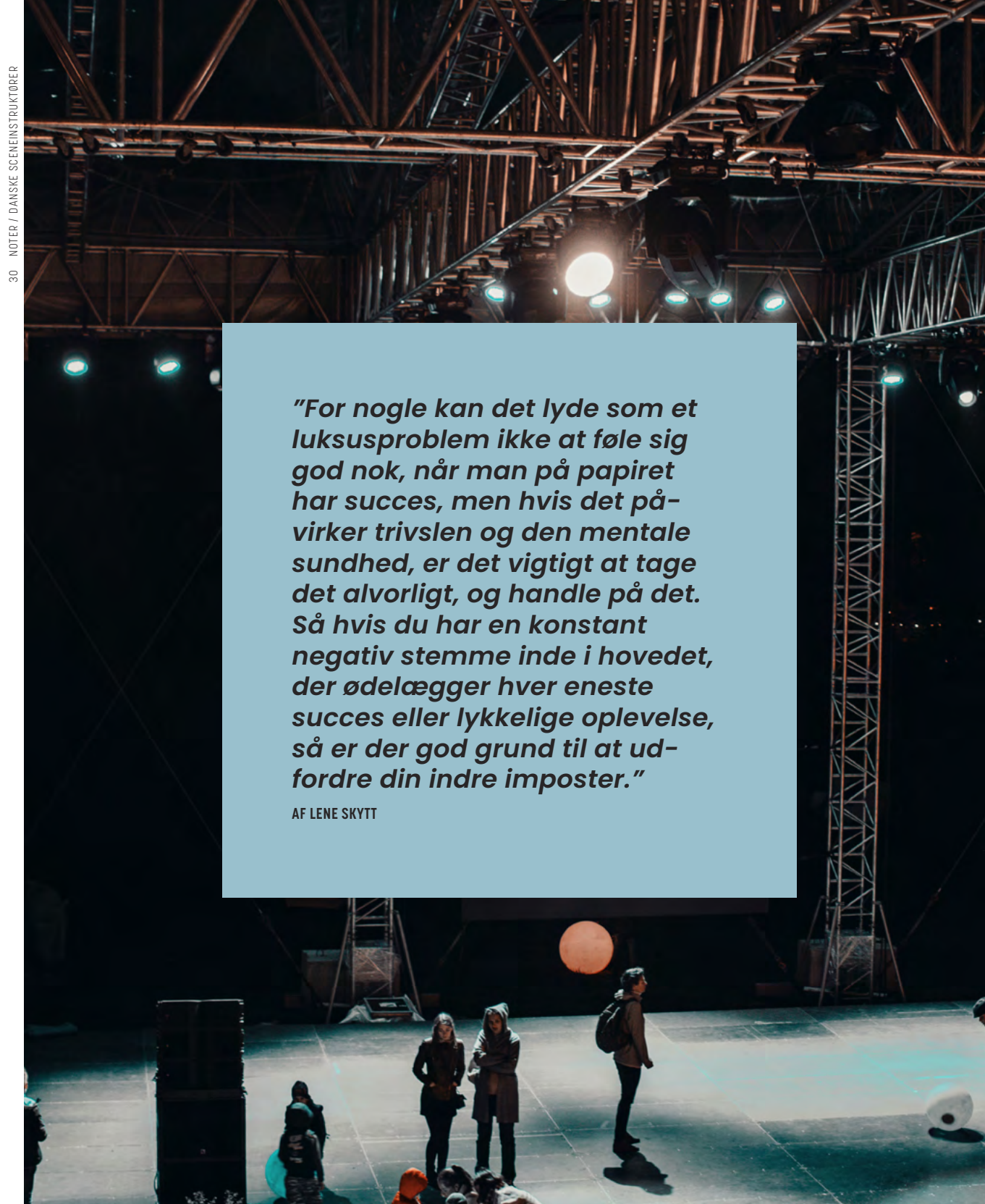
### Hvordan kan man modarbejde følelsen?

For nogle kan det lyde som et luksusproblem ikke at føle sig god nok, når man på papiret har succes, men hvis det påvirker trivsel og den mentale sundhed, er det vigtigt at tage det alvorligt, og handle på det. Så hvis du har en konstant negativ stemme inde i hovedet, der ødelægger hver eneste succes eller lykkelige oplevelse, så er der god grund til at udfordre din indre imposter.



*“For nogle kan det lyde som et luksusproblem ikke at føle sig god nok, når man på papiret har succes, men hvis det påvirker trivslen og den mentale sundhed, er det vigtigt at tage det alvorligt, og handle på det. Så hvis du har en konstant negativ stemme inde i hovedet, der ødelægger hver eneste succes eller lykkelige oplevelse, så er der god grund til at udfordre din indre imposter.”*

AF LENE SKYTT



---

## 4 GODE RÅD OM IMPOSTER-SYNDROMET

### 1. Fokuser på fakta

Træd væk fra følelsen af ikke at være god nok, og se på fakta. Fakta vil vise dig, at du klarer dig godt. Vær opmærksom på, hvornår du har tanker, der fortæller dig, at der er noget galt med dig, eller du er en bedrager. Måske kan de ikke forsvinde, men du kan lære at lade dem være og ikke lade dem definere dig.

### 2. Del dine følelser

Hvis du ikke stoler nok på fakta, så find nogle mennesker (måske kollegaer), du stoler på, og fortæl dem, hvordan du har det. Hvis du har lyst, kan du invitere dem ind i dit arbejdsrum, så de kan fortælle dig, hvad de ser og oplever. Eller måske kan et onsdagsmøder<sup>3</sup> være en mulighed for at række ud. Du er ikke den eneste, der har det sådan!

### 3. Husk at fejre dine succeser

Hver gang du fejrer dine resultater og din indsats, bliver det lidt nemmere at tro på det positive selv billede. Lad være med at bortforklare, tilskrive det held eller undskylde din succes. Det var godt klaret. Du gjorde det!

### 4. Accepter det

Lad ikke dit imposter-syndrom blive endnu en ting, du slår dig selv i hovedet med. Omfavn syndromet, og arbejd på at se dine egne styrker og resultater.

- 
1. Clance, P.R., & Imes, S.A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241-247.
  2. Gravois, J. (2007). "You're Not Fooling Anyone." *The Chronicle of Higher Education*.
  3. Danske Sceneinstruktører holder onsdagsmøde den første onsdag i hver måned. Mødet er online og et uformelt kollegialt forum for sparring og videndeling. Find mødelink på hjemmesiden.

## LØN- OG KONTRAKTFORHANDLING:

# Forhandling er en naturlig del af processen, og det giver arbejdsro, når kontrakten er på plads, før du starter

AF MILLE HERUM DIDERIKSEN



### FÅ TJEKKET DIN KONTRAKT, FØR DU FORHANDLER

*Som medlem kan du få din kontrakt gennemgået. Vi vurderer vilkår og lønniveau, så du står stærkere i din forhandling. Alt foregår naturligvis fortroligt! Send din kontrakt til: [info@stagedirectors.dk](mailto:info@stagedirectors.dk)*



MILLE HERUM DIDERIKSEN  
Sekretariatschef,  
illustration: Jakob Birgens



Når du skal træde ind i en ny ansættelse som iscenesætter, er kontraktforhandlingen en afgørende fase. Det er her, du sikrer dig ordentlige vilkår, sætter klare rammer for samarbejdet og opnår en aftale, der både beskytter dig juridisk og understøtter dit arbejde. Klare rammer, før du går i gang med arbejdet, giver dig arbejdsro og mulighed for at fokusere på den kunstneriske proces.

### **Forskellige teatre, forskellige vilkår:**

#### *Kend din position*

Hvem din arbejdsgiver er, har betydning for dine forhandlingsmuligheder og de vilkår, du tilbydes. Her får du et overblik over de typiske rammer, der gælder for forskellige arbejdsgivere.

Når du arbejder på **egnsteatre, små storbyteatre og projektteatre** organiseret under Dansk Teater, er du omfattet af overenskomsten mellem Dansk Teater og Danske Sceneinstruktører. Overenskomsten sikrer dig blandt andet minimumsløn, arbejdsgiverbetalt pension, løn under sygdom og en ramme for udnyttelsesrettigheder og kreditering. Overenskomsten er en ramme, hvorfra du kan forhandle, for eksempel op på et højere løntrin.

På **landsdelsscener og teatre under Det Københavnske Teatersamarbejde** er der fri forhandling. Vi anbefaler, at du forhandler løn

med udgangspunkt i den vejledende lønsats. Selvom ansættelsesvilkårene kan variere fra teater til teater, er mange vilkår ens, og der er generelt en velfungerende praksis for lønniveau, ansættelsesvilkår samt udnyttelsesrettigheder, som vi anbefaler, at du efterstræber.

I **det frie felt** er der ingen fast praksis og fri forhandling. Mange frie grupper forsøger at efterstræbe overenskomstlignende vilkår i det omfang, det er økonomisk muligt. Uanset løn og vilkår er klare aftaler om ansættelse og rettigheder vigtige.

På **private teatre, festivaler** mv. varierer rammer og vilkår en del. Der er også her fri forhandling, men du kan med fordel sammenligne de tilbudte vilkår med vilkårene på teatre af samme størrelse, hvor der er en praksis. Det er også her essentielt at indgå kontrakter, der sætter en klar ramme for vilkår samt udnyttelsesrettigheder.

## Kontraktforhandling handler om mere end bare løn

Uanset hvor du skal arbejde som iscenesætter, er du normalt lønmodtager, hvilket giver dig den bedste beskyttelse og en række rettigheder. For eksempel skal du senest 7 dage efter ansættelsens start modtage skriftlig information om væsentlige ansættelsesvilkår, du modtager også feriepenge og er dækket af din arbejdsgivers forsikring.

Skal du arbejde på egnsteatre, små storbyteatre eller projektteatre organiseret under Dansk Teater, er du omfattet af overenskomsten mellem Danske Sceneinstruktører og Dansk Teater. På andre teatre er der fri forhandling, og der er derfor flere vigtige punkter, du bør være opmærksom på.

## 1. LØN

### Kend vilkårene, før du forhandler:

En god huskeregel er, at du først forhandler løn, når du kender opgaven samt de rammer og vilkår, teatret tilbyder. I en indledende dialog kan du hurtigt komme til at sige ja til en løn, der senere viser sig at være for lav i forhold til opgavens omfang, de udnyttelsesrettigheder, teatret ønsker, eller de ansættelsesvilkår, teatret tilbyder.

**Kortlæg opgaven:** Før du forhandler, kan du med fordel kortlægge alt det, der karakteriserer forestillingen og arbejdsopgavens omfang. Tænk på faktorer som forestillingens spilletid, scenens størrelse, antallet og typen af medvirkende, scenografiens kompleksitet, forventet publikumsantal, forestillingens budget og andre væsentlige elementer som ny dramatik, musikforestilling eller coproduktion mellem teatre.

Når du har det samlede billede af opgaven og kan vurdere, hvor meget arbejde der er forbundet med den, er det lettere at kvalificere den løn, du får tilbudt. Du har også indsamlet argumenter, du kan bruge i din dialog med teatret, hvis lønnen skal forhandles op. Opgavens omfang bør også have betydning for længden af din ansættelse.

**Øvrigt arbejde:** Skal du løfte opgaver eller ansvar i ansættelsen, der går ud over de typiske ansvarsområder for en iscenesætter (som for eksempel skrive manuskript), skal det også indgå i jeres forhandlinger. Hvis arbejdet er rettighedsbærende, anbefaler vi, at det håndteres gennem et særskilt tillæg til din kontrakt, hvor løn og vilkår afspejler den gældende praksis på området.

**Afdæk udnyttelsesrettigheder:** Dit lønniveau skal også afspejle de udnyttelsesrettigheder, teatret ønsker til dit værk (altså din iscenesættelse). Det er derfor vigtigt, at du har kendskab til den samlede udnyttelse, inden du forhandler din kontrakt – for eksempel den periode, teatret ønsker at kunne udnytte din iscenesættelse, og hvilken type udnyttelse der er tale om. Ønsker teatret flere udnyttelsesrettigheder, end det er sædvanligt for den tilbudte løn, bør du forhandle din løn op i overensstemmelse med dette.

## 2. OPHAVSRET

Som ophaver til din iscenesættelse er du beskyttet af ophavsretsloven, der giver dig en række lovfæstede rettigheder i forhold til andres brug af dit værk. Det betyder blandt andet, at du har krav på passende og forholdsmeæssig betaling for udnyttelsen af din iscenesættelse, og at teatret ikke må

ændre i iscenesættelsen uden dit forudgående samtykke.

**Passende og forholdsmæssig betaling:** For at sikre dig en passende og forholdsmæssig betaling skal du som beskrevet kende den samlede udnyttelse, inden du forhandler din kontrakt. Passende betaling betyder, at du skal modtage en betaling, der står i rimeligt forhold til omfanget og værdien af udnyttelsen. Forholdsmæssig betaling henviser til, at betalingen skal afspejle den praksis, der er gældende i branchen.

**Det ufærdige værk:** Det er vigtigt at aftale, hvad der sker, hvis du af en eller anden grund ikke kan færdiggøre iscenesættelsen. Teatret ønsker ofte retten til at lade en anden fuldføre opgaven, hvis du eksempelvis på grund af længerevarende sygdom er forhindret i at gøre arbejdet færdigt. Det er som udgangspunkt et rimeligt vilkår, hvis de konceptuelle rammer for din iscenesættelse respekteres.

Som ophaver bibeholder du rettighederne til den del af værket, som du har skabt. I sådanne tilfælde skal I derfor udarbejde en særskilt aftale, der fastsætter en fordelingsnøgle for værket med stedfortræder, kreditering, betaling for det udførte arbejde og vilkår for udnyttelsen af iscenesættelsen.

**Ny opførelsesret:** Overvej nøje, om du vil indgå aftaler om fremtidige opførelsesrettigheder, da det kan være vanskeligt at fastsætte passende og forholdsmæssig betaling på forhånd. Forhandling om en ny opførelsesret kan blot ske, når det bliver aktuelt.

**Audiovisuel udnyttelse:** Hvis teatret ønsker retten til at optage forestillingen til brug for tv, radio, transmission, live-streaming eller anden form for audiovisuel udnyttelse, skal du foruden en passende og forholdsmæssig betaling også sikre dig retten til vederlag via Copydan. Retten til Copydan-vederlag opnås ved at indføre et Copydan-forbehold i din kontrakt.

### 3. DEFINER ANSÆTTELSESPERIODER OG ARBEJDSSTID

Som iscenesætter falder dit arbejde og din ansættelse typisk i en forberedelsesperiode og en prøveperiode, som kan ligge adskilt og være opdelt i flere kortere perioder. Ansættelsen ophører som regel automatisk og uden yderligere varsel ved premieren.

Din kontrakt bør klart angive den samlede ansættelses længde, placeringen af de forskellige arbejdsperioder og eventuelle andre dage med workshop og møder, hvor du står til rådighed for teatret. Klare perioder skaber tydelighed om, hvornår du står til rådighed for teatret og er



dækket af teatrets forsikring. Det hjælper også med at undgå dagpengeproblemer, da du ikke kan modtage dagpenge i perioder, hvor du i din kontrakt står til rådighed for teatret.

Du skal også være opmærksom på, hvordan din arbejdstid står beskrevet. Din arbejdstid er ikke fastsat i lovgivningen, men den er fastlagt i din ansættelseskontrakt eller overenskomst. Den typiske ugentlige arbejdstid er 37 timer, og du har krav på at vide, hvor mange timer du skal arbejde. Prøveperioden følger normalt skuespillernes overenskomst, men du tilrettelægger typisk selv din egen forberedelsestid både i forberedelsesperioden og i prøveperioden. Sørg for, at arbejdstid og de praktiske vilkår er realistiske og tydeligt aftalt.

#### **4. SÆT RAMMER FOR EFTERFØLGENDE ARBEJDE MED ISCENESÆTTELSEN**

Som iscenesætter kan det blive aktuelt, at du arbejder med iscenesættelsen efter premieren og din ansættelses ophør. For eksempel hvis der er behov for strammepøver, der er udskiftning i rollebesætningen, eller forestillingen skal opsættes igen inden for teatrets opførelsesperiode eller på turné.

Du har typisk førsteret til at forestå efterfølgende arbejde med iscenesættelsen. Men det er en god idé at aftale, hvad vilkårene og rammerne er for efterfølgende arbejde. Her skal du være opmærksom på, at du både aflønnes for din forberedelse og prøvedage, og at betalingen er dagløn, hvor der tillægges feriepenge.

Hvis du er forhindret i at påtage dig efterfølgende arbejde, er det almindelig praksis, at teatret frit kan vælge en stedfortræder.

#### **5. SYGDOM OG OPSIGELSESVILKÅR**

Når der er fri forhandling, er det vigtigt at lave klare aftaler om, hvad der sker, hvis du bliver syg, og hvordan vilkårene for opsigelse er. Som iscenesætter modtager du typisk løn under sygdom i en aftalt periode og inden for en aftalt ramme. Instruktørkontrakter er som regel uopsigelige for begge parter, og det giver ofte en gensidig trykthed.

#### **6. REJSEUDGIFTER OG OPHOLD**

Når afstanden mellem din bopæl og teatret er for stor til at pendle, dækker teatret ofte udgifter til transport og stiller bolig til rådighed i aftalte perioder. Vilklårene fastsættes ved en individuel forhandling og med afsæt i dine behov og den konkrete situation.

Før du forhandler, bør du derfor undersøge, hvad dit reelle behov er. For eksempel hvor mange ud- og hjemrejser i ansættelsesperioden du forventer, og om der er perioder med behov for overnatning. En tydelig afklaring sikrer, at der ikke opstår misforståelser undervejs, og at du ikke får uventede udgifter til transport og overnatning.

*De nævnte punkter er ikke udtømmende, men giver eksempler på relevante emner, du med fordel kan drøfte med teatret. En vellykket forhandling kræver øvelse og mod, men det er indsatsen værd. Husk, at du som medlem altid kan søge rådgivning!*



## 4 FIF TIL EN GOD FORHANDLING OG OPSTART:

### **1. DEN FØRSTE SAMTALE MED TEATERCHEFEN**

Før du siger ja til en opgave, er det en god idé at have en samtale med teaterchefen. Læs vores anbefalinger i artiklen "Den første samtale med teaterchefen" på side 10 for at få styr på de emner, du bør tage op.

### **2. FÅ KONTRAKTEN PÅ PLADS, FØR DU STARTER**

Indgå klare aftaler om løn, vilkår og udnyttelsesrettigheder, inden du starter arbejdet. Det er med til at sikre, at alle forhold er på plads fra starten, og du kan fokusere på arbejdet og den kunstneriske proces.

### **3. SØG VIDEN OG RÅDGIVNING, OG STÅ STÆRKERE I DIN FORHANDLING**

Undersøg vilkårene for det teater, du skal arbejde på: Hvad er de typiske vilkår, opgavens ramme og lønniveau. Tal med dine kolleger i forbundet, ræk ud til de øvrige kunstnere på forestillingen, og få sekretariatet til at gennemgå din kontrakt. Lav klare mål ud fra din research for, hvad du vil opnå, og vær bevidst om din smertegrænse.

### **4. FORHANDLING ER NORMALT – VÆR PROFESSIONEL, HØFLIG OG SELVSIKKER**

At forhandle om løn og vilkår er helt normalt. Når der ikke er en overenskomst, er alt til forhandling, og der er mange muligheder for justeringer. Husk, at forhandling sender et professionelt signal. Vær konkret og høflig omkring, hvorfor du ønsker ændringer i kontrakten, og brug fakta til at underbygge dine krav.







**DANSKE  
SCENE  
FORENINGEN AF  
INSTRUKTØRER**