

Det Kgl. Teater

Stort set ingen debat handler i disse år om, hvad kunst eller kultur kunne betyde for samfundet, hvis der ellers på en seriøs måde blev investeret i den. Og alligevel ved alle, at kunst kan være, og er, selve den inspiration, som løfter mennesker af forskellig herkomst og i alle positioner ud af deres dagligdag for herved at opnå dét drivmiddel, dén abstrakte tanke, som for et øjeblik kan hæve os ud af vante rammer.

Hvad vi derimod ustandselig hører om, er hvad tingene koster – endeløse, kvantitative vurderinger af økonomisk adfærd, hvornår break even nås etc. Hvis denne parameter skulle være samfundets eneste gyldige, svarer det til at sige, at vi kun tror på det, som kan måles, tælles, vejes eller ses med det blotte øje – og en så ufuldstændig og begrænset tese er for længst kommet til kort.

På den ene side arrangerer man fra politisk hold kulturkanon, som fremhæver de store værker gennem tiderne, alle bør leve op til – på den anden side nægter man kommende generationer muligheden for at kunne opnå lignende resultater ved konstant at devaluere kunstens område.

Stakkels kulturminister at skulle være bannerfører for et så visionsløst bedrageri – en så overset, næsten bortdømt disciplin som kultur. Vore dages kulturministre synes især at blomstre og befinde sig vel, når der skal overrækkes priser og når vores dygtige sportsstjerner bringer trofæer hjem over grænsen.

Hvor var kulturminister, Uffe Elbæk, og den nye bestyrelse i Det Kgl. Teater's forløbne afskedigelsesproces? Vi taler om, at én af landets førende kulturinstitutioner skal spare 100 mio. kr. Og der er slet ikke noget forkert i, at også Det Kgl. Teater skal spare, eftersom tiderne ikke skåner nogen instanser. Men er det ikke ret bemærkelsesværdigt, at Teatret, i sin mest drastiske, kunstneriske amputation i måske 40 år, står uden bestyrelse i et sådant forløb? Det er tankevækkende, at den forrige bestyrelse stort set gik i opløsning i slutningen af 2011, og at hele massefyriingsprocessen blev overladt til teaterchefen. Man har i 4 år vidst, at en ny bestyrelse skulle træde sammen 01. januar 2012. Først 11. januar bliver bestyrelsens nye sammensætning offentliggjort i medierne, og 19. januar bliver bestyrelsen af Teatret adviseret om afskedigelserne. Hvor ligger ansvaret for denne mangelfuldhed?

Det er ligeledes tankevækkende, at den nye bestyrelsesformand, Stine Bosse,

flere gange har sagt, at hun udelukkende vil beskæftige sig med fremtiden, at man nu kun skal se fremad. Javel, men det, der er foregået, både besparelserne i sig selv og måden, hvorpå de er blevet fundet – og måden, hvorpå massefyringerne er foregået – er nu engang helt afgørende for fremtiden. Både i forhold til den kunst, der skal produceres, men også i forhold til den tillid til ledelsen, som er afgørende for, at man som kunstner, eller i de afgørende støttefunktioner omkring kunsten, kan se fremad.

Det var ikke teaterchefens ønske, at Teatret skulle spare 100 mio. kr., men det var hans afgørelse, hvor disse besparelser blev foretaget. Og lad os lige foregribe al snak om teaterklynk: hverken indenfor eller udenfor vores branche eksisterer der nogen som helst medfølelse for kunstens problemer på Det Kgl. Teater. Forståeligt nok, når man tager i betragtning, hvad Teatret, i forhold til landets øvrige kulturliv, er blevet tilgodeset med gennem årene.

Men kære medborgere – der er ingen, som mener, at Det Kgl. Teater skal tilgodeses på bekostning af eksisterende teaterpuljer. Hvis de 100 mio. kr. ydermere var øremærket andre kulturelle formål, så havde det i det mindste givet mening.

Det eneste, vi be'r om er, at bevillende instanser tager stilling til, hvad vi overhovedet skal med en Nationalscene – hvad vi skal med disse nye kulturhuse i en metropol, som ligger på top fem i verden i forhold til kulturudbud pr. indbygger – og hvis det, man agter at putte i disse huse nærmer sig et ekko af, hvad det burde være, er det så ikke at fordoble anstrengelserne efter at have tabt målet af sigte?

Vores verdensberømte, Kongelige Bournonville Ballet bløder. Igen. Er underlagt en grotesk grad af frustration og demotivation, og dette i en grad, så den føler sig foranlediget til endnu et seriøst nødråb. Alle ved jo, at der står meget på spil i arbejdet som kunstner - når tæppet går og man træder ind på scenen, gør man det for at skabe livsmening for hundredevis af publikummer, hvilket betyder, at kunstnerens fysiske, mentale og emotionelle apparat skal fungere både forud for sin entre, og naturligvis også mens man står på scenen. Føler man, at noget fundamentalt ikke fungerer, så vil det, i forsvar for eget og andres hele formål, nødvendigvis præge den kunstneriske præstation. Og når Balletkompagniet er så presset som tilfældet er, hvad enten det fremstår samlet eller ej, må det nødvendigvis tage til orde.

Hvor står den ansvarsfulde ledelse i dette spil? Er det balletten eller dens

ledelse, som i dette spil kæmper for overlevelse?

Analytikere og forskere har i den forløbne afskedigelsesproces på Det Kgl. Teater savnet medarbejderansvar og mener, at teaterchef, Erik Jacobsen, kun har den magt, medarbejderne tillader ham at have. Hvad kunne medarbejderne i den forløbne afskedigelsesrunde mon have gjort anderledes? Skulle det kunstneriske og det tekniske personale – de to grupper, som tilsammen formidler Teatrets produkter inden for fire kunstarter, og samtidig de to grupper, som fik kniven - have grebet til skrappere våben? I givet fald hvilke? Vi ville da i seriøs grad stå i fare for at skyde os selv i foden.

Mens der internt i Skuespilafdelingen på Det Kgl. Teater ikke eksisterer nogen nævneværdig krise, så er det vanskeligt at bortforklare, at der blandt kunstnere over teatret som helhed eksisterer en betydelig tillidskrise til teatrets øverste ledelse. Der er tale om en, efter kunstnernes og de kunstnerrelaterede funktioners opfattelse, uansvarlig håndtering af trivselsproblematikker, mangelfuld håndtering af mangel på arbejdsglæde og motivation, en fortrængning og negligering af dybtliggende, menneskelige kriser. Kunstnerne føler sig ganske enkelt afvist og træder tilbage fra at fremsætte ønsker eller kritik af frygt for den reaktion, det måtte afstedkomme fra ledelsens side.

Ansvarlige medarbejdere er ansatte, som uophørligt og konstruktivt kritiserer teaterchefens dispositioner og såkaldte succeskriterier. Som anfægter, at fx chefens amputation af Operakoret med en trediedel er det samme som at fratage publikum til 'Hele Danmarks Nationalscene' muligheden for, (i øvrigt den eneste mulighed dette land råder over), at overvære store værker af Wagner, Verdi og Strauss. Og var det ikke sådanne værker, den nyeste og mest moderne Opera i verden blandt andet skulle kunne opføre?

Ansvarlige medarbejdere sparrer med ledelsens politik, bibringer ledelsen indfaldsvinkler, som den ikke så muligheden i, således at parterne kan føle sig mere opbygget efter kritikken end før. Den magt, medarbejderne 'tillader' teaterchefen at have, ligger jo netop i den tillid, eller mangel på samme, som medarbejderne kan mobilisere.

Den ansvarlige medarbejder har pligt til ikke at tie, hvis ledelsen trækker i en retning, hvor det kompromitterer kunsten. Og er det ikke netop en repræsentant for en kunstart, som ikke ligger halvt i knæ, som burde kunne tale på andres vegne? Begrebet kommunikation er det paradoksale kernepunkt.

I en tidsalder, hvor vi digitalt kan nå den anden side af jorden på under 3 sekunder, er kommunikation på rigtig mange arbejdspladser, desværre også på Det Kgl. Teater, blevet et fremmedgjort og tilsidesat fænomen. En oparbejdet trend gennem 10 år med en regering, som konsekvent har hævet sig selv over al kritik, samt sænket debatniveauet og retorikken til et godt stykke under den laveste fællesnævner. Hele denne egocentrerede selvfølelse har mindst talt affødt et betænkeligt eftermæle - en misere, som i sørgelig grad er fortsat med vores nuværende regering.

Magt er i Det Kgl. Teaters regi, lige som i ethvert andet beslutningstagende organ i samfundet, noget du udøver - ikke noget, du bliver bevilget. Enhver ved, at når en enig A-side nikker stiltiende efter chefens udtalelser ved et samarbejdsudvalgsmøde, samtidig med, at B-siden i øvrigt gør det samme, så er det et udtryk for, at dialogen dybest set er en proforma, én-vejs, non-forhandlingsduelig størrelse. Alt væsentligt er besluttet på forhånd og forventes vedtaget - ellers bliver det det før eller siden. Bekvem nok, men hvorfor så have et *samarbejdsudvalg*? Vi kunne i stedet nøjes med at gå til en 'informationstime' hver 6. Uge.

I den forløbne afskedigelsesrunde var der fra dag ét intet at forhandle om - alt var på forhånd vedtaget og besluttet. Afgående Operachef, Keith Warner, havde endda langt før jul meddelt, at han agtede at tage sin afsked som følge af de vedtagne indgreb - en beslutning, han fik strenge pålæg om ikke at meddele sine ansatte eller nogen andre, før hele forløbet var afsluttet, da der nødvendigvis skulle gå skår i julens glæde! Hvilket gjorde, at han naturligtvis, til alles forvirring og frustration, måtte tale og agere med to tunger. Det ene øjeblik, til de ansattes harme, gemte sig i London i protest - det næste kaste sig på knæ foran et publikum på Gamle Scene under en protestkoncert. Hvor bizarre udfald kan non-kommunikation og fejlprocedure resultere i? Og hvad værre er - hvor seriøst kan en befolkning efterhånden tage hele Danmarks Nationalteater?

Keith Warner hævder altså, at han sagde sin stilling op i november 2011 - Erik Jacobsen, at opsigelsen kom 03. Jan. 2012. Hvem, der har ret, er fuldstændig ligegyldigt, da det er et eksempel på en ledelse med en absurd, manglende forståelse og respekt for den kunstneriske sjæl og arbejdsproces, ja for kunsten som det højeste formål i det hele taget. Kunsten er teatrets raison d'être, og forsvinder den i toppen af organisationen, smuldrer den nedad til de udøvende niveauer.

Alt dette forårsagede ydermere, at Teatrets forskellige faggrupper indgik i en fiktiv forhandlingsrunde, altså 'forhandlede' på et falsk grundlag. Man blev, midt i december, bedt om i grupper at udfærdige spareforslag, som kunne medvirke til at redde Teatrets økonomi. En sparerunde, som er relevant nok at tage, og som fremtidigt bør fortsætte i konstruktiv form, men som i det givne øjeblik blev brugt som afledningsmanøvre for det egentlige: at der allerede var taget beslutning om at ramme selve kunsten, Teatrets kerneydelse, på livsnerven - der hersker ganske enkelt en meget ringe forståelse for den human ressource, som udgør den udøvende kraft på Teatret.

Endnu mere alvorligt og bekymrende bliver det hos medarbejderne, når balletkrisen igen forsøges slået hen som ikke eksisterende, da det ikke kan 'videnskabeligt bevises'. Ledelsen forstår ikke, at når sådanne sager opstår, er det ikke en krigserklæring fra medarbejdernes side, derimod en indtrængende opfordring til at tage hånd om trivselsproblemerne - ikke afvise dem.

Ikke underligt er en udfarende kraft og generel holdning fra mellemliderside udeblevet, idet dennes loyalitet stort set er ligefrem proportional med dens udnævnelse - en administrativ adfærd, som er en stikken halen mellem benene kultur, hvor der vrisses nedad og lefles opad. Et Kafkask kontorlandskab, hvor respekten for noget så simpelt som kommunikation skranter. Hvor ledelsen stiltiende tager bekræftende til genmæle, når visse emner ikke skal diskuteres for gennemgribende. B-siden holdes i strakt arm og skal helst ikke have noget klinket, da dens ansættelse i kølvandet heraf kunne komme i fare.

Hvis det for ledelsen, således som vi oplever det i disse år, i stigende grad tilsyneladende er ligegyldigt, *hvordan* der skabes kunst fra scenen, bare cost-benefit parametret og den kolde bundlinie er intakt, så man med tilfredshed kan se de bevilgende myndigheder i øjnene - så har vi på længere sigt et problem med kæden, som skal trække den nationale kulturinstitution. Hos kunstnerne vil kædens spænding nemlig uophørligt være tilpasset det stærkeste led - hos ledelsen det svageste.

Stedet skal ledes på kunstens præmisser, og dette kan ikke stå til diskussion.

Det Kgl. Teater skal gå foran på kunstens område, være flagskibet, skabe indiskutable performances på ypperste niveau, have en innovativ ledelse, som *lever for*, ikke med, selve det formål, den er sat til at lede - og kunstneren skal uophørligt vise, at der ikke i nogen epoke, i nogen æra, i nogen nok så tyndslidt

og åndløs tidsalder, vil blive tale om, at menneskeheden kan undvære dette fristed for sindet.

Der findes selvsagt ingen lette løsninger på komplekse problemer, men en kulturændring bør handle om åbenhed og muligheden for at udtale sig, ytringspligten, hvis noget ikke er, som det skal være - etableringen af en åbenhedskultur til erstatning for den tavshedskultur, der i ubegribeligt omfang præger teatret, og som gør, at medarbejdere foretrækker at forsegle deres egne tragiske skæbne gennem tavshed frem for at forsvare kunsten ved at reagere, når noget ikke fungerer. Medarbejderne er medskabere af kulturen, og kun en svag ledelseskultur afviser kritik og problemer eller truer til tavshed. Der skal ikke lukkes ned for dialogen, der skal åbnes op for den.

Som Kafka lakonisk bemærkede om sin sultekunstner: "Den eneste, som i virkeligheden ved hvor let, der er at sulte, er sultekunstneren selv".

De kærligste hilsener til kunsten

Henrik Jandorf