



FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

MANIFESTET
EN IDÉS RESA ÖVER FYRA DECENNIER

Kjell Samuelsson
Blerim Ademi

Program:	Kandidatprogrammet i offentlig förvaltning, 180 hp
Kurs (FH1504):	Kandidatuppsats i offentlig förvaltning, 15 hp (FH1504)
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	HT/2016
Handledare:	Gary Kokk
Examinator:	Iwona Sobis

Tack till alla de intervjuade som har hjälpt oss med sina berättelser och gjort denna studie möjligt: Lisa Nowotny, Lars Arrhed, Ulrich Hillebrand, Lovisa Pihl, Bo Lindfeldt, Kjell Wilhelmsen, Niklas Hjulström, Staffan Jonsson, Anders Wättring och Jan-Erik Emretsson.

Tack till vår handledare som har guidat oss under rapportens resa.

Sist men inte minst, ett stort tack till våra familjer för det stöd vi har fått under vår utbildning.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
1. Inledning	4
2. Hur idéer reser över tid och rum	9
3. Vägen till målet och material	11
4. Resultat och analys av de olika perioderna	13
4.1 Angeredsteatern under Göteborgs Stadsteater 1978 – 1996	13
4.2 Angereds Nya Teater 1996-1999 med Niklas Hjulström som chef	17
4.3 Angereds Teater år 1999 - 2002 med Lars Arrhed som chef	21
4.4 Angereds Teater år 2002-2003 med Staffan Jonsson som chef	24
4.5 Angereds Teater åren 2004 - 2016 med Ulrich Hillebrand som chef	26
5. Diskussion	29
6. Slutsats	32
Referenser:	34
Bilaga	37

Sammanfattning

Björn Sandmarks (nuvarande chef på Göteborgs Stadsteater) skriver i sin blogg om ett ”Manifest” (illyrien.se). Trots att det gått många år sen Manifestet skrevs, diskuterades det nyligen i ledningsgruppen för Göteborgs Stadsteater. Detta gjorde oss intresserade av vilka idéer som låg bakom. ”Manifestet” är en handlingsplan för en konstnärlig teater som ger konkreta förslag på och idéer om hur teatern bör organiseras och om dess roll i samhället. Med hjälp av ny institutionell teori och översättningsteori följer vi idén under fyra decennier.

Uppsatsen bygger på intervjuer med tio personer som samtliga är eller har varit anställda på Angereds Teater. Deras berättelser täcker in hela perioden, från de idéer som låg till grund för att Angereds Teater bildades, fram till i dag. Vi har förutom intervjuerna samlat in material från media, böcker och offentliga dokument. Detta för att få en helhetsbild av samhällets påverkan på teatern. Dessutom har en av författarna själv arbetat på Angereds Teater under åtta år i början på 2000-talet.

Vi utgår ifrån de idéer som förpackades i ”Manifestet”. De berättelser vi samlat in redovisas och analyseras kronologiskt. Vi gör en jämförelse mellan berättelserna och ”Manifestet”. I slutet av uppsatsen för vi en diskussion om hur ”Manifestet” påverkat Angereds Teater. Vi drar slutsatser om hur idén förflyttats och förändrats över tid. En litet försmak på hur vi bäst skulle kunna sammanfatta med få ord våra slutsatser skulle vara Robert Mertons (1965/1985) kommentar, citerad av Czarniawska och Sevón (2005. p. 142) om att det inte finns ”nya idéer”: “all ideas circulate most of the time, at least in some places”.

1. Inledning

“I Göteborg ledde Tältprojektet bland annat till att en grupp anställda vid Stadsteatern, däribland Sven Wollter, fick idén att starta en förortsteater, Resultatet blev Angereds Teater. De villkor teaterarbetarna ställde för teatern i Angered var tydliga. De ville själva styra produktionsprocessen och vara helt autonoma ... En grupp anställda på Stadsteatern skrev under ett manifest där de förband sig att satsa på teater arbetet under tre år. Skådespelarna skulle alltid finnas på teatern och även delta i det fysiska arbetet”. (Tedjeza, 2009)

Syftet med denna uppsats är att följa hur en idé förpackad i ”Manifestet” förflyttas, och eventuellt förändras, över tid. Genom att studera olika berättelser om och erfarenheter av Angereds Teater under fyra decennier följer vi hur Manifestet översätts till handling i den lokala kontexten, samt vilka nya idéer som uppkommer och konkurrerar med ursprungsidén.

Under sextiotalet växer nya samhällstrender (Furusten, 2007, p. 67ff) fram som påverkar teatern med en mer demokratisk syn på ledarskap och organisation. Teatern präglas av ett viktigt kulturpolitiskt program, en lag och regeringsskifte. 1974 års kulturpolitiska program ses som startpunkt i den nationella svenska kulturpolitiken (Jacobsson, 2014, p. 41, Johansson, 2011, p. 127, Nilsson, 2003, p. 120). Den bygger på ett utredningsförslag (SOU 1972:66). I korta drag byggde utredningens förslag på idéer som hade präglat samhället under lång tid. Spridning av konst och kultur skulle prioriteras på ett sätt som gjorde det möjligt för stora delar av landet att få tillgång till kultur (Jacobsson, 2014, p. 41). Kulturen fick ett eget politikområde och idéerna om kulturell jämlikhet och demokrati skulle förverkligas (Jacobsson, 2014, p. 59f). Tanken var att kulturpolitiken ska medverka till att skapa en bättre samhällsmiljö och bidra till jämlikhet, främja decentralisering, ta hänsyn till eftersatta grupperns erfarenhet och behov, samt motverka kommersialismens negativa verkningar (1974:28). År 1976 antas medbestämmandelagen (MBL) i riksdagen, som har fått sitt namn efter dess målsättning om medbestämmande, där arbetstagarsidan har möjlighet att påverka arbetsvillkor och företagsledning. Lagen öppnar upp för möjligheter att påverka sin arbetsplats med ett kollektivt inflytande av fackförbund (1976:580).

I kulturdebatten pågår vad som kan beskrivas som en institutionell rörelse (Furusten, 2007, p. 55ff), i vilken frågor om arbetssätt diskuteras för att finna former för medbestämmande och decentralisering. Mot slutet av 70-talet blir begreppet "konstnärlig teater" mer synligt i debatten. Förgrundsgestalterna inom teatervärlden är vid denna tid Stanislavskij i Moskva, Bertolt Brecht i Berlin, samt teatrar i Prag och Milano (Johansson, 2011, p. 130 ff.) På Göteborg Stadsteater resulterar diskussionerna i "Manifestet". Idébärare (Lindberg & Erlingsdóttir, 2005) är Tomas Forser, Ragnar Lyth och Peter Oskarson. De skriver ett förslag till en konstnärlig målsättning för Göteborgs stadsteater som de "paketerar" (Ibid, 2005) i en skrift kallad Manifestet. Tomas Forser är vid denna tid docent på Göteborgs universitet, Ragnar Lyth var tidigare engagerad på Folkteatern i Göteborg som regissör och manusförfattare och kom till Stadsteatern 1980. Peter Oskarson hade drivit Skånska teatern i Landskrona framgångsrikt, men övertalats av Mats Johansson, teaterchefen på Stadsteatern, att komma till Angered. Manifestet, som är ett tydligt uttryck för den tidsanda som rådde under det sena 70-talet, belyser hur organisationer påverkas av sin samtid, vilket Czarniawska och Sevón (2005, p. 8) tar upp i sin bok *Global ideas*.

Här följer en sammanfattning av idéerna som presenterades i Manifestet. Manifestet finns att läsa i sin helhet i Mats Johanssons bok "... en tid vid teatern" (Johansson, 2011).

Varför en konstnärlig teater? I Manifestet menar författarna att det behövs en konstnärlig teater som har stor betydelse i samhället och är en motkraft till den kommersiella masskulturens passiviserande budskap. "Om teknologin hotar att organisera livet så att vi slipper att uppleva det, är det teaterns uppgift att återföra oss till våra känslor och de elementära existensfrågorna: hur lever vi våra liv? Hur inrättar vi våra samhällen? Hur förbereder vi vår framtid?". Dess uppgift är inte att tillfredsställa publikens behov utan att väcka dess behov. Målsättningen är att återupprätta teatern som kulturledande och samtidspeglande maktfaktor och ge ett konstnärligt uttryck för tidens stora frågor. Teatern ska vara ett folkuniversitet, en bro mellan kunskap och konst.

Repertoaren: Teatern ska införa repertoarteater vilket innebär att man spelar flera pjäser parallellt. De bästa av föreställningarna stannar kvar på repertoaren. En liten författargrupp knyts till teatern men föreställningar väljs från alla tider och väderstreck. Varje pjäs som planeras till repertoaren förarbetas i förprojekt där olika aspekter av temat utforskas i olika arbetsgrupper. Alla på teatern deltar i diskussionerna och förberedelserna i alla projekt, detta på arbetstid.

Folkuniversitetet: den konstnärliga teatern måste stå i kontakt med samtidens intellektuella och vetenskapliga diskussion om kulturens ödesfrågor. Det ska bildas ett konstnärligt råd med samhällsvetare, humanister, naturvetare samt kulturkritiker, musiker och bildkonstnärer. De ska diskutera nutiden och teaterns verksamhet och vara med på stormöten, och enskilda ur rådet kan vara rådgivare i produktionsprocessen. Det ska även bildas referensgrupper som inte själva är konstnärer utan representerar publiken. De följer och diskuterar arbetet i projekten. Skådespelarna ska praktisera i 14 dagar på olika arbetsplatser och skaffar sig fördjupad kunskap om den stad och samhälle teatern verkar i.

Skådespelarens arbete: skådespelaren arbetar heltid på teatern vilket innebär att utöver repetition deltar de i skådespelarträning och förberedelser. Teatern inrättar en konstnärlig studio för att utveckla skådespelarkonsten och metodik och prövar teaterns uttrycksmedel praktiskt. Talpedagog och rörelsepedagog anställs samt vid behov även extra deltidspedagoger. Scenskolan ska knytas närmare teatern. Skådespelarna ska agera faddrar för de nyutbildade som engageras på teatern. Uppspel och redovisningar på utbildningen kan ske på teatern.

Teknik och administration: verkstäderna organiseras så att ett team följer en uppsättning. Ansvar för det tekniska arbetet delegeras till dem som direkt arbetar i produktionen. Produktionsbudget och produktionsmöten bör införas som följer varje pjäs från start till premiär. Varje avdelning ansvarar för sin ekonomi, med kostnadsredovisning och egen planering av resurserna. Marknadsföringen måste intensifieras, övergripande frågor om vilka som är teaterns publik, vilka som skulle kunna bli det, diskuteras som en självklar del av varje produktion.

Teaterns organisation: teaterchefen svarar inför styrelsen för teaterns verksamhet. Han delegerar den konstnärliga ledningen under tre år till Tomas Forser, Ragnar Lyth och Peter Oskarson. Teaterchef och konstnärlig ledning har möte varje vecka. Dessa är öppna för anställda och fackliga representanter. Mötena redovisas öppet med protokoll. Fackliga frågor diskuteras mellan teaterchefen och de fackliga organisationerna. Den konstnärliga ledningen avgår efter tre år men kan omväljas efter majoritetsbeslut. De är inte skyddade av sociala trygghetslagar utan har eget avtal. Stormöte varannan månad, med konstnärliga frågor på agendan (Ibid, p. 157 ff).

Manifestet blev mycket uppmärksammat i media. Göteborgs Posten publicerar som första tidning hela manifestet (Beijbom, 1981). Peter Oskarson menar att detta är ett privat dokument, att det är ett intrång i upphovsrätten och tar frågan till domstol. Det blir en

segdragen process som avgörs i högsta domstolen där Oskarson får rätt (NJA 1985 s 893). Oskarson publicerar en egen debattartikel i Göteborgs Tidningen där han ger sin syn, att Göteborgs Stadsteater måste bli en konstnärlig teater, och om politikerna stoppar den konstnärliga teatern har de bidragit till den största skandalen i svensk teaterhistoria (Oskarson, 1981). Även dagstidningen Arbetaren publicerar hela manifestet. Detta med en nubbild av Stadsteaterns ordförande, med bildtexten "*I Göteborg finns en dröm om en konstnärlig teater, stadens etablissemang med förre Volvo- direktören Bertil Hälleby (M) vill stoppa projektet, Det luktar ju socialism...*" Reportern Sverker Tirén skriver att konflikten handlar om att styrelsen vill att det spelas fler 1800-tals pjäser med fler publikdragande stjärnartister, de anställda vill inte att styrelsen lägger sig i arbetet (Tirén, 1981).

Angeredsteatern, som startades 1978 då den ekonomiskt-administrativt sorterades in under Göteborgs stadsteater, kan ses som ett svar på de nya idéerna som präglade teatern under det sena sextioalet. I "Ny svensk teaterhistoria" (Forser, 2007) går att läsa att det var första gången som en svensk institutionsteater skaffade sig en fast förortsscen. Teatern sågs som en fusion mellan frigruppens organisationsform och institutionell ekonomisk trygghet, och var en radikal scen med en ensemble som var politiskt och teaterideologiskt samstämmiga (ibid, p. 475). Jan-Erik Emretsson håller med och säger "*... det var landets första statsunderstödda friateatergrupp... en filial till Stadsteatern... som utlokaliserade oss själva till Angered*" Mats Johansson som var teaterchef på Göteborgs stadsteater under denna tid, skriver i sin bok "*... en tid vid teatern: en dokumentär om teater och kulturpolitik*", att Angeredsteatern var en strategiskt och konstnärlig lösning på de spänningar som skapats på stadsteatern mellan olika grupper. Spänningen i huset var så stark och aggressiv att det gick ut över arbetsmiljön (Johansson, 2011). Jan-Erik Emretsson säger att det var mycket bråk på Stadsteater. Det bildades, säger han, tre progressiva grupper och han tillhörde den mest progressiva. I Angered skulle en fritidsgård byggas, och i anslutning till den en aula som behövdes för gymnasiet som senare skulle byggas. Här fanns en lokal som saknade verksamhet. Efter 1974 års kulturbeslut pågick en decentralisering och Stadsteatern hade under flera år arbetat i förorten, och såg fördelarna med att vara förankrade i sitt närområde. Mats Johansson samlade ensemblen och erbjöd dem som ville vara med att starta en förortsteater i Angered. Det var vänstergruppen som anmälde sig och tolv av dem bildade Angeredsteatern (Johansson, 2011, p. 126 ff.). Jan-Erik Emretsson som själv var med i gruppen menar att gruppen snarare var "olika kulörer av rött". Frågan vi söker svar på är

således: Hur uppstår idén, hur konkretiseras den på Angereds Teatern genom Manifestet, och hur lever idén vidare under fyra decennier?

Vi finner, i korthet, att manifestet starkt har påverkat verksamheten på Angereds Teater. Vi konstaterar att Manifestet aldrig har ”packats upp” i sin helhet på Angereds Teater, utan snarare del-för-del anpassats till den lokala kontexten (Czarniawska & Joerges, 1996). Vissa delar har stabiliserats och etsat sig in i organisationens minne (Örtenblad, 2002), andra delar har aktualiserats och använts under olika perioder. En del idéer har helt försvunnit. De förändringar som skett har varit beroende på samhällets påverkan på en liten öppen organisation (Furusten, 2007), samt via dem som varit teaterchef under den aktuella perioden (Smircich & Morgan, 1982).

Något om uppsatsens disposition: kapitel 1 är en inledning med syfte och frågeställning, samt en beskrivning av de idéer som ligger bakom Manifestet. Kapitel 2 behandlar hur idéer reser över tid och rum. I kapitel 3 tar vi upp hur vi gått tillväga för att genomföra uppsatsarbetet. Kapitel 4 är en kronologisk redovisning av resultat och analys av de olika perioderna. Vi jämför också ursprungsidén med det som sker under de olika perioderna. I Kapitel 5 diskuteras resultatet. Och slutligen, i kapitel 6 lyfter vi fram de slutsatser vi dragit och diskuterar möjligheter till framtida forskning.

2. Hur idéer reser över tid och rum

Olika idéer styr verksamheten och hur den förändras över tid. Utifrån ett ny institutionellt perspektiv sker en homogenisering av organisationer inom samma område, vilket har kallats isomorfism (DiMaggio & Powell, 1983). Institutionell teori som utgår ifrån ett översättningsperspektiv kontrasterar detta genom att mena att förändring sker hela tiden (Czarniawska och Joerges, 1996). Örtenblad (2002) skriver i sin artikel "A typology of the idea of learning organization" om organisatoriskt lärande. De anställda ses som agenter för organisationen och dess kunskap lagras i organisationens minne. Minnet består i rutiner, dialog och symboler (Örtenblad, 2002). Furusten menar att organisationer inte är slutna system. De är öppna organisationer som påverkas av sin omgivning med samhällstrender och institutionella rörelser (Furusten, 2007. p. 12ff). Smircich och Morgan skriver i sin artikel "Leadership: The Management of Meaning" att ledaren är en viktig symbol för organisationen. De ses ofta som en bild av hur hela organisationen är (Smircich och Morgan, 1982).

Vi använder översättningsmodellen som analytiskt verktyg för denna uppsats. Översättningsmodellen syftar till att göra processer synliga genom att följa en idéns resa mellan olika praktiker. Med hjälp av översättningsmodellen är det möjligt att identifiera hur idén mottagits från inspirationsplatsen. Hur idén lösrycks, paketeras och presenteras för Angereds Teater. Samt hur idén tas emot på teatern som är vårt studieobjekt och översätts till handling i den lokala kontexten (Lindberg och Erlingsdóttir, 2005, p.27 f).

Översättningsteorin menar att idéer inte rör sig på egen hand utan får energi av just friktionen då idéer anpassas efter den lokala kontexten och kommer att präglas utifrån människors erfarenheter och intressen. Idébärare sprider idéer: detta kan vara nya chefer som kommer in i verksamheten eller dominerande organisationer som påverkar organisationsfältet. De förkunnar vilka idéer som är lämpliga och vilka som inte är det, vilket bildar norm. Idéanvändare är de som lokalt tar emot idén, plockar upp den och packar upp den och väljer om de ska omsätta den i handling eller låta bli (Lindberg och Erlingsdóttir, 2005, p.28ff). Kritik mot planerade förändringsprocesser är ofta att de inte är tillräckligt rationella, planerade eller kontrollerade så att oväntade händelser dyker upp (Czarniawska, 2015. p. 121). Översättningsteorin menar att man inte ska sätta upp förutbestämda fasta mål för förändringen utan att processen står i fokus. Genom att följa en idé mellan olika praktiker, kan man förstå hur idéer tolkas lokalt när det kommer till en ny plats och förvandlas till handling.

Detta gör att man kan uppmärksamma hur en idé kan få olika form och betydelse (Lindberg och Erlingsdóttir, 2005, p.28f).

3. Vägen till målet och material

Detta är en fallstudie av en idéns resa över tid. Studien tar utgångspunkt i de samhällsidéer som fanns på sjuttioalet och det manifest som skrevs på Göteborgs Stadsteater. Under denna tid startades Angeredsteatern och Backa Teater som filialer till Stadsteatern. Liknande idéer fanns på andra teatrar under denna tid. Vi avgränsar vår studie till Angereds teater, där vi analyserar olika berättelser och erfarenheter. Vi använder dels samtalsliknande intervjuer i vilka vi låter respondenterna ganska fritt berätta om sina erfarenheter och upplevelser av Angereds Teater, dels textanalys av artiklar och kulturpolitiska texter för att klargöra samhälleliga tankestrukturer, och ordna textinnehållet på ett logiskt sätt. Som grund för empiriinsamlingen ligger Kvale och Brinkmanns bok ”Den kvalitativa forskningsintervjun”. Detta för att förstå hur man arbetar med intervjuer för att göra rättvisa åt intervjupersonernas spontana historier (Kvale och Brinkmann, 2014, p. 339f). Utifrån syftet och frågeställningen ansåg vi att en kvalitativ metod lämpar sig bäst för studien.

Studiens syfte är att följa en idé över tid, därför har urvalet gjorts för att få en så heltäckande bild över tid som möjligt. För att få ett bredare perspektiv av verksamheten valde vi att intervjua samtliga de fyra chefer som funnits på Angereds Teater under årens lopp, samt konstnärlig och teknisk- och administrativ personal. Vi har intervjuat: Niklas Hjulström, teaterchef. Lars Arrhed, teaterchef. Staffan Jonsson, teaterchef. Ulrich Hillebrand, teaterchef. Bo Lindfeldt, tekniker. Lisa Nowotny, marknadsförare. Lovisa Pihl, marknadsförare. Jan-Erik Emretsson skådespelare. Anders Wättring, musiker. Kjell Wilhelmsen, skådespelare.

Utöver intervjuerna har Kjell Samuelsson, en av författarna, arbetat som tekniker på Angereds Teater mellan 2001 – 2009. Detta har gett access till teatern och ökat förståelsen för det som sades i intervjuerna. Under denna tid var Lars Arrhed, Staffan Jonsson och Ulrich Hillebrand chefer. Tre av de andra vi intervjuat var under denna tid anställda på teatern och var således arbetskamrater till Kjell Samuelsson.

Som en guide under intervjuerna (se bilaga) har vi haft olika teman att utgå ifrån. Intervjuerna startades med inledande frågor. Sedan fick intervjupersonen berätta fritt om sin tid på Angereds Teater. Moderatoren höll sig tyst under intervjun, nickade och hjälpte till då och då med frågor för att fånga hela berättelsen (Kvale och Brinkmann, 2014, p. 196). Intervjuerna avslutades med möjlighet att förtydliga eller tillägga. Då en av författarna till denna uppsats har egen erfarenhet av teaterbranschen och tidigare varit anställd på Angereds Teater, och tog han rollen som moderator. Detta för att skapa ett samtalsorienterat

intervjuklimat med karaktär av öppet samtal snarare än utfrågning. Den andre författaren av uppsatsen tog på sig rollen som assistent och förde anteckningar, samt tog hand om inspelning av intervjuerna. Intervjuerna skedde på olika platser, bl.a. Stockholm, för att tillmötesgå de intervjuades önskan. Då organisationen är relativt liten och välkänd, informerades vi intervjupersonerna om att de inte kommer vara anonyma (Kvale och Brinkmann, 2014, p. 107ff). Intervjuerna analyserades och bearbetades för att återge ett sammanhängande och innehållsrik historia om hur den idé som 1981 publicerades i Manifestet har präglat Angereds Teater över fyra decennier (Kvale och Brinkmann, 2014, 268f).

4. Resultat och analys av de olika perioderna

Grundidén när man bildade Angeredsteatern var att det skulle vara en autonom organisation, utan formell chef. Då teatern 1996 frikopplas från Stadsteatern ändras dock organisationen. Det tillsätts en teaterchef som får stor betydelse för verksamheten. Enligt Smircich och Morgan (1982) är chefen en viktig symbol för organisationen och ses ofta som en bild av hur hela organisationen fungerar. Teaterchefen kan även ses som en viktig idéspridare. Enligt Czarniawska (2015) kan en organisation inte förändra sig själv. Det krävs idéer utifrån för att förändring ska ske (Czarniawska, 2015, p. 112 ff). De idéer som kommit utifrån representeras tydligast av de olika teatercheferna. Därför har vi valt att dela in perioden efter det formella ledarskapet.

4.1 Angeredsteatern under Göteborgs Stadsteater 1978 – 1996

Tolv anställda ur den konstnärliga personalen på stadsteatern drar 1978 igång Angeredsteatern (Johansson, 2011, p. 126 ff). Jan-Erik Emretsson säger att med hjälp av Stadsteaterchefen Mats Johansson fick de personer som ville ha en teater i förorten hitta en ledig lokal. Bo Lindfeldt som arbetade som snickare på Stadsteatern under dessa år delar denna bild. Sex tekniker och marknadsförare följde med den konstnärliga personalen ut till Angered. De hade stor hjälp av verkstäderna på Stadsteatern som gjorde kostym, scenografi och rekvisita till föreställningarna. Bo Lindfeldt berättar att teknikerna fick en ny påkommen titel, förortstekniker, detta för att Stadsteatern skulle slippa betala extra varje gång man skulle använda teknisk personal till arbetsuppgifter som gick utöver arbetsbeskrivningen, till exempel att statera på föreställningar eller riva biljetter. Teatern var under denna tid relativt stor om man jämför med fria grupper. Man hade också en stor teknisk stab tillsammans med verkstäderna på Stadsteatern vilket underlättade arbetet. Enligt manifestet ska teatern ha ett team som följer uppsättningarna från start till premiär, som har ansvar för produktionen, produktionsbudget och har regelbundna produktionsmöten.

Angeredsteatern drevs konstnärligt av en grupp skådespelare som kallades Draget. Man hade ingen formell chef utan alla beslut togs på demokratisk väg, på stormöten där alla på teatern deltog. Teaterns organisering och vilka pjäser man skulle satsa på bestämdes på stormöten, där beslut togs efter att man hade diskuterat klart, säger Jan-Erik Emretsson och fortsätter. Fram tills att Angeredsteatern avknoppades från Stadsteatern fungerade en av personerna i Draget som konstnärlig ledare. Det hade också bildats en ”fycklöver” bestående

av Stadsteatern, Backateatern, Angeredsteatern och Oktoberteatern. Dessa turades om att anordnade seminarier där man diskuterade teaterns roll i samhället. Detta är idéer som återfinns i manifestet. Mats Johansson skriver att den konstnärliga nivån var svajig, teaterchefen (från Stadsteatern) fick åka ut till stormiga stormöten för att försöka reda ut kriser (Johansson, 2014, p. 130). Under denna tid arbetar man efter många av idéerna i manifestet som belyser frågor om teaterns roll i samhället, det vill säga att teatern ska vara en motkraft till den kommersiella masskulturens passiverande budskap samt vara en samtidsspeglade institution.

Jan-Erik Emretsson säger att arbetssättet var en form av gruppteater där man tillsammans arbetade fram föreställningarna. Man koncentrerade sig på en föreställning i taget, med målet att repertoaren i Angered inte skulle likna det man spelade på Stadsteatern utan skulle bestå av nyskriven dramatik. Detta betydde att man behövde författare i staben, men det tillät inte ekonomin. I manifestet förespråkar man en liten författargrupp men att man ska spela repertoarteater, något som inte görs under denna tid på Angeredsteatern. Bo Lindfeldt menar att manifestet inte hade så mycket med Angeredsteatern att göra, men vi ser att många av idéerna ändå packades upp, mottogs (Lindberg och Erlingsdóttir, 2005), och gjordes handlingskraftiga på teatern. Lindfeldt fortsätter och berättar att när Peter Oskarson kom till teatern hade han många nya idéer om hur Angeredsteatern skulle organiseras och han fick gehör av många. Mats Johansson skriver att Peter Oskarson införde många av de idéer som senare skulle bli Manifestet, som att skådespelarna skulle vara på teatern på heltid och göra andra arbetsuppgifter och skådespelarträning när de inte repeterade (Johansson, 2011, p. 132). Idén förses med konkreta egenskaper så att den kan materialiseras (Lindberg och Erlingsdóttir, 2005).

När sen frågan om Manifestet slutligen tas upp på styrelsemötet i september 1981 hade Mats Johansson sin uppsägning klar i ett brunt kuvert. Resultatet blir att förslaget inte går igenom vilket medför att Mats Johansson sa upp sig och att Peter Oskarson inte engagerades på teatern. Mats Johansson anser att debatten om innehållet i Manifestet saknades, utan diskussionen hamnade på en låg nivå. Exempel på detta är förslaget om delning mellan konstnärlig och administrativ styrning som var en ny idé för tiden. Styrelsens ordförande undrade vad VD:s arbetsuppgifter skulle vara om det var ett delat ledarskap, ”plocka fimpar?” (Johansson, 2011, p. 138). Bo Lindfeldt var med på styrelsemötet och bekräftar att Mats Johansson hade uppsägningen med sig. Vidare säger han att ”om man är okunnig så blir man ju rädd för nyheter”, vilket han menar att styrelsen var. Innan förslaget

kom till styrelsen hade det varit en omröstning i personalen med 22 röster för och 20 röster mot. Dock poängterar Bo Lindfeldt att det endast var konstnärlig personal som fick vara med att rösta.

När dessa idéer inte fick förverkligas fullt ut på Angeredsteatern åkte Oskarson till Gävle och drog med sig många av dem som hade varit med från början och startat Angeredsteatern. Jan-Erik Emretsson säger att när manifestet blev nedröstad, och Mats Johansson lämnade sin post, avlöste cheferna på Stadsteatern varandra tätt på. Varje gång en ny chef kom in på Stadsteater så ville den nya chefen sätta sin prägel och tänkte inte så mycket på ekonomin.

De som hade valt att jobba på Angeredsteater drevs av idén om att ha utbildningen på arbetsplatsen. En treårig scenskoleutbildning påbörjades år 1983 och de som gick utbildningen fick studiestöd. Utbildning hade fyra studenter och skådespelarna anställda på Angeredsteatern var lärare. Detta skulle kunna ses som hämtat från manifestet: att knyta scenskolan närmare teatern och låta skådespelarna vara faddrar för eleverna från scenskolan. Bo Lindfeldt säger ”... det finns alltid nya idéer och när de blir lite gamla så tröttnar folk...”, vilket gjorde att de fyra studenterna avslutade sin utbildning men sen blev det ingen fortsättning. Czarniawska (2015, p. 119) skriver att alla som är intresserade av en ide kan använda den och kommer att tolka idén olika och använda den på de sätt de vill. Angeredsteatern fortsatte sitt arbete med att göra nyskriven teater, vilket ibland gick bra och ibland mindre bra. Organisationen ändras inte mycket under denna tid men man bygger upp rutiner för hur man ska arbeta. Örtenblad (2002) skriver att man kan se de anställda som agenter för organisationen och att det de lär sig kan lagras i organisationens minne. Minnet består av rutiner, dialog och symboler. Många av de idéer man arbetade efter på Angeredsteatern lever vidare under hela den tid man var underställd Stadsteatern. Ett annat sätt att uttrycka detta är: en idé som översätts till handling och upprepas blir så småningom stabiliserad (Lindberg och Erlingsdottir, 2005. p. 30; Czarniawska och Sevón, 2005. p. 8).

Siffrorna för teaterbesök hade varit dåliga under lång tid på Stadsteatern, vilket även var en trend i hela teater Sverige. Vilket till slut nådde även Angeredsteatern. Bo Lindfeldt menar att de borgerliga tidningarna passade på att angripa Angeredsteatern, som sågs som en vänsterteater. Även i Stadsteaterns styrelse var det de borgliga som argumenterade om att det kostar pengar, vilket Bo Lindfeldt tycker är konstigt och menar att det handlar om hur man prioriterar. Jan-Erik Emretsson berättar att Angeredsteatern blev ifrågasatt många gånger. I mitten av 80-talet trappas frågorna om ekonomi upp. Styrelsen för Stadsteatern lägger ett

förslag om att lägga ner Angeredsteatern och dess varande blir en debatterad fråga i pressen. I tidningen Arbetet går att läsa att Stadsteatern under lång tid haft underskott och har försökt att få ökade anslag. Vilket både stat och kommun sagt nej till. De behöver drastiskt minska utgifterna. Att lägga ner Backa Teater är inget alternativ då det är enda barn- och ungdomsscenen. Att lägga ner studion inne på Götaplatsen ger inte tillräckligt effekt. Kvar finns bara Angeredsteatern. Dock håller Angeredsteatern en hög konstnärlig kvalitet och är ett kulturcentrum i Angered (Eklund, 1986). Aftonbladet menar att Stadsteatern hoppar på de svagaste i samhället för att få politikerna att ge mer pengar (Lundin, 1986). Christer Nilsson som är marknadschef vid Stadsteatern skriver i en debattartikel i Göteborgs Posten att Sune Örnberg som skriver i tidningen medverkar till att skapa konflikter när han menar att nedläggningen av Angeredsteatern beror på att Stadsteatern inte tål idealisterna på Angeredsteatern. Han menar att tidningen istället borde ta sitt ansvar och göra mer reportage om föreställningarna för att locka publik (Nilsson, 1986). Örnberg (1986) avfärdar kritiken och menar att de är fristående och inte anställda marknadsförare. Bertil Hansson som sitter i kommunfullmäktige argumenterar i en insändare att styrelsens beslut att lägga ner Angeredsteatern var felaktigt, och att de inte har befogenhet om att besluta om nedläggning av teatern. Det är bara kommunfullmäktige som kan ta ett sådant beslut och hänvisar till kommunfullmäktiges beslut den 6 december 1973 (Hansson, 1986). Jan-Erik Emretsson menar att “ ... varje gång det gick dåligt för pjäserna inne på Götaplatsen, så kom det förslag att man skulle lägga ner Angeredsteatern... ”. De anställda protesterade mot sådana förslag och gjorde namninsamlingar på olika gator och torg i Göteborgs Stad, samt försökte skapa opinion om det (Jan-Erik Emretsson). Bo Lindfeldt minns att man fick mycket stöd av folket. Krisen löses genom att kommunstyrelsen skjuter till extra pengar och öronmärker en del av det för att Angeredsteatern ska leva vidare (Bo Lindfeldt).

Dock är frågan om ekonomin ett återkommande tema för teatern. Ulrich Hillebrand som börjat arbeta på Angeredsteatern 1991 blir samma år marknadsansvarig, när Ronny Danielsson blir chef för Stadsteatern 1995 sitter Ulrich inne på Stadsteatern och sköter sitt uppdrag. Han berättar att Stadsteatern koncernen, bestående av Backa-, Angered- och Stadsteatern, hamnade i kris då den ständigt gick med underskott. Ronny Danielsson skulle städa upp i ekonomin. Resultatet blev att Angeredsteatern skulle bli en egen organisation (Ulrich Hillebrand). Jan-Erik Emretsson berättar att Ronny Danielsson skulle spela Stadsteatern ur krisen och att han satsade på många olika projekt som inte blev så lyckade (Jan-Erik Emretsson). Bo Lindfeldt berättar att han ansvarade för ekonomin på

Angeredsteatern och svarade gentemot Stadsteatern, under denna tid satt han också med i styrelsen och menar att Angeredsteatern hanterade sin ekonomi men att Stadsteatern inte skötte sin del och att man till slut fick ta till drastiska besparingar. Det var då Angeredsteatern frikopplades från Stadsteatern och blev en ideell förening där kommunen stod för finansieringen (Bo Lindfeldt). Jan-Erik Emretsson berättar hur de var en stor grupp som gick in på kontoret i kommunalnämnden och protesterade mot att Angeredsteatern skulle läggas ner (Jan-Erik Emretsson). I tidningen Aftonbladet kultur går att läsa att den socialdemokratiska partiledningen efter flera år av underskott på Stadsteatern fått nog och på hösten 1996 beslutar sig för att göra något åt situationen på Stadsteatern. Den gamla styrelsen med fritidspolitiker byts ut och in kommer halva kommunstyrelsen, människor som kunde fatta snabba beslut. De beslutar om rekonstruktion. Kommunstyrelsens ordförande Göran Johansson anställer Stefan Pettersson, med erfarenheter av rekonstruktion, som chef. Pettersson gör en utredning och resultatet blir att av 160 anställda får 85 gå och 75 vara kvar. Jan-Erik Emretsson berättar om konsulten som kom in beslutade att stänga teatern under två år för att modernisera den. Alla sägs upp under tiden och fackliga förhandlingar startar, vilket leder till demonstrationer och bojkotter av teatern. Jan-Erik Emretsson menar att det stängdes i två år för att reglerna var så på den tiden, att de inte behövde återanställa alla om det var stängt så länge.

År 1996 görs ett nytt kulturpolitiskt program med mål som inte ändras mycket gentemot målen från 1974 års kulturpolitik. Dock betonas kulturell mångfald i större utsträckning (2009/10:3, p. 11). Några mindre ändringar görs, vilket kan läsas i Regeringens proposition 1996/97:3 som lyfter upp behovet av att kulturinstitutioner måste jobba aktivt för att lämna plats och synliggöra den mångfald som finns i Sverige och ta in kulturarbetare med invandrarbakgrund. Därför avsätter regeringen medel i 1997 års budget som sedan ska fördelas till institutioner som aktivt jobbar med frågor som rör mångfald i kulturarv och arbete mot främlingsfientlighet (1996/97:3, p. 22f).

4.2 Angereds Nya Teater 1996-1999 med Niklas Hjulström som chef

Teatern hade tidigare fungerat som en liten stadsteater men i förorten. De hade spelat klassiker och hade lockat publik från centrala Göteborg ut till förorten. Kommunstyrelsen anser att verksamheten i Angered är viktig och satsar på ett treårigt projekt, där man ska blanda professionella skådespelare med amatörer. Uppdragsgivare blir Kulturnämnden. Angeredsteatern ombildas och blir en ideell förening med namnet Angereds Nya Teater. En

ideell styrelse bildas. Stadsteaterns chef Ronny Danielsson anställer Niklas Hjulström som konstnärlig ledare som får i uppdrag att starta den nya organisationen. Hjulström berättar att Ronny Danielsson ringer honom och ber att han ska söka tjänsten. Han gör då en enkel programförklaring som handlar om att lyssna, förankra och hämta information från området. Han vill att folket i Angered ska ha samma känsla för teatern i Angered som supportrar till ett fotbollslag, även om man gör en dålig match kommer man tillbaka till nästa match (Niklas Hjulström).

När Angereds Nya Teater startar arbetar många på teatern som varit anställda av Stadsteatern. Jan-Erik Emretsson säger att de såg det som ett nederlag när Angeredsteatern avknoppades från Stadsteatern och många som hade varit med och bildat Angeredsteatern 1978 var tvungna att gå tillbaka till Stadsteatern som de hade kontrakt med. Niklas Hjulström berättar att många ville vara kvar i Angered när de startade men att det inte fanns plats för alla. De fyra musikerna fick vara kvar men Hjulström hade en klar idé att det skulle finnas skådespelare med invandrarbakgrund, vilket inte var så lätt att hitta på den tiden. Anders Wättring som var en av de musiker som fick vara kvar säger att han kommer ihåg de stormöten de hade på Angeredsteatern under Stadsteatertiden: det var mycket folk och kontrasten var stor när Angereds Nya Teater bildades eftersom det var en mycket mindre organisation. Förutom musikerna var det fyra skådespelare (varav två hade annat ursprung än det svenska), fyra tekniker samt Bo Lindfeldt som producent/tekniker och Ulrich Hillebrand som marknadsansvarig. När Niklas Hjulström började fortsatte Bo Lindfeldt med att ta hand om ekonomin, och förhandlade med övrig personal för att han var inläst i alla avtal, medan Hjulström tog hand om det konstnärliga och den konstnärliga personalen. Niklas Hjulström beskriver tiden som "... vi drevs av någon slags patos ... det gav någon slags nybyggarkänsla ... vi kom till en teater som hade haft det jobbigt och krisigt...". Hjulström berättar vidare att han bad kulturnämnden att slippa intäktskrav första halvåret. Detta beviljades och de som arbetade på teatern åkte runt i området och pratade med dem som bodde där. I manifestet står att man ska ha samhällsorientering, att skådespelarna ska ut och praktisera för att skaffa sig fördjupad kunskap om den stad och samhälle teatern verkar i. Det står också att alla på teatern ska vara delaktiga i förberedelser och diskussionerna inom projekten. Att projekt ska förarbetas i förprojekt. Under Niklas Hjulströms tid lever dessa idéer vidare i en ny tolkning. Czarniawska (2015, p. 119) skriver att idéer sprids av mänskliga intressen men att människor tolkar idén olika och använder den på de sätt de vill, vilket snarare berikar en idé än utarmar

den. Att blanda amatörskådespelare med professionella skådespelare är inget som tas upp i Manifestet. Snarare ville man utveckla skådespelarens professionalitet.

Konceptet för det treåriga projekt Niklas Hjulström startar är att samla ihop berättelser från området och göra teater av. Detta resulterar i tre föreställningar, en per år. "Transit" är det första där de samlar ihop 30 berättelser från SFI-utbildningen på Norra Vuxengymnasiet. Temat för berättelserna var: Angered berättar, det magiska ögonblicket. Niklas Hjulström bearbetar berättelserna och det resulterar i den c:a 30 minuter långa kabaré som spelas av den professionella ensemblen. Publiken använde egna berättelser som inträdesbiljett, dessa låg till grund för senare föreställningar. Andra föreställningen är "Landet mitt emot" som blir den första större uppsättningen med den fasta professionella ensemblen samt 31 amatörer från området. I denna föreställning samarbetar Niklas Hjulström med fyra dramatiker. Tredje föreställningen är "Allt nu" som Niklas Hjulström skriver. Bo Lindfeldt säger att föreställningarna med amatörer blev som en skådespelarutbildning. Olika arbetsgrupper upprättades och övade på olika dagar, vilket ledde till en stor uppställning med väldigt mycket folk på scenen (Bo Lindfeldt). Anders Wättring berättar att efter att Niklas Hjulström blivit chef började publiken skifta kulör. Man byggde även en amatörgrupp med c:a 40 personer av olika åldrar och ursprung. En stor ensemble betydde automatisk en stor publik, då familjen och släkten ville se föreställningarna. Niklas Hjulström berättar att musiken var något han satsade mycket på, vilket ledde till att det blev stora grupper på scenen med olika rytmer som representerade Angereds borna. Trots detta fick han minska antalet musiker till tre stycken. Parallellt med dessa föreställningar gjordes mindre föreställningar med den professionella ensemblen. Två av berättelserna de fick in räckte till att bli hela föreställningar som även de åkte runt i området. Dessutom gjordes en barnföreställning, och Fröken Julie helt på Arabiska. Anders Wättring berättar att han var med på turnén runt om i landet. Han minns hur de arabiska skådespelarna reagerade när de kom norrut i landet med trettio minusgrader och snö, en stor kontrast till de trettio plusgrader de var vana vid.

Niklas Hjulström berättar att i de stora föreställningarna med både amatörer och professionella skulle alla kunna spela boende i området, men han kände att det inte riktigt fungerade med de professionella som inte kom från området. Det var något med hur de rörde sig, använde språket, som inte blev autentiskt, så han skrev två karaktärer som istället arbetade och uppehöll sig i Angered. Ulrich Hillebrand berättar att idén med att blanda amatörer och professionella skådespelare ledde till att Angereds teater fick epitet till att var en

amatörteater, och därmed förlorade sin publik från Stadsteatern och andra områden (Ulrich Hillebrand).

På frågan om hur ledarskapet fungerat svarar Niklas Hjulström att det var väldigt platt organisation, och demokratisk med veckomöte, men konstnärliga beslut togs i slutändan av honom själv. Det fördes inte några större diskussioner om organisationen, utan de diskussioner som fördes under denna tid bestod mer av konstnärliga funderingar under produktion, då de behövdes en paus för att reflektera på vad man gjorde. Anders Wättring tycker att ledarskapet under Hjulströms tid var det närmsta demokrati han mött på teatern. Budskapet var att vi gör det här tillsammans. I manifestet går att läsa att det ska vara ett delat ledarskap, mellan teaterchef som ansvarar för verksamheten och en konstnärlig ledning. De ska ha öppna möten och föra protokoll. Stormöten ska ta upp konstnärliga frågor. Under denna tid har man veckomöten men den öppna konstnärliga diskussionen verkar inte vara så utbredd som man ville i manifestet. Dock var det även i manifestet den konstnärliga ledningen som tog slutgiltiga beslut.

I pressen skrivs det mycket om Angereds Nya Teater och Niklas Hjulström, Svenska Dagbladet skriver att det var den socialdemokratiska majoriteten som ville att teatern skulle överleva, vilket gav en bra start för Hjulström (Persson, 1996). I en artikel i Göteborgs Tidning berättar Niklas Hjulström om oket efter Sven Wollter men att han inte längre är närvarande på teatern. Det är dags att satsa på nytt. När man sett en föreställning ska man växa och bli en större människa än när man kom. Man ska ta tillvara allt det som finns i Angered och visa världen hela Angered (Martin, 1996). Dagens Nyheter gör ett långt reportage om Angereds Nya Teater och om Niklas Hjulström, som beskriver hur man samlar in berättelser från förorten (Waaanperä, 1996). Furusten menar att för att idéer ska spridas vidare behöver andra få information om dem (Furusten, 2007). Pressen är en aktör som kan göra detta.

Efter tre år är projektet slut och Niklas Hjulström avslutar sin anställning. Han menar att Angereds Nya Teater gjorde skillnad, inte för alla men för en del. De kunde visa upp en ny bild av Angered som spreds över landet, att människor med invandrarbakgrund gav ett budskap till samhället, både i sitt närområde och i landet. "Kanske var det exotiserande tidvis men det var fantastiskt att se" Publiken från Angered ökade också och utgjorde uppemot 50 procent av publiken. Anders Wättring tycker att teaterns roll i samhället var "... att stärka, att ge självförtroende, att ge röst åt sin omgivning i sitt närområde och därigenom synas på kartan och jobba med levande material..." där de berättelserna vi gjorde sågs som levande

material (Anders Wättring). Czarniawska (2015, p. 126) skriver om ”glokalisering” att samhället blir mer globalt samtidigt som den lokala kontexten är viktig. Under denna tid handlar mycket om att nå ut i världen samtidigt som man har en lokal förankring. Att man vill nå ut med sina idéer visar på en tydlig önskan om att kunna påverka samhället men verkar i, något som var en viktigt fråga i Manifestet. Frågan om vilka som är teaterns publik, vilket Manifestet tar upp som en viktig del för hela teatern och för varje projekt, blir mer aktuell under Niklas Hjulströms tid som chef.

Trots att projektet på många vis varit en framgång hotas Angereds Nya Teater återigen av nedläggning. I Dagens Nyheter går att läsa att frågan handlar om ekonomi och hur man ser på projektet. Ser man det som en fri teatergrupp är det dyrt, men ser man det som ett projekt mot diskriminering och segregation är det billigt (Sandberg, 1999). Niklas Hjulström ser det som ett lyckat projekt där amatörer möter professionella skådespelare men det är berättelserna som varit i fokus. Ny chef blir Lars Arrhed och teatern byter namn till Angereds Teater.

4.3 Angereds Teater år 1999 - 2002 med Lars Arrhed som chef

“När Lars Arrhed fick jobbet efter Niklas, hade han sina idéer om hur verksamheten skulle drivas. Han kom från en fri grupp som hade ganska stor uppmärksamhet i Malmö” (Ulrich Hillebrand). Lars Arrhed berättar i intervjun om sin tid på Ensembleteatern i Malmö och om vilka idéer som låg till grund för hur de arbetade där. Detta var idéer som han införde när han kom till Angereds Teater “... när vi startade den här gruppen i Malmö så var idén att jobba mer helt enkelt utan för att för den skull bli utbrända. Hur ska vi göra det? Så vi startade repertoarteater” (Lars Arrhed). Arrhed var först med att införa repertoarteater på Angereds Teater. När Bo Lindfeldt räknade på vad det skulle kosta att införa repertoarteater, kom han fram till att teatern skulle gå med en halv miljon i underskott. Kjell Wilhelmsen berättar att man repeterade en föreställning på dagen och spelade en annan på kvällen. Anders Wättring säger att Arrhed åkte bort över en helg och skrev en pjäs, kom tillbaka med ett manus som vi repeterade och spelade samma dag.

Frågan om repertoarteater tas upp i Manifestet som en av de första punkterna. Det är enligt Manifestet grunden för hur en teater ska fungera. Detta är en idé som materialiserades genom att det förpackades i Manifestet men som inte tidigare packats upp och omvandlats till handling på Angereds Teater (Lindberg och Erlingsdóttir, 2005). Czarniawska (2015, p. 124)

skriver att även materialiserade idéer blir stillastående om ingen tar hand om dem och översätter dem igen, men att idén kan tas upp senare och användas.

Syftet med teatern var enligt Lars Arrhed att använda konst och kultur till att belysa någonting på ett mer allsidigt sätt, “Vår värdegrund var att inte ta politisk ställning, utan snarare belysa frågorna ... att göra en pjäs om att det är synd om kvinnor för att det är det utsatta könet är ointressant, vad finns i den här frågan där båda parter har lika rätt, vad gör folk irriterade, tränga in i en fråga på riktigt och problematisera den, man kan väl säga att det är en akademisk hederlig approach till temat man belyser” (Lars Arrhed). Det som är gemensamt med manifestet är att man ska belysa viktiga samhällsfrågor, dock tar manifestet tydligare ställning till rätt och fel än vad Arrhed förespråkar. Lars Arrhed anser att teatern ska fungera som en fri intellektuell: “Du ska inte veta vad teatern kommer att göra, teatern ska aldrig liera sig med en åsikt, utan problematisera”.

Temat som mötte Lars Arrhed i Angered var: Förort, att teatern ligger i en förort och att de som bor i området ska inkluderas i verksamheten. Arrhed brottades med upplägget med att teatern var där den var, och skulle göra viktig teater för området: “Varför är det inte en chef därifrån, varför ska jag komma som en missionär och berätta hur man gör teater?”.

“Skulle man kolla på dem som jobbade där, så var det ingen som bodde i Angered, vilket man skulle kunna se som om man misslyckades med den lokala förankringen” (Lisa Nowotny). Lars Arrhed anser att nästan alla produktioner hade en prägel som hade att göra med det knasiga i att teatern låg i Angered och fick bidrag för att belysa de frågorna. Lisa Nowotny säger att Angered alltid har varit väldigt utanför Göteborg och fortfarande är det. Efter Gamlestaden tar det ganska lång tid utan bebyggelse innan man kommer till Angered, som är ganska avskilt på något sätt. En diskussion som alltid hade förts var, varför vi ligger Angered och för vem. Ingen har besvarat den. Arrhed ville göra folkliga föreställningar, komedi och underhållning. Han hade liten kunskap om närområdet och var inte intresserad av det (Lisa Nowotny).

När Lars Arrhed började på Angered's Teater fanns en blandad ensemble med tyngdpunkt på amatörer, och några professionella. Tidigare hade amatörerna representerat förorten. Anders Wättring berättar att när Arrhed började som chef slutade nästan alla i den stora amatörensemblen. Lars Arrhed satsade på en blandad professionell ensemble, han kunde identifiera att det fanns många personer i förorter runt om i Göteborg med en konstnärlig utbildning, varav en del var personer som redan var knutna till teatern. Lisa Nowotny tyckte att de handlade om att ge människor som inte har stått på en scen en chans.

Lars Arrhed funderade över vilken repertoar de skulle spela, "Vad ville publiken ha på riktigt, recensenterna ville säkert ha pjäser där man visar att det är synd om en viss grupp och att det finns en annan grupp som är skyldig". Han upplevde att det var ett större tryck på detta i Göteborg "... måste visa att man är på partiets sida". De flesta bland den vanliga publiken ville ha en eskapistisk berättelse, en verklighetsflykt (Lars Arrhed). Kjell Wilhelmsen berättar att när de spelade pjäser som speglade Angered's omgivning och använde ord som inte var politisk korrekta var reaktionerna från publiken mycket positiva och de skrattade mycket, vilket visade att det var sådana pjäser de ville ha där ute, pjäser som handlar om de olika kulturer som finns i Angered. Lisa Nowotny säger: vi kunde ju inte spela teaterpjäser som handlade om krig, för folk hade flytt från krig och man vill inte väcka de upplevelserna som folk har varit med om.

En annan sak som var viktig för Arrhed var att publiken skulle ta sig till teatern. Lisa Nowotny säger att publiken skulle sökas i hela Göteborg, inte bara från området. De satte igång en massiv marknadsföring bestående av telefonförsäljning/telemarketing till olika företag. Kjell Wilhelmsen berättar att de som skådespelare skulle ringa runt och sälja biljetter, marknadsföra etc. vilket inte var uppskattat då det inte hade något med konst att göra. Nowotny säger att det var impopulärt och kontroversiellt men att det hjälpte till att öka antalet teaterbesökare. Enligt Arrhed var det under hans tid flest besökare och mest produktion i hela Angered's teaterhistoria. I manifestet står att läsa att marknadsföringen måste intensifieras. Övergripande frågor om vilka som är teaterns publik och vilka som skulle kunna bli det ska vara en självklar del av varje produktion.

Man startade en utbildning på teatern, där man hittade flera begåvade elever. Kjell Wilhelmsen berättar att man blev som en pappa för amatörerna, men man var samtidigt pedagog, skådespelare och hade många andra administrativa uppgifter "... det blev en fabrik...". Arrhed hade för mycket nya idéer hela tiden vilket gjorde det svårt för alla att hänga med (Kjell Wilhelmsen). I manifestet står det att scenskolan ska knytas närmare teatern, att starta en utbildning kan var en tolkning av detta. Czarniawska (2015, p. 119) skriver att idén kan tolkas olika och alla kan använda den på de sätt de vill. Skådespelarna som arbetade på teatern skulle kunna vara det fadderskap man skriver om i Manifestet.

Organisationen bestod av tre musiker, tre skådespelare, teaterchef, marknadsförare, två administratörer, producent och två och en halv tekniker. Arrhed berättar att ekonomin gjorde att man var tvungen att bli av med två duktiga musiker som hade jobbat länge på Angered's Teater. Inte optimalt för teaterns kultur, men nödvändigt för ekonomin. Detta gjorde

det möjligt att anställa fler konstnärlig personal till produktionerna. När Lars Arrhed blev chef ändrade han mycket i hur man arbetade vilket gjorde att flera valde att sluta på teatern. Han berättar att "organisationen och gamla styrelsen tyckte nog att det var allt för hårt och tufft förändringsarbete jag genomförde och tyckte inte resultaten vägrade upp det". Lisa Nowotny menar att det inte var hårt styrt med schema utan man hade stor frihet inom sitt område: hög ambition och professionellt. I varje projekt man höll på med var det en känsla av att denna pjäs ska bli den bästa någonsin. Kjell Wilhelmsen berättar att han inte visste om något annat arbetssätt, man jobbade hela tiden, och idag så skulle detta aldrig vara aktuellt för honom. Om ledarskap säger Lars Arrhed "... du sitter som chef och berättar vad alla ska göra och är säker på att du vet det, det fungerar inte. På teatern ser man vad som fungerar och lyfter upp det".

Pressen i början av Lars Arrheds tid handlade om hur han skulle förvalta teatern efter Niklas Hjulström, hans vision var att det skulle spelas jämt, att det ska bli många produktioner och helst så ska det vara som så att ett nyskrivet stycke ska spelas så fort som möjligt och ser vi att det inte fungerar, gör det inget att man lägger ner det, för att sedan ersätta det med något nytt (Artsman, 2000). Lars Arrhed skulle fortsätta arbetet med amatörer; tyngdpunkten skulle ligga på professionella skådespelare men man skulle ta vara på dem i förorten som betraktades som amatörer, men som kunde platsa i ett professionellt sammanhang (Wallström, 2000).

4.4 Angereds Teater år 2002-2003 med Staffan Jonsson som chef

Efter Lars Arrhed söktes en ny chef. Ulrich Hillebrand var en av de tre som var kvar i processen för att bli Angereds Teaters nya chef, men jobbet gick till Staffan Jonsson. Kjell Wilhelmsen säger att de anställda aldrig hade hört talas om Staffan Jonsson, det var styrelsen som hämtade chefer till teatern utan att någonsin lyssna på de anställdas synpunkter.

Staffan Jonsson tycker att grundtanken med en teater i förorten var bra, om man vill nå ut till nya grupper. Målsättningen var att Angereds Teater skulle vara ett kulturnav i området. Teatern skulle samarbeta med andra kulturella verksamheter, exempel på detta är den festival som arrangerades. Den innefattade gatuteater och många andra konstarter, detta skulle bli något som skulle göras varje år. Teaterns uppgift är att "man ska inte ge publiken det de tror de vill ha, utan man ska ge publiken det de inte vet att de vill ha... och överraska" (Staffan Jonsson). Detta är idéer som överensstämmer med Manifestet. Teatern finns inte till för att behaga sin publik.

Kjell Wilhelmsen säger att de idéer som fanns på Angered Teater var att man skulle verka för förorten och berätta deras berättelser. När Staffan Jonsson började som chef hade han redan bestämt sig för att sätta upp Hamlet. Staffan Jonsson berättar att han hade flera idéer när han kom till Angered. Som att man varje år, eller vartannat år skulle sätta upp en klassiker på repertoaren. Detta är inget man strävade efter i Manifestet, utan snarare en motkraft mot dessa idéer. Teatern skulle snarare använda nyskrivet material, även om man inte utesluter att man kan spela klassiker. Staffan Johansson säger att detta skulle göras i samarbete med Angered's gymnasiums estetprogram som skulle involveras mer på Angered's Teater. Detta skulle också medföra att man automatiskt fick mer publik (Staffan Jonsson). Ulrich Hillebrand säger att man i föreställningen blandade professionella skådespelare med elever från estetprogrammet på gymnasiet. "... han skulle uppfylla sin barndomsdröm", säger Ulrich Hillebrand om projektet. Föreställningen sågades av pressen och även de anställda tyckte att föreställningen inte höll måttet. "Han berättade då att han kommer att avsluta sitt uppdrag fast han hade ett fyra års kontrakt", berättar Ulrich Hillebrand. Staffan Jonsson anser att det inte är lätt att kombinera amatörer och professionella och det märkte han när han satte upp Hamlet. Vid premiären var pjäsen inte klar och den behövde gå flera föreställningar innan man såg att den började falla på plats (Staffan Jonsson). Kjell Wilhelmsen menar att en blandning med amatörer och professionella skådespelare fungerade sådär, men när Staffan Jonsson började som chef, använde han nästan bara amatörer "... och det gick åt helvete..." (Kjell Wilhelmsen). Idén att ta in amatörer i produktionen är ingenting som diskuteras i Manifestet. Idén kommer från kulturnämndens uppdrag vid ombildandet till egen organisation. Samarbetet med Estetprogrammet på gymnasiet kan ses som en typ av skådespelarträning som är viktigt i Manifestet. Men kan inte jämföras med Manifestets idé om att knyta scenskolan närmare teatern.

När det gäller ledarskapet säger Staffan Jonsson att han inte hann sätta sin prägel på teatern då han var chef så kort tid. Han var van vid en långsiktig planering men när han kom till Angered Teater fanns inget färdigt som han kunde använda. Därför blev det viktigt att sätta igång att skapa något som skulle spelas ganska snart (Staffan Jonsson). Om ledarskapet säger Lisa Nowotny: "Medarbetarna var vana att acceptera en dålig chef så länge de hade högt förtroende för det konstnärliga som den nya chefen hade med sig, och det oavsett vem chefen var. Men Staffan förlorade det genom en dålig satsning i teaterns innehåll". Manifestet förespråkar delat ledarskap, mellan administrativ och konstnärlig ledning, men inte heller Staffan Jonsson delar på ledarskapet utan blir ensam både konstnärlig och administrativ chef.

Även under den korta tid Staffan Jonsson var chef debatterades Angereds teaters ekonomi i pressen, främst från de borgliga partierna som menade att det var orättvist mot andra fria grupper att så mycket pengar gick till Angereds Teater (Björklund, et al., 2004). Ulrich Hillebrand säger om Staffan Jonsson: "Innan han skulle lämna sitt jobb föreslog han mig som ny teaterchef". Ulrich Hillebrand blev tillförordnad chef under ett år då man i styrelsen inte ville starta upp en rekryteringsprocess så tätt efter den förra. Därefter fick han förnyat förtroende att fortsätta som chef.

4.5 Angereds Teater åren 2004 - 2016 med Ulrich Hillebrand som chef

I intervju med Ulrich Hillebrand berättar han att han sett Angered förändras under hans tid på teatern. Teatern sågs som en mångkulturell teater i förorten. Men såg man på dem som jobbade där, upptäckte man att representationen saknades. Han beslutade att förändra sin stab. Fem anställda fick gå för att kunna anställa ny personal med annorlunda efternamn (Ulrich Hillebrand). Kjell Wilhelmsen som var en av de som fick gå säger "De vitas kontrakt tog han bort, och ville bara satsa på invandrare och hade någon idé om det där... rasistiskt idé...". Lovisa Pihl säger att Angereds teater har ett tydligt uppdrag från Göteborgs stad. Historisk sett har Angereds Teater varit en del av Stadsteatern, men när Angereds Nya Teater blev en egen organisation har det varit viktigt för Göteborgs stad att teatern finns kvar i Angered. "...Göteborg är ganska segregerat och folk rör sig inte. Det sitter inte samma publik i våra salonger som det gör i Stadsteaterns stora scen..." (Lovisa Pihl). Enligt Hillebrand var berättelserna det viktigaste och han letade efter nya röster. Identitet och makt var teman som skulle prägla teatern (Ulrich Hillebrand). Under Lovisa Pihls tid på Angereds Teater har det varit extra tydligt att jobba med tematik som "synen på den andra", "vi och de", "hur det är att ha två hemländer". Det är teman som är angelägna för de boende här men också angeläget för befolkning i övrigt då den typen av frågor och diskussioner förs i samhället (Lovisa Pihl). Agendan på teatern handlar enligt Hillebrand om rasism, exil och utanförskap. Det är detta som har varit vägvisaren sedan 2004 och pågår fortfarande. Det är detta teatern ska arbeta med (Ulrich Hillebrand). I manifestet pratas om att teatern ska vara en samtidsspeglade maktfaktor och ge ett konstnärligt uttryck för tidens stora frågor. Detta överensstämmer bra med de idéer man arbetade med under denna tid. Frågorna är olika men uppgiften densamma.

Ulrich Hillebrand ville att teatern skulle vara en motkraft mot avintellektualiseringen av förorten. Teatern anordnar en föreläsningsserie som kallas "ABC Rasism" i samarbete med idéhistoriker Mikael Assar och filosofen Aleksander Motturi. De representerade Bwana Club

som är en konstellation av kulturproducenter. De försöker belysa demokratins villkor i en postkolonial och globaliserad tidsålder (Bwana Club). Detta är första gången teatern fungerar som ett folkuniversitet på det vis som beskrivs i manifestet: att den konstnärliga teatern måste stå i kontakt med samtidens vetenskapliga och intellektuella diskussion om kulturens ödesfrågor.

Ulrich Hillebrand fortsätter arbeta på temat berättelser från förorten. Det startas en skrivkurs där ungdomar ska skriva för teatern. Efter ett urval fick fem ungdomar fortsätta och detta resulterade i föreställningen ”100 000 kr skattefritt”. Under en resa till Hamburg ser Hillebrand en föreställning som hette ”White-trash”, baserad på intervjuer med ungdomar av sociologen Pierre Bourdieu. Han blev inspirerad av den och han anställde en grupp sociologer som skulle göra djupintervjuer med ungdomar från närområdet. Resultatet av intervjuerna bearbetades till manus av Mattias Andersson. Föreställningen ”Mental States of Gothenburg” hyllades av publik och press.

Efter det försökte man komma på nya idéer om hur teatern skulle fortsätta. Hillebrand ville få bort bilden av en mångkulturell teater i förorten. Tanken var att det skulle kallas för storstadsteater och att Angereds Teater skulle ses som en institution. Lisa Nowotny säger att under några år var det ganska bra teater och personalen var samstämmiga. Då var det som att Ulrich ville prova något nytt. Att teatern skulle bli mer internationell och inte tänka lokalt utan mera globalt.

I det nya kulturpolitiska programmet från 2009 kan man läsa: ”Kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund. Alla ska ha möjligheten att delta i kulturlivet. Kreativitet, mångfald och konstnärlig kvalitet ska prägla samhällets utveckling”. Och för att nå de målen betonas att kulturpolitiken bland annat ska främja samverkan med interkulturellt- och internationellt utbyte (2009/10:3, p. 26).

Ulrich Hillebrand berättar att han av en slump kom i kontakt med en man från Etiopien som arbetade med cirkus, vilket ledde till ett studiebesök i Etiopien. Studiebesöket gav inspiration till hur den lokala förankringen kan göras på bästa sätt. Detta var ett ständigt dilemma för oss som jobbade på Angereds Teater, säger Hillebrand. Denna resa följdes av andra resor till andra världsdelar för att spela pjäser och hämta inspiration, till exempel Syriens huvudstad Damaskus, Alexandria och Kairo i Egypten, och Libanon, Eritrea och Somalia. De här resorna fick oss att ha en större förståelse för det som var utanför dörren, alltså Angered, säger Hillebrand. Även personal fick följa med i den mån det var möjligt. Detta ledde till att tankarna och idéer florerade och slutsatsen blev att Angered Teater är en

Internationell Teater (Ulrich Hillebrand). Dessa resor resulterade i föreställningarna ”Cargo” om människosmuggling, och ”Exil”, om den somaliska kulturens integration i det svenska samhället.

År 2016 startar Angered's Teater en förberedande teaterutbildning i samarbete med folkhögskolan i Angered. Projektledaren Friberg berättar att förtroende och förankring var nyckelorden för att få detta projekt i hamn. En positiv gnista i förankringsarbetet tillkom när en teaterpedagog Wahid Setihesh anställdes på halvtid. Den lokala förankringen gör att informationen sprids från mun till mun och är mycket effektivare än annonser (Hellström, 2016). Lovisa Pihl säger, ”... mycket handlar om att ge plats, ge utrymme, att kanske lämna ifrån sig makt på något sätt...”.

Ulrich Hillebrand fungerar som både konstnärlig och administrativ chef. Det finns ett konstnärligt råd på teatern som inte är särskilt aktivt. Lovisa Pihl berättar om ett hierarkiskt ledarskap, där chefen tar alla beslut. Lisa Nowotny säger att vem som är chef spelar roll, för det är viktigt att man kan överföra idéerna till de anställda på ett sådant sätt att alla vet vad målet är, och det kunde inte Ulrich Hillebrand helt göra. Ofta är de som blir teaterchef duktiga konstnärer men usla chefer, otydliga och oförmögna att fatta tydliga beslut (Lisa Nowotny). Lovisa Pihl är utbildad kommunikatör och menar att de beslut som tas av hennes chef, ska kommuniceras på bästa sätt så att alla inblandade förstår vad som ligger bakom besluten. Transparens är viktig för henne och att utrymme ges för alla att föra diskussioner, men i slutändan ska det vara en som tar beslut (Lovisa Pihl).

Organisationen vid teatern i dagsläget består av: en marknadsförare/producent, teaterchef, två administratörer, två tekniker och en föräldraledig skådespelare/regissör. Till teatern är även knutna två projektledare, en för teaterutbildningen och en för barnteaterakademien (Angered's Teater). Lovisa Pihl säger att det är önskvärt i framtiden att ha möjligheten till fler skådespelare anställda vid teatern. Då hade den konstnärliga diskussionen blivit helt annorlunda och man skulle jobba lite mer strategisk och långsiktigt. “... om man skulle prata om teater i stort så får man den känslan att mycket av teatern idag är, fingret i luften, vilket kan leda till att det konstnärliga hamnar i bakgrunden” (Lovisa Pihl).

5. Diskussion

Tidigare forskning har fokuserat på hur en idé förflyttas från en kontext till en annan (Lindberg och Erlingsdóttir, 2005; Czarniawska och Joerges, 1996; Furusten, 2007). Vi har fokuserat på hur Manifestets idé förflyttats över tid snarare än mellan olika kontexter.

Varför en konstnärlig teater? I första punkten i Manifestet menar författarna att det behövs en konstnärlig teater som motkraft till den kommersiella masskulturens passiviserande budskap. Dess uppgift är inte att tillfredsställa publikens behov utan att väcka dess behov. Målsättningen är att återupprätta teatern som kulturbedande och samtidsspeglande maktfaktor och ge ett konstnärligt uttryck för tidens stora frågor. I begreppet konstnärlig teater ligger alla de idéer som presenteras i Manifestet. Dessa idéer genomförs till stor del under den tid Angereds Teater är en del av Stadsteatern. När teatern frikopplas präglas verksamheten mycket av vem som är chef. Detta är en stor skillnad mot när teatern bildades som en autonom del av Stadsteatern med kollektiva beslut på stormöten. Mycket av det som är en konstnärlig teater, med en levande diskussion om teaterns uttrycksmedel och en demokratisk arbetsplats försvinner. Syfte, uppgift och målsättning i Manifestet har levt vidare fram till idag, även om tolkningarna har varierat. Dessa idéer har stabiliserats och etsats sig in i organisationens minne (Örtenblad, 2002).

Repertoaren: som punkt två i Manifestet. Teatern ska vara en repertoarteater där man spelar flera pjäser parallellt. Detta har packats upp endast under Lars Arrheds tid på teatern. Frågan om vad som ska finnas på repertoaren har förändrats över tid. Gemensamt för Angereds Teaters historia har varit att spela nyskriven dramatik. Författare har på olika sätt engagerats av teatern. Enda undantaget är då man satsade på klassikerna då Staffan Jonsson var chef. Under samma punkt står: Alla på teatern deltar i diskussionerna och förberedelserna i alla projekt. Detta sker under Stadsteatertiden men minskar sen efter hand. Under den tid Niklas Hjulström är chef lever diskussionerna vidare i veckomöten även om han formellt tar de konstnärliga besluten. Periodvis har man haft ett konstnärligt råd som inte varit så aktivt.

Folkuniversitetet: Tredje punkten i Manifestet handlar om att man ska vara ett folkuniversitet. Den konstnärliga teatern måste stå i kontakt med samtidens intellektuella och vetenskapliga diskussion om kulturens ödesfrågor. Teatern ska inte vara isolerad utan vara ett forum för diskussion. När teatern startade ingick den i en "fyrklöver" där fyra teatrar möttes för att diskutera teaterns roll i samhället. När Ulrich Hillebrand blir chef gör teatern en föreläsningsserie som skulle vara en motkraft mot förortens avintellektualisering. Under

Niklas Hjulströms tid så var det viktigt att man samlade in berättelser från omgivning/närområdet för att sedan göra teaterpjäser av det. Hillebrand fortsatte samla in berättelser. Liknande idéer om samhällsorientering fanns med i manifestet, de som arbetade på teatern skulle ut på arbetsplatser i närområdet och vara med i några dagar med arbetare för att sedan göra teaterpjäser av det.

Skådespelarens arbete: Fjärde punkten är arbetssättet på teatern. Det ska inrättas en konstnärstudio där skådespelarna ska utveckla skådespelarkonsten och teaterns uttrycksmedel praktiskt. Scenskolan ska knytas närmare teatern. Skådespelarna ska agera faddrar för de nyutbildade som engageras på teatern. Uppspel och redovisningar på utbildningen kan ske på teatern. Detta gjordes i början, då man hade en scenskoleutbildning på teatern. Men idén om att teatern även kan vara en skola har tolkats olika sen dess. När Lars Arrhed var chef startade han en utbildning för dem som redan hade en grundutbildning eller praktisk kunskap med sig. Idag har man en förberedande skådespelarskola på teatern. Under Niklas Hjulströms tid hade man en stor grupp amatörer som kom till teatern. Staffan Jonsson hade ett stort samarbete med Angeredsgymnasiet. Under deras ledning var det mycket amatörer med i projekten vilket skulle kunna ses som praktisk träning på plats.

Teknik och administration: Punkt fem i manifestet tar upp hur verkstäderna organiseras så att ett team följer en uppsättning. Ansvaret för det tekniska arbetet delegeras till dem som direkt arbetar i produktionen. Produktionsbudget och produktionsmöten bör införas som följer varje pjäs från start till premiär. Varje avdelning ansvarar för sin ekonomi, med kostnadsredovisning och egen planering av resurserna. Marknadsföringen måste intensifieras, övergripande frågor om vilka som är teaterns publik, och vilka som skulle kunna bli det, diskuteras som en självklar del av varje produktion. Detta är en punkt som införs på teatern efterhand och är nu en självklar del av arbetet. Det är en idé som översätts till handling och stabiliseras. Sker detta på flera organisationer samtidigt kommer idén att institutionaliseras (Lindberg och Erlingsdóttir, 2005 p. 32; Czarniawska, 2015, p. 124).

Teaterns organisation: Sista punkten handlar om organisation och ledarskap. I Manifestet föreslår man delat ledarskap mellan teaterchef och en grupp på tre som bildar konstnärlig ledning. Dessa har öppna möten varje vecka som redovisas med protokoll. Beslut tas på stormöten. Under Stadsteatertiden följer man detta. Efter att teatern blivit egen organisation får man en formell chef som har både det konstnärliga och administrativa ansvaret. Organisationen under Niklas Hjulströms cheftid är platt med stormöten varje vecka. Informellt fungerar Bo Lindfelt som administrativ chef. I Praktiken fungerade det som delat

ledarskap vilket genomförs på de flesta teatrar under denna tid. Nu är Angereds Teater hierarkiskt uppbyggd med Ulrich Hillebrand som både konstnärlig och administrativ ledare. Detta gör att man helt lämnat den kollektiva styrningen man förespråkar i Manifestet.

En tydlig trend som framkommit under arbetets gång är att personalens sammansättning har förändrats mycket över tid. När Angereds Teater var en del av Stadsteatern, bestod fasta ensemblen av tolv konstnärlig personal och sex teknisk/administrativ personal. När Niklas Hjulströms blir chef är de åtta konstnärlig personal och fem teknisk/administrativ personal. På Lars Arrheds och Staffan Jonssons tid är det fem konstnärlig personal och sex teknisk/administrativ personal. Idag är det en föräldraledig konstnärlig personal och sex teknisk/administrativ personal. Då teatern i princip har haft samma bidrag under hela tiden medan personalkostnaderna stigit mycket, har man varit tvungen att minska på personalen. Det är intressant att konstatera att förhållandet mellan konstnärlig personal och teknisk/administrativ personal har förändrats radikalt. Manifestet är en handlingsplan för en konstnärlig teater, där det konstnärliga står i fokus, men hur ska den konstnärliga diskussionen kunna hållas levande om man inte har någon eller få konstnärlig personal fast anställd. Teaterns kärnverksamhet minskar till förmån för administration.

Ett annat tema handlar om att blanda amatörer och professionella skådespelare på scen. Detta är ett tema som präglat teatern sedan 1996. Innan dess arbetade man med en helt professionell ensemble, men i Niklas Hjulströms uppdrag ingick arbete med amatörer i området. Detta är inget som återfinns i Manifestet utan en idé som tillkommit senare, från Göteborgs kulturförvaltning. En liten öppen organisation påverkas starkt av det omkringliggande samhället (Furusten, 2007).

Vi ser att kulturpolitiken från år 1974, 1996 och 2009, samt MBL-lagen som har påverkat Angereds Teater. Verksamhet vid Angereds Teater har också påverkats av den lokala omgivningen i Angered. Angered är en mycket segregerad förort. Det förklarar varför socialdemokraterna ville att verksamheten skulle finnas kvar efter beslut om nedläggning år 1996. Deras argument var att Angereds teater sågs som en investering i den segregerade förorten och underförstått även fungerade som en institution för integration. Lindberg och Erlingsdóttir (2005) skriver att, för att en idé ska kunna föras vidare måste den återigen ryckas loss, göras kontextlös och omtolkningsbar. De många tidningsartiklar som skrivits om teatern kan ses som ett sätt för teatern att sprida sina idéer.

6. Slutsats

Vi har följt hur idén, förpackad i Manifestet förflyttas, och förändras, över tid. När vi studerat de olika berättelserna och erfarenheterna om Angereds Teater under fyra decennier, ser vi att delar av Manifestet översätts till handling i den lokala kontexten. Flera nya idéer har påverkat teatern och konkurrerat med ursprungsidén. En till synes självklar, men också viktig sak som blir mer och mer synlig när vi har analyserat intervjuerna, är att kommunikation är en viktig komponent för att förmedla idéer. När de inblandade får information om vad, varför, och hur något ska göras, bidrar detta till positiv energi och engagemang. De idéer som inte förmedlats på ett bra sett. Eller varit för långt ifrån ursprungsidén har svårt att överföras i handling. Snarare sker en frikoppling mellan organisation och idé.

Manifestet lever på många sett vidare. Exempel på detta är att ledningsgruppen för Göteborgs Stadsteater diskuterar Manifestet som en del i frågan om teaterns historia och framtid (illyrien.se). Backa Teater sätter upp ”The Misfits” som gestaltar samtiden under 40 år från att teatern bildades 1978 (stadsteatern.goteborg.se). På Angereds Teater och de flesta andra teatrar är flera av idéerna från Manifestet en självklar del av arbetet. En stor avvikelse från Manifestet är hur ledarskapet på Angereds Teater ser ut. Från kollektiv styrning har man gått till en helt hierarkisk styrning. Teatern styrs av en stark chef som både är administrativ och konstnärlig ledare.

Organisatoriskt minskar kärnverksamheten på Angereds Teater för mer administration. Detta ser vi som ett tecken på tidsandan. En viktig fråga i manifestet är den konstnärliga debatten. Med en hierarkisk organisation utan fastanställd konstnärlig personal, där fler och fler skådespelare blir projektanställda utan reellt inflytande, uppstår frågan: var är den konstnärliga debatten?

Czarniawska (2015) skriver att förändring är ett slags kollektiv skapandeprocess. Idéer sprids av mänskliga intressen. Alla som är intresserade av en idé kan tolka idén på sitt vis och använda den efter eget huvud. Detta snarare berikar en idé än utarmar den. En idé översätts hela tiden. Här ser man friktionen som processen. Som sammanfattning vill vi ta hjälp av Robert Mertons kommentar (1965/1985), citerad av Czarniawska och Sevón (2005, p. 142) om att det inte finns ”nya idéer”: “all ideas circulate most of the time, at least in some places”.

Vidare forskning skulle kunna göras på Backa Teater eller Göteborgs Stadsteater för att se hur mycket av idéerna från Manifestet som präglad dem. Oktoberteatern som var med i

”Fyrklöver” kunde kanske ge ett annat perspektiv då de flyttat verksamheten till Södertälje, vilket skulle ge en annan lokal kontext.

Referenser:

Litteratur

Bergvind Einar. *Kultursnobbar i rivningshus, en bok om Norrby teater genom 25 år*. Fagersta: ATR:s förlag/teaterforum, 1981

Czarniawska Barbara. *En teori om organisering*. (2:a uppl.) Lund: Studentlitteratur, 2015.

Czarniawska Barbara och Joerges Bernward. "Travels of Ideas", i Czarniawska B. och Sevón, G. red, *Translating Organisational Change*, Berlin: de Gruyter, 1996

Czarniawska Barbara, och Sevón Gujé, *Global ideas: How ideas, Objects and Practices Travel in the Global Economy*. (1:a uppl.) Malmö: Liber AB, 2005.

DiMaggio Paul G, Powell Walter. The Iron Cage Revisited: *Institutional Isomorphism and Collective Rationality*. American Sociological Review: 1983

Furusten Staffan. *Den institutionella omvärlden*. Malmö: Liber; 2007.

Forser Tomas; Heed Sven Åke, *Ny svensk teaterhistoria, band 3 1900-talets teater*. Riga: Gidlunds förlag, 2007

Johansson Mats, ... *en tid vid teatern: en dokumentär om teater och kulturpolitik*. Falun: Carlssons bokförlag, 2011

Jacobsson Bengt, *Kulturpolitik, styrning på avstånd*. Lund: studentlitteratur, 2014

Kvale Steinar, Brinkmann Svend. *Den kvalitativa forskningsintervjun*, (3:e uppl.) Lund: Studentlitteratur, 2014.

Lindberg Kajsa, Erlingsdottir Gudbjörg. *Att studera översättning. Två idéers resor i den svenska hälso- och sjukvården*. Nordiske Organisasjonsstudier 2005

Nilsson Sven, *Kulturens nya vägar, kultur, kulturpolitik och kulturutveckling i Sverige* Malmö: Polyvalent AB, 2003

Smircich Linda, Morgan Gareth. Leadership: *The Management of Meaning*, The journal of Applied Behavioral Science. AI press Inc, 1982

Örtenblad Anders. *A typology of the idea of learning organization*. Management Learning: 2002

Tidningar

Artsman Margareta. *Angered en megafon mot världen*. Svenska dagbladet 2000-03-23

Beijbom Karl. *Vem behöver Stadsteatern?* Göteborgs-Posten 1981-04-18

Björklund Margarita, Carlsson Kristina, Widing Lennart. *Kulturens villkor: För mycket pengar går till Angeredscen.* Göteborgs-Tidningen 2004-05-15

Eklund Rolf. *Självständigt Angered.* Arbetet 1986-03-01

Hansson Bertil. *Rädda Angeredsteater!* Göteborgs-Posten 1986-03-05

Hellström Sveningsson, Lis. *En skola med mål att inkludera: tema: mångfald.* Teatertidningen 2016, häfte 4, sida 10-13

Lundin Immi. *Schackrandet med Angeredsteatern.* Aftonbladet 1986-03-02

Martin Kai. *”Man är tvungen att vinna”* Göteborgs-Tidningen 1996-05-27

Nilsson Christer. *Skamgrepp på Stadsteatern.* Göteborgs-Posten 1986-03-06

Oskarson Peter. *Detta är ”Manifestet” - stoppas förnyelsen är det EN KULTURSKANDAL I SÄRKLASS!* Göteborgs-Posten 1981-04-16

Persson Anna Lena. *Balanserar fest och andakt.* Svenska dagbladet 1996-09-12

Sandberg Peter. *Angeredscenens nya teater hotas.* Dagens Nyheter 1999-04-10

Tirén Sverker. *Varsågod här är hela manifestet.* Arbetaren 1981, Tidskriftsnummer 37

Wallström Catharina. *Angered/förorten som berättar.* Teaterforum 2000, häfte 3, sida 9-11

Wallström Catharina. *Det är lika viktigt att berättelserna är spännande som att de är sanna.* Teatertidningen 2000, häfte 3, sida 5-8

Waarander Ingegärd. *Magiskt och tragiskt: Tusen historier skapar ny teater. Angeredscenens Nya Teater hämtar berättelser från hela världen till den nya förortsdramatiken.* Dagens Nyheter 1996-12-19.

Wiklander Iwar. *Beslutet om Angeredsteatern- klåfingrighet eller utpressning.* Göteborgs-Tidningen 1986-03-07.

Örnberg Sune. *Svar:* Göteborgs-Posten 1986-03-06

Internetkällor

Angeredscen, ”Om Angeredscenens teater” Angeredscenens hemsida,
<http://www.angeredsteater.se/om-angeredsteater-15672433> (använd 2016-10-19).
<http://www.angeredsteater.se/personal-15672379> (använd 2016-12-16)

Björn Sandmark Blogg

<http://www.illyrien.se/2015/08/20/vi-diskuterar-manifestet-en-del-av-teaterns-historia-i-vantan-pa-godot/> (använd: 2016-12-16)

Bwana Clubs hemsida

<http://www.bwanaclub.org/Presentation,248.html> (använd 2016-12-01)

Göteborgs Stadsteaters hemsida,

<http://www.stadsteatern.goteborg.se/backa-teater/pa-scen/2016-2017/the-misfits/>

Kungl. Maj:ts proposition angående den statliga kulturpolitiken.(1974:28)

<https://data.riksdagen.se/fil/0A2DBA0E-37B8-4C95-A0D1-76B66D6A0489> (använd 2016-11-28)

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

<https://lagen.nu/1976:580> (använd 2016-11-28)

NJA 1985 s 893 (nr 160) Högsta domstolens referat.

<https://lagen.nu/dom/nja/1985s893> (använd 2016-11-29)

Regeringens proposition. *Kulturpolitik*. (1996/97:3)

<http://www.regeringen.se/contentassets/e1620c6c381145c5adf8a1dedf4cdfaa/kulturpolitik>
(använd 2016-11-28)

Regeringens proposition. *Tid för kultur*. (2009/10:3)

<http://www.regeringen.se/contentassets/5afd813ffae94dae91e9db0f8725c3b6/tid-for-kultur-prop.-2009103> (använd 2016-11-28)

Tedjeza Jenny. *Sven Wollters konstnärliga och socialistiska livsresa*, den 18 11 2009,

<http://www.proletaren.se/kultur/sven-wollters-konstnarliga-och-socialistiska-livsresa>
(använd 2016-10-19).

Bilaga

Intervjuguide

Person:

Namn:

Under vilka år var du verksam på teatern:

Vad var din uppgift/funktion på teatern:

Angereds teater:

Hur skulle du beskriva din tid på Angereds teater?

Vilka idéer präglade teatern?

Vilken roll hade teatern?

Vilka diskussioner präglade verksamheten?

Förändrades detta under din tid? vad orsakade förändringen? vad/vem låg bakom?

Vilka tidigare idéer fanns, hur påverkade den verksamheten, finns några av de idéerna kvar idag?

Om du utgår från ditt perspektiv, hur ser du på:

Verksamhet - organisation, arbetssätt, profession, team, hierarki.

Ledarskap - delaktighet, konstnärligt/administrativ, vision, repertoar.

Samhälle - uppdrag, finansiering, kulturpolitik, samhällsnytta, publik, media.