

Feedback i scenekunstneriske processer

Mette Tranholm og Marie Mors



INDHOLD

3 Hvad er feedback?

7 De grundlæggende præmisser

11 Forberedelse

Tre modeller

14 Intern feedback for kunstnerisk hold

20 Feedback fra et prøvepublikum

26 Feedback fra en ekstern konsulent

To eksempler på feedback i ide- og konceptudviklingsfasen

34 Betty Nansen Teatret

46 Corpus

55 Litteraturliste

Hvad er feedback?

Feedback er en essentiel del af den scenekunstneriske skabelsesproces. Den foregår, når vi taler om det, vi skaber, før vi skaber det, mens vi skaber det, og efter at vi har skabt det, og den er afgørende for, at det, vi skaber, bliver så godt som muligt.

Hver eneste gang der skabes kunstnerisk materiale, vil der være mulighed for at bruge feedback som et redskab til udvikling. Derfor kan feedback anvendes i stort set alle typer af teater, hvad enten det er klassisk dramatisk teater, det postdramatiske teater, ballet, samtidsdans, immersive former eller performance.

Feedback kan desuden bruges løbende under hele skabelsesprocessen, både når vi udvikler ide og koncept, når vi i prøvesalen tester ting og taler om, hvad der "virker", og når vi har noter efter en gennemspilning eller taler med et prøvepublikum.

Feedback er altså en uhyre vigtig brik i vores arbejde. Jo dygtigere vi er til feedback, jo bedre værker skaber vi. Så hvordan skaber vi egentlig de bedste rammer for den?

I vores arbejde oplever vi ofte, at feedback er noget, man går ind i forholdsvist intuitivt og uforberedt. Det betyder, at man ikke altid får talt om det væsentligste på en fokuseret måde, ligesom det kan være svært at disponere tiden, der bruges på feedback. Vi ser derfor et potentiale i at kvalificere og fokusere den måde, feedback på kunstnerisk materiale bruges i det scenekunstneriske arbejde.

I denne bog præsenterer vi tre modeller til rammesætning af feedback efter en gennemspilning. Vi præsenterer desuden to eksempler på, hvordan feedback kan bruges i ide- og konceptudviklingsfasen.

- en model for intern feedback med det kunstneriske hold
- en model for feedback fra et prøvepublikum
- en model for feedback fra en ekstern konsulent
- to eksempler på feedback i ide- og konceptudviklingsfasen

Vores udgangspunkt

Der findes mange forskellige feedbackkulturer, og valg af feedbackmetode afhænger af konteksten og menneskene, som er involveret. I denne bog tager vi imidlertid udgangspunkt i scenekunstneriske processer på institutionsteatre, fordi de adresserer klassiske feedbacksituationer og den feedbackkultur, som vi ofte selv møder i vores arbejde med henholdsvis Corpus og BETTY UDVIKLER (læs mere om begge dele sidst i bogen). Både Corpus og BETTY UDVIKLER arbejder med skabelsesprocesser, der tager afsæt i et åbent proces- og værkbegreb og kollektive arbejdsformer. Uanset om du selv arbejder på et institutionsteater eller andre steder, opfordrer vi til, at du tilpasser og bruger modellerne, som det giver mening i dit arbejde.

Vores mål

Bogen er rettet mod både studerende og mere garvede scenearbejdere. Hvis du er studerende eller ny i den professionelle scenekunstverden og i færd med at gøre dig dine første erfaringer, kan du bruge bogen som en art skabelon, du kan tage udgangspunkt i, når feedback skal implementeres og egne modeller for feedback skal udvikles. Er du en mere garvet scenekunstner i en etableret organisation, kan du bruge den til at genbesøge organisationens feedbackkultur og afsøge muligheder for udvikling.

Bogen kan anvendes, uanset om I er et stort teater eller en lille fri gruppe, og uanset om feedbacken gælder en tidlig koncept-ide, en workshopvisning eller sidste gennemspilning før en premiere.

Modellerne i bogen fokuserer på feedback efter en gennemspilning samt i ide- og konceptudviklingsfasen. I en performancetradition og i immersive former vil feedback i ide- og konceptudviklingsfasen være mest relevant, da der sjældent er tale om (traditionelle) gennemspilninger. Feedback med prøvepublikum kan dog anvendes i forbindelse med immersive værker, ligesom feedback-efter-en-gennemspilning-modellerne kan anvendes efter opførelse af både performanceværker og immersive værker. Feedback kan herefter implementeres i forbindelse med det næste værk.

God fornøjelse.

Mette Tranholm

Ansvarlig for BETTY UDVIKLER
Betty Nansen Teatret

Marie Mors

Kunstnerisk proceskonsulent
Corpus/Den Kongelige Ballet
Det Kongelige Teater



De grundlæggende præmisser

Et sårbart rum

Feedbackrummet er sårbart. Det er sårbart både at modtage og give feedback.

Siger de nu, at det var elendigt?

Er min feedback intelligent nok?

Derfor handler feedback om at skabe et trygt og tillidsfuldt rum, hvor vi kan være modige sammen.

At kvalificere feedbacken som en særlig metode kan være gavnligt. På den måde holder man processen ud i strakt arm, så den bliver mindre personlig og sårbar. Vi er inspirerede af Alex Honneths anerkendelsesteori, hvor der fokuseres på at anerkende individets særegne faglighed og bidrag til processen som basis for nye dialoger. Vi ønsker at fremelske en feedbackkultur, hvor den kognitive intelligens og den sansebaserede kropslige intelligens og erfaring tillægges lige meget værdi.

Magthierarkier

I feedbackarbejdet kan magthierarkier være en udfordring. Vi anbefaler, at ledelsesteamet og produktionsafdelingen, hvis muligt, følger alle processer som involverede feedbackpartnere i en åben, anerkendende dialog om forestillingernes tilblivelse. Men det betyder også, at rollen som arbejdsgiver og kunstnerisk sparringspartner kan overlappe. Derfor er det vigtigt at klargøre, hvornår der gives feedback, fra hvem, hvordan og med hvilket formål.

Udfordringen kan imødekommes ved at være bevidst om magtforholdet, anerkende, at det er der, og italesætte det. Vi er inspirerede af Rivca Rubin, der taler om en *power with-* i stedet for en *power over*-tilgang. Det vil sige en bevægelse væk fra en tilgang, hvor der udøves magt over nogen i en dømmende, beordrende *du skal og bør*-sprogbrug og henimod det, Rubin kalder "upwording", en *du klar til at-* eller *vil du være villig til at-*sprogbrug, hvor der gives plads til, at modtageren kan komme på banen. Det handler grundlæggende om at anerkende og vedkende sig, hvor man kommer fra, og hvilket ståsted man taler fra. Man kan overveje, om der er feedbacksituationer, som har gavn af, at de formelle magthavere ikke er i rummet, men man skal samtidig være opmærksom på, at man aldrig vil kunne skabe et magtfrit rum. Det er bedre at tage ansvar for at håndtere magtrelationerne og skabe tryghed i situationen end at lade, som om magtforholdene ikke findes.

Situationsbestemt ledelse

Det er afgørende for feedbackens karakter, hvor i processen man er. Derfor anbefaler vi situationsbestemt ledelse og feedback. Situationsbestemt ledelse er et ledelsesværktøj udviklet af psykologerne Paul Hersey og Kenneth Blanchard, som består af fire ledelsesstile: den instruerende, den trænende, den støttende og den delegerende stil. Situationsbestemt ledelse tager udgangspunkt i, at det er situationen og opgaven, der bestemmer ledelsesstilen, og fordrer således en analyserende og tilpasningsparat tilgang til ledelse. I vores kontekst betyder det, at vi skifter mellem forskellige feedbackformer alt efter situation, tidspunkt i processen og de involverede. Er man i et tidligt workshoprum, eller er der en uge til premieren? Hvornår er feedback neutral, og hvornår er den mere farvet? I et workshoprum er materialet meget åbent, og feedback vil have til formål at få spæde ideer til at vokse. Med en uge til premieren vil feedback derimod handle om, hvilke døre der eventuelt skal lukkes, men med en sensibilitet for, at det er spidsbelastede mennesker, der skal modtage feedbacken.

On-going kollektiv feedbacksløjfe

Uanset hvilken feedback-situation der er tale om, er grundbevægelsen den samme: Et bud på noget præsenteres – det kan være en gennemspilning af en forestilling, en ide til tematik, en scenografi-ide eller et konceptuelt benspænd. Det bud møder de andre på holdet, møder teatret og møder eksterne konsulenter. Deres feedback inkorporeres helt, delvist eller forkastes af det konceptuerende hold, og forskydninger opstår. Man bringes et nyt sted hen. Fra det nye ståsted gentages feedbacksløjfe-bevægelsen igen og igen, indtil forestillingen møder sit publikum. I starten af processen er materialet et åbent system, undervejs lukkes noget, og noget nyt åbnes, men for hver omgang kvalificeres og skærpes ideerne.

Vekselvirkning mellem det forberedte og det uforudsete

En høj grad af uforudsigelighed er en del af feedbacksløjfen. Det er netop meningen, for det åbner for kollektiv kreativitet. Vi arbejder ikke hen mod et fikseret mål, som en instruktør har sat op fra starten. Ikke desto mindre er der stadig tale om et faciliteret rum med klare rammer. Klare, forhåndsbestemte rammer er essentielle for, at den kollektive kreativitet og det uforudsete kan udfolde sig. Vi forsøger derfor at skabe rammerne for et feedbackrum med plads til det uforudsete. Det tilfældige og uforudsete, som ingen kan tænke sig til alene ved et skrivebord, hænger tæt sammen med det velforberedte.

Der er ikke tale om en statisk subjekt/objekt, modtager/giver relation. Ideer og materiale udvikles i det intersubjektive rum, det vil sige i mellemrummet mellem de involverede subjekter og mellem dem og materialet.



Forberedelse

Hvem har ansvaret?

Overordnet set er det ledelsens ansvar at udstikke rammer for feedback, der sikrer, at den afvikles og faciliteres etisk forsvarligt. Ledelsen skal bakke op om feedbackkulturen og være indforstået med, at en levende feedbackkultur vil resultere i forandringer og diskussioner, som ellers ikke havde fundet sted. Feedback har altid potentiale til at påvirke og forandre et værk i proces, og derfor skal institutionen kunne rumme den kreative forstyrrelse, som feedbacken kan afstedkomme.

Det er også ledelsens ansvar at etablere en praksis for feedbackflow i organisationen, så der gives feedback på de rigtige tidspunkter og fra de rigtige mennesker.

Feedback bør altid bruges i værkets og processens tjeneste og ikke som for eksempel outreach-aktivitet; hvis vi beder publikum om feedback, gør vi det, fordi vi er interesserede i at lade dem påvirke værket, ikke for at underholde dem med en feedbacksession. Det er i øvrigt den model, vi beskriver på side 20.

En proceskonsulent eller dramaturg kan med fordel samle feedback fra eksterne konsulenter, producenter med flere og videregive de vigtigste punkter til instruktøren, så man undgår at instruktøren eller koreografen skal tage stilling til feedback fra mange forskellige personer to uger før premieren.

Forventningsafstemning og afklaring af positioner

Husk at lave en forventningsafstemning, hvor institutionens feedbackkultur og værdier italesættes. Spørg til, hvilken rolle feedback skal spille i processens større billede.

I forbindelse med alle tre feedbacksituationer kan der udhæves tre positioner i samtalen:

- Feedbackmodtager
- Feedbackgiver
- Moderator

Det er godt at afklare positionerne inden samtalen, så alle er enige om præmisserne. Sørg for, at alle er samlede, før samtalen går i gang, og at I placerer jer, så alle har mulighed for at deltage aktivt.

Moderatorrollen og det fælles ansvar

Moderatorrollen kan varetages af instruktør/koreograf, dramaturgen eller proceskonsulenten. Det vil være den enkelte feedbacksituation, der afgør, hvem der påtager sig moderatorrollen: Er det mest meningsfuldt, at instruktøren påtager sig rollen, eller er det givtigt, at en anden modererer, så instruktøren kan indtage en mere lyttende position?

Moderatoren har ansvar for at:

- sætte rammen, så den er klar for alle
- holde styr på tiden, så holdet når igennem alle punkter
- hjælpe samtalen videre, når den bliver gentagende
- lægge energi og fremdrift i samtalen.

Moderatoren faciliterer samtalen, men det er vigtigt, at alle deltagere tager ansvar for feedbacksituationen. Vi inviterer til, at der skabes:

- klarhed om formålet med feedback
- klarhed om positionerne i samtalen
- ro til samtalen
- tid til samtalen – vi anbefaler, at en feedbacksession varer omkring 60 minutter.

Målet er at etablere et samtalerum, hvor:

- feedbackmodtager(e) ikke forsvarer, forklarer eller kommer med løsningsforslag, men først og fremmest lytter
- feedback ikke nødvendigvis løser problemer eller fører til beslutninger, men indkredser de kunstneriske udfordringer
- de kognitive og de fysiske erfaringer vægtes lige højt
- der skelnes mellem sharing og feedback.

“Sharing” henviser til performere eller publikummer, der deler deres umiddelbare oplevelse indefra/udefra. Potentialet er en anerkendelse af den enkeltes oplevelse.

Intern feedback for kunstnerisk hold

Før gennemspilning

Moderator gør det klart for holdet, at der efter gennemspilning er feedback. Der vil som oftest være tale om en "alle-samtale", men det er stadig godt at eksplicitere, hvem der forventes at deltage. Moderator vil i denne situation som regel være instruktøren, men kan også være en proceskonsulent eller procesdramaturg.

Efter gennemspilning

Moderator sætter rammen →
 Sharing →
 Værkets status →
 Overordnet feedback →
 Scenegennemgang →
 Tænkepause →
 Opsamling →

Moderator sætter rammen

Moderator ekspliciterer tid, præmis, positioner og formål. Ofte er instruktøren både moderator og feedbackgiver, mens resten af holdet (performere, teknisk personale og så videre) er modtagere. Det kan også give mening, at der gives feedback performerne imellem eller mellem performere og teknisk personale. Moderator opfordrer alle til at tage noter undervejs.

Sharing

En kort runde, hvor alle deltagere har mulighed for at dele deres oplevelse af gennemspilningen. Moderator spørger ind til performerens oplevelse: Hvad føltes rigtigt? Hvad fik de lyst til at udforske mere? Hvor kørte de fast eller følte sig lost? Hvilke fysiske erfaringer tog de med sig? Moderator sørger for, at runden kan gennemføres på cirka 10 minutter.

Værkets status

Instruktøren ekspliciterer værkets status og rammen for justering af værket.

Overordnet feedback

Instruktøren giver en kort, overordnet feedback på gennemspilningen og udfolder kunstneriske opmærksomhedspunkter og hovedudfordringer.

Scenegennemgang

Moderator faciliterer en detaljeret feedbackdialog, som gennemgår gennemspilningen fra start til slut. Scenegennemgangen skal have tid og fokus.

Tænkepause

Fem minutters ro, hvor alle forholder sig til, om samtalen er kommet omkring det væsentlige.

Opsamling

Moderator spørger til, om der er noget, der ikke er blevet berørt, og både performere og teknisk personale kommer med input og stiller spørgsmål. Til slut samler instruktøren op ved at klargøre de vigtigste fokuspunkter for det videre arbejde, og hvad der skal arbejdes på i den førstkommende prøve.

HUSK

- Det kan være følsomt at få feedback, lige efter at man har stået på scenen.
- Det kan være følsomt at få individuel feedback foran andre.
- Jo tættere man er på premieren, desto sværere er det at åbne nye flanker.

NOTER

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.This image shows a single page of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

Feedback fra et prøvepublikum

Før gennemspilning

Holdet har en intern samtale om, hvad de gerne vil have ud af feedbacken fra publikum. Er der særlige fokuspunkter, og hvordan vil holdet bruge feedbacken i det videre arbejde? Der tages stilling til, om performerne er til stede ved feedback, eller om det kun er instruktør/koreograf.

Når prøvepublikum er ankommet, byder moderator velkommen og forklarer ganske kort rammen for visning og feedback. Proceskonsulent eller dramaturg varetager moderatorrollen, så instruktør/koreograf er fri til at modtage feedback.

Instruktør/koreograf introducerer værkets status. Moderator kan bede publikum om at lægge særligt mærke til specifikke elementer i gennemspilningen. Vær opmærksom på, at en sådan opfordring påvirker publikumsoplevelsen og dermed vil forstyrre publikums umiddelbare oplevelse.

Efter gennemspilning

Moderator sætter rammen →

Fri samtale →

Sharing →

Forberedte spørgsmål →

Moderator sætter rammen

Moderator ekspliciterer tid og præmis og forklarer publikum, hvordan deres feedback skal foregå: Først er der fri samtale i grupper, dernæst en samtale i plenum.

Fri samtale

Publikum går sammen i grupper på to-tre personer, der taler frit om deres oplevelse. I hver gruppe vælges en referent, der opsummerer samtalen.

Sharing

Moderator beder publikum om at dele deres indtryk baseret på deres samtaler. Moderator spørger ind til de forskellige oplevelser, så publikum får mulighed for at beskrive oplevelserne så konkret som muligt.

Forberedte spørgsmål

Instruktør/koreograf stiller tre spørgsmål til publikum, som er forberedt på forhånd og afstemt med holdet. For eksempel: *Hvordan oplevede I at komme ind i rummet? Hvordan oplevede I den første publikumshenvendelse? Hvordan vil I beskrive jeres fysiske/sansemæssige oplevelse af værket?*

HUSK

- Samtalen går ud på at bruge publikumsoplevelsen til at udvikle forestillingen.
- Det kunstneriske hold behøver ikke forklare eller forsvare, men skal blot lytte til publikum.
- Publikum hjælpes til at udfolde deres feedback med nysgerrige spørgsmål fra moderator og feedbackmodtagere: *"Du siger, at du ikke kunne lide slutningen – kan du fortælle mere om, hvordan du oplevede den?"*; *"Du beskriver forestillingen som sjov – kan du komme med nogle eksempler på det sjove?"*; *"Kan du sige noget mere om din sansemæssige oplevelse af værket?"*
- Spørgsmålene til publikum formuleres åbent, så de ikke kan besvares med ja/nej: *"Vi prøver at skabe et fysisk ubehag hos publikum gennem brugen af lyd i slutscenen – kan I sætte nogle ord på jeres fysiske oplevelse af den scene?"*

NOTER

This image shows a single page of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Feedback fra en ekstern konsulent

Før gennemspilning

Inden gennemspilning foretages en forventningsafstemning mellem instruktør/koreograf og ekstern konsulent. Instruktør/koreograf præsenterer visionen i projektet og den oplevelse, holdet ønsker at skabe for publikum. Instruktøren udpeger særlige fokusområder for feedback, eksempelvis relationen til publikum, sluts scenen, den overordnede bue eller det sansemæssige oplevelsespotentiale.

Afklaring af positioner

Instruktør/koreograf og konsulenten aftaler, hvem der deltager i feedback. Lytter hele holdet til konsulentens feedback, eller viderefremmes dennes pointer af instruktøren til resten af holdet?

Efter gennemspilning

Samle noter —————→
 Konsulent sætter rammen —————→
 Noter —————→
 Løsningsmuligheder —————→
 Perspektivering —————→
 Opsamling —————→

Samle noter Efter gennemspilning er der en kort pause, hvor konsulenten samler sine noter og relaterer dem til fokuspunkter fra forventningsafstemningen.

Konsulent sætter rammen Konsulenten ekspliciterer, hvordan feedbacken gribes an, og hvad konsulenten har bestemt sig for at fokusere på.

Noter Konsulenten præsenterer noter på værket som helhed med fokus på overordnede aspekter. Dernæst leder konsulent en detaljeret scenegennemgang i dialog med instruktør/koreograf.

Løsningsmuligheder Samtale om løsningsmuligheder og potentialer i materialet (mere eller mindre konkret, alt efter hvor tæt man er på premieren). Her kan konsulenten komme med forslag. Samtalen har ikke til formål at nå frem til endelige beslutninger, men til at skabe et kvalificeret beslutningsgrundlag for instruktør/koreograf.

Perspektivering Konsulent stiller perspektiverende spørgsmål (som ikke skal besvares på stedet), for eksempel *"Hvad hvis hele sluts scenen foregik i mørke?"*, *"Hvad ville der ske, hvis vi tog soloen ud?"*, *"Er forestillingen i virkeligheden en dystopi?"*

Opsamling Instruktør/koreograf samler op på feedbacken og giver de relevante elementer videre til resten af holdet. Dette kan foregå samme dag eller ved prøvestart dagen efter.

HUSK

- Transparens omkring konsulentens rolle:
Hvor ofte kommer konsulenten? Hvem er konsulentens primære samtalepartner? Giver konsulent feedback til hele holdet hver gang? Hvordan ønskes konsulent inddraget?
- Konsulent kan med fordel betragtes som publikumsambassadør: den, der har publikumsblikket.

NOTER

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on the right side, suggesting it's resting on a surface.This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

To eksempler på feedback i ide- og konceptudviklingsfasen

Feedback i ide- og konceptudviklingsfasen udformer sig anderledes end feedback i det ordinære prøveforløb, hvilket gør det vanskeligere at sætte på formel. Her sker feedbacken under møder, hvor man udvikler, opkvalificerer og konceptualiserer i kollektive ideudvekslings- og refleksionssessions. Feedback, sparring, forventningsafstemning og kollektiv refleksion er i nær familie med hinanden og glider over i hinanden i denne fase. Vi præsenterer her to eksempler på, hvordan feedback optræder i ide- og konceptudviklingsfasen hos henholdsvis Betty Nansen Teatret og Corpus.

BETTY UDVIKLER blev etableret i 2019 i samarbejde med Bikubenfonden som en kunstnerisk udviklingsindsats, hvor forestillinger udvikles på tværs af kunstarterne over længere stræk med workshopforløb og inddragelse af kollektive tanker og metoder.

Corpus blev grundlagt i 2012 som Det Kongelige Teaters eksperimenterende danse- og koreografiprojekt. Corpus arbejdede med samskabelse, eksperimenterende samarbejdspartnere, tværfaglige tilgange og formatering af værker, processer og sæsoner frem til december 2021, hvor projektet blev afsluttet.

Betty Nansen Teatret

Med BETTY UDVIKLER på Betty Nansen Teatret undersøger vi, hvordan vi kan blive mere metodiske med vores feedback. Vi ser feedback som en kunstnerisk metode, der bidrager til den kreative udviklingsproces.

Formålet med feedback i ide- og konceptudviklingsfasen er at indgyde mod i feedbackmodtageren. Mod til at teste vilde ideer og mod til at fejle. Samtidig er formålet at *idekvalificere*. En spænd ide kan vokse sig stor med den rette tid, åbenhed og sparring. I sidste instans er formålet med feedback at skabe nyskabende værker af høj kunstnerisk kvalitet. Hos os er feedback et kollektivt anliggende. Vi tror på, at flere hjerner tænker bedre end én, fordi man får øje på andres fagligheder og ser sin ide fra andres perspektiver. Dermed udvides ens horisont og værket.

Fra repertoireide-generering til rammemøde

Der afholdes et rammemøde, når beslutningen om at realisere en forestilling er truffet. På rammemødet udstikker det kunstneriske hold i samarbejde teatrets ledelse og produktionsafdeling rammerne for processen. Før rammemødet har der været en ide-genereringsproces omkring repertoirevalg: Er det ny dansk dramatik, en romanremediering, en danseforestilling eller et værk, der springer ud af en tematik eller et særligt fysisk formsprog? Hvis det er et tematisk eller fysisk baseret værk, ny dramatik eller en danseforestilling, hvad er temaet for værket så? Hvem skal castes til værket? Denne fase består af tre elementer, der taler sammen:



Feedback: Ideer til repertoire/nye værker

Fremfor at teatrets ledelse vælger et dramatisk værk til en instruktør, inviterer teatrets ledelse en instruktør eller et konceptuerende hold bestående af eksempelvis instruktør, scenograf og/eller koreograf til at komme med oplæg og ideer til tematikker eller fysiske formsprog, de er optagede af. Under disse repertoire-idemøder giver producent/direktør, kunstnerisk leder/direktør og eventuelt en scenograf eller dramaturg feedback på instruktørens oplæg. Feedbacken former sig som en åben samtale, en kollektiv refleksion, hvor ideer og inspirationskilder bringes på bane og diskuteres både i forhold til det kunstneriske potentiale, samtidsrelevans, cast og teatrets øvrige repertoire. Over 1-5 idemøder indsnævres feltet, og et tema vælges og eventuelt et dramatisk forlæg, en film eller en kunstner som hovedinspirationskilde. Repertoireudvikling bliver således en kollektiv udviklingsproces.

Konkrete eksempler på spørgsmål til feedback

Vi trækker på feedbackredskaber fra Liz Lermans Critical Response Process og DAS Theatre Feedback Methods (tidligere DAS ARTS). Både Lerman og DAS Theatre giver feedback og sparring ud fra særlige opmærksomhedspunkter. For eksempel:

- Hvad giver mening i det tematiske stof, vi er blevet præsenteret for, eksempelvis i forhold til en samtid?
- Hvad er stimulerende, overraskende, bevægende, tiltrækkende? Hvad gør indtryk, giver mening, fremstår unikt?

Feedback på gulv med de første tematiske ideer

Når der er valgt et tematisk eller dramatisk forlæg, vil næste fase være at teste materialet på gulv med en eller flere performere. Her undersøges det for eksempel, hvilken fysikalitet materialet har, og hvordan den manifesterer sig: Konkret eller abstrakt?

Herefter sorterer det konceptuerende hold i materialet, og vi har et opsamlingsmøde, hvor retningen for de første spæde konceptuelle ideer til scenografi, fysikalitet, univers og centrale budskaber udstikkes. Vi foretager på baggrund af dette en forventningsafstemning om, hvorvidt materialet passer til Store, Mellem eller Lille Scene.

Rammemøde

Til stede ved rammemødet er direktør/producent, direktør/kunstnerisk leder, produktionsleder, proceskonsulent, instruktør, scenograf og eventuelt koreograf eller komponist. Her udstikkes rammerne for (workshop)forløbet og samarbejdet. Instruktøren præsenterer forestillingens kernebudskab eller kunstneriske problemformulering.

Feedback: Workshop/undersøgelsesdesign

Før hver workshop udarbejder det kunstneriske hold **et undersøgelsesdesign**. Det overordnede budskab formuleres, og undersøgelsesspørgsmål udpeges. Holdet formulerer, hvad man specifikt ønsker at teste, og proceskonsulent, producent og produktionsleder giver feedback. Feedback på dette punkt i forløbet er centreret om idekvalificering.

Konkrete eksempler på feedback

Inspireret af DAS Theatre og Liz Lerman indledes feedbacken med neutrale, faktuelle og opklarende spørgsmål til undersøgelsesområdet. Feedbackgivere er proceskonsulent, producent og produktionsleder, som stiller faktuelle og opklarende spørgsmål til ideen, der støtter det kunstneriske hold i at finde sin egen vej. Derefter stiller feedbackgiverne en række mere farvede spørgsmål, hvor de giver deres egne meninger til kende og kommer med kritisk feedback. Lerman kalder dette *opinion-time*.

Neutrale spørgsmål kan være:

- Hvad vil I gerne være klogere på efter endt workshop?
- Skal der være mudder med igennem hele forestillingen, eller kommer det først i spil til sidst?
- Scenografien repræsenterer for mig X – er det det, I går efter?

Opinion-time kan lyde sådan:

- Vi oplever, at det er uklart, hvad stoffets nødvendighed er i forhold til en samtid.
- Vi oplever, at undersøgelsesområdet er meget bredt, kan I blive mere præcise, med hensyn til hvad det er, I vil undersøge? Hvad er overskrifter og undersøgelsesområder for de enkelte dage?
- Vi oplever, at ideerne til scenografien ikke støtter op om realiseringen af forestillingens overordnede budskab.
- Vi oplever, at der skal tages klart stilling til, hvordan værkets voldsomme tematikker repræsenteres.

Feedback under workshop

Feedback er også en central del af den kollektive metode i workshop-rummet. Feedback optræder løbende på workshops, særligt efter improvisationer.

Feedback efter improvisation

Improvisation er en central del af den kollektive metode. Skuespillerne deles op to og to og får en improvisationsopgave, som de præsenterer for de andre. Efter hver improvisation er resten af holdet feedbackgivere i en kollektiv refleksionssession. Skuespillere genererer således materiale på skift og skiftes til at være performere, publikum/feedbackgivere og feedbackmodtagere.

Feedback efter reading

Efter den første reading af første udkast til manuskriptet har vi en feedbackrunde, hvor alle giver feedback. Her behøver dramatiker/dramaturg ikke nødvendigvis forsvare eller forklare sig eller løse noget, men blot tage feedback med hjem. Fordelen ved rundes-forms-feedback er, at alle bliver hørt.

Feedback og sparring med huset: Workshopvisning

Nogle gange inviterer vi huset og en eller to eksterne konsulenter til en workshopvisning på den sidste workshopdag. De eksterne konsulenter er valgt af de medvirkende ud fra den del af materialet de ønsker særlig feedback på. Vi prøver også at caste feedback-partnere. Det kan eksempelvis være en lysdesigner, hvis lyset er i fokus.

Overvejelser før en visning kan være: Hvad kan de forskellige fagpersoner give feedback på? Hvad tilbyder rummet? Hvad synes de forskellige fagpersoner er spændende, når de ser visningen?

Konkret eksempel på feedback

- Forberedte spørgsmål: Instruktøren har forberedt tre spørgsmål, holdet ønsker besvaret. Holdet skal ikke forklare/forsvare sig, men lytte og tage det med videre, de kan bruge.
- Bekræftende feedback-runde: Giv kun positiv feedback under overskriften: Dette fungerede for mig.
- Tips og tricks: Produktionsafdelingen giver gode råd om løsninger på tekniske udfordringer og understøtter dermed holdets undersøgelse (DAS Theatre).

Feedback efter workshop

Efter hver workshop samler det kunstneriske hold op, sorterer i materialet og laver en plan for den videre konceptudvikling. Proceskonsulent, producent og produktionsleder giver feedback på konceptet. Dernæst udarbejdes en ny plan for næste workshop.

Konkret eksempel på feedback efter workshop

Opmærksomhedspunkter inspireret af DAS Theatre:

- Hvad kan skærpes i konceptet, så kernen i projektet træder tydeligt frem?
- Hvad er realiserbart inden for de økonomiske rammer?
- Hvad er realiserbart inden for de sikkerhedsmæssige rammer?
- Hvilke særlige udfordringer ved projektet bør afklares inden eller testes på næste workshop?

Feedback efter gennemspilning

For både instruktør og skuespillere kan det være krævende at få feedback fra mange mennesker efter en gennemspilning. Derfor kan det være en god ide at samle feedbacken fra de forskellige parter og give den videre til en dramaturg, som så tager den med videre til instruktøren, der tager det relevante med til spillerne. Vi tager en feedbackrunde uden det kunstneriske hold med vores kunstneriske råd, hvor producenten og andre interne eller eksterne samarbejdspartnere kan tale frit, hvorefter dramaturgen sorterer.

TIDSLINJE



This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

CORPUS

Formater og feedback

Når Corpus udvikler værker, sker det med afsæt i en overordnet ramme, sat af Corpus' ledelsesteam (producent, proceskonsulent, kunstnerisk leder). Rammen – vi kalder den et *format* – udspringer af de kunstneriske principper i Corpus-projektet:

- Corpus-forestillinger fokuserer på det fysiske og koreografiske og skal stræbe efter at udvikle kunstformen dans.
- Corpus samarbejder med kunstnere, som har en genuin interesse for at udvikle kunstformen dans, og som har originale kunstneriske visioner.
- Corpus-forestillinger er altid nykreationer.
- Corpus-forestillinger skal kommunikere med og påvirke publikum fysisk.
- Corpus-forestillinger skabes sammen med Corpus-danserne.
- Alle Corpus-processer indbefatter en fysisk researchfase, hvor Corpus-danserne udvikler og undersøger fysisk materiale med afsæt i deres dansefaglige ekspertise.

De kunstneriske principper er et navigationsværktøj i alle feedbacksituationer, idet de får os væk fra at tale om, hvad der er "godt" og "dårligt", og hjælper os med at reflektere over, om vi egentlig skaber den kunst, vi ønsker at skabe.

Hos Corpus vil et format definere:

1. et overordnet fokus for værket, altså retningen for den fysiske undersøgelse. Det kunne for eksempel være *forholdet mellem lyd og bevægelse* eller et tema.
2. en produktionsramme, altså om der er tale om en "stor" eller "lille" forestilling, en lang eller kort prøveperiode samt budgetspørgsmål.

Når formatet er udviklet, inviteres en kunstnerisk samarbejdspartner ind, som oftest en koreograf. Når vi har præsenteret formatet for koreografen, vil vedkommende efter noget refleksionstid vende tilbage med feedback: *Formatet giver mig lyst til at fokusere på ..., jeg kunne tænke mig at udfordre formatet på disse punkter, den første ide jeg fik, da I præsenterede formatet var...* og så videre. Med afsæt i denne feedback udspiller der sig en dialog mellem Corpus' kunstneriske leder og koreografen, og de bliver enige om, hvilke ideer koreografen skal arbejde videre med.

Konceptet tager form

Koreografen udvikler konceptet, eventuelt i samarbejde med en scenograf, en musiker eller en lysdesigner. Godt et halvt år inden premieren vil koreografen præsentere sit koncept for alle involverede i produktionen med ord, billeder og lyd, og der gives feedback på både kunstneriske og produktionsmæssige aspekter. Typisk vil den kunstneriske feedback forme sig som en myriade af interesserede spørgsmål, som giver koreografen en fornemmelse af, hvad der fascinerer, hvad der undrer, og hvad der er uklart i konceptet: *Hvordan har du fået den vilde ide? Hvordan ser du den fysiske undersøgelse udfolde sig? Kan du sige noget mere om sammenhængen mellem det koreografiske og rummet? Jeg forstår ikke helt, hvordan det aspekt passer ind – vil du sige noget mere om det?*

Den produktionsmæssige feedback giver koreografen en ide om, hvordan konceptet spiller sammen med de faktiske produktionsforhold. Kan ideerne udføres i praksis, eller skal der findes alternative måder at udtrykke den kunstneriske vision på?

Efter konceptmødet fortsætter koreografen med at udvikle konceptet i dialog med den kunstneriske leder og producenten.

Forprocesser med feedback

En forproces er hos Corpus en workshop eller en prøveuge, som ligger før den egentlige prøveperiode. I forprocessen undersøger koreograf og dansere konceptet gennem fysisk arbejde i salen. I forprocessen gøres der brug af forskellige former for feedback:

Feedback fra danserne til koreografen

Danserne reagerer på koreografens konceptideer: *Jeg er særlig interesseret i dette aspekt af konceptet, jeg får disse associationer, når du taler om konceptet.* Feedbacken fra danserne til koreografen kan også udspille sig fysisk ved, at danserne selv begynder at lave fysisk research. Ved at se danserne arbejde får koreografen en direkte feedback på, hvordan ideerne kan materialisere sig.

Feedback fra koreograf til dansere

Koreografen sætter danserne i gang med en indledende og åben materialegenerering med afsæt i konceptet. Danserne har stor kunstnerisk frihed og bruger deres egne fysiske associationer. Koreografen giver feedback ved at gå i dialog med det materiale, som danserne skaber: *Hvad sker der, hvis du forfølger den bevægelse der?* Dialogen giver danseren en fornemmelse af, hvor koreografen gerne vil hen.

Feedback som et delelement i den kollektive kreativitet

Forprocessen er præget af en insisteren på åbenhed og nysgerrighed over for alt materiale, som genereres: trinsprog, fysisk praksis, bevægelsessprog, lyd, scenografi-tegninger, tekst, æstetik/stil og så videre. Feedback er et delelement i den kollektive kreativitet, fordi de umiddelbare reaktioner (fysiske og verbale) kunstnerne imellem er med til at sortere i materialet: *Det der er for vildt – jeg kunne se på det hele dagen! Der er noget ved det, der fanger mig, men jeg forstår ikke hvad det er... Jeg får lyst til at se det der i slow. Kunne man kombinere de to ting?*

Opsamlende feedback efter endt forproces

Efter en forproces gives der feedback fra Corpus-team til koreograf (somme tider både til koreograf og dansere), og efterfølgende specificerer koreografen, hvad vedkommende vil tage med videre til prøveperioden.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

LITTERATURLISTE



Foto: Catrine Zorn

Burrows, Jonathan: *A Choreographer's Handbook*. Routledge, 2010.

DAS Theatre Feedback Methods (tidligere DAS ARTS). Udviklet ved DAS Theatre Master Programme, Academy of Theatre and Dance, Amsterdam University of the Arts <https://www.atd.ahk.nl/en/opleiding-gen-theater/das-theatre/study-programme/feedback-method/>

Haslebo, Gitte: *Relationer i organisationer. En verden til forskel*. Dansk Psykologisk Forlag, 2004.

Hersey, Paul og Blanchard, Kenneth: *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Pearson Prentice Hall, 2008.

Honneth, Axel: *Behovet for anerkendelse*. Hans Reitzels Forlag, 2009.

Honneth, Axel: *Kampen om anerkendelse*. Hans Reitzels Forlag, 2006.

Lerman, Liz: Critical Response Process: <https://lizlerman.com/critical-response-process/>

Rubin, Rivca: <http://www.rivcarubin.com/#rivcarubin>
<http://www.rivcarubin.com/#Upwording>

Feedback i scenekunstneriske processer

© Mette Tranholm og Marie Mors, 2022

Fotos: Camilla Winther, Catrine Zorn og Simen Dieserud Thornquist

Redigering: Nanna Lund Books

Grafik og layout: Eckardt ApS

Tryk: Tarm Bogtryk

Printed in Denmark 2022

Forfatterne ønsker at takke Peter Kirkhoff Eriksen, Sanna Albjørk, Karen Grønberg, Freja Forsman og Eva Præstiin for sparring og feedback.

Mette Tranholm

Ph.d. i Teater- og Performancestudier fra Københavns Universitet, freelance dramaturg og Ansvarlig for BETTY UDVIKLER på Betty Nansen Teatret. Hun forsker i samtidsscenekunst, performancekollektiver og skuespilteknikker i et nymaterialistisk perspektiv.

Læs mere om BETTY UDVIKLER: <https://www.bettynansen.dk/da/betty-udvikler/betty-udvikler/>

Marie Mors

Cand.mag. i Teater- og Performancestudier fra Københavns Universitet og specialiseret i scenekunstneriske udviklingsprocesser. Hun har arbejdet som ekstern lektor på Institut for Kunst- og Kulturvidenskab, og som dramaturg og proceskonsulent på flere teatre. Hun har siden 2013 været kunstnerisk proceskonsulent i Den Kongelige Ballet, hvor hun arbejder med kunstnerisk og organisatorisk udvikling.

Læs mere om Corpus: <https://kglteater.dk/om-os/nye-formater/corpus>

Udgivelsen er støttet af Bikubenfonden

