

# Diskussionskväll - Arbetsbelastning i LiSS

---

3 maj 2018, Lokalen

## Bakgrund

Arbetsbelastning i Spexets olika grupper är en ständigt återkommande fråga. Styrelsen 17/18 har under året fått indikationer på att vissa grupper dragit riktigt tunga lass, vilket för vissa personer resulterat i en hög stressnivå och en känsla av att spexandet blir "mer jobbigt än skoj". Många grupper har ungefär samma sammansättning som de alltid har haft, samtidigt som ambitionsnivån för produktionerna i LiSS kanske är snäppet högre nu än vad den historiskt har varit.

Styrelsen bjöd därför in till en diskussionskväll för att diskutera frågor så som: Vilken ambitionsnivå vill vi ha ("hur bra ska vi vara")? Är gruppernas storlek lagom? Vem bestämmer när något (exv. en rekvisita, en kostym, en trycksak, etc.) är tillräckligt bra (utförande person/gruppleddare/directionen/annan)? Är det så att det finns behov av en ny grupp som i dagsläget inte finns?

En diskussion om producentens roll och directionssammansättning är planerad senare i vår (22 maj), till viss del gled diskussionen om arbetsbelastning in på producentrollen eftersom ämnena är nära anknutna till varandra.

För att skapa högt till tak i diskussionerna är protokollet anonymiserat. Grupper som representerades på diskussionen var (från så väl nyare som äldre uppsättningar): Dekor, KSP, Manus, PR, Skådis, Musikproduktion, Orkester, Regi, Teknik, Styrelsen, Inspicient, Producent, Directeur och Ekonomichef.

## Diskussionen

Ordet släpptes fritt. Vid protokollskrivningen har vi försökt att kategorisera svaren lite för att underlätta läsningen.

Observera att protokollet är en sammanställning av personers egna åsikter, påståenden i protokollet är inte nödvändigtvis "rätt svar" eller "det enda svaret".

### *Dekor*

- Dekor är beroende av att manus blir klart för att veta vad som behövs till varje scen. Manus försöker att skissa scenerna i förväg och komma på de "stora häftiga sakerna" i ett tidigt skede, det har blivit bättre sen manus började arbeta på somrarna.
- Mekanisk dekor tar mycket tid att göra. Bör undvikas.
- Ändringar i manus kan leda till att arbete har gjorts i onödan, exv. kan omskrivna scener leda till att redan skapad rekvisita inte används.

- Otydliga instruktioner i manus kan göra att saker byggs på fel sätt. Kommuniera om sakernas funktioner, t.ex. ska något bäras omkring på mycket?
- LiSS har häftig dekor. När något, exempelvis en rekvisitapryl, är väldigt häftig men bara syns på scen enstaka minuter, kan det funderas på rimligheten: hur mycket tid har lagts ner på prylen? Är mängden tid rimlig i förhållande till tiden rekvisitan syns på scen?  
I Spex18 tog exempelvis cyklopen och minotauren stora mängder tid att skapa, men de syntes inte så mycket. Dekoren blir skämtet i sig, vilket kan dra ifrån uppmärksamhet från handlingen.
- Det var bara en person från Dekor16 som sökte till Dekor17. Vad berodde det på? För tungt arbete?

#### *PR*

- Hade i uppgift att sätta titel på spexet, la många mantimmar på att komma på en titel. Förslaget underkändes av direktion/manus, PR medverkade sedan inte i titelsättningen, arbetet var helt i onödan. Varför har PR uppgiften om de inte har bestämmanderätt?
- Manus har bäst koll på handlingen, men det finns en funktion i att PR medverkar i titelsättningen. Titeln behöver vara marknadsmässig och inte bara internskämt.
- Direktionen bör ha vetorätt på titeln. PR kan sälla förslag och ge en kort lista till direktionen.

#### *KSP*

- KSP fick efter provföreställning feedback om att en kostym var "för ful" och behövde sys om. Det borde ha fångats upp tidigare, innan tid lagts på att arbeta med det fula tyget.
- Manus17 tyckte att KSP tillfrågades om det gick att lägga in Schweizergardister i manuset, KSP tyckte inte att de hade något val eftersom frågan ställdes och besvarades med ett nej gång på gång mellan ca maj och oktober, manus verkade inte vilja/kunna stryka idén.
- KSP:s belastning minskar inte av att föreställningarna blir kortare, skådis har lika mycket kläder oavsett. Färre karaktärer/biroller minskar arbetsbördan.

#### *Skådis & biroller*

- Det är stressande att inte få låtar man ska repa in och inte veta när de kommer att vara klara.
- Biroller är inte en bra grej. De kastas ofta in hastigt. Det saknas kostymer till dem.
- Kommunikationen i skådisgruppen blir sämre när det är många inblandade. En tigare liten grupp kan ha lättare att samarbeta.

- Birollerna blir ofta superstressade, tror att de bara ska vara med lite grann men det kan bli mycket att göra ändå.
- Skådis var på väg in i väggen. Det är svårt att förhålla sig mellan skola och rep. Det blir extra frustrerande när rep är ineffektiva. Kan man minska antalet reptillfällen på en vecka och vara mer effektiv?
- Dansen borde testa annat upplägg, gå ifrån att ha ett pass i veckan. Fler koreografer?
- Det kan vara svårt att veta hur rekvisita kommer att se ut och hur den kan användas. Kommunikation mellan dekor och skådis kan ge en gemensam bild av den färdiga rekvisitan i ett tidigare skede.

### *Musikproduktion*

- Musikproduktionen är en flaskhals, innan musiken arrangerats kan inte skådis, koreografer och orkester repa in låtarna.
- Orkestern börjar arbeta väldigt sent, och får hetsa efter nyår för att hinna repa in allt. Går det att sprida ut över året så arbetsbelastningen blir mer harmonisk?
- Spex nuförtiden har ca 10 låtlägen med trippla omstarter, upp till 30 låtar per spex. Det tar mycket tid i föreställningen, det är mycket att skriva, arrangera, repa in och koreografera.
- Det har hänt att musikarrangemang har varit klara men inte förmedlats till skådis. Det ska inte vara skådis jobb att jaga musikproduktionen. "Många har inställningen 'det löser sig', det är farligt"
- Fram till Spex97 användes låtlägets låt även i omstarten, men med t.ex. ett annat arrangemang. Det är mindre jobb än att skapa en helt ny låt.
- Samma arr som första låten i låtläget - ny text?
- Varför har vi så många låtar? Föreställningarna är jättelånga ändå.
- Kan vi i större utsträckning använda arrangemang från gamla spex till omstarterna? Det ger mindre jobb till musikproduktionen och kan göra processen snabbare.
- Skådisar kan bli besvikna om de inte får sjunga. Manus och musikproduktion försöker planera så att alla får sjunga.
- Ta in skådisar som redan från början vet att de inte ska sjunga. Många gör jättebra dramaprov men misslyckas på sångprovet. Tänk på icke-sång-skådisar redan vid synopsis.
- Sololåtlägen. Tar mycket tid och "gynnar" enbart en skådis. Bättre att flera sjunger i låtarna.
- Det finns tendenser att LiSS och Holger tävlar, exempelvis om bäst musikproduktion. Även om tävlingen kanske är vänskaplig, skapar den mer press. Vissa märker av "täv-

lingen” mer än andra. Skulle föreningarna tävla mindre om de träffades oftare? Fler bispexuella arrangemang?

- Med tanke på hur mycket tid och energi skådis lägger ner så borde orkester och musikproduktion höja sin ambition för att matcha dem. Orkestern ses en gång i veckan och sedan förväntas man öva hemma, något som vissa brukar slarva med. Det är inte okej mot skådis.

Det finns mycket att säga om musikproduktion, intresserade kommer att ha en separat diskussionkväll.

*“I projekt är det ofta två saker som är det svåra: 1. Informationsspridning, 2. Att tiden uppskattats fel och då skiter sig saker. Vad är problemet i Spexet - det ena eller andra eller båda?”*

- Det kan vara båda, och också att grupper inte lyssnas på när de säger nej.
- Det är svårt att uppskatta hur lång tid något kommer att ta. När något redan är påbörjat kan det vara för sent att backa när man inser att det tar mer tid än man tänkt sig.
- Det är svårt att uppskatta tid, exv. vet Dekor feta saker från början men mer och mer läggs till när manus vidareutvecklas.
- När färre personer än tänkt närvarar fungerar inte tidsplaneringen, det är svårt (omöjligt?) att förutse närvaro.

### *Kommunikation*

- Kan det i ett tidigt skede bestämmas vad som ska vara årets “stora häftiga feta grejer”, så vet alla berörda (ex. skådis, dekor) vart krutet ska läggas? Det kan göra det enklare att veta vilka andra saker som mindre tid bör läggas på. Alla ser allas planer, grupperna kan satsa på samma saker.  
Viktigt att kommunikation om sådant når fram, att alla berörda får rätt information i rätt tid.  
Enda gången hela spexet är samlat för en stor genomgång är på Missmudden dag 2 (när många är bakfulla...), det är inte ett forum för att komma på ifrågasättande om specifika saker.
- Vad tas upp på gruppleadmötena? Borde de kreativa grupperna ha möten inriktade på produktionen (dvs. möten utan t.ex. KM, PR)? Sådana möten kan sammankallas av producenten.
- I Spex18 fick dekor först på provföreställningen reda på att en scenbild hade tagits bort, kommunikationen hade inte nått fram. Det behövs en bättre, tätare kommunikation mellan manus och dekor.
- Folk antar att andra vet saker. Information finns på wikin och i mail, allt kommer inte in i skallen. Att bara skicka ett mail kanske inte alltid räcker. Att något står på wikin gör inte att alla har gått in och läst det.

- Vem gör vad? Om det står en pryl i manus, VEM ska göra den? KSP/dekor kan överlappa, se till att samma sak inte görs i båda grupperna (regissör, producent).
- "Se våra begränsningar, vi tycker allt är jättekul och sen så går någon in i väggen."

### *Producenten*

- En producent kan prata med grupperna om en gemensam konstnärlig vision. Vara ett nav som kan upptäcka att grupper, t.ex. dekor och manus, har olika visioner, och då kalla till ett möte.
- Producenten ska inte ha ALLT ansvar för produktionens helhet.
- Vad är skiljegränsen mellan regissör och producent?
  - Regissören leder skådis och producenten har ett helhetsgrepp om produktionen.
  - Förr hade regissören även producentens roll. Är det för tung arbetsbelastning?
  - Hinner regissören träffa andra gruppen än skådis?
  - Produktionen är intensiv, det är bra att dela upp mellan regissör och producent. De bör arbeta tillsammans som ett par med en gemensam uppgift. Regissören kan vara mer insatt i handlingen och se den tydligare, kan vara en stark konstnärlig kraft.
- Om producenten sitter i directionen är den högre i hierarkin och får mer pondus.

### *Gruppernas storlek - är de lagom stora?*

- Är en grupp för stor tappar man gemenskap och det blir svårare att kommunicera. Stor grupp kan skapa större anonymitet mellan medlemmarna, det blir mindre trevligt. Dekor är 12 personer nu, större grupp kan vara svårt.
- Våra lokaler är en begränsning för gruppernas storlek. Det är redan trångt för KSP att vara sju personer i Lokalen. Ladan är inte heller obegränsat stor, större grupp gör det trångt för dekor.
- Dekor har abstinensare som hjälper till och avlastar. Det kan bli problematiskt med abstinensare som skapar saker som är mer avancerade än vad gruppen har tänkt, det belastar gruppen.
- Arbetsbelastningen bör planeras efter ordinarie antal medlemmar, inte efter att det säkert går att få hjälp från abstinensare.
- "Vi är ändå studenter, amatörer med egna liv."
- Varje uppsättningsmedlem kostar ca 1500kr, det finns en gräns på ca 75 medlemmar i en uppsättning för att ekonomin ska gå ihop.
- En del grupper drabbas av att medlemmar har låg närvaro, vilket ger övriga medlemmar större belastning. Hur kan vi få folk att ha en högre närvaro? Det är svårt att

tvinga ideella arbetare... Går det att "straffa" låg närvaro? Att sparka ut en person behöver inte lösa ett problem, det hänger på om man lyckas fyllnadsrekrytera eller inte.

- Multigruppare: för en del saker är det bra att rekrytera inom uppsättningen. Vissa personer kan ta på sig mycket, det kan göra att gruppen de tillhör blir lidande. Direktio-  
nen ska ansvara för att ha koll på att personer har en rimlig arbetsbelastning.

### *Gruppledarens roll*

- Ska gruppledaren vara den i gruppen som är mest tekniskt kunnig, eller den som har  
bäst ledarskaps-/sociala förmågor?
  - Det är viktigare att ledaren kan fånga upp gruppens mående, än att hen kan byg-  
ga/sy/osv.
  - Dirigenten har stor bestämmandemakt medan orkesterns gruppledare har koll på  
gruppen.
  - I grupper som dekor, KSP och manus har inte gruppledaren nödvändigtvis sista or-  
det, demokratiska beslut.
- Är gruppledaren relativt ny spexare kan hen ha svårt att avgöra sakers omfattning, ta  
hjälp av äldre spexare.
- Dekorchefer har uppfattat att de inte blir lyssnade på, gamla dekorare får inflytande  
över vad som är möjligt att bygga och sakerna blir mer avancerat än vad årets dekor-  
chefer vill. Beslut togs över huvudet på dekorcheferna, abstinensare börjar med något  
som producenten uppskattar och ger okej till, som var mer tidskrävande än cheferna  
tänkt.
- Dubbla gruppledare möjliggör att ha en tekniskt kunnig och en social ledare
  - Är det nödvändigt med två? Två gruppledare ger trögare kommunikationsvägar.
- Studieförbundet har ledarskapsutbildningar som gruppledarna (=studiecirkelledare)  
får gå gratis, uppmana och peppa gruppledarna att gå dem!
- Gruppchefer måste sätta ner foten. Manuschefen ska ha ansvar för att kommunicera  
med andra grupper vad som funkar. Andra grupper ska lyssnas på när de säger nej.  
Manuschefen ska även sätta ner foten gentemot manusgruppen.
- Det kan vara svårt för gruppledare att hindra personer som jobbar för mycket, KSP  
och Dekor har upplevt att personer med nycklar går in i lokalerna och jobbar mer än  
de borde.

### *Överlämningar och testamenten*

- Dokumenterad erfarenhet kan vara tryggt att utgå från. Även om muntliga överläm-  
ningar kan vara jättebra glöms saker lätt bort om de inte finns nedskrivna.
- För vissa grupper kan det vara svårt att skriva testamenten, arbetsmetoder kan vara  
lättare att visa än att skriva ner.

- Testamenten behöver inte vara rena arbetsinstruktioner, de kan t.ex. innehålla vad som gått bra och vad som gått mindre bra under året och reflektioner om hur de mindre bra situationerna kan undvikas i framtiden
- Muntliga överlämningar är bra och ska inte ersättas av testamenten. I testamenten bör inte individer pekats ut men enskilda personer kan vid behov diskuteras av gammal och ny gruppleddare.
- Det kan vara svårt för en ny gruppleddare att veta vad hen ska ställa för frågor. Genom att läsa ett testamente innan en muntlig överlämning kan det vara enklare att komma på frågor att ställa.
- Testamenten kan innehålla praktisk information som behövs varje år, t.ex. hur lång leveranstid vissa saker har, personer att kontakta för olika saker. Undvik att uppfinna hjulet varje år.
- Information som är samma varje år kan samlas på en Wiki-sida för respektive grupp. Lätt att uppdatera från år till år.
- Om testamenten finns publicerade på Wikin kan en gå in och läsa om förväntningar för respektive grupp, det kan underlätta inför att söka till nya grupper. Det kan även vara lättare att i förväg veta förväntningar på en gruppleddare om man kan läsa ett testamente.
- Directionerna bör uppmuntra alla att göra överlämningar, även om det kanske inte ska vara formkrav på testamenten.
- Tekniken saknar dokumentation om när lampor senast servats.
  - KSP har skapat en Wikisida för inköp och service om symaskiner. Försvinner inte och är lätt att uppdatera.
- Det kan vara en kalldusch att ta över en chefspost. Dokumentation kan ha funnits men tappas lätt bort och om en chef bränt ut sig kan det stödet försvinna. Det kan vara dumt att förlita sig på att förra årets ledare finns tillgänglig.

### *Synopsis*

- Ett bra synopsis gör att arbetet med ett nytt spex kommer igång lättare och effektivare. Kan vi ställa krav på synopsis?
- Om manus har koll på sina grejer tidigare, blir det lättare för alla grupper som påverkas av manuset.
- Synopsisutvecklingsgruppen börjar arbeta innan den nya manusgruppen är vald. Det går dock fortare framåt ju bättre originalsynopsis är.
- Kan det finnas en mall för synopsis? Krävs en röd tråd.
- Höga krav på synopsis kan göra att färre bidrag skickas in.
- Eller, så kan en mall göra att fler förstår vad de förväntas skriva för att skicka in.

### *Be om hjälp*

- Våga be om hjälp!
- Vi bör vara mer öppna för kreativa lösningar i att be om hjälp. Inte känna ett tungt ensamt ansvar.
- Det kan vara bättre att maila [blandat@studentspex.se](mailto:blandat@studentspex.se), än att maila till uppsättningen. Personer i uppsättningen tenderar att redan ha fullt upp.
- Prata med direktionen om vad hjälpande personer kan erbjudas, t.ex. en föreställningsbiljett.
- Hur hemligt ska saker hållas inom uppsättningen? Det mesta finns ändå på wikin, dit når alla med inlogg.
- Be Holger om hjälp? T.ex. kan LiSS och Holgers teknikgrupper hjälpas åt med riggning inför respektive förenings uppsättningar.

### *Styrelsen / Funktionärer utanför uppsättningen / Uppmärksamma insatser*

- Det är både bra och dåligt att ha föreningen i en skild organisation från uppsättningar-na.
- Man bör inte vilja engagera sig "för att få något", man ska vilja sitta i Styrelsen för att bidra, inte för att man vill få något för det. På samma sätt ska man inte vilja vara direktion enbart för att få frack och medalj.
- Funktionärer som inte ingår i uppsättningen (styrelsen, styrelse revisorer, valberedning) hamnar utanför uppsättningens gemenskap och förmåner (deltagande på Missmudden, sittingsrabatter, pubar). Upplägget kan bidra till att det blir svårt att rekrytera.
- Föreningen har pengar, be föreningsmötet om budget för att belöna föreningsfunktionärer. Styrelsen kan skapa egna traditioner utanför uppsättningar-na.
- Det är troligare att folk vill engagera sig för gemenskapens skull, än för att belönas för det. Föreningsfunktionärer står dock utanför uppsättningsgemenskapen idag.
- Styrelsen har svårt att hinna med styrelseuppdraget när många i styrelsen är engagerade i uppsättningen, styrelsearbetet står ganska stilla när uppsättningen är som mest aktiv (ca november-mars). Det är få som vill sitta i enbart styrelsen och då stå utanför uppsättningen.
- En lösning är att föreningen börjar betala för sina funktionärer, istället för att uppsättningen betalar för dem. Men föreningsfunktionärerna skulle kunna få samma villkor som uppsättningsmedlemmarna, fast på föreningens bekostnad.



- LiSS har (ett fåtal) hedersmedlemmar, de får föreställningsbiljett och premiärsits. Det är dyrt för uppsättningarna, fastän det är föreningsmötet som har valt in dem. Borde det belasta föreningens ekonomi istället?
- Skulle det kunna skifta, så att föreningen (istället för uppsättningarna) betalar för sina hedersmedlemmars förmåner, och uppsättningarna börjar betala uppsättningsförmån även för föreningsfunktionärerna? Det skulle kunna gynna gemenskapen mellan förening/uppsättning, och den ekonomiska belastningen för uppsättningarna skulle bli ungefär densamma som i dagsläget.
- Vi har livstidsmedlemsskap. I andra föreningar är ofta hedersmedlemmar ett sätt att "finnas kvar i rullarna", i LiSS är det snarare "en gång spexare, alltid spexare". Försvinner syftet med hedersmedlem för oss då?
- Hedersmedlem är mer en ära än pengarna. Bör vi sänka belöningen för att få större möjlighet att välja fler hedersmedlemmar?
- Jämför vi nya hedersmedlemmar med arbetet som de nuvarande hedersmedlemmarna har presterat, kommer vi aldrig välja in nya. Ska ribban för att bli hedersmedlem sänkas?
- Vill vi verkligen "göra skillnad på medlem och medlem" genom hedersmedlemsskap?
- Hedersmedlemmar kan uppmärksammas genom en medalj, eller genom att ens namn syns på en tavla i Lokalen. Kan vara en äregrej att jobba mot, att vilja prestera mer.
- Holger ger medlemmar medaljer för antal aktiva år, t.ex. 1, 3, 5-årsmedalj. Det har varit mycket uppskattat och får en att vilja stanna och engagera sig ett extra år.
- Kan vi uppmärksamma "osynliga" grupper mer, t.ex. musikarrare?