

Sigurd Vaagland

Hva trenger en skuespiller fra en regissør for å prestere best mulig?

En kvalitativ studie med intervjuer av tre norske skuespillere

Masteroppgave i Film- og videoproduksjon

Veileder: Eva Bakøy

Juni 2020

Sigurd Vaagland

Hva trenger en skuespiller fra en regissør for å prestere best mulig?

En kvalitativ studie med intervjuer av tre norske skuespillere

Masteroppgave i Film- og videoproduksjon
Veileder: Eva Bakøy
Juni 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for kunst- og medievitenskap



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Denne oppgaven har følgende overordnede forskningsspørsmål: hvordan bør en regissør arbeide for å få skuespillerne til å prestere best mulig i en film eller TV-produksjon? Oppgaven utforsker dette spørsmålet ved hjelp av semistrukturerte og kvalitative forskningsintervju med tre profesjonelle norske skuespillere, i tillegg til å trekke inn annen relevant litteratur på feltet.

Analysen vil vise at noe av det viktigste for en skuespiller som skal prestere er å føle seg trygg, og å ha tillit til regissøren. Skuespillerne er i en sårbar posisjon, og det er mye usikkerhet involvert i en skuespillers hverdag. To av de mest sentrale elementene i at skuespilleren føler seg trygg er at de må bli kjent med motspillerne og regissøren, og at de forstår den karakteren de skal spille. Derfor er det ekstremt viktig å ha et godt forarbeid før innspilling, så man kan utforske karakteren og bli kjent med de man skal jobbe med. Man har aldri nok tid til å ha lange diskusjoner under en innspilling, og det er veldig nyttig å ha tatt diskusjonene på forhånd. En trygg skuespiller er også mer mottakelig for instruksjoner som kan gjøre spillet bedre. Disse instruksjonene bør ikke være resultatorientert og intellektuelle, men enkle og spillbare. Det vil si at skuespilleren bør bli inspirert av instruksjonen til å handle, uten å tenke på hvordan resultatet blir. En skuespiller må for all del ikke være selvbevisst, men lede sin konsentrasjon på noe annet enn seg selv. Noe av det viktigste en skuespiller gjør for å spille troverdig er å lytte og reagere til motspillerne i scenen. Derfor er det en regissørs oppgave å se etter om skuespillerne lytter og reagerer til hverandre, og si ifra om dette ikke er tilfelle.

De økonomiske og organisatoriske rammene rundt en innspilling har stor innvirkning på skuespilleren. Regissøren bør sørge for at innspillingen er lagt opp slik at man unngår stort tidspress, og at de vanskeligste scenene ikke kommer helt i starten av innspillingen. Det er enda en grunn til å forberede seg godt som regissør. De andre filmarbeiderne på filmsettet er også en viktig del av å skape et godt arbeidsmiljø for skuespillerne. Som arbeidsleder har regissøren et ansvar når det kommer til å skape en god arbeidsatmosfære, som øker sjansen for at skuespillerne kan levere engasjerende rolletolkninger som formidler historien man forteller på best mulig måte.

Abstract

This thesis has the following overall research questions: how should a director work to get the actors to perform at their best in a movie or television production? The thesis explores this question by means of semi-structured and qualitative research interviews with three professional Norwegian actors, as well as drawing on other relevant literature in the field.

The analysis will show that one of the most important things an actor needs to perform is to feel safe and to have confidence in the director. The actors are in a vulnerable position, and there is a lot of uncertainty involved in an actor's everyday work life. Two of the most important elements in making the actor feel safe is that they must become acquainted with the other actors and the director, and that they understand the character they are playing. Therefore, it is extremely important to have a good preparation period before production begins, so that they can explore the character and get to know the people they work with. You never have enough time for long discussion during the production period, so it is very useful to have the discussions in advance. A confident actor is also more receptive to instructions that can make the acting better. These instructions should not be results-oriented and intellectual, but simple and playable. That is, the actor should be inspired by the instruction to act, without thinking about the result. An actor must not, by all means, be self-conscious, but direct his concentration on something other than himself. One of the most important things an actor does to act credibly is to listen and respond to the other actors in the scene. Therefore, it is the job of a director to see if the actors are listening and reacting to each other and to tell them if this is not the case.

The financial and organizational framework surrounding a production has a major impact on the actor. The director should make sure that the production is arranged so as to avoid great time pressure and that the most difficult scenes do not come in the very beginning of the process. This is another reason to prepare well as a director. The crew working on the filmset are also an important part of creating a good working environment for the actors. As a supervisor, the director has a responsibility when it comes to creating a good working atmosphere, which increases the chance that the actors can deliver engaging role interpretations that convey the story they tell in the best way possible.

Forord

Mine to år på masterstudie i film- og videoproduksjon har vært krevende, fine, spennende, lærerike og til tider frustrerende. Det å kombinere den praktiske siden, ved å skrive og regissere en kortfilm, med den teoretiske delen, denne masteroppgaven, har krevd ekstremt mye arbeid. Jeg kan med sikkerhet si at jeg aldri har jobbet hardere enn det jeg har gjort det siste året, men jeg har heller aldri lært så mye på så kort tid. Det jeg sitter igjen med er en økt forståelse for det faget jeg ønsker å jobbe med, og en visshet om at gode resultater skapes via hardt og fokusert arbeid. Det er jeg veldig takknemlig for.

Jeg vil takke mine to veiledere, Eva Bakøy og Igor Devold, som hele veien har vært genuint interessert i å hjelpe meg å skrive en god oppgave. Jeg har satt stor pris på deres ærlige meninger og den veiledning jeg har fått. Det har vært helt kritisk for denne oppgaven. Jeg vil takke mamma og pappa som har vært mine gode støttespillere hele livet, og kjæresten min Anna som både har støttet, motivert og kommet med gode råd. Jeg vil takke alle mine medelever, som har vært med å gjøre disse to årene til noe lærerikt og givende. Til slutt vil jeg rette en takk til de tre skuespillerne som tok seg tiden til å snakke med meg i forbindelse med denne oppgaven. Uten deres vilje til å dele sine egne erfaringer og tanker hadde aldri denne oppgaven eksistert.

Innholdsfortegnelse

1.0 INNLEDNING	1
1.1 Introduksjon og forskningsspørsmål	1
1.2 Min motivasjon.....	1
1.3 Oppgavens avgrensning og mål	2
1.4 Oppgavens struktur	2
2.0 TEORI	3
2.1 Kildematerialet	3
2.2 Hva gjør en skuespiller?.....	4
2.3 Hva gjør en regissør?.....	4
2.4 PREPRODUKSJON.....	4
2.4.1 Å stille spørsmål	5
2.4.2 Behov og mål.....	6
2.4.3 Øvelser.....	6
2.4.4 Gi slipp på forberedelser.....	7
2.5 INNSPILLING	7
2.5.1 Andre filmarbeidere.....	7
2.5.2 Skuespillerinstruksjon	8
2.5.3 Samspill – å være i øyeblikket.....	8
3.0 METODE	10
3.1 Medieproduksjonsforskning	10
3.2 Samtale som forskning	11
3.3 Intervjuet som håndverk.....	11
3.4 Ekspertintervju	12
3.5 Utforming av intervjuguide	12
3.6 Intervjuobjektene og gjennomføring.....	13
3.7 Bytte av lærebok.....	13
3.8 Transkribering	14
3.9 Analyse av intervjuene	14
3.10 DISKUSJON OM METODE	15
3.10.1 En del gikk relativt bra.....	15
3.10.2 Samspill	16
3.10.3 Krevende med konkrete eksempler	16
3.10.4 Videosamtale.....	17
3.10.5 Bevisst naivitet	17
3.10.6 Positiv opplevelse	18
3.10.7 Analyse av intervjuene	18
4.0 ANALYSE AV INTERVJU	19
4.1 De tre skuespillerne	19
4.2 FØRSTE MØTE MED REGISSØR	20
4.2.1 Usikkerhet, ærlighet og tillit.....	20
4.2.2 Rom for kreativitet	22
4.2.3 Når første møtet skjer på settet	22
4.2.4 Første møte med regissør - oppsummert	23
4.3 PREPRODUKSJON.....	24
4.3.1 Samhold.....	24
4.3.2 Å snakke om karakter.....	25

4.3.3 Intellektuelle samtaler eller enkle bilder	26
4.3.4 Prøver og øvelser	27
4.3.5 Preproduksjon – oppsummert	29
4.4 INNSPILLING	30
4.4.1 Atmosfære på et filmsett.....	30
4.4.2 Regissørens ansvar	31
4.4.3 De andre filmarbeiderne.....	32
4.4.4 Opplevelsen av sted og sammenhold	33
4.4.5 Hvordan tidspress påvirker skuespilleren	34
4.4.6 Skuespillerinstruksjon	35
4.4.7 Regissørens usikkerhet	37
4.4.8 Skuespillerens usikkerhet.....	38
4.4.9 Biroller	38
4.4.10 Innspilling - oppsummert.....	39
5.0 KONKLUSJON	41
REFERANSELISTE	43

1.0 INNLEDNING

1.1 Introduksjon og forskningsspørsmål

Den kreative prosessen bak en fiksjonsfilm eller en fiksjonsserie er et intrikat samspill mellom manus, lys, foto, lyd, design, kostymer, sminke, digitale og praktiske effekter, og skuespill. Det er et stort samarbeidsprosjekt mellom mennesker som buker tekniske og praktiske hjelpemidler for å fortelle en historie. Prosessen blir ledet av regissøren. Han eller hun må sørge for at alle fagfunksjoner og virkemidler samarbeider for å formidle historien på en måte som engasjerer og påvirker sitt publikum. Dermed er også en av oppgavene til regissøren å samarbeide med skuespillerne, for å finne frem til den mest passende tolkningen av karakterene i filmen. Det er regissørens ansvar å legge til rette for at skuespillerne leverer best mulig, og å gi instruksjoner når noe må justeres. Det er ingen enkel oppgave. Skuespillere og regissører er ikke en homogen gruppe mennesker som fungerer på samme måte, eller som bruker nøyaktig de samme metodene. Derfor vil samarbeidet mellom regissør og skuespiller alltid variere fra situasjon til situasjon. I denne oppgaven vil jeg utforske samarbeidet mellom skuespiller og regissør, gjennom semistrukturerte intervjuer med tre norske skuespillere.

Det overordnede forskningsspørsmålet er: hvordan bør en regissør arbeide for å få skuespillerne til å prestere best mulig i en film eller TV-produksjon?

1.2 Min motivasjon

Jeg har selv regissert flere kortfilmer, både i og utenfor utdanningsammenheng. Det er mange ting jeg ikke mestrer så godt som jeg ønsker i rollen som regissør. Spesielt vil jeg bli bedre på å samarbeide med skuespillerne. Jeg vet for lite om hvordan skuespillere arbeider og hva de trenger. Hvordan skal jeg formidle mine ønsker og instruksjoner så det blir nyttig for dem? Hva trenger en skuespiller for å levere best mulig? Selv om det kanskje ikke finnes noen helt klare svar på disse spørsmålene, er det likevel noen som mestrer regirollen bedre enn andre. Det er noe man kan bli bedre på. Som med mange andre ting er den beste måten å lære på prøving og feiling i praksis. Likevel er det mye å hente fra andre kilder. Gjennom foredrag, litteratur, kurs, intervjuer, samtaler og utdanning kan man bli inspirert av andres erfaringer og metoder. Mitt håp er at denne oppgaven kan være et bidrag til dette kildematerialet, og at prosessen er lærerik for meg som aspirerende filmregissør.

1.3 Oppgavens avgrensning og mål

Fokuset i oppgaven er på det profesjonelle samarbeidet mellom regissør og skuespiller i en fiksjonsfilm- eller tv-serie, fra skuespillerens perspektiv. Metoden som blir brukt i denne oppgaven er det kvalitative forskningsintervjuet. Metoden utforsker intervjuobjektens livsverden gjennom å samle inn erfaringer og meninger. I dette tilfelle er kildematerialet semistrukturerte intervju med tre norske skuespillere som alle har mange års erfaring i sitt yrke. Målet er å gi et nyansert innblikk i hvordan de tre norske skuespillerne opplever og tenker om samarbeidet med regissører. Ut ifra det kan man lære noe om hvordan en regissør kan arbeide for at skuespillere skal prestere best mulig. Fordi det bare er tre skuespillere som er intervjuet er det ikke mulig å vite om deres meninger er representative for alle skuespillere. Det gjør det nødvendig å trekke inn annet materialet på det samme tema. Fordelen med at jeg har intervjuet bare tre skuespillere er at det gir muligheten til å gå i dybden fremfor å skrape på overflaten.

1.4 Oppgavens struktur

Aller først kommer teorikapittelet. Det skal legge et grunnlag for resten av oppgaven, som også kan trekkes inn i analysen av intervjuene. Etter det kommer metodekapittelet hvor det gjøres rede for det kvalitative forskningsintervjuet som metode og hvor denne oppgaven passer inn i forskningslandskapet. I tillegg kommer det en diskusjon om min anvendelse av metoden. Etter metodekapittelet kommer analysen av intervjuene som er oppgavens lengste og viktigste del. Til slutt skal jeg trekke en konklusjon ut ifra analysen.

2.0 TEORI

I dette kapittelet blir det lagt frem noen ideer og tanker som er skrevet om skuespiller-regi samarbeidet fra før. Målet er å legge et teoretisk grunnlag for resten av oppgaven som kan trekkes inn i analysen av intervjuene. Det er lagt vekt på å skape et overblikk fremfor å gå veldig detaljert til verks på noen få tema. Det er også større fokus på skuespill enn regi. Det føles naturlig i en oppgave som utforsker et tema gjennom skuespillerens erfaringer og meninger. Aller først kommer en kort beskrivelse av kildematerialet som blir brukt. Deretter kommer en kort beskrivelse av arbeidet til en regissør og en skuespiller. Etter det kommer den lengste delen hvor det blir lagt frem noen sentrale elementer i skuespiller-regi samarbeidet, og hvordan dette kan fungere i praksis. Det er potensielt ubegrensede fenomener, hendelser og fremgangsmåter som påvirker samarbeidet mellom regissør og skuespiller. Det er ikke hensiktsmessig eller mulig for denne oppgaven å trekke frem alle mulige innfallsvinkler og synspunkter.

There isn't one director that I have worked with that is similar to the other and they all have a different process themselves, so I feel like I need to make myself more open and available to molding to their process. -Rooney Mara (Rooney Mara, 2015, 11:45).

2.1 Kildematerialet

En bok det blir lagt mye vekt på er Judith Westons *Directing Actors*. Boken baserer seg på Westons erfaringer fra et langt virke som lærer for ulike kurs for regissører og skuespillere. Den gir konkrete råd om hvordan en regissør bør jobbe med skuespillere, hovedsakelig ved å forklare hvordan de fleste skuespillere arbeider og hvordan man kan inspirere skuespillere til å levere bedre. Det blir også referert til to lignende bøker for å komplimentere og underbygge argumentene som blir lagt frem av Weston. *The Art of Film Acting* av Jeremiah Comey og *Essential Action* av Brigid Panet. Etter at intervjuene var avholdt ble det tydelig at de tre overnevnte bøkene ikke belyste en del av de temaene som kommer opp i analysen. *Directing: Film Techniques and Aesthetics* av Michael Rabiger var en bok som kommenterte på en del av disse temaene, så den er også brukt for å skrive dette kapittelet. Det blir brukt sitater fra anerkjente skuespillere underveis i kapittelet for å underbygge noen av argumentene.

2.2 Hva gjør en skuespiller?

Helt enkelt kan man si at en skuespillers jobb er å fremstå som en karakter som hun eller han egentlig ikke er. For at det skal være godt skuespill må det være en troverdighet i fremstillingen, så publikum lar seg engasjere. En gjennomgående beskrivelse av hvordan en skuespiller kan oppnå å spille troverdig er «å være i øyeblikket» eller «å være ærlig». Weston skriver at en skuespiller for enhver pris ikke må bli selvbevisst på sitt eget spill. Da vil spillet ikke være basert på ekte følelser, men heller tanker skuespilleren har om hva som er «riktig» i det øyeblikket. Hvis en skuespiller begynner å tenke på hvordan han eller hun oppfører seg, så blir spillet distansert, og ikke ærlig (Weston 1996, s. 50). For at skuespilleren skal være ærlig i øyeblikket, må alle følelser og reaksjoner komme ut ifra dem selv. Når skuespilleren har lært seg karakteren å kjenne, må han eller hun virkelig bli karakteren, og ikke bare late som (Weston 1996, s. 55-56). Om skuespillerne faktisk føler noe i øyeblikket, blir det kommunisert med publikum, og det vekker følelser. (Comey 2002, s. 28)

2.3 Hva gjør en regissør?

Helt enkelt kan man si at regissøren er sjefen for alle kreative avgjørelser som tas i en produksjon. Det arbeidet må koordineres med produsenten, som har det økonomiske og administrative ansvaret, og som stort sett er en produksjons øverste sjef. Regissørens spillerom er alltid begrenset av økonomiske og praktiske forhold, og derfor er samspillet mellom produsent og regissør ekstremt viktig. Michael Rabiger skriver at en regissør selv må spille skuespill for filmarbeiderne og skuespillerne. Man må spille rollen som en som bryr seg om alle, er støttende og ekstremt selvsikker. En regissør bør være den som kommer best forberedt av alle. Regissørens største ansvar er ovenfor skuespillerne, og regissørens autoritet hviler på evnen til å se hva skuespilleren gjør og peke dem i riktig retning. (Rabiger 2003, s. 456) Judith Weston skriver at skuespillerne må ha troen på at regissøren virkelig forstår historien som blir fortalt, og at han eller hun aldri må være fornøyd med mindre enn det aller beste en skuespiller kan klare. (Weston 1996, 10-11)

2.4 Preproduksjon

Forarbeidet til film- og TV-produksjoner er ofte begrenset på grunn av økonomiske hensyn og ikke minst timeplanen til både regissør og skuespiller. Likevel er det helt essensielt for det endelige produktet at det blir gjort forberedelser. Når man kommer inn i innspilling er

det både kaotisk og hektisk, og det kan gå langt mer smertefritt om alle kommer forberedt. Hvordan forarbeidet blir gjort varierer fra person til person og fra prosjekt til prosjekt.

2.4.1 Å stille spørsmål

The directors I've enjoyed the most are secure enough in themselves as people, and as directors, to be able to field questions and have an opinion. Even if it's just having the guts to say "I'm not sure," or "I hadn't thought about that," or "Let me think about it," or "You know, I still don't know what the hell that scene means." -Viggo Mortensen (Robins, 2004)

En grunnleggende og relativt enkel måte for skuespiller og regissør å forberede seg på er å stille spørsmål til seg selv og til hverandre om karakterene. Etter 60 år med erfaring skrev Brigid Panet boken *Essential Acting*, hvor hun skisserer noen spørsmål som det er nyttig for skuespilleren og regissøren å diskutere i forarbeidet.

Hva skjer i fortellingen? Hva vil de ulike karakterene, og hva gjør de for å få det? **Hvor foregår fortellingen?** Hvor foregår hver enkelt scene? Steder kan ha stor innvirkning på mennesker. **Når foregår fortellingen?** Hva foregår i den verden som omgir karakterene? Hvilken tid er det på døgnet? **Hvem er karakterene i fortellingen?** Hvorfor oppfører karakteren seg som den gjør? Hvilke motiver har karakterene? Og, hvorfor ble denne fortellingen skrevet? Alle disse spørsmålene bør man kunne finne svar på i et manus. (Panet 2015, s. 99-100)

Weston er også opptatt av at skuespillere og regissører må stille spørsmål. Svarene man finner blir skuespillerens inngang til karakterens følelsesliv, som gjør karakteren troverdig. Valgene må være mulig å spille, og de må fremkalle ekte følelser og reaksjoner i skuespilleren (Weston 1996, s. 92-93). Weston skriver:

The choices an actor makes activates his inner life. The trick of an actor's preparation is to find choices that 1) connect to the deepest and freshest meaning of the script, and 2) turn him on, capture his imagination, so that 3) he can connect to them with emotional honesty and get to the places he needs to go. (Weston, 1996, s. 92)

En metode for å holde spontaniteten oppe gjennom innspillingen er å hele tiden spørre seg selv nye spørsmål om karakteren, som endrer måten scenene blir spilt på. Noen ganger trenger man ikke en gang å finne svaret på spørsmålet. Mennesker vet ikke alltid hvorfor de handler slik de handler. (Weston 1996, s.94-95).

Bridgit Panet skriver:

You cannot prepare exactly **how** you will behave even though you know a great deal about the What, Why, Where, When and Who of the scene. The essence of good acting is that you stay in the moment and allow yourself to be changed by what happens in the scene. (Panet, 2015, s. 101)

2.4.2 Behov og mål

Noe av det en skuespiller tidlig må gjøre, ifølge Weston, er å finne det innerste ønske til karakteren de skal spille. Alle mennesker har ønsker og behov, og derfor må karakterer også ha ønsker og behov for å oppleves menneskelige. En film blir svært sjeldent spilt inn i kronologisk orden. Men man ikke har tatt et tydelig valg om karakteren vil det gå utover kontinuiteten, og hvordan karakteren oppleves for publikum. Karakterens innerste og viktigste ønske blir grunnsteinen for alle andre valg karakteren tar. Et eksempel på et slikt ønske kan være å gjøre sin mor stolt, eller å beskytte familien sin. (Weston 1996, s. 99-101)

2.4.3 Øvelser

Weston skriver at noen skuespillere og regissører frykter øvelser, ofte fordi de mener at det ødelegger for spontaniteten som behøves under innspilling. Dette er kun tilfelle når det ikke øves på riktig måte. (Weston 1996, s. 247) Weston forklarer hva meningen med øvelser er:

Rehearsal is not performance. The purpose of rehearsal is not to «nail it» but to get ideas about what will work in front of the camera. In rehearsal we are looking for information, not performance. The goal of rehearsal is not perfection. The only way the rehearsal can be productive is if it is understood and treated as a *process*. (Weston 1996, s. 247)

Rabiger foreslår at øvelse er et ord som heller burde byttes ut med utvikling. Han mener at mange som jobber med film tror at det å øve er bortkastede penger, men at det i

virkeligheten er helt kritisk. Spesielt for mindre produksjoner. Målet for øvelsene er å skape et samhold i gruppa, som gjør at skuespillerne enklere kan spille med hverandre. (Rabiger 2003, 319) Anspente skuespillere er det vanligste problemet på et filmsett. Det er et problem som sakte kan bygge seg opp, og som har store konsekvenser om det ikke gjøres noe med. Etterhvert som skuespillerne blir kjent med hverandre, regissøren og arbeiderne, er det lettere for skuespillerne å ikke være anspent. (Rabiger 2003, s. 286)

I love rehearsing, but a lot of directors don't, and some actors don't. So you have to be... The one thing that's good to be, as an actor, is flexible. And that's part of making the best possible preparations and being ready for accidents. - Viggo Mortensen (Robins, 2004)

2.4.4 Gi slipp på forberedelser

Selv om man aldri kan bruke for mye tid på forberedelser, kan man ikke holde på disse forberedelsene hele veien. Mennesker lever og opplever hele sitt liv. Hvert minutt og hver dag. Selv om man har en personlighet som er formet av det man har vært igjennom, og hvilke gener man har, så er det ikke det mennesker går rundt og fokuserer på. Derfor kan man ikke ha et bevisst fokus på forberedelsene under selve spillingen. (Panet 2015, 100-101).

I personally feel more comfortable and feel that I'm more in the moment in terms of building a character that helps the director tell a story, if I prepare in advance, but then go with the flow of the moment. - Viggo Mortensen (Robins, 2004)

2.5 Innspilling

2.5.1 Andre filmarbeidere

Rabiger skriver at filmarbeidere som er støttende og flinke ikke bare er bra for regissøren, men også for skuespillerne. I et lite team er det spesielt viktig. Én person med en dårlig holdning kan ha stor innvirkning på resten av menneskene på et filmsett. De sluker energien, entusiasmen og moralen til resten av gruppa. Det er ekstremt viktig for regissøren å ha med seg mennesker som er positive. Skuespillerne, som er i en veldig sårbar posisjon, kan lett la seg påvirke av dårlige holdninger eller mennesker som åpenbart ikke setter pris på det de gjør. (Rabiger 2003, s. 386) «Because your crew members will affect your actors, they should be cast for personal as well as technical capabilities» (Rabiger 2003, s. 385).

2.5.2 Skuespillerinstruksjon

Som nevnt er karakterens behov noe av det en skuespiller må forholde seg til. Alt fra hva det innerste ønske til karakteren er gjennom en hel film, til hvordan behovene endrer seg fra øyeblikk til øyeblikk. Noe av det en regissør kan gjøre for en skuespiller er å formulere et behov som karakteren har, som vil forme spillet. Dersom man har et konkret mål å konsentrere seg om, så blir man fokusert på det, og ikke seg selv. (Weston 1996, s. 98-99)

Om man for eksempel har en scene hvor man vil at en karakter A skal sjekke opp en karakter B, kan man formulere det med et mål. Man kan si: karakter A ønsker å se karakter B naken. Da vil karakter A hele tiden ha noe å strekke seg etter, som vil forme måten scenen utspiller seg på. Dersom man ønsker en annen tone i scenen kan målet være: karakter A vil gifte seg med karakter B. De to ulike valgene kan ha nøyaktig samme dialog, men vil sannsynligvis utspille seg helt ulikt.

Dette er kun et forslag på hvordan man kan gi en skuespiller instruksjoner. Poenget er at fokuset til skuespilleren må være på noe annet enn seg selv, og instruksjonen må inspirere skuespilleren til å handle.

2.5.3 Samspill – å være i øyeblikket

Noe av det viktigste en skuespiller må gjøre er å være i øyeblikket. (Weston 1996, s. 77-80; Comey 2002, s. 29;) Det å være i øyeblikket betyr at man har et fokus med det som skjer i scenen, og ikke på forutbestemte ideer om hvordan og når man skal si replikken sin. (Comey 2002, s. 29) Den viktigste teknikken en skuespiller bruker for å få til dette, er å kunne lytte til sin motspiller, og reagere på det hun eller han sier. Å lede sin konsentrasjon på motspilleren gjør at man ikke blir selvbevisst, og man kan reagere på ting som skjer med en spontanitet som seeren opplever som ekte. Denne formen for lytting er ikke bare å vente på sin tur og svare på det motspilleren sier, men det handler om en dyp konsentrasjon på motspilleren, som ikke nødvendigvis er enkel å oppnå. Ord som blir sagt frem og tilbake har ikke stor verdi i seg selv, det er det som skjer med karakterene som utgjør en scene. Derfor blir en god scene skapt når karakterene blir påvirket av hverandre. (Weston 1996, s. 77-80)

Listening is the most important element of performance. It is the most important thing a director should be looking for. (...) Every good director and every good actor

agree on this point. Even if they don't always do it, they know they should. (Weston 1996, s. 89)

Det er en utfordring som regissør, skriver Weston, å frigjøre seg fra en forutbestemt tanke om hvordan ting skal se ut eller høres ut. Man skal heller prøve å finne ut om skuespillerne greier å lytte til hverandre. Om de greier å spille på hverandres utsagn, reaksjon og følelser. Om skuespillerne i en scene virkelig lytter til hverandre, blir hver eneste tagning noe ulik, noe som kan være skremmende for mange regissører. Weston skriver at det ikke finnes noen bok eller teori som kan lære deg å forstå om skuespillere lytter til hverandre. Man må se og føle det. Det holder ikke bare å kunne se det på en skjerm, eller i en film, men i øyeblikket. For Weston er det uforståelig at noen regissører velger å plassere seg bak en monitor under innspilling, fordi man må se rett på skuespillerne med øynene for å forstå om de lytter eller ikke. Det som ofte feiler i studentproduksjoner, eller filmer som ikke oppleves som gode, er at skuespillerne ikke lytter til hverandre, og regissøren greier ikke å se det, eller å gjøre noe med det (Weston 1996, s. 82-89)

Jeremiah Comey skriver:

The Art of Concentration means giving your full attention to what you are doing. Concentrating on the other actor lets you experience the moment without thinking about your emotions. This is the creative source of acting. Your audience enjoys and believes you only to the extent that you are emotionally connected to the other actor. When you feel an emotion, you are interesting, but when you pretend or act an emotion, you lose credibility. (Comey 2002, s. 48)

3.0 METODE

Aller først i dette kapitlet skal oppgaven plasseres forskningslandskapet. Det gjøres ved å skrive kort om medieproduksjonsforskning og hvorfor denne oppgaven hører under dette feltet. Deretter kommer en del om forskningsintervju som metode. Her vil det også redegjøres for at de informantene som er brukt i intervjuene kan betraktes som eksperter, og hvordan det skiller seg fra andre informanter. Så blir det en gjennomgang av hvordan jeg jobbet med forberedelser, utføring, og analyse av intervjuene. Til slutt vil det være en diskusjon rundt min egen anvendelse av metoden, og hva som kan ha påvirket resultatene som blir presentert i analysen.

3.1 Medieproduksjonsforskning

Medieproduksjonsforskning (heretter kalt produksjonsforskning) er forskning som bruker skaperne av medieinnhold som empirisk materiale. Det er hovedsakelig skaperne som er gjenstand for forskning, ikke produktene de lager. Produksjonsforskning har sine røtter i USA, fra studier helt tilbake til 1940-tallet. De siste årene har feltet fått en oppblomstring på grunn av den nye utviklingen i filmbransjen, hvor metodene for å produsere, finansiere og tjene penger på film har endret seg betraktelig (Bakøy, Helseth, Puijk 2016, s. 9-13). Produksjonsforskningen anerkjenner medieproduksjon som et komplekst samspill mellom vidt forskjellige faktorer. Utgangspunktet er at det finnes et unikt og viktig forhold mellom et medieprodukt og de som har skapt det. Dette forholdet må sees i sammenheng med bransjen den er en del av, og hvilke politiske og sosialøkonomiske forhold som rådet under den historiske perioden da produktet ble skapt. Med et så stort perspektiv er det helt nødvendig med gode metoder, men det er ikke mulig å finne én vanntett metode på tvers av alle disse disiplinene som blir brukt i produksjonsforskningen. Derfor, i tillegg til å lene seg på tidligere forskning på feltet, må man finne en metode som passer for verdt individuelle forskningsprosjekt (Banks 2014, s. 3-5).

Hensikten med denne oppgaven er ikke å skape et stort perspektiv, men å belyse et smalt området som kan bidra til å øke forståelsen av det omfattende arbeidet som finner sted i film- og TV-produksjoner. Selv om problemstillingen sikter mot at andre filmskaperne kan kunne lære av resultatet, utelukker ikke det at resultatet også kan være interessant for medieforskere eller andre som vil lære mer om regissør-skuespiller forholdet.

3.2 Samtale som forskning

Metoden som blir brukt for å samle data i denne oppgaven er det kvalitative forskningsintervjuet. Forskningsintervjuet er en interaksjon mellom intervjueren og den intervjuede, en utveksling av synspunkter mellom to personer. Forskningsintervjuet skiller seg fra dagligdags prat ved at det går dypere. Det har en struktur og hensikt som er bestemt av forskeren, som kritisk skal følge opp og svare på spørsmålene den stiller. (Kvale og Brinkmann 2009, s. 23).

Kvale og Brinkmann skriver:

Det å intervju avhenger av intervjuerens praktiske ferdigheter og personlige vurderinger. Et intervju følger ikke eksplisitte trinn i en regelstyrt metode. Man lærer seg intervjuferdighetene ved å intervju. Intervjuets kvalitet måles ut fra styrken og verdien av den kunnskapen som produseres. (Kvale og Brinkmann 2009, s. 36)

3.3 Intervjuet som håndverk

Kvale og Brinkmann beskriver, fra s. 47-51, tolv aspekter ved det kvalitative forskningsintervjuet ut fra et fenomenologisk perspektiv.¹ Disse aspektene gir en oversiktlig og god innføring, som har gjort meg bevisst på forskningsintervjuets muligheter, bruksområder og fallgruver. Her følger en beskrivelse av de tolv punktene. Overskriften for hvert punkt er markert i **fet skrift**. Det blir tatt utgangspunkt i disse punktene når jeg senere skal diskutere utfordringene med mine egne resultater.

Emnet for kvalitative forskningsintervju er intervjusubjektets **livsverden**. Man prøver i intervjuet å forstå betydningen av det subjektet opplever. Intervjueren skal ikke bare registrere, men også fortolke det som blir sagt. Det som blir sagt skal ha en **mening**. Mening kan også finnes «mellom linjene» og man må ikke overse kroppsspråk eller måten ting blir sagt på. Oppfølgingsspørsmål må til for å klargjøre og undersøke videre. Den kunnskapen man er på utkikk etter er **kvalitativ** og **deskriptiv**. Målet med intervjuet er å få subjektet til å beskrive så nøyaktig som mulig det de opplever og føler, og hvordan de handler. Nyanser og ulikheter i svarene bør komme tydelig frem, fremfor en fastsatt kategorisering. Tema for intervjuene bør være **fokusert**, og bør utforske et tydelig avgrenset område. Det er også et mål at kunnskapen er **spesifikk**. Altså at den er hentet

¹ Fenomenologi er i denne settingen hvordan fenomener oppleves i bevisstheden til enkeltpersoner.

fra opplevelser subjektet hadde i konkrete situasjoner, og ikke generelle meninger, selv om det også kan være interessant. (Kvale og Brinkmann 2009. s. 47-51)

Kunnskapen som kan trekkes fra i et forskningsintervju skapes i samspillet mellom subjekt og intervjuer. I et intervju er man i en **mellommenneskelig situasjon**, hvor man reagerer på hverandres utsagn og meninger. Kunnskapen som produseres er helt avhengig av begge parter, og kan være unik fra situasjon til situasjon. Det kan oppstå situasjoner hvor subjektet går i forsvarsmodus, og det er viktig å være vår på subjektets etiske grenser. Et fokus på å være åpen for nye fenomener kan gi ny og relevant kunnskap som intervjueren ikke hadde forutsett. Intervjueren bør derfor gå inn med en **bevisst naivitet**. Det er ikke det samme som å si at intervjueren ikke skal ha kunnskap om tema. En intervjuer må ha forståelse og kunnskap for tema for å gå frem på en **sensitiv** måte. Det er ikke uvanlig at svarene man får er **flertydige**. Det er intervjuerens oppgave å finne ut om motsigelser kommer av kommunikasjonsvansker, eller om det er uttrykk for ambivalens og inkonsekvenser hos subjektet. Et bestemt svar kan også inneholde flere muligheter for tolkning. Intervjuet kan føre til at subjektet opplever en **forandring**, når han eller hun reflekterer over et gitt tema. Det kan være en læringsprosess både for subjekt og intervjuer. I beste fall blir intervjuet en **positiv opplevelse**. (Kvale og Brinkmann 2009. s. 47-51)

3.4 Ekspertintervju

For denne oppgaven er det helt nødvendig for meg å få tilgang til norske skuespillere, som er villige til å dele sine erfaringer. I denne settingen er skuespillerne eksperter på feltet jeg forsker på, og jeg er en som kan mindre om feltet enn dem. I et forskningsintervju er det antatt at intervjueren er i en maktposisjon over den som blir intervjuet, men i denne situasjonen blir maktreasjonen snudd på hodet (Bruun 2016, s. 139).

3.5 Utforming av intervjuguide

Tanken med intervjuguiden var at den skulle strukturere samtalen, men fremdeles være så åpen at det var rom for å utforske andre tema og stille oppfølgingsspørsmål. Intervjuene var altså semistrukturerte. Utformingen av intervjuguiden var en prosess hvor jeg skrev ned en del spørsmål til å begynne med som interesserte meg, og som delvis var inspirert av teorien jeg allerede hadde lest. Jeg fikk veldig god hjelp av mine veiledere til å gjøre den bedre, spesielt med tanke på hvilke spørsmål som ga størst sjanse for at subjektene ville fortelle om konkrete hendelser. Jeg fikk også gode tips om hvordan jeg kunne strukturere intervjuene. Etter noen runder frem og tilbake forelå det et utkast som ble brukt i det første

intervjuet. Strukturen fulgte gangen i samarbeidet mellom regissør og skuespiller. Fra første profesjonelle møte, gjennom preproduksjon, til innspilling. I det første intervjuet fikk jeg også noen tilbakemeldinger på intervjuguiden, som jeg hadde sendt til skuespilleren i forkant. Disse tilbakemeldingene førte til noen små justeringer i guiden før de neste intervjuene. Jeg brukte også noen av temaene som kom opp i det første intervjuet til å komme opp med nye spørsmål til de to neste intervjuene.

3.6 Intervjuobjektene og gjennomføring

Jeg har intervjuet til sammen 3 skuespillere, som alle har erfaring fra mellom 30-38 profesjonelle film- og TV-produksjoner, ikke medregnet kortfilmer eller reklamer. Flere av produksjonene er store og internasjonale prosjekter. Intervjuobjektene har en aldersspredning fra 40-54 år hvorav én er kvinne og to er menn. Intervjuene ble avholdt via videosamtale og hadde en varighet på mellom 50-80 minutter. Grunnen til at det ble videosamtale er at prosjektet måtte være økonomisk gjennomførbart, og at tilgangen til skuespillere med den erfaringen i mitt nærområde er begrenset. Alle intervjuene ble tatt opp og transkribert. En av skuespillerne har jeg kommet i kontakt med via en av mine veiledere på oppgaven, Igor Devold, en av dem har jeg selv arbeidet litt med tidligere, og en annen er en kjent via familien. Først- og sistnevnte har jeg selv aldri møtt eller snakket med før dette intervjuet.

Alle skuespillerne som er intervjuet er anonymisert. De fikk beskjed om dette første gang de ble kontaktet. Dersom de har navngitt spesifikke filmer eller personer de har jobbet med i intervjuet, byttes det ut med generelle ord som «filmen» eller «regissøren». Hadde de ikke fått full anonymitet kunne det hindret dem i å snakke fritt om ting de har opplevd, regissører de har jobbet med, eller tanker de har som kanskje ikke oppfattes som populære.

I starten av hvert intervju ga jeg en forklaring på min motivasjon for oppgaven. Jeg gjorde det klart at jeg ville utvikle meg som regissør, og at det å arbeide med skuespillere var noe jeg var usikker på. Jeg prøvde å komme med eksempler fra egne erfaringer, både gode og dårlige, for å gi noe av meg selv til samtalen.

3.7 Bytte av lærebok

For å strukturere analysen av intervjuene har jeg brukt et kapittel fra *Qualitative Interviewing (2nd ed.): The Art of Hearing Data (2012)* av Herbert J. Rubin & Irene S. Rubin. Kapitlet kommer med konkrete fremgangsmåter for å strukturere og analysere

intervjuer. Jeg skulle gjerne fortsatt brukt Kvale og Brinkmann for å ha større kontinuitet i metoden, men på grunn av restriksjoner rundt covid-19 pandemien hadde jeg ikke lenger tilgang på biblioteket på skolen, og måtte finne et alternativ som var tilgjengelig på nett. Uansett virker denne boken som en god erstatning, som har en lignende filosofi ovenfor kvantitative forskningsintervju. Det er tydelig i følgende sitat:

Qualitative analysis is not about mere counting or providing numeric summaries. Instead, the objective is to discover variation, portray shades of meaning, and examine complexity. The goals of the analysis are to reflect the complexity of human interaction by portraying it in the words of the interviewees and through actual events and to make that complexity understandable to others. (Rubin og Rubin 2012, s. 2)

3.8 Transkribering

Transkriberingen av intervjuene ble gjort maks én uke etter at intervjuene ble gjennomført. Pauser i intervjuene eller ufullstendige setninger ble tatt med for å indikere på best mulig måte hvordan svarene ble formulert. Det ble i liten grad gjengitt lyder som «uhm», «Ehm» og lignende. Bare i tilfeller hvor det følte viktig for meningen i det som ble sagt. Alle intervjuene ble gjengitt i bokmål uavhengig av dialekt, og egenartede uttalelser av ord ble stort sett byttet ut med den korrekte skrivemåten. Fordi denne oppgaven skal analysere svarene uten å gå dypt inn i noen psykologisk analyse av skuespillerne som ble intervjuet, bør det ikke være nødvendig at den nøyaktige uttalelsen er gjengitt. (Rubin og Rubin 2012, s. 4).

3.9 Analyse av intervjuene

Etter å ha gjennomført og transkribert alle intervjuene begynte jeg å analysere dem. Som Rubin og Rubin foreslår, begynte jeg med å finne konsepter, tema og hendelser i teksten som var relevant for mitt forskningsspørsmål. Konsepter er i denne sammenhengen noe som representerer en relevant idé. Tema er forklaringer på hendelser subjektene forteller om, som kommer fra skuespillerne selv. Hendelser er enkelt og greit hendelser de forteller om. (Rubin og Rubin 2012, s. 6) Fordi noen av svarene i intervjuene var tenkte scenario, og ikke virkelige hendelser, ble det en egen kategori, som her kalles tenkte scenario. Etter å ha gått gjennom alle intervjuene og fastslått hvilke konsepter, tema, hendelser og tenkte scenario som var mest relevant, ble det laget et nytt dokument hvor utsagnene ble kategorisert og merket etter disse.

Jeg lagde et nytt dokument med overskrifter som representerte gangen i en skuespillers samarbeid med regissøren. Det har vært en planlagt struktur hele veien, og er også den strukturen intervjuguiden hadde. Det vil si fra det første profesjonelle møtet, gjennom preproduksjon, og til innspilling. Under hver av disse tre overskriftene lagde jeg underoverskrifter for konsepter eller tema som jeg anså som mest relevant. Utsagn fra hvert intervju ble så kopiert under overskriftene de passet til. Noen utsagn passer under flere overskrifter, og ble derfor plassert flere steder. Hendelser og tenkte scenario ble markert med grønt så det skulle være enkelt å legge merke til dem. Her skiller metoden seg noe fra det som er skissert av Rubin og Rubin. De foreslår at de ulike måtene å kategorisere innholdet i intervjuene på skal markeres internt i hvert intervju. (Rubin og Rubin 2012, s. 7) I mitt tilfelle har jeg bare tre intervjuer, og jeg valgte derfor å hoppe over den interne markeringen av hvert intervju, og heller gjøre det i et samlet dokument.

Etterhvert som jeg begynte å skrive analysen gjorde jeg noen endringer på hvilke tema som ble tatt opp når, og hvilke overskrifter jeg brukte. I noen tilfeller slo jeg sammen ulike tema og konsepter som lignet på hverandre, og i noen tilfeller gikk jeg tilbake til intervjuene for å finne utsagn som jeg kanskje hadde gått glipp av i de første rundene med kategorisering. Analysen sånn den fremstår i teksten nå er derfor et produkt av flere runder med sortering og gjennomlesning som kom på forskjellige stadier i prosessen. Det er hele tiden det overordnede forskningsspørsmålet som legger føringen for hvilke tema jeg har valgt å legge vekt på. Det vil si de temaene som kan gi et innblikk i hvordan en regissør bør arbeide for at skuespillerne skal prestere best mulig.

3.10 Diskusjon om metode

Denne delen av kapittelet vil være en diskusjon om min utførelse av metoden i praksis. Det blir både lagt vekt på ting som fungerte og ting som ikke fungerte, for å finne ut av hva som kan ha påvirket resultatet. Gjennomgangen tar utgangspunkt i de tolv aspektene ved kvalitative forskningsintervju fra boken *Det kvalitative forskningsintervju* (2009), av Kvale og Brinkmann, som jeg skrev om tidligere. Overskriften til hver av de tolv punktene vil også her bli markert med **fet skrift**.

3.10.1 En del gikk relativt bra

I de tre intervjuene var hovedvekten av svarene knyttet til opplevelser og tanker rundt skuespillernes samarbeid med regissører. Svarene gikk også i noen grad inn på opplevelsen

av det å jobbe som skuespiller generelt, og ikke bare i situasjoner hvor man samarbeider med regissøren. Likevel vil jeg si at intervjuene var **fokusert**. Enten det ble snakk om regissør eller ikke, var fokuset alltid skuespillerne profesjonelle **livsverden**. I de fleste tilfellene var informasjonen relevant, selv om det ikke handlet direkte om regissør-skuespiller samarbeidet. **Kvalitativt** og **deskriptivt** er dekkende ord for de svarene jeg fikk i intervjuene. Mange av svarene jeg fikk var beskrivelser av hvilke opplevelser og følelser skuespillerne hadde i profesjonelle situasjoner, og ofte også hvordan de hadde handlet eller pleide å handle i slike situasjoner. Jeg opplevde også mange av svarene som gjennomtenkte og nyanserte, og det var tydelig at skuespillerne hadde reflektert mye rundt tema fra før. Det er kanskje ikke så rart, ettersom samarbeid med regissører er en så stor del av deres profesjonelle liv.

3.10.2 Samspill

Kvale og Brinkmann skriver at forskningsintervjuet er en **medmenneskelig situasjon**, og at samspillet mellom intervjuer og intervjuobjekt har mye å si for resultatet. (Brinkmann og Kvale 2009, s. 47-51) I intervjuene var det viktig for meg å kommunisere at dette var et tema jeg var interessert i fordi det var noe jeg var usikker på og syntes var vanskelig. Jeg vil bli en bedre filmskaper. Jeg delte mine egne erfaringer og tanker, og var ærlig om ting jeg synes hadde vært krevende. Det hadde flere gode effekter. Den ene effekten var at det oppstod en tillit mellom meg og skuespillerne. Om jeg er villig til å dele, så blir det enklere for de å dele. Den andre effekten var jeg viste at jeg hadde en viss forkunnskap om tema. Det er lettere å gå i dybden dersom begge parter vet noe om tema fra før. Den tredje effekten var at skuespillerne kom på ting fra sine egne erfaringer som de delte med meg. Den fjerde effekten var at skuespillerne kom med tips og råd som kunne hjelpe meg, og ikke bare erfaringer.

3.10.3 Krevende med konkrete eksempler

En del av svarene i intervjuene faller under kategorien «generelle meninger», som ikke er så **spesifikke** som man skulle ønsket. Slik jeg ser det så er det to hovedgrunner til det. Den første er at jeg ikke var flink nok til å be om spesifikke eksempler underveis. Det ble en del snakk om meninger og tanker, hvor jeg nok kunne fått bedre eksempler om jeg hadde vært flinkere til å spørre om det. Den andre grunnen dreier seg om **sensitivitet**. En av grunnene til at jeg ville gi skuespillerne anonymitet var at de kunne snakke friere om sine egne opplevelser, men i to av tre tilfeller var jeg som intervjuer en ny og ukjent person. Konkrete opplevelser og eksempler fra arbeidet deres med regissører var privat, og ikke noe som

følt riktig å dele med meg som en ukjent person. Det vet jeg fordi en av skuespillerne sa det i starten av intervjuet. Analysen av intervjuene vil vise at samarbeidet mellom skuespiller og regissør er basert på gjensidig tillit. Å dele detaljer med en ukjent om et slikt samarbeid kan bryte den gjensidige tillitten. Det gjorde at en del av eksemplene jeg fikk ikke var fra konkrete hendelser, men tenkte scenario, som jo også fungerte fint for oppgaven. I intervjuet med skuespilleren som jeg kjente fra før fikk jeg flere konkrete eksempler. Det kan være fordi vi allerede har bygget opp en viss tillit til hverandre, og at han stolte på at jeg ville behandle den informasjonen han ga meg med respekt. En annen effekt av å ha mange spørsmål om mening, er at mange av svarene jeg fikk var lange, og til tider noe kronglete formulert, ettersom det var vanskelig å gi raske og oversiktlige svar. Dette kan også tolkes som et godt tegn, fordi det viser at intervjuobjektene tenker seg om og forsøker å svare nyansert og ærlig fremfor raskt og enkelt.

3.10.4 Videosamtale

Det faktum at alle intervjuene ble avholdt over videosamtale har nok også mye å si for samspillet mellom meg og skuespillerne. En videosamtale legger et filter på kommunikasjonen, spesielt fordi det er vanskeligere å lese kroppsspråk. Det er større rom for å oppfatte noen feil gjennom en videosamtale enn det er når man møter noen i virkeligheten. Kvaliteten på lyd og bildet var stort sett bra gjennom alle intervjuene, men i noen få tilfeller gjorde kvaliteten at det kunne være vanskelig å forstå det som ble sagt. Det problemet ble løst ved å spørre om de kunne gjenta seg. Et annet poeng det er verdt å trekke frem er at det å skape gjensidig tillit gjennom en videosamtale kan være vanskeligere enn når man møtes. Avstanden er større, og det er vanskeligere å vurdere personen man snakker med.

3.10.5 Bevisst naivitet

Jeg forsøkte å gå inn i intervjuene med en **bevisst naivitet**, men det var ikke alltid like lett. Det at jeg har erfaring som regissør selv var nyttig fordi jeg kunne relatere til mange av de situasjonene og erfaringene de fortalte om, og det hjalp meg å stille relevante oppfølgingsspørsmål underveis. Men, det er en fare for at jeg kan ha spurt spørsmål som var litt for ledende i en viss retning, fordi jeg hadde en forventning om hva svaret kunne være. Noen ganger opplevde jeg at denne forutbestemte antagelsen ble korrigert, som kan tyde på at skuespillerne ikke lot seg påvirke i veldig stor grad.

3.10.6 Positiv opplevelse

Det er alltid rom for forbedring, og jeg har ikke spesielt mye erfaring med å intervju noen. Likevel er jeg fornøyd med hvordan intervjuene gikk, og jeg lærte mye underveis. Det er nok optimistisk å tenke at intervjuene førte til en stor **forandring** hos skuespillerne, men det virket på alle som at det var en **positiv opplevelse**. Det var i alle fall det for meg.

3.10.7 Analyse av intervjuene

Det er alltid en mulighet for **flertydighet**, og det er vanskelig å si sikkert om jeg har tolket det som har blitt sagt helt riktig. I noen tilfeller merket jeg at jeg fikk en litt annen oppfatning av det som ble sagt da jeg transkriberte intervjuene i etterkant. Videosamtalen er som nevnt også et filter som gjør det vanskeligere å lese kroppsspråk, så det er mulig at det har hatt en effekt på hvordan jeg har tolket svarene. Jeg har tatt som utgangspunkt at de skuespillerne jeg har snakket med har svart ærlig på spørsmålene jeg har stilt. Den viktigste grunnen til det er at det var den følelsen jeg fikk under intervjuene. Uansett er det er det naivt å tro at jeg er i stand til å vurdere om skuespillerne snakket sant eller ikke. Spesielt for de to skuespillerne jeg ikke hadde møtt fra før. Det at skuespillerne blir anonymisert i oppgaven, øker også sannsynligheten for at de ikke trenger å fremstille seg selv i et godt lys.

4.0 ANALYSE AV INTERVJU

Som nevnt tidligere er analysens overordnede struktur basert på gangen i en skuespillers samarbeid med regissøren. Det begynner første gang skuespilleren møter regissøren, fortsetter med forberedelsesfasen før innspillingen, og avslutter med selve innspillingen. Hver av disse tre fasene har flere ulike tema som er markert med egne overskrifter. Mange av de temaene som blir tatt opp påvirker hverandre, og kan ikke egentlig forstås isolert. I analysen vil det pekes på sammenhengen mellom de temaene som blir tatt opp. Jeg skal gjennomgående i dette kapitlet drøfte hvordan analysen belyser det overordnede forskningsspørsmålet, og skal trekke inn relevante deler av teorikapitlet underveis. Etter hver av de tre hoveddelene vil det komme en kort oppsummering. Aller først kommer en kort gjennomgang av de tre skuespillernes bakgrunn uten at det går på bekostning av anonymiteten. Det er viktig fordi det kan ha mye å si for hvordan skuespillerne opplever å samarbeide med regissøren.

4.1 De tre skuespillerne

I teksten vil skuespillerne bli referert til som Skuespiller 1, Skuespiller 2 og Skuespiller 3. Som nevnt har alle de tre skuespillerne lang erfaring fra film- og tv-bransjen. Skuespiller 1 er den eneste kvinnen av de tre og er den med flest hovedroller. De to mannlige skuespillerne har i hovedsak gjort biroller, i likhet med de aller fleste andre skuespillere. Skuespiller 1 og 3 har begge jobbet på en del store og internasjonale prosjekter i tillegg til norske. Skuespiller 2 har også jobbet på flere store produksjoner, men ikke like mange internasjonale. Grunnen til at det er viktig å nevne disse tingene er at det kan ha mye å si for hvilke muligheter de blir tilbudt, og dermed også hvor kresne de kan være når de velger prosjekter. Senere i analysen vil det bli pekt på at opplevelsen av å være på et filmsett kan variere ut ifra hvor stor rolle man har på prosjektet. I en større rolle vil man gjerne få mer tid til å forberede seg enn i en mindre rolle. Det er viktig å påpeke at det ikke er noe jeg måtte analysere meg frem til selv, men at det var noe skuespillerne selv var bevisst. I denne oppgaven kommer jeg ikke til å spekulere i hvilke forskjeller man opplever på bakgrunn av kjønn. Kildematerialet er for lite til å gjøre slike vurderinger, og det ble heller ikke tatt opp i noen av intervjuene. Jeg opplevde alle skuespillerne som reflekterte, høflige og ærlige.

4.2 Første møte med regissør

Første møte med regissør er her ment som det første profesjonelle møte. Dette møtet kan skje på mange forskjellige måter. For eksempel kan det være i castingsammenheng, i forberedelser til filmen, eller så sent som under innspilling. Alle de tre skuespillerne jeg intervjuet hadde relativt klare ideer om hva slags type regissører de helst ville jobbe med, og hvordan de ønsket å bli møtt av en regissør. Det første møte med regissøren er noe av det jeg kunne vært flinkere på å spørre mer om, og det er noe begrenset hvor mye materialet jeg har på akkurat dette. Det er likevel en del ting som er interessant å merke seg, som vil være en god start for videre drøfting utover i kapitlet.

4.2.1 Usikkerhet, ærlighet og tillit

I de tre intervjuene er det et tema som kommer igjen og igjen. Tillit. Det kommer til å være et sentralt tema i denne analysen. Det er ikke akkurat noe unikt for skuespillere at man ønsker tillit til noen man skal jobbe tett sammen med. Møtet mellom regissør og skuespiller er jo også et møte mellom mennesker, som Skuespiller 1 poengterte:

I bunn og grunn er jo det du belyser menneskemøter. Hva er det som gjør at man blir trygg på at annet menneske generelt sett i livet? Jeg tror ikke det er så stor forskjell egentlig, i møtet mellom skuespiller og regissør, som i alle mulige andre sammenhenger. Hvor trygg er man på seg selv? Hvor mye tør man å dele om ting? -
Skuespiller 1

Ut ifra intervjuene er det tydelig at skuespillerne vil ha tillit til at regissøren har greie på det han eller hun holdt på med, og at det var en person som var i stand til å lede en prosess. Skuespiller 1 sa at hun følte en veldig ro når hun skjønte at regissøren visste at skuespillere både kunne slukne og slå seg på, basert på om det var lagt til rette for gode prestasjoner. Som Skuespiller 2 sa, så vil man ha følelsen av at regissøren er «captain on the ship». En stor del av det å ha tillit til noen må jo være at man anser den personen som ærlig, og her ligger det et slags paradoks. Skuespiller 3 forklarte det på denne måten, når jeg spurte hva som fikk han til å ville jobbe med en regissør:

Det er et todelt spørsmål, hvor to ting slår hverandre litt i hjel. Når du kikker på en regissør, så har du lyst til å få følelsen av at han eller hun har greie på det de gjør, i alle fall til en viss grad. Der er det rikelig monn med generøsitet når det kommer til

nybegynnere og sånne ting, men om det er en som har vært regissør i 20 år, så har du lyst til å ha følelsen av at han er «captain on the ship», ikke sant. Men, samtidig så har du lyst til å ha en regissør som er ærlig, og hvis han later som han er «captain on the ship», men ikke er det, så er han jo uærlig. Hvis han er ærlig og sier at han ikke er så veldig bra «captain on the ship», så er han jo i alle fall ærlig, men da er jo problemet litt at han ikke er så veldig god da. Eller ikke nødvendigvis god eller dårlig, men man legger jo seg selv og følelsene sine i hendene på en annen, så det er veldig kjekt å vite. - Skuespiller 3

Paradokset er altså skuespillere vil at en regissør skal være trygg på materialet, og må vite hvor man er på vei, men fortsatt være ærlig nok til å fortelle at han eller hun ikke nødvendigvis alltid vet hvilken retning som er den riktige. Kanskje handler det bare om i hvilken grad man er usikker? Kanskje handler det om å vite når man skal være ærlig om sin usikkerhet, og når man skal late som man har kontroll? Det er uansett tydelig at skuespillerne og regissøren lever med en usikkerhet, og at det påvirker arbeidet deres. Skuespiller 1 og 2 sa at de opplevde å være usikre, og Skuespiller 3 mente at skuespillere ofte var mer usikre enn andre mennesker. I første omgang vil jeg konkludere med at alle de tre skuespillerne setter pris på regissører som er bevisst på både sin egen og skuespillernes usikkerhet.

Innimellom føler jeg at vi alle sitter på vår egen lille tue, og er usikker. Og hvis ikke den usikkerheten blir adressert, så mangler det kanskje litt tillit i bunn. Og noe av det viktigste for meg, er nok at jeg får en tillit, og en ro, en nysgjerrighet. Og at det er greit å ikke vite. - Skuespiller 1

Som jeg skrev i teorikapittelet mente Michael Rabiger at en regissør selv må spille skuespill for filmarbeiderne og skuespillerne. Man må spille rollen som en som bryr seg om alle, er støttende og ekstremt selvsikker. (Rabiger 2003, s. 456) Det utsagnet passer ikke helt med det skuespillerne har sagt. De ønsket at regissøren skulle ha kontroll, men også være trygg nok på å vise sin usikkerhet. Senere i analysen vil denne påstanden bli noe modifisert, for det viste seg at skuespiller 1 ikke alltid trodde at ærlighet var det beste. I alle fall i situasjoner hvor skuespilleren trengte å bygge selvtillitt.

I tillegg til usikkerhet, ærlighet og tillit, er det to andre tema som er tydelig gjennomgående i intervjuene, som også kom frem da jeg spurte om erfaringer fra første møter med regissører. Et av temaene er at skuespillerne i stor grad blir påvirket av de organisatoriske

og økonomiske forholdene på et prosjekt. Et annet er at skuespillerne ønsker at det skal være rom for å komme med sin egen kreativitet til prosjektet.

4.2.2 Rom for kreativitet

Det var viktig for skuespillerne at de fikk lov til å komme med sin egen kreativitet til et prosjekt. Skuespiller 3 sa at skuespillere veldig ofte likte at man kunne komme med egne innspill, men at dette ikke alltid var ønsket fra regissøren. Spesielt i veldig store produksjoner når man spilte biroller. Han påpekte at det engelske navnet «supporting actor» refererte til at rollen var til for å støtte opp under hovedrollen. Da var det mindre spillerom. Det var i intervjuet med Skuespiller 1 det ble snakket mest om rom for kreativitet. Hun mente det var viktig å skape et rom for samarbeid. Det dreier seg ikke bare om rom for seg selv, men mellom alle parter. Det å kunne skape noe sammen ved å bruke alles erfaring og kreative innspill. I første møte med regissøren kunne det ha mye å si om regissøren ønsket hennes kreativitet.

Jeg husker en gang på et prosjekt, det var faktisk i en casting sammenheng og jeg endte opp med å ikke gjøre prosjektet, men den regissøren brukte veldig lang tid på å fortelle sine tanker om den rollen som jeg eventuelt skulle spille. På en sånn måte som gjorde at jeg følte at... Altså, hadde jeg hatt regi på noe selv, så hadde jeg selvfølgelig tenkt tanker på forhånd, og hatt noen klare ideer om hva den funksjonen til den karakteren er, og sånn og sånn. Samtidig, som skuespiller der og da, så kjente jeg at: her er det jo ikke noe handlingsrom. Hva kan jeg bidra med her? -

Skuespiller 1

Skuespiller 2 var den eneste som ikke snakket om rom for kreativitet, men det var heller ikke noe jeg spurte han om.

4.2.3 Når første møtet skjer på settet

Skuespiller 2 fortalte om en produksjon hvor han ikke hadde møtt regissøren før andre dag på opptak. I dette tilfellet hadde han blitt flydd til Sverige for å spille en rolle. Da han kom frem fikk han beskjed om at scenen han skal gjøre dagen etter skulle foregå med second unit. Second unit gjør egne opptak parallelt med first unit, sånn at man rekker å filme alt man skal i løpet av opptaksperioden. Dette er vanlig spesielt i større produksjoner. Det var lagt opp slik fordi det var noe som hadde skjedd tidligere i prosessen som gjorde at de måtte gjøre endringer i planene. På dette tidspunktet hadde han enda ikke møtt regissøren.

Regissøren for second unit visste ikke en gang om karakteren til Skuespiller 2 skulle snakke norsk eller svensk, og måtte ringe regissøren for å finne ut av det, samme dag som scenen skulle spilles inn.

Også er neste scene, hvor jeg da møter regissøren for første gang, den vanskeligste scenen i serien. Og det er også veldig lite taktisk lagt opp. Da var alt baklengs. Du har ikke fått blitt trygg, du har ikke fått blitt kjent med rollen, du har ikke fått blitt kjent med regissøren, og du har ikke møtt motspillerne (...) Jeg snakket jo med regissøren etterpå, og det gikk jo greit, men jeg gikk og kjente på en frustrasjon over at den store scene hvor jeg hadde store emosjonelle utbrudd, den ble tatt fort og for tidlig. Følte jo ikke at det ble det beste jeg kunne gjøre. - Skuespiller 2

Det mest sentrale i denne hendelsen er at Skuespiller 2 ikke hadde rukket å føle seg trygg, som gjorde at han ikke presterte på sitt beste nivå. Trygghet for skuespilleren kommer til å være et av de aller mest sentrale elementene i denne oppgaven. Hendelsen som Skuespiller 2 fortalte om vitner om at det er mange ting som kan gjøre en skuespiller utrygg. Her var det at han ikke hadde blitt kjent med regissøren eller motspillerne og at han ikke var blitt kjent med rollen. Fordi scenen var blitt spilt for tidlig, altså før han hadde rukket å bli trygg, følte han at han ikke leverte så bra som han kunne. Det er et prakt eksempelpå hvorfor det er ekstremt viktig å planlegge en innspilling med tanke på at skuespillerne skal levere best mulig.

4.2.4 Første møte med regissør - oppsummert

Det er tydelig ut ifra intervjuene at det første møte med regissøren kan ha mye å si. Det er viktig at det første møtet skjer før innspillingen, slik at man rekker å bli kjent og skape tillit til hverandre. Det er viktig at skuespillerne føler at regissøren har en viss kontroll over prosjektet, og at regissøren vet hva han eller hun driver med. Det er viktig at skuespillerne får følelsen av at det er rom for deres egen kreativitet i prosjektet. Temaene som er diskutert frem til nå, tillit, trygghet, usikkerhet, ærlighet, praktisk gjennomføring og rom for kreativitet, kommer til å være gjennomgående også i resten av analysen.

4.3 Preproduksjon

Preproduksjon er fasen før innspilling. Det varierer veldig fra prosjekt til prosjekt hvor lang denne fasen er og hvor mye skuespillerne er involvert i den, om de i det hele tatt er det. Det er helt tydelig at alle de tre skuespillerne syntes preproduksjonen var en veldig viktig fase, og det er også en felles tendens til at de skulle ønsket seg mer tid i denne fasen enn de vanligvis får. I denne delen av analysen blir det noe større fokus på den skuespillertekniske delen av arbeidet.

4.3.1 Samhold

Alle de tre skuespillerne understrekte viktigheten av å møte regissøren og de andre skuespillerne før man begynner innspillingen. Det kommer frem at det er flere grunner til det. Det er ikke bare for å utforske karakteren og historien, men også for å skape samhold, og for å bli kjent med hverandre. Det er i stor grad regissørens ansvar å sørge for at disse møtene faktisk skjer. Skuespiller 1 fortalte at det å sette opp møtepunkter skaper en nødvendighet for å starte arbeidet. Det gjør at man blir tvunget til å gjøre seg opp meninger og tanker om karakteren man skal spille. På noen prosjekter hun tidligere hadde jobbet på hadde mangelen på møtepunkter før innspilling hatt uheldige konsekvenser. «Jeg har også gjort prosjekter hvor det ikke har vært noe leseprøver nesten i det hele tatt, og jeg følte meg veldig alene og ensom. Det kan være vondt, og det har gjort meg usikker.» -

Skuespiller 1

Skuespiller 1 forteller at hun hadde et sterkt møte med filmverden. Det var store forskjeller fra teater, som hun hadde gjort tidligere. Hun forteller at man ikke fikk den samme typen samhold som hun gjorde på teater fordi det var så mange ting man måtte forholde seg til i en filmproduksjon, og fordi prøvetiden ofte var så mye mindre. I forarbeidet ble dette veldig tydelig. Selv når man hadde satt av tid til å møtes, var det ikke nødvendigvis veldig betryggende.

Før, hvis jeg opplevde at en regissør kommer halsende inn på en leseprøve, i en telefon med produksjonsledelse og, «faen, vi har ikke nok penger til å gjøre ditten eller datten», også «Ja, okey, leseprøve». Det er så mye annet som foregår. Da kunne jeg bli litt usikker, eller stressa, eller føle at dette kanskje ikke var så viktig. Men nå så bryr jeg meg ikke så mye om det. Jeg har mye mer forståelse for en

regissørs liv. Men et tips er kanskje å skille. Okey, nå er det møte med skuespiller, og da må jeg bare legge fra meg alle produksjonstekniske og organisatoriske ting, også fokusere på det som skjer her og nå. - Skuespiller 1

Skuespiller 1 sa at mangelen på samhold og den korte prøvetiden var noe hun «dessverre» hadde blitt vant til. Et tydelig tegn på at regissører bør være ekstra oppmerksom på skuespillere som ikke har mye erfaring. Skuespiller 2 har også opplevd at man ofte ikke legger til rette for møtepunkter i forarbeidet. Det å bli kjent med motspillerne og regissøren bør være høyere prioritert, mente han. Det kommer også frem i eksempelet som er nevnt tidligere, hvor Skuespiller 2 ikke fikk møte regissøren før andre dag på innspilling. Poenget om at forberedelsesfasen er så viktig for å skape et samhold er det samme poenget Rabiger har, som jeg la frem i teoridelen. Han skriver at målet med å ha øvelser er å skape et samhold i gruppa, som gjør at skuespillerne enklere kan spille med hverandre. (Rabiger 2003, 319)

4.3.2 Å snakke om karakter

I teorikapittelet skrev jeg ganske mye om det å stille spørsmål og å snakke om karakter. I teorikapittelet blir det lagt frem som noe det er veldig viktig å gjøre, og det samsvarer med det skuespillerne sa. Skuespiller 1 forteller om hva hun anser som viktig å ha snakket igjennom, og hvorfor:

Og jeg tror jo at, desto mer man har snakka gjennom ting, og desto mer detaljert man går til verks, så trenger det ikke nødvendigvis å være detaljert i en scene, hvordan sier man denne replikken, eller hvordan tempo skal man ha i denne scenen her. Det kan man jo løse på settet, men hva scenen inneholder. Hvor er det karakteren starter og ender opp, det synes jeg er fint å ha snakka gjennom. Altså at grunninnholdet i den scenen er snakka gjennom. For da slipper man alle de spørsmålene, og diskutere veldig mye på sett. Det har man jo da dessverre ikke tida til. - Skuespiller 1

En av grunnene til at man bør forberede seg godt er altså at man må kunne være så effektiv som mulig under selve innspillingen. Som Skuespiller 1 og 3 poengterte, så er det viktig at det er samsvar mellom skuespillers og regissørs oppfatning av karakteren, så man ikke må bruke masse tid på å diskutere under innspillingen. Utover det å komme til en enighet for effektivitets skyld, så er det også viktig for kontinuiteten i filmen. Filmer er veldig sjeldent

spilt inn i kronologisk rekkefølge, og derfor er det viktig å ha en forståelse av hvor karakterene befinner seg mentalt i hver enkelt scene. For Skuespiller 1 var det helt avgjørende å lokalisere topp- og bunnpunkt for karakteren gjennom filmen før man går i innspilling. Hvor er det mest bekymring, frihet, sinne, eller lykke? Altså hvor er topp- og bunnpunkt for karakteren rent følelsesmessig. Hun sa at om man er enig om det, så kan man begynne å utforske hvordan karakteren kommer seg dit. Skuespiller 3 forteller også om hva man som skuespiller og regissør bør finne ut av i samtaler i preproduksjonen. For han var det viktig at man finner frem til en kompleksitet som gjør karakterene til noe menneskelig.

Det er veldig få som bare er én ting. Hva er det som har gjort at du har blitt sånn? Hva er det som driver deg? Drivkraften er veldig viktig, alltid. Og det er jo da, som en regissør med skuespiller, så er det å finne frem til den drivkraften. Hva er det du tikker på, hva er det du kicker på, hva er frykten din, hva er det som gjør deg glad og sånne ting. - Skuespiller 3

Det siste utsagnet til Skuespiller 3 ligner veldig på det Judith Weston skriver om å finne den innerste drivkraften til karakteren de skal spille. Hun skriver at karakterens innerste og viktigste ønske blir grunnsteinen for alle andre valg karakteren tar. (Weston 1996, s. 99-101)

4.3.3 Intellektuelle samtaler eller enkle bilder

Som nevnt tidligere hadde Skuespiller 1 opplevd å bli umotivert av å få for mye informasjon fra regissøren på en audition. En lang tale fra regissøren hvor vedkommende la fram tankene sine gjorde at hun følte at det ikke var rom for hennes egen kreativitet. Det bærer et tema som også kom frem i de andre intervjuene, og som er en av tingene Judith Weston legger stor vekt på, nemlig at instruksjonene og retningslinjene man får fra en regissør må være enkle og spillbare. Lange intellektuelle samtaler har liten funksjon. Skuespiller 2 hadde to eksempler på nettopp enkle og spillbare instruksjoner. Det ene eksempelet var fra en gang han skulle spille en karakter som solgte pedofil porno. Instruksjonen han fikk fra regissøren i preproduksjonen var at han bare skulle tenke seg at han var en hjelpsom, ivrig og flink fyr som jobbet i en platesjappe. Det var noe han kunne relatere til, det gjorde at han skjønnte hva regissøren ville ha. Det andre eksempelet var ikke selvopplevd, men fra en venninne:

Jeg hadde en venninne og kollega som jobba med en regissør, og gjorde en fantastisk fin rolle som en ufordragelig person, og da hadde regissøren brukt et veldig enkelt bilde. Han sa at: «det er ikke noe vondt i karakteren, du er ikke ond, men tenkt deg at din karakter er en sånn type som går inn med en stor ryggsekk på T-banen, og dulter bort folk uten å legge merke til at hun er i veien». Det bildet gjorde at hun skjønnte akkurat hva han ville ha av rollen, en så enkel ting. - Skuespiller 2

Som nevnt tidligere delte jeg noen av mine egne erfaringer i intervjuene, og da jeg forklarte hvordan jeg hadde brukt mye tid på å ha samtaler med hovedrollen i filmen jeg sist regisserte, så reagerte Skuespiller 3 med denne kommentaren:

Bare før jeg glemmer det, det er en ting som er veldig viktig. Du sa du hadde lange samtaler med hovedrolleinnehaveren, ikke sant. Det er bra det, men det er intellektuelt. Du må komme deg på gulvet og prøve dette her. Og det er en ting du ikke må være redd for, aldri vær redd for å prøve ut. - Skuespiller 3

4.3.4 Prøver og øvelser

Det er stor forskjell på hvordan prøver og øvelser blir gjennomført og hva de inneholder. Det kan være en ren gjennomlesning av manus eller scener, det kan være å spille faktiske scener fra manus, det kan være å improvisere ut ifra karakter, det kan være å spille gjennom scener som ikke er i manus, pluss en hel rekke andre ting. Det er veldig stor variasjon i hvordan skuespillere og regissører arbeider med prøver, og det er alltid praktiske og økonomiske rammer som er med på å bestemme hvor mye tid man kan bruke på det. Prøver var et tema det ble brukt relativt mye tid på i intervjuene, og jeg fikk også mange gode og reflekterte svar. Skuespiller 2, som har gjort mye biroller i både mindre og større produksjoner, var veldig tydelig på at han skulle ønske at prøver ble høyere prioritert. Han opplevde sjeldent at det ble satt av tid til prøving. Skuespiller 3 har også gjort mye biroller, men har mer erfaring fra store internasjonale produksjoner. Han ville alltid ha prøver, og gjerne mye av det. Han hadde opplevd både ingen prøvetid og lang prøvetid i løpet av sin karriere. Skuespiller 1, som også har jobbet i mange større produksjoner, og som har gjort flest hovedroller av de tre, synes også prøver var en veldig viktig del av forberedelsene. De gangene hun hadde jobbet på produksjoner med veldig lite prøver, hadde hun følt seg ensom og usikker. Det varierte i hvor stor grad de hadde jobbet på produksjoner med prøvetid, men felles for alle er at prøver er viktig for dem. Skuespiller 3 forteller om hva som kan skje dersom man ikke har prøver:

Har du veldig gode skuespillere som er veldig flinke til å ta ting på sparket, og som har gjort forberedelsene, og de kan replikkene og de har skjønt karakteren og såne ting, så går det bra. Men veldig ofte, så går det ikke bra. De kan replikkene, men de har ikke skjønt karakteren sin. Så den driver de og utforsker litt her og litt der, og midtveis i filmen, da har de sementert karakteren sin. Da har du skjønt hva som er frykten her. Det er mulig de skjønnte det intellektuelt, men ikke følelsesmessig før midten av filmen, og da blir jo første halvdel, altså det du allerede har skutt, det blir jo ikke så bra som det kunne blitt. - Skuespiller 3

En annen funksjon prøver kunne ha, ifølge Skuespiller 3, var det å finne ut av hva skuespillerne var gode på, så man kunne gjøre justeringer i fortellingen i forhold til deres ferdigheter. Han kom med et eksempel hvor han hadde spilt en direktør, og i en scene skulle denne karakteren fekte. Skuespiller 3 hadde aldri fektet før. Han nevnte for regissøren, mens de spilte inn scenen, at det kanskje hadde vært bedre om han spilte tennis. Tenniskampen kunne ha samme funksjon i fortellingen som fekten, men det hadde blitt mer troverdig, fordi Skuespiller 3 faktisk kan spille tennis. Regissørens reaksjon er «Ja, hvorfor sa du ikke det da?». Dersom det hadde vært lagt opp til prøvetid, kunne man kanskje funnet ut av det før innspillingen, og skrevet om scenen til å passe skuespilleren bedre. Det er også verdt å nevne at Skuespiller 3 mente at det var en ren økonomisk gevinst i å ha prøver i forkant. Selv om det koster penger å ha prøver, så blir resultatet bedre, og det kan potensielt spare inn penger under produksjonen fordi alle er godt forberedt.

Skuespiller 1 hadde etterhvert forstått at det ikke nødvendigvis dreide seg om å spille gjennom de faktiske scenene, for å få dem akkurat slik man ville ha dem, men at prøver var viktig for å finne gangen i ting. For henne var det viktig å få en oversikt over hvor karakteren starter fra og hvor karakteren var på vei, følelsesmessig. Hun sa også at prøver var veldig bra for å finne ut av spillestil. Skuespiller 2 sa at hans laveste nivå som skuespiller aldri ble så ille at det var krise, og derfor gikk det som regel greit, men at forberedelser økte sjansen for å levere bra. I likhet med Skuespiller 1 sa han at prøver var til hjelp for å finne ut av spillestilen.

Man kommer forbi stressfasen, så man slipper å ha stressfasen på settet. Altså at man tar det å bli kjent og komme inn i det i forkant. Det har jeg lurt på hvorfor man ikke gjør mer av. Hvorfor ikke bare ha fire dager med å teste scener, å se hvor replikkene hakker og er stive, og man har litt tid til å korrigere det, og skuespillerne

blir kjent med hverandre. Spesielt om man har litt budsjett da. Om man har en TV-serie på en sesong, så synes jeg man kan bruke 4-5 dager på prøver i forkant. -
Skuespiller 2

Det å bli kjent med hverandre og å skape et samhold, som jeg skrev om tidligere, var et gjennomgående argument for å ha prøver, i alle de tre intervjuene. Som nevnt skriver Rabiger at målet med å ha øvelser var å skape et samhold i gruppa (Rabiger 2003, s. 319). Ifølge Weston var øvelser viktig for å få ideer om hva man skal gjøre under innspillingen (Weston 1996, s. 247). Begge disse tingene stemmer godt over ens med det skuespillerne sa. Det å ha prøver virker som et viktig steg mot å skape tillit mellom regissør og skuespiller, og skuespillere imellom. Som jeg argumenterte for tidligere må jo det å bli kjent med hverandre være en veldig viktig del av å skape tillit. I tillegg kan man konkludere med at det å utforske karakteren man skal spille fjerner et element av usikkerhet, som kan være veldig nyttig når man skal inn i innspillingen.

4.3.5 Preproduksjon – oppsummert

Det er vel egentlig ganske selvsagt at det er en fordel å forberede seg til en innspilling. Det som er mer interessant er hvordan og hvorfor man bør forberede seg. Alle de tre skuespillerne var klare på at en viktig del av forarbeidet var å bli kjent med motspillere og regissør. Det gjorde at de ble tryggere på hverandre, som igjen gjorde sjansen for gode resultater under innspillingen større. En annen viktig del av forarbeidet er å bli kjent med karakteren, det kunne være gjennom samtaler, men fortrinnsvis også gjennom faktiske prøver og øvelser. Det var viktig fordi man ville ha en oversikt over hvordan karakteren utviklet seg i fortellingen, og at spillet ble konsekvent gjennom hele innspillingen. Det å finne ut hva som driver karakteren til handling, eller å lokalisere følelsesmessige toppunkt og lavpunkt i karakteren, var arbeidsmetoder som ble nevnt av skuespillerne. Det var også en enighet om at lange intellektuelle samtaler om karakteren ikke var spesielt nyttig. Enkle og spillbare instruksjoner var det som fungerte best. En annen viktig del av å komme forberedt var at man rett og slett ikke hadde tid til å diskutere spesielt mye under innspillingen. Det er en stor fordel å gjøre seg ferdig med de viktigste diskusjonene i forarbeidet. De økonomiske og praktiske rammene rundt en innspilling gjør at man er nødt til å være effektiv.

4.4 Innspilling

Etter at alle forberedelsene er gjort er det tid for innspilling. På de aller fleste prosjekter er innspillingen en hektisk periode hvor man hele tiden jobber imot klokka. Innspillingen er utvilsomt den mest kostbare perioden i en produksjon, som også gjør det til den mest sårbare perioden. Det er massevis av folk i arbeid som skal ha lønn, mat, transport og ofte opphold. Det er massevis av dyrt utstyr som skal leies, kjøpes og fraktes. Det kan være mange forskjellige locations som må leies eller bygges. Alt dette, pluss mer, gjør at kostnadene blir høye. I tillegg må man sørge for at alle arbeidere og skuespillere er tilgjengelig i den perioden innspillingen skal være, og det er ikke sikkert man har mer tid eller penger til å utvide innspillingen dersom noe ikke går etter planen. Oppi alt dette skal man greie å fange alle de øyeblikkene man trenger for å lage en god film. Det er krevende nok i seg selv, og de økonomiske og organisatoriske rammene gjør det ikke akkurat noe lettere. En regissørs oppgave på sett er å være en arbeidsleder, som sørger for at man får det materielt man trenger. Fordi skuespillerne er en så viktig del av å skaffe det riktige materialet, så er det naturlig at mye av regissørens konsentrasjon er på dem. Denne delen av analysen kommer til å spille videre på en del av temaene som allerede er tatt opp, i tillegg til å ta opp noen nye.

4.4.1 Atmosfære på et filmsett

Begrepet atmosfære blir i denne oppgaven brukt på samme måte som man ofte bruker det i dagligtalen. Om man for eksempel sier at en restaurant har en god atmosfære, betyr det at de fysiske og praktiske forholdene, og ikke minst de ansatte, i den restauranten påvirker gjestene til å få en god opplevelse av å være der. På samme måte vil forholdene og menneskene på et filmsett påvirke opplevelsen av å være der, som igjen påvirker hvilke resultater man får. Absolutt alt og alle man omgir seg med på et visst sted, har en mulighet til å påvirke opplevelsen av å være på det stedet. Selv om det er tilfellet, betyr ikke det at alt påvirker i like stor grad. I samtalene med skuespillerne var det helt tydelig at atmosfæren på settet var utrolig viktig for dem. Fra mine egne erfaringer som filmskaper har jeg også skjønnet at å skape riktig atmosfære er veldig viktig for alle involverte for å skape et godt resultat. Dette kommer til å bli et gjennomgående tema i denne delen av analysen. Det er også noe jeg snakket mye med skuespillerne om.

4.4.2 Regissørens ansvar

De tre skuespillerne var helt enige om at regissøren hadde et veldig stort ansvar når det kommer til å skape riktig atmosfære. Skuespiller 3 trakk frem uttrykket «the fish rots from the head». Han sa at på samme måte som Zimbabwe raknet i takt med Robert Mugabes diktatur, og manglende evne til godt lederskap, vil et filmsett rakne dersom regissøren ikke er en god leder. Spesielt også om regissøren er en som rakker ned på og snakker dårlig til arbeiderne og skuespillerne.

Jeg har jobbet med ganske mange asshole-regissører, som snakker dårlig til folk, driter ut skuespillere hvis de ikke får det til, snakker dårligere desto lenger ned på rangstigen du er, altså runnerboys og sånne ting. Alt det der er liksom blåkopien på dårlig stemning. For selv om du driter ut bare én person, så er det veldig mange som kan relatere til det. Selv om du må være myndig og sånne ting, så trenger man ikke være asshole. - Skuespiller 3

Skuespiller 1 trakk frem viktigheten av en regissør som var påkoblet, og som hadde evnen til å være imøtekommende og observant. Helt enkle ting som at regissøren kommer og hilser før opptak, og sier takk for i dag når man er ferdig, er viktig for at skuespillerne føler at de blir sett. Det bygger tillit og ikke minst selvtillit. Noen ganger har hun opplevd at regissøren er så stressa at han eller hun ikke en gang kommer for å si «takkk for innsatsen», etter en hard arbeidsdag.

Det lærer vi jo oss til etterhvert å ikke ta personlig, men for uerfarne skuespillere eller folk som er nye, så kan det være fint å minne seg på at det er folk som går igjennom noe heftige greier her, og at du som regissør, enten du vil det eller ikke, har en veldig stor innflytelse på hvordan den opplevelsen er. Både for hele settet og hele crewet, og særlig for skuespillere. Måten du er på, påvirker veldig hele stemninga rundt. Og det er det mange som er bevisst, og kanskje mange som ikke er fullt så bevisst. For du er jo en arbeidsleder, ikke sant. Du er jo en leder. Og er du tilstedeværende, lyttende og åpen, da vil du få så mye gratis. Fordi i sånne menneskemøter, enten så blomstrer mennesker, eller så kanskje lukker de seg litt. Fordi man ikke føler seg trygg. - Skuespiller 1

Skuespiller 3 sa at myndighet, kjærlighet og ærlighet var blant de aller viktigste tingene en regissør måtte praktisere på et filmsett. En regissør må ta hensyn til at skuespillerne er i en sårbar situasjon, og det samme kan gjelde for de andre som jobber på settet. Man vet aldri

hva folk har vært igjennom den dagen, eller den uka. Han kom også med et tips til hvordan man som regissør burde håndtere vanskelige skuespillere. For det er jo ikke bare filmarbeiderne som kan være med å skape dårlig stemning, det kan også være skuespillere. Han sa at dersom en skuespillers oppførsel gikk ut over innspillingen, så var det viktig å ta den personen til side, og snakke om det på tomannshånd. Det å ta det opp i plenum var en dårlig idé.

Skuespiller 1 og 3 er helt enige om at regissøren har et stort ansvar når det kommer til å skape riktig atmosfære på et filmsett. Skuespiller 2 nevnte det ikke eksplisitt. Det er på mange måter regissøren som setter standarden for hvordan man skal oppføre seg mot hverandre, og som har størst ansvar til å ta tak i problemer. Ut ifra intervjuene kan man anta at en regissør som er observant, imøtekommende og hyggelig har større sjanser for å få gode resultater fra skuespillerne. Det er vel ikke akkurat banebrytende forskning, men fra skuespillernes erfaringer er det tydelig at ikke alle regissører er bevisst det ansvaret de har.

4.4.3 De andre filmarbeiderne

Spesielt i samtalen med Skuespiller 1 kom det tydelig frem at det ikke bare var regissøren som var en viktig støttespiller for skuespillerne. Skuespiller 3 var også klar på at et godt filmteam rundt regissøren var viktig. Film er jo et stort samarbeidsprosjekt, og det er klart at det ikke bare er regissøren som har mye å si på resultatet. Det som ikke alltid er like klart, er at de andre arbeiderne også kan ha stor innvirkning på hvordan skuespillerne leverer. De er en viktig del av å skape riktig atmosfære for skuespillerne.

Det handler om settkultur også, hvordan stab, innspillingsleder, alle sammen rundt, hvordan vi forholder oss til hverandre under opptak. Det, for en skuespiller, særlig en som ikke har så mye erfaring, å komme inn på et filmsett hvor det er til tider så mye stress. Og et humlebol av folk som går hit og dit. Jeg skjønner kjempegodt at folk må gjøre jobben sin, og det er tidspress, og alle har sine arbeidsoppgaver. Samtidig så tror jeg at det er kjempepotensialet vi har, i forhold til å få et godt resultat, som i de aller fleste tilfeller vil si en trygg skuespiller. - Skuespiller 1

Hun sa også at skuespillere hadde behov for en konsentrasjon og en ro, som alle på settet var med på å skape.

Vi prøver å leve oss inn i at det er noe helt annet som foregår her, enn det rundt. Det i seg selv er et tøft stykke arbeid, men hvis det da er folk som sitter på telefon, kikker på sola eller på klokka og sier «kom igjen, kom igjen, vi må komme i gang», da er det nesten umulig å få til det å tro på at det er noe annet som foregår. Med erfaring så har jo selvfølgelig dette blitt noe av jobben, så vi får det jo til, men du kan få så mye bedre scener om bare alle er stille. - Skuespiller 1

Siden den øverste sjefen på et filmsett i de aller fleste tilfeller er regissøren, så er det regissørens ansvar å sørge for at de andre arbeiderne skaper denne roen og konsentrasjonen når skuespillerne skal levere. Skuespiller 1 var den som tydeligst sa noe om akkurat dette av de tre skuespillerne jeg snakket med. Det var ikke noe jeg spurte skuespillerne om, så jeg kan heller ikke si sikkert om det er noe de to andre skuespillerne ville sagt seg enig i. Skuespiller 3 sa at det var utrolig viktig for regissøren å ha et godt team rundt seg, men sa ikke direkte at det var viktig for skuespillerne. Det er likevel ikke spesielt vanskelig å se for seg at alle skuespillere kan bli påvirket av de andre filmarbeiderne på settet.

4.4.4 Opplevelsen av sted og sammenhold

Skuespiller 2 fortalte om en film noen bekjente av ham hadde vært med i, hvor det hadde blitt skapt en utrolig god atmosfære og et godt samhold mellom skuespillerne. Filmen var *Tillsammans (2000)* regissert av Lucas Moodysson. Der hadde settdesignerne på prosjektet omgjort et gammelt hus til et 70-talls hippiekollektiv som filmen er sentrert rundt. Under hele innspillingen så bodde skuespillerne i dette huset, og det hadde skapt et sterkt bånd i gruppa, som gjorde at stemningen ble helt spesiell. Skuespillerne som Skuespiller 2 kjente sa at det var det største de hadde opplevd, og at ingen av prosjektene de hadde jobbet på i ettertid kunne måle seg med den opplevelsen. Jeg skulle gjerne utforsket dette tema mer i oppgaven, for jeg tror det ligger mye verdi i å skape en setting hvor skuespillerne er omgitt av noe som gjør det lettere å leve seg inn i situasjonene, men det var ikke noe jeg spurte noen av skuespillerne om. Uansett så kan dette eksempelet tyde på at det ligger en stor verdi i å skape et fysisk rom for skuespillerne som gjør det enklere å leve seg inn i den situasjonen og rollen de skal spille. At skuespillerne bodde sammen virket som en god måte å skape et samhold på, som hadde gode resultater. Selv om dette er en analyse av intervjuene jeg hadde, vil jeg ta med noe Lukas Moodysoon sa om innspillingen i et intervju:

We filmed the whole film in a big house that we rented. It was really in bad shape, they were going to sell it afterwards. It was just really in a terrible state so we were really lucky that they allowed us to rebuild the interior of the house. We actually built the inside of the house like in a studio, but it was a real house. So we actually really made a fantasy world of 1975, and then we brought actors there and they would open the door and they would just really walk in to 1975, and that was just a wonderful moment. It can be magic when you do the same thing in a filmstudio as well, but this was even more wonderful because it was a real house with a garden and everything. - Lucas Moodysoon (Lucas Moodysoon, 2015, 4:35)

4.4.5 Hvordan tidspress påvirker skuespilleren

Innledningsvis i analysen nevnte jeg at en av de gjennomgående temaene vil være at skuespillerne blir påvirket av de organisatoriske og økonomiske forholdene på prosjektet. I intervjuene er tidspress en av de aller viktigste faktorene som faller innenfor denne kategorien. Skuespiller 1 og 2 var veldig tydelige på at tidspress var noe som påvirket stemninga på settet i en negativ retning, som gjorde at de leverte dårligere enn de kunne gjort.

Alle skuespillere kan gå i baklås. For min del, så pleier det å skru seg til fordi det er stress og det blir dårlig tid, og vi har ikke tid til dette, og det er det dummeste som er. Når det først har låst seg, så man i alle fall føle at man har tid. - Skuespiller 2

Skuespiller 2 har ofte opplevd at man undervurderer hvor lang tid ting tar, og at det bør være et fokus på å gjøre enkle tagninger raskt, så man kan bruke mer tid på de vanskelige scenene. Det er noe han opplever at kan bli glemt om regissøren står og knoter med tekniske løsninger. Det å rigge klart alt før man tar skuespillerne ut på settet er også noe han trekker frem som nyttig, så skuespillerne slipper å bruke unødvendig tid på å vente på at ting skal bli klart. Både Skuespiller 2 og 3 nevnte at en del regissører er mer opptatt av de tekniske tingene enn det å jobbe med skuespillerne. Skuespiller 3 foretrakk regissører som var konsentrert om skuespillerne, og at det heller var andre som gjorde de tekniske tingene. Det tar oss tilbake til verdien av forarbeidet. Dersom regissøren har gjort forarbeidet godt sammen med resten av arbeiderne vil det være enklere for regissøren å konsentrere seg om skuespillerne under innspillingen. Skuespiller 3 trakk også frem hvor viktig det var å ha en tydelig plan for innspillingen:

Du må ha en dagsplan, ha en idé om hvordan det skal være, ha en overall plan for to måneders skyting, også har du en ukeplan, dagsplan også er det før lunsj og etter lunsj, også er det time for time. Et filmsett er jo bestående av mange mennesker som driver med skademinimering, for det går alltid feil. Det er alltid en som er syk, eller det begynner å regne eller noe sånt. - Skuespiller 3

Desto bedre forberedt man er, jo bedre kan man takle uforutsette komplikasjoner. Som Skuespiller 3 trekker frem, er det alltid noe som går galt. Dersom man har havnet i en situasjon hvor man har dårlig tid, hva gjør man da? I likhet med Skuespiller 2 var Skuespiller 1 klar på at det å jobbe under tidspress aldri var et godt utgangspunkt, og i de situasjonene var det ekstra viktig at regissøren beholdt roen:

Jeg tror en skuespiller vil skjønne at man ikke har all verdens med tid, men det er nesten sånn at regissøren selv må spille litt skuespill. Spille rolig, og få med staben, få med innspillingsleder, som er like viktig oppi dette her. Det er selvfølgelig en skuespillers rolle å ikke bli stressa av de tinga, det er klart, samtidig så skulle jeg ønske at innspillingsleder og stab var enda mer bevisst på at vi skuespillere blir veldig påvirket av stemninga på et filmsett. - Skuespiller 1

Som jeg nevnte i starten av analysen, så ville skuespillerne helst arbeide med erfarne og ærlige regissører, og at det ikke stemte helt overens med Rabigers utsagn om at regissøren selv må spille skuespill for filmarbeiderne og skuespillerne. (Rabiger 2003, s. 456) I dette tilfellet foreslår Skuespiller 1 at regissøren faktisk bør spille litt skuespill i situasjoner hvor det er nødvendig. Hvordan skuespillerne reagerer under tidspress var ikke et spørsmål jeg stilte, men det var likevel noe to av tre skuespillere tok opp. Det er tydelig at det er med på å påvirke skuespillerne i stor grad, og for en regissør er det viktig å sørge for at innspillingen blir lagt opp slik at man i størst mulig grad unngår tidspress. Spesielt i scener som krever mye av skuespillerne.

4.4.6 Skuespillerinstruksjon

En av oppgavene til en regissør under innspillingen er å gi instruksjoner til skuespillerne. I intervjuene er det noe jeg kunne lagt mer vekt på, og det er hovedsakelig intervjuet med Skuespiller 1 som gir innblikk i akkurat denne delen av samarbeidet mellom regissør og skuespiller. Mange av hennes tanker og erfaringer samsvarer også med det Judith Weston skriver om skuespillerinstruksjon, som jeg gikk gjennom i teoridelen.

Det at resultatorientert regi er lite produktivt er noe både Skuespiller 1 og Judith Weston er enige om. Skuespiller 1 sa at hun var opplært i at man aldri skulle tenke på resultat. For henne var det ikke nyttig å tenke på hva man skulle ende opp med, men heller hva målet til karakteren var i det øyeblikket, og hvordan man skulle oppnå det. Weston skriver at behov og mål som skuespillerinstruksjon, i motsetning til resultat, hjelper skuespilleren til å ikke bli selvbevisst (Weston 1996, s. 98-99). Skuespiller 1 ga et tenkt scenario hvor en regissør ønsker at en scene skal ende med at kamera kjører inn mot karakterene, og Skuespiller 1 sin karakter skal slå til den andre karakteren.

Jeg kan vite at det skal ende med et slag og en kjøring og sånn, det er helt okey, men jeg som skuespiller trenger da å åpne rommet, og sørge for at det blir troverdig og plausibelt å slå. Da kan ikke jeg fokusere på at jeg skal slå, da må jeg heller fokusere på hva jeg kan gjøre for å ikke miste kontrollen. Og da blir det jo interessant, hva gjør motspilleren? Hvilke knapper er det motspilleren trykker på? Hva er det som gjør at vedkommende provoserer meg sånn? Sånn jobber jo vi ofte, og da kan det være at en regissør sier «du må bli sintere», og da må jeg bruke litt tid på å tolke om. For det å bli sintere er et resultat, og det hjelper meg ikke. -
Skuespiller 1

Skuespiller 1 kommer her inn på noe jeg skrev mye om i teoridelen, nemlig samspillet mellom skuespillerne. Det gjelder å lede konsentrasjonen mot noe annet enn seg selv. Ved å reagere på det motspilleren gjør kan uforutsette ting oppstå og spillet føles spontant og ekte (Weston 1996, s. 77-80).

Noe av det mest fantastiske, som fungerer på meg, er hvis en regissør kan komme å si at «nå må du lytte mer til motspiller.» Nå er jeg bevisst på det selv, men jeg kan bli for opptatt av et resultat, sånn at jeg ikke er i dialog lenger. Og det en regissør ser da, er jo ofte analysen. At jeg kan spille en analyse bra, men at det ikke påvirker tilskueren, for skuespilleren er i sitt eget hodet, og er ikke til stede lenger. -
Skuespiller 1

Dette ligner veldig på det Comey skriver om at publikum bare tror på en skuespiller dersom den skuespilleren er emosjonelt tilknyttet motspilleren (Comey 2002, s. 48). Skuespiller 1 fortalte også at hun ofte kunne miste tilliten til en regissør om han eller hun ikke greide å plukke opp at hun spilte et resultat. Om hun fikk høre at det hun gjorde var veldig bra, når

hun selv visste at det bare var en analyse og et resultat, så var det lett å bli skeptisk. Hun stolte mer på en regissør som sa i fra når noe ikke fungerte. Ifølge Weston er regissørens viktigste jobb å sørge for at skuespillerne lytter til hverandre. (Weston 1996, s. 89). Fordi jeg selv har jobbet med Skuespiller 2 tidligere, vet jeg at han jobber etter den samme filosofien, uten at vi snakket konkret om det i intervjuet.

4.4.7 Regissørens usikkerhet

Som jeg har skrevet om tidligere i analysen så var det viktig for skuespillerne at regissører hadde kontroll på de drev med, men også at de var ærlige nok til å innrømme når de var usikre. Skuespiller 3 ga et innblikk i hvordan en regissør kunne gå frem i tilfeller hvor han eller hun var usikker på hvordan man burde løse en scene. Forslaget var at regissøren ba om forskjellige måter å spille scenen på.

For å bare ta et eksempel da, «jeg har liksom litt en følelse av at karakteren kom litt for lett til det. Jeg vet ikke hvor lang tid vi har, for det er i første akt, og da må vi være litt mer kompakt, så vi kan prøve en versjon hvor du er litt mer skråsikker, og en versjon der du er litt mer usikker for shits and giggles, så ser vi hva som kommer ut». Det er i og for seg en erklæring om at jeg har ikke helt oversikt over hele greia så langt, men det betyr ikke at jeg ikke er captain on the ship, det betyr bare at jeg vil ha litt av hvert. Og om man legger det frem på en måte som er forståelig, sånn at folk skjønner det, så er det bra. - Skuespiller 3

Han foreslår altså at en regissør bør være ærlig om sin usikkerhet, men istedenfor å bruke masse tid under innspilling på å diskutere noe, eller å tenke seg lenge om, så er det bedre å prøve forskjellige ting. Skuespillerne forstår da at regissøren ikke er helt sikker på hvordan scenen bør være, men det er fortsatt en fremdrift i arbeidet. Det kan helt sikkert hjelpe å se forskjellige varianter av scenen for å kunne finne ut av hva som er den beste, eller for å få nye ideer til noe som kan fungere. Det tar oss tilbake til at både Skuespiller 1 og Skuespiller 3 snakket om at de satte pris på regissører som var åpne for samarbeid, og som forsøkte å bruke alles kreativitet til å finne løsninger.

Okey, her har vi et stort bord, og vi har masse forskjellig krydder og masse forskjellige råvarer, og du er god på å lage sånne type ting, og du er god på å lage sånne type ting, og nå skal vi se hvilken rett vi greier å få til ut av den koblingen med mennesker som vi har her og nå. Det fungerer veldig bra for meg, når regissøren

våger og være med på den modige reisen det er å gå inn i et ukjent landskap. -
Skuespiller 1

4.4.8 Skuespillerens usikkerhet

Tidligere i analysen skrev jeg litt om skuespillernes usikkerhet. Skuespiller 1 mente at alle har en viss usikkerhet når man går inn i et nytt prosjekt. Hun hadde blitt mye tryggere nå enn det hun var i starten, men usikkerhet var likevel en del av hverdagen som skuespiller. For Skuespiller 1 var det viktig at denne usikkerheten ble adressert, så man kunne skape tillit. Skuespiller 2 sa også at han ble mindre usikker nå enn da han startet, men at det fortsatt var situasjoner hvor han ble usikker. Skuespiller 1 sa noe om hvordan en regissør kunne håndtere en usikker skuespiller, som står litt i kontrast til det å være ærlig:

Og av og til vet du, så er det jo sånn at vi skuespillere er så sårbare og redde vesener, ofte, at vi også trenger jo å høre at det er bra, også når det kanskje ikke er helt topp. Bare for å få litt selvtillit. - Skuespiller 1

En regissør må vurdere om skuespilleren er trygg nok til å høre at det hun eller han gjør ikke er godt nok, og at noe må endres. Det har vært mye snakk om å skape tillit i denne analysen, og at skuespillerne har satt stor pris på å kunne bli kjent med medspillerne og regissøren før innspilling. En skuespiller som er trygg på de rundt seg vil mest sannsynlig ha større toleranse for å høre at noe ikke fungerer, og dermed øker sjansen for at resultatet blir bedre. I en situasjon hvor skuespilleren ikke har rukket å bli trygg har regissøren mindre spillerom til å komme med instruksjoner.

4.4.9 Biroller

Som jeg skrev helt innledningsvis, så er det forskjell på hvor kresen en skuespiller kan være når det kommer til å velge prosjekter. Bare noen veldig få skuespillere har muligheten til å velge og vrake i jobber, og nesten ingen har muligheten til å bare gjøre hovedroller. Et av temaene som kom opp under samtalene med Skuespiller 1 og 2 var hvor vanskelig det kunne være å komme inn i en innspilling med en liten rolle. Skuespiller 1 er den av skuespillerne jeg intervjuet som har gjort flest store roller, men hun var veldig tydelig på at det å gjøre mindre roller kunne være veldig krevende, fordi det allerede var en gjeng der som kjente hverandre. Hun sa at det var viktig å gi en trygghet til skuespillere som kommer inn i mindre roller. Skuespiller 2, som har gjort en del mindre roller i mange ulike produksjoner, sa også at det å komme inn som en birolle ofte kunne være veldig vanskelig,

og at det hadde vært veldig skummelt for ham i starten. Han sa at regissører som greide å ta vare på skuespillere som spiller mindre roller var gode regissører, og at det var enkelt å glemme de mindre rollene. Det var vanskeligere for en skuespiller å ha selvtillit i en liten rolle, enn i en rolle der man har vært med å forme karakteren fra starten. Han hadde et eksempel fra en film han hadde gjort en liten rolle i:

For ikke så lenge siden skulle jeg spille en liten rolle i norsk film, og da var jeg nervøs, ordentlig nervøs. Jeg blir flydd til Brussel for en liten dag. Der ble jeg tatt imot da, og det var kostymeprøve og det var samtaler og alt sånn, men jeg ble stressa. Veldig mange statister, og en stor scene. Det er den ene scenen jeg gjør liksom, med 40 statister og folk i uniform, og mot en veldig flott skuespiller. Og da gikk jeg frem til regi og sa at «jeg føler meg låst, og jeg føler ikke at jeg leverer det jeg kan, bare så du vet. Har kan du få mer hvis vi bare finner ut av det». Og da kom motspilleren bort til meg etterpå å sa «Vet du hva, jeg synes det er bra. Første dagen på sett det er alltid bare nerver og stress, og du får jo bare den første dagen» Det er jo ikke en regissør da, men det er en skuespiller som ser andre skuespillere og er veldig generøs med det, det er veldig flott. - Skuespiller 2

En regissør bør huske på at skuespillere kan være usikre, uansett hvor mye erfaring de har, og sørge for at skuespillerne føler seg tryggest mulig. Det er helt tydelig at desto mindre tid en skuespiller har til å forberede seg og til å være på innspillingen, desto høyere sannsynlighet er det for at den skuespilleren ikke føler seg trygg. Opplevelsen til Skuespiller 2 viser også hvor viktig det er at de andre skuespillerne og laget rundt regissøren er med på å skape trygghet og god atmosfære. Det kan være verdt å ta i betraktning for en regissør som skal ansette både skuespillere og arbeidere. «Because your crew members will affect your actors, they should be cast for personal as well as technical capabilities» (Rabiger 2003, 385).

4.4.10 Innspilling - oppsummert

Det mest gjennomgående tema i denne delen av analysen har vært hvor viktig det er for skuespillerne å føle seg trygge for å kunne levere best mulig. Det hviler et stort ansvar på regissøren for å få med seg resten av filmarbeidere på å skape en god arbeidsatmosfære under innspillingen. Som arbeidslederen på et filmsett har regissøren stor påvirkning på hvordan opplevelsen av å være der er. En regissør bør være myndig, men fortsatt observant og imøtekommende mot alle. Om regissøren oppfører seg dårlig, selv bare mot én person,

så kan det påvirke stemning på settet. Skuespillerne er i en sårbar situasjon, og det kan også noen av arbeiderne være, og det må en regissør alltid ta i betraktning. I situasjoner hvor skuespillerne opplevde at det var tidspress, så kunne det fort bli veldig vanskelig for skuespillerne å levere. Det er enda en grunn til at man må gjøre et grundig forarbeid. Ikke bare gjør det at man blir kjent med hverandre, som også er en viktig del å føle seg trygg, men det gjør at man kan være mye mer effektiv på innspillingen, som gjør sjansen for å unngå tidspress større. I tilfeller hvor man fikk dårlig tid var det viktig at regissøren beholdt roen. Stress er ikke et godt utgangspunkt for godt skuespill. Om en skuespiller var utrygg, og ikke leverte så bra, så kunne det lønne seg for regissøren å gi skuespilleren selvtillit ved å si at det var bra. Trygge skuespillere betyr at man har mer spillerom til å komme med instruksjoner som gjør spillet bedre. Skuespiller 1 var tydelig på at hun satte stor pris på regissører som kunne si i fra når spillet ikke var bra, og spesielt om hun ikke lyttet til motspilleren. Hun sa også at resultatorienterte instruksjoner hadde lite for seg. Om regissøren var usikker, så lønte det seg å være ærlig om det, og bruke skuespillernes kreativitet til å prøve forskjellige ting. Regissøren må også være bevisst på at det kan være veldig vanskelig for skuespilleren å komme inn å gjøre en liten rolle. Da får man ikke den samme tiden til å bli kjent med resten av skuespillerne og arbeiderne.

5.0 KONKLUSJON

I denne oppgaven har jeg utforsket samarbeidet mellom regissør og skuespiller gjennom semistrukturerte og kvalitative forskningsintervjuer med tre norske skuespillere. I tillegg til intervjuene har jeg brukt bøker som omhandler det samme tema som kildematerialet. Det overordnede forskningsspørsmålet har vært: hvordan bør en regissør arbeide for å få skuespillerne til å prestere best mulig?

I analysen av intervjuene har det kommet frem at de skuespillerne jeg intervjuet har vært opptatt av å skape en gjensidig tillit til regissøren. Skuespillerne ville ha tillit til at regissøren var en som hadde kontroll, og at personen var en omtenkstom, ærlig og myndig leder. Det var viktig at regissøren var åpen for et kreativt samarbeid, hvor skuespillerne fikk lov til å komme med sine egne innspill og kreativitet. Det å skape tillitt til regissøren var kritisk for skuespillerne fordi usikkerhet var en stor del av arbeidshverdagen, og fordi de setter seg selv i en sårbar situasjon. Skuespillere som skal spille små roller, eller som har lite erfaring, har større sannsynlighet for å være usikre. Det kom også frem at skuespillerne satte pris på regissører som var trygge nok på seg selv til å innrømme når de var usikre på hvordan de skulle løse en scene. En produktiv fremgangsmåte for regissøren kunne da være å be om forskjellige måter å spille gjennom scenen på.

To ting stakk seg ut som ekstra viktig for at skuespillerne skulle føle seg trygge. Det første var å bli kjent med de andre man skulle jobbe med. Det andre var å bli kjent med karakteren man skulle spille. Om regissøren la opp til et godt forarbeid hvor man kunne utforske karakteren og bli kjent med hverandre før innspillingen begynner, var det et veldig godt utgangspunkt for å levere best mulig. Fordi film- og TV-produksjoner sjeldent blir spilt inn i kronologisk rekkefølge er det ekstra viktig at skuespilleren og regissøren kjenner karakterene før de begynner innspillingen. En trygg skuespiller er også mer mottakelig for instruksjoner som kan gjøre spillet bedre. Disse instruksjonene bør ikke være resultatorientert og intellektuelle, men enkle og spillbare. Det vil si at skuespilleren bør bli inspirert av instruksjonen til å handle, uten å tenke på hvordan resultatet blir. Det at skuespillerne lytter og reagerer til hverandre i en scene, har både i analysen og i teorikapittelet blitt trukket frem som det viktigste en skuespiller gjør. Derfor er det også det viktigste en regissør ser etter og gir tilbakemelding på.

En film- eller TV-produksjon er alltid sterkt påvirket av de organisatoriske, praktiske og økonomiske forholdene. Det er også skuespillerne. Tidspress under innspilling var noe som fikk skuespillerne til å levere dårligere. Hvilke scener som ble spilt inn når kunne også ha en effekt. Vanskelige scener som krever mye av skuespillerne følelsesmessig bør ikke legges opp for tidlig i innspilling. Da har kanskje ikke skuespillerne rukket å bli trygge enda. Det viser også hvor viktig det er å ha et godt forarbeid. Da slipper man å bruke tid på å finne ut av ting under innspilling, og man unngår tidspress. De andre filmarbeiderne på filmsettet var også en viktig del av å skape et godt arbeidsmiljø for skuespillerne. Som arbeidsleder har regissøren et stort ansvar når det kommer til å skape en god arbeidsatmosfære, som øker sjansen for at skuespillerne kan prestere best mulig.

REFERANSELISTE

Bøker

Bakøy, E, Helseth, T og Pujik, R (2016) *Bak kamera: norsk film og TV i et produksjonsperspektiv*. Vallset, Norge: Oplandske bokforlag.

Brinkmann, Svann og Kvale, Steinar (2009) *Det kvalitative forskningsintervju*, 2. Utgave. (oversatt av Andersen, TM og Rygge, J) Oslo: Gyldendal Akademisk

Weston, Judith (1996) *Directing Actors*. Michigan, USA: Michael Wiese Production

Bøker på nett

Comey, Jeremiah (2002) *The Art of Film Acting: A Guide for Actors and Directors*. Oxford, England: Focal Press. Hentet fra <https://doi.org/10.4324/9780080490502>

Panet, Brigid (2015) *Essential Acting*, 2. Utgave. New York, USA og London, England: Routledge. Hentet fra <https://doi.org/10.4324/9781315724720>

Rabiger, M. (2003). *Directing: Film Techniques and Aesthetics*, 3. Utgave Amsterdam: Routledge. Hentet fra: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=189507&site=ehost-live>

Rubin, Herbert og Rubin, Irene (2005) «The First Phase of Analysis: Preparing Transcripts and Coding Data.» *Qualitative Interviewing (2nd ed.): The Art of Hearing Data*, Thousand Oaks, USA: SAGE Publications. Hentet fra <https://dx.doi.org/10.4135/9781452226651.n10>

Forskningsartikler

Banks, Miranda J. (2014) How to Study Makers and Making. I M. Alvarado, M. Buonanno, H. Gray & T. Miller (red.) *The SAGE Handbook of Television Studies*. (s. 117-132) 55 city road, London: Sage Publications. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.4135/9781473910423.n10>

Bruun, Hanne (2016) The qualitative interview in media productions studies. I Paterson, C., Lee, D., Saha, A., Zoellner, A (red.) *Advancing Media Production Research: Shifting Sites, Methods, and Politics*. (s. 131-146) Storbritannia: Palgrave Macmillan

Artikler

Robins, Tasha (2004, 10. April) Viggo Mortensen [Intervju med Viggo Mortensen] *AV Club*. Hentet fra <https://www.avclub.com/viggo-mortensen-1798208324>

Video fra nett

Rooney Mara, lastet opp av Variety (11.10.2015) *Actors on Actors: Steve Carell and Rooney Mara - Full Video* [Videoklipp]. Hentet fra: <https://youtu.be/Lk4fQLLs-tA>

Lukas Moodysson, lastet opp av vpro cinema (16.07.2017) *Lukas Moodysson looking back on Together (2000)* [Videoklipp]. Hentet fra: https://youtu.be/e16B_g0MM8U

Filmer

Moodysson, Lukas (regissør) (2000) *Tilsammans* [FILM] Sverige: Sonet Film

