

Tone Erlie Myrvold

Med samværsdansen som ledestjerne

Kvalitativ studie av samværsdansens potensial i
lederutviklingsprosesser

Masteroppgave i Organisasjon og ledelse, spesialisering i
relasjonell ledelse

Veileder: Kristian Firing

Januar 2024



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Tone Erlien Myrvold

Med samværsdansen som ledestjerne

Kvalitativ studie av samværsdansens potensial i
lederutviklingsprosesser

Masteroppgave i Organisasjon og ledelse, spesialisering i
relasjonell ledelse
Veileder: Kristian Firing
Januar 2024

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for pedagogikk og livslang læring



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Denne oppgava ser på sammenhengen mellom samværsdansens potensial og teorier på relasjonell ledelse og lederutvikling. Dette er gjort gjennom å se på hvordan samværsdansen kan skape et estetisk mulighetsrom hvor deltakerne kan lære om seg selv og relasjonelle ledelsespraksiser. Tidligere forskning viser at det er svært få studier som undersøker nettopp samværsdansen, hvermannsens kroppslige kulturarv, som potensiale for læring og kinestetisk opplevelse av relasjonelle kvaliteter som ledere bør være kjent med. Gjennom et designet undervisningsopplegg i norsk samværsdans fikk informantene oppleve å danse individuelt, i par og i gruppe. To danseøker sørget for 7 dyktige deltakere (unge ledere) i samværsdansens estetiske kvaliteter og strukturer.

Fem intervjuer ble analysert og kategorisert i fem nøkkelord; egenutvikling, taus kunnskap, tilstedeværelse, stemning og trygghet. Disse fem nøkkelorda blir diskutert rundt hvordan de knytter samværsdansens premisser opp mot relasjonelle ledelsesteorier og kunstbasert lederutvikling metodikk. Til slutt formidles resultatet i en visjon for samværsdans og ledelse – delta i egenutvikling gjennom taus kunnskap og tilstedeværelse på dansegolvets relasjonelle og estetiske opplevelsesstemning, og oppnå psykologisk trygghet og indre livsgnist.

Abstract

This thesis investigates the connections between the esthetical potential and values of Norwegian traditional couple dances and theories of relational leadership and leadership development. This have been done through a case study where a group of young leaders have been interviewed after two sessions of dancing together. This case shows the dance floor as a aesthetic workspace filled with potential for self- development and growth mind-set. Earlier research lacks specific studies on the premises of the cultural heritage of everyday life, the dance event, as a potential for rehearsing relational qualities and skills that good leaders need. A designed dance learning concept gave 7 young leaders good experiences with and skills in qualities and structures of Norwegian social dances.

The interviews asked how the participant felt about their own experience in dancing together in couples, group and individually and what they learned about themselves and their leadership through dancing. Five interviews were analyzed and categorized in five keywords: Self-development, tacit knowledge, presence, mood and psychological safety.

Further, theoretical discussions connect these five words to social dance concepts and knowledge, relational leadership and art-based leadership development. Finally, the results are communicated through a vision for social dance and leadership – Participate in self-development through tacit knowledge and presence on the dance floor relational aesthetical mood and achieve psychological security and find an inner light.

Forord

Dette har tatt tid! Kombinasjonen masterprogram, småbarnsfase og full jobb har rett og slett vært en utfordring. Fra starten av masterstudiene i ledelse og til i dag har det hele tatt vel 6 år. Denne oppgava tok også 1,5 år. Men den kom i boks, og jeg fikk undersøkt det jeg ønsket å undersøke og som jeg kjente var min ild. Det har vært kjempespennende å kombinere litteratur, danseinstruksjon, intervjuene, utarbeidelse av funn og analyser av svar, og diskusjon av dette til slutt. Jeg har fått mer kjøtt på beina for å ta dette videre ut i praksis. Det var det som var målet!

Takk til veileder Kristian Firing for inspirerende samtaler, gode tilbakemeldinger og tålmodighet i prosessen. Det har vært en trygghet å kunne sende eposter og få gode, stødige og engasjerende svar tilbake på en spesiell og uvanlig tittel. Takk til ektemannen som muligens har lagt barna noen kvelder mer enn kona i perioder, og som har godtatt at jeg følger med på serier halvveis fra bak skjermen. Takk til kollegaer ved Sff, Rockheim og Ringve som bidrar med begeistring over hva samværsdansen kan tilby av opplevelser. Takk til informantene som velvillig stilte opp. Det var en fryd å gjennomføre danseinstruksjon og intervju, en veldig kul gruppe å være hos. De ville også bruke opptakene av dem selv i danseinstruksjon i egne produksjoner, en kjempekjekk synergi.

Jeg håper dette ikke ble siste gangen jeg får bruk for denne oppgava, men at den åpner noen dører som kan bli veldig spennende å gå gjennom. Samværsdansen skal ut til flere, særlig til ledere som er klar for å lære mer om seg selv og det å føre/lede og følge/lytte gjennom dansen.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	1
1.1 Målsetting	4
1.2 Bakgrunn og oppbygging av oppgaven.....	4
2.0 Tidligere forskning og problemstilling.....	5
2.1 Avgrensning og valg.....	5
2.2 Aktuell litteratur og forskning.....	6
2.3 Formål og problemstilling	8
3.0 Teori og forskning.....	11
3.1 Taus kunnskap.....	11
3.2 Samværsdansen.....	12
3.3 Relasjonell ledelse	14
3.4 Kunstbasert lederutvikling	16
4.0 Metode	21
4.1 Forskningsdesign – oppbygging og avgrensning	21
4.2 Forskningsspørsmål mot valg av metode.....	22
4.3 Om dansemetodikken og gangen i opplegget.....	23
4.4 Innsamling og bearbeiding av materiale.....	25
4.6 Min rolle som dansepedagog og forsker, en del av forskningsmetoden?	28
4.7 Validitet, reliabilitet, etiske betraktninger	30
5.0 Resultater.....	33
5.1 Empiriske funn	33
5.2 Egenutvikling.....	34
5.3 Taus kunnskap.....	35
5.4 Tilstedeværelse.....	36
5.5 Stemning.....	37
5.6 Trygghet.....	38
6.0 Drøfting og analyse.....	41
6.1 Egenutvikling i dans og ledelse.....	41
6.2 Taus kunnskap i dans og ledelse.....	43
6.3 Tilstedeværelse i dans og ledelse.....	45
6.4 Stemning i dans og ledelse.....	47
6.5 Psykologisk trygghet i dans og ledelse	49
6.6 Visjon - Ledelseserfaring gjennom taus dansekunnskap.....	51

6.7 Studiens styrker og begrensninger, og videre forskning	54
Litteraturliste	55

1.0 Innledning

I å danse sammen ligger det mye kunnskap. En kroppslig kunnskap som deles i fellesskap av å utøve samdansen. Å danse sammen er et samarbeid, et samskapende øyeblikk om noe felles. Dette felles er en forståelse for og forventning om en felles bestemt struktur. *Samværsdansen er et fellesskap.*

Men å danse sammen innebærer også forskjeller og personlighet. Improvisasjon, tilstedeværelse og øyeblikkskunst. Også i arbeidssituasjoner formidles ikke lenger mening kun gjennom ord, men gjennom kropp og det fysiske. Denne retningen innen organisasjon og ledelse innebærer det estetiske sammen med det relasjonelle og sosialt konstruerte ved ledelse. Gjennom kroppen lærer vi å forstå forholdet mellom kraft og motstand, og at energi beveger (Quinn,2012). At en enkel danseform kan danses på ulike måter, med ulik energi som beveger, betyr at den er viktig for mange. At en populær danseform videreføres betyr også at mange legger inn sin egen tolkning og bidrar med noe av seg selv inn i uttrykket. Det er som å ro en robåt, med blikket vendt bakover beveger man seg framover. *Samværsdansen og ledelse rommer individet.*

Gjennom en tilstedeværelse i dansen, å delta i dansen med å gi av seg selv, får man en eierskapsfølelse og følelse av å være betydningsfull i dansen. Dette er verdier som øker den gode relasjonsbyggende opplevelser, fellesskap, kroppslig bevissthet og kroppskommunikasjon. Bruk av dansebegreper som kroppskontakt, tillit og rytme er viktig for å fange essenser som tilstedeværelse, konflikter, endring og gruppedynamikk i ledelsesroller som Ludevig (2016) viser med salsa og swingdans. *Samværsdansen og ledelse er relasjonell.*

For at samdansen på dansegolvet skal overleve som verdifull må dagens generasjoner forstå relevansen og verdien av å danse sammen til stedet på golvet, i synk med musikken. Dette er og har vært sosial bærekraft, vært viktig for generasjoner før oss og vi har ansvaret for å videreføre dette. For å videreføre må vi være relevant. Dermed må vi ta med dansens kjerneverdier inn i andre arenaer i livet, som arbeid, læring, utvikling og helse. En salsainstruktørs tjenende lederskap bidrar til å forbedre mental helse hos deltakere på kurs (Domene&Lawson,2019). *Samværsdansen er relevant.*

Samværsdansens mulighet som kilde til trygghet, stemning og tilstedeværelse kan berike den psykologiske tryggheten på en arbeidsplass. Psykologisk trygghet er et middel til velfungerende kommunikasjon og gode relasjoner og trygge rom (Fikse,2015). Det er en leders oppgave å sette i gang prosesser som skaper et trygt rom. *Samværsdansen er relasjonell kroppslig ledelse i rommet.*

Derfor er denne masteroppgava et forsøk på å gjøre samværsdansen relevant for noe personlig, noe relasjonelt og noe felles, samtidig.

Dansens egenverdi

Siden barnsben har jeg dansa, i all hovedsak samværsdans. Jeg har prøvd mange stiler og mange måter å lære på, og også stått på instruktørsiden i flere dansestiler og tradisjoner. Instruktøropplevelsene har gitt meg personlig styrke i det at jeg ser at dansen er nyttig. Jeg ser den gjør noe med enkeltpersonene som deltar og med gruppa som helhet. Som danseinstruktør og meddanser har man en privilegert mulighet gjennom sin kroppslige sensitivitet til å nå ut til mennesker med tips om hvordan være til stede i bevegelse og musikk, være behjelpelig til hvordan kommunisere med kroppen, gi signaler, føre og følge, stole på meddansere og gi seg hen til musikken (Mæland,2019).

Dansens relevans

I 10 år har jeg jobbet som forsker, hos Norsk senter for folkemusikk og folkedans i Trondheim. Jeg har min utdanning i dansevitenskap, gjennom bachelorgrad, nordisk mastergrad og Choreomundus- International master in dance knowledge, practice and heritage- ved fire europeiske universiteter. I perioden som ansatt hos Sff har jeg jobbet kreativt og utforskende med formidlingsmetoder for samværsdansen, gjennom pedagogiske opplegg i Den kulturelle skolesekken, danseutstillinger, undervisning og generell formidling. Jeg brenner for å fortelle og ta med folk inn i samdansens historier og verden, hvordan man gjennom tidene har opplevd verden gjennom kroppen, som Ehrich og English (2013) beskriver som connoisseurship, forståelse av sammenhenger.

Jeg fant rom til å gjøre en miniutgave av dette masterprosjektet gjennom mellomoppgave i emnet *Relasjonell ledelse og teamutvikling* høsten 2021. Takket være min studiegruppe gjennomførte vi et skuespill hvor en gruppe mellomledere dramatiserte ut hvordan en felles danseøkt kan spille inn på følelsen av bedre kommunikasjon mellom avdelinger og tverrfaglig samarbeid, fryktkultur, psykologisk trygghet, det å spørre om hjelp fra andre, og hvordan jobbe med passivitet og usikkerhet i kommunikasjonen. Et resultat vi fikk var at pedagogens trygghet og varme var viktig for gruppas opplevelse av trygghet.

Dans som relasjonell praksis

Gjennom disse erfaringene går jeg inn i mitt masterprosjekt med et bakteppe om at et slikt konsept som jeg vil beskrive under case er et godt tiltak på hvordan jobbe med relasjoner på arbeidsplassen. Jeg mener at det er verdifull problemløsningsmetodikk i å øve seg på å danse sammen, en metode for å få et generelt bedre arbeidsmiljø med større grad av trygghetsfølelse, flere måter å se hverandre og å åpne øynene og åpne opp kulturen på arbeidsplassen slik at vi tør å si hva som ikke er greit og hva som er greit for oss. Det å bruke dansen som relasjonelt verktøy og dansepedagogikk som metode vil også naturlig føre til bedre kommunikasjon og ærligere relasjoner, en større nærhet, både fysisk og sosialt til hverandre. Det er vanskelig å være overfladisk i dansen, og man må vise sitt ærlige jeg og dermed øker sjansene for å skape ærligere relasjoner. Det risikofylte og sårbare er sterke deler av personlige opplevelser både i dans og ledelse (Winter,2018). DJen som leder av et dansegolv bruker sin kroppslige persepsjon og kinestetiske empati for å aktivt samskape dansesituasjoner (Biehl,2018).

Dans som ledestjerne

Jeg er også gira på å finne ut om man gjennom å møte dansen, kanskje som ganske ny på et dansegolv, kan finne en gnist, et menneskelig behov og nytte i å være tilstedet på golvet, som kan fungere som inspirasjon til vår kapasitet til å virkeliggjøre intensjoner til ærlig handling (Fikse,2015)? Den livsgnisten som kan gjøre at du går inn i lederrollen med mål om å lære selv gjennom praksis, slik som dansepedagoger og koreografer lærer og lede og leder for å lære gjennom interaksjon i dansen (Østern,2018).

Gode grupper med stor grad av psykologisk trygghet kjennetegnes av å kunne samarbeide uten å bli for preget av risikoen i møte med et annet menneske. I en dansesituasjon som tar deg trygt gjennom dansestrukturer for samhandling med andre i en relasjonell aktivitet kan man vise /gi av seg selv i forhåndsbestemte rammer, samtidig som det er mestring i å faktisk tørre å delta i rammene/dansestrukturene. Etter uttesting av dansefest med ungdommene på Rockheim ble det tydelig at den faste danseforma macarena er en tryggere arena å delta på for de fleste enn når man danser fridans til radiomusikk. Å finne denne gnisten til utfoldelse i trygge rammer tror jeg er et viktig perspektiv for dagens ledere.

Dette er en svært personlig masteroppgave, hvor jeg selv står for undervisninga av dansen til ledergruppen. Dette vil prege hvordan både metodedelen og innholdet i casen utarbeides. Oppgaven vil være en case studie, men med innslag av auto-etnografi i oppbygginga av danseinstruksjonen.

1.1 Målsetting

Studien har som formål å utvikle ny kunnskap om samværsdansens potensial inn mot teorier på relasjonell ledelse og lederutvikling. Dette vil jeg gjøre gjennom å utforske problemstillingen: Hvordan kan samværsdansen skape et estetisk mulighetsrom hvor deltakerne kan lære om seg selv og relasjonelle ledelsespraksiser?

Videre vil jeg redegjøre for bakgrunn og oppbygging for studien.

1.2 Bakgrunn og oppbygging av oppgaven

Med min bakgrunn og opplevelse av å ha funnet livsgnisten og mestringstro gjennom det å danse sammen, kombinert med det å være en trygg og varm pedagog for å nå ut til ulike grupper og gi de gode trygge opplevelser, er jeg gira på å finne ut om man gjennom å møte dansen, kanskje som ganske ny på et dansegolv, kan finne en gnist, et menneskelig behov og nytte i å være til stedet på dansegolvet, som kan fungere som inspirasjon til å bli en bedre leder.

Min valgte case er to ledersamlinger for styret til en større festival i Norge. Hvert styremedlem har ansvaret for sin gjeng med engasjerte frivillige knyttet til en lengre festivalperiode. Disse styremedlemmene/lederne får oppleve hvordan å danse sammen kan gi personlig selvinnsikt, og kjenne på ulike situasjoner hvor trygghet, stemning og tilstedeværelse er nøkkelen for å få til en god tilpasning til å oppnå gode relasjoner og gode prosesser.

Jeg undersøker og tester ut mine antagelser på en gruppe mellomledere. Deltakerne får underveis i danseøktene reflektere rundt kroppslige erfaringer i å være til stede i dansen, og hva å danse sammen med et annet menneske og en gruppe mennesker gjør med oss. Det jeg finner i forskninga og erfaringene fra danseinstruksjonen er grunnlaget for intervjusamtaler med deltakerne i danseøktene.

På bakgrunn av empirien i denne oppgaven vil jeg vise hvordan fem nøkkelord kommer fram fra en undervisningsstruktur på danseøvelser en og en, i par og i gruppe. Jeg vil vise hvordan denne metodikken og refleksjoner rundt danseopplevelser på golvet kan lede fram til en opplevelse av utvikling hvor dansens kinestetiske premisser kan berike ledelsesbevissthet og relasjonell kompetanse hos ledere. Dette skal skrives frem gjennom teori og tidligere forskning på feltet og begrunnes i empiri i siste kapittel.

Jeg vil vise hvordan de fem nøkkelordene kan relatere seg både til ledelse og dans. Disse ordene vil være inspirasjon til en visjon – et konsept hvor samdansens estetikk er kilde til gode møteplasser for relasjonell lederutvikling.

2.0 Tidligere forskning og problemstilling

Hensikten med dette kapittelet er å vise at samværsdans- og ledelse er en kombinasjon som ikke er særlig forsket på, og særlig ikke samværsdansens estetikk og premisser sett mot det å være bevisst seg en lederutviklingsprosess. Denne masteravhandlingen prøver å bygge broer mellom den sosiale kraften det ligger i samværsdans som estetisk og kulturell opplevelse og litteratur om relasjonell ledelse og lederutvikling.

Jeg vil i del 2.2 redegjøre kort for tidligere forskning og litteratur på nettopp sammenkoblinga dans og ledelse som er relevant for å finne gapet som min case kan fylle. I del 2.3 kommer formål, hensikt og problemstillinga basert på tidligere forskning og hva dette gapet jeg ønsker å se nærmere på er.

2.1 Avgrensing og valg

Det finnes en del forskning på kunstbasert lederutviklings og organisasjonsestetikk, relasjonelle ledelsesteorier og dansens estetiske og sosiale kvaliteter. I kapittel 3 vil jeg dykke inn i alle tre feltene hver for seg, men i denne delen om tidligere forskning går jeg rett på koblingen mellom dans og ledelse, med artikler som på forskjellige måter angriper dans og ledelse. Her har jeg funnet mest relevant litteratur rundt kunstbasert lederutvikling og dansekunst og ledelse.

Jeg har gjort et avgrensa valg i søk etter litteratur i databaser. Artikler er valgt ut fra alder. De er ikke eldre enn 2010 når det gjelder ledelse, da dette feltet er i stadig utvikling. Dette gjelder ikke for den rene danseforskningslitteraturen jeg viser til. Søket er i hovedsak gjort på dans og ledelse, pardans og ledelse, art-based leadership development og leadership development, organizational aesthetics, dans og psykologisk trygghet.

2.2 Aktuell litteratur og forskning

Flere forskere har sett på hvordan i hovedsak den sceniske dansens estetiske og kroppslige potensial kan påvirke ledere og ansatte positivt, og være en viktig brikke i ledes utvikling. Flesteparten av eksemplene fra denne typen forskning går derimot på dans som en individuell kunstnerisk aktivitet og fåtallet ser på effekten av å danse sammen sosialt i par og gruppedanser. Men man finner noen grunnleggende fellestrekk i artiklene når det kommer til dansens funksjon i ledelsesfaget og lederutvikling.

Ledelse er ikke lenger rent sett som et individuelt fenomen, og basert på, som eksempel, goder og leders oppførsel alene. Leder-ansatt forholdet er ikke lenger ensidig avhengig av leders oppførsel overfor en underordnet, men begge parter har lik effekt på hverandre, en interaktiv prosess av gjensidig påvirkning mellom individ, som en dans for to. I tillegg fronter mange forskere nå at i arbeidssituasjoner er ikke lenger mening kun formidlet gjennom ord, men også gjennom kropp og andre materielle, fysiske og visuelle måter (Quinn,2012). Dette understrekes av en nylig retning innen organisasjonsstudier. Dette er en kroppslig, estetisk og visuell retning som også innebærer også det relasjonelle, sosialt konstruerte aspektet ved ledelse. Det er gjennom kroppen at vi klarer å forstå vårt forhold til oss selv og andre, gjennom kroppen lærer vi forholdet mellom kraft og motstand og hvordan energi kan bevege. Gjennom form og formgivning starter vi å forhandle mening (Quinn,2012, s.20).

Et av få eksempler fra forskning på ledelse og samværsdansen er organisasjonen MOVE Leadership (Ludevig,2016). Ludevig omtaler sin organisasjon som nytenkende i bruk av bevegelsesbaserte øvelser som for kommunikasjon og lederskapslæring. Utgangspunktet for Ludevig var hans egen bakgrunn i latin- og swingdans. Ludevig argumenterer for hvor viktig dansebegreper som kroppskontakt, tillit og rytme er når man skal undersøke ulike måter å lede og følge på med dansepartnere, både langvarige partnerforhold og de du møter i en enkelthendelse på dansegolvet. Han trekker fram hvordan bare en 2 minutters danseerfaring kan berike tema innen lederskap, med perspektiver på konflikter, gruppedynamikk, endringsledelse og tilstedeværelse (Ludevig,2016). Dette er den artikkelen som jeg mener er mest lik min egen studie i empiri og funksjon.

Et annet sjeldent forskningsresultat på pardansen salsa dans omtaler dansen som potensiell effektiv når det gjelder å forbedre mental helse (Domene&Lawson,2019). De har utforsket dette ved å dra linjer mellom tjenende lederskap dimensjoner og opplevde mental helse fordeler etter et 8 ukers salsakurs. Resultatene av studien argumenteres å være at tjenende lederskap hos salsainstruktøren utøves som en fasiliterende rolle og som en viktig en faktor for å oppnå mental helse- fordeler etter deltakelsen i salsa programmet.

Ehrich og English (2013) bruker begrepet *connoisseurship* til å se på sammenhengen mellom dans og lederskap spesifikt i et utdanningsledelses- perspektiv. Jeg oversetter *connoisseurship* til å bety forståelse av sammenhenger på norsk. De foreslår å se på dans som ledelse som utsigelige prosesser og forståelser som alltid er mer enn bare kunnskap, men benytter begrepet *taus kunnskap* (Ehrich&English,2013). Ledelse er en kinestetisk kunnskap i å være en kroppslig utøvelse (Sinclair,2005 sitert i Ehrich og English,2013), hvor man opplever ledelsens verden gjennom den levde kroppen.

Blomberg, Satama og Warren (2021) argumenterer at organisasjoner kan lære mye av dansekunstnere med tanke på hvordan de jobber i kreative prosesser. Igjen, dansekunstens premisser og perspektiver. De fremmer dans som en av kontekstene hvor man kan utforske kollektiv kreativitet fra det kroppslige perspektivet, fordi dans består av små, subtile og ofte repetitive bevegelser og interaksjoner og at kreativitet er integrert i interaksjon og skjer mellom mennesker. (2021,s.168). Selv organisasjoner som allerede har rik sosial interaksjon og samarbeid ved hjelp av verbal kommunikasjon kan ha god nytte av kroppslig tilstedeværelse og kroppslige signaler for å få tilgang til gruppedynamikk og skjulte, underbevisste og undertrykte opplevelser.

Helle Winters empiriske studier (2018) er interessante i en generell dansesjanger perspektiv. Hun viser at kroppslig lederskap kan utvikles gjennom en prosess hvor glade, sårbare og personlige opplevelser med risikofylte situasjoner blir en del av en kreativ læringsprosess.

Tone Pernille Østern (2018) sammenligner også ledelse og de profesjonelle dansepedagogiske og koreografiske situasjoner som skjer på dansegolvet med kulturelt og sosialt formede profesjonelle dansere og dansepedagog. De lærer å lede og leder for å lære gjennom interaksjon i dansen. Hun viser til at de ansatte, danserne, konstruerer ledelse gjennom interaksjon og fortolkningsprosesser som skjer mellom dem og danseelever på samme måte som ledere former sine ansatte. Ledere og ansatte viser seg sårbare i den forståelse at de har affekt på hverandre, de risikere å lære og at ny kunnskap skjer hos begge parter.

Et annet interessant eksempel, også fra en solistisk danseopplevelse, er en studie som har utforsket hvordan ledere og ansatte samhandler gjennom kroppslig interaksjon i bevegelse i relasjonelle ledelsessituasjoner (Biehl,2018). Eksemplet handler om en DJ i rollen som en leder og viser at DJer ikke bare har, men er bevegende kropp som bruker sin kroppslige persepsjon og kinestetiske empati for å aktivt samskape dansesituasjoner sammen med personer som danser på golvet. Der ledere normalt bruker tekst og språk til å opprette relasjoner, og i noen tilfeller mer standardiserte kroppslige oppførsel, leter DJer etter måter å bevege seg på som er inspirert og informert av deres kroppslige empati med den faktiske situasjonen, en mer fysisk øyeblikkelig interaksjon opplevd gjennom kinestetisk empati (Biehl,2018).

I søket etter relevant litteratur for dans og ledelse er det naturlig å ta med forskning på kunstbaserte lederutviklingsprogram. Det som ofte definerer programmene er at de bruker metoder, forestillinger og gjenstander lånt fra kunstverdenen for å forbedre lederes framturen. Disse programmene er også typisk eksperimentelle, med et spesielt fokus på estetikk og emosjonelle opplevelser, kroppslige og performative (Parush, Koivunen,2014,s.106). Et annet fellestrekk er mulighetsrommet de referer til, både koropplevelsen (Parush&Koivunen,2014,Sutherland,2012- se kapittel 3 for mer) og Garavan et al (2015) med en tegneoppgave hadde som mål å vise en leders mind-set gjennom tegning resulterende i intens opplevelse av utvikling. De rapporterer at øvelsen gav deltakerne mer forståelse for deres egen oppfatning av ledelse og rollen til de ansatte i en ledelsesprosess. Forfatterne foreslår viktigheten av mind-setet til leder for dens effektivitet i ledelse, og at tegneøvelsen gir andre muligheter til å skifte perspektiv (Garavan et al,2015).

Kort oppsummert finnes det generelt ikke mye forskning på spesifikk norsk samværsdans kvaliteter som kan knyttes til relasjonell ledelse, da linken mellom kunst og ledelse oftest innebærer scenekunstens estetikk. Det nærmeste relevante litteraturen er hentet fra er kunstbasert lederutvikling og organisasjonsestetikk som vist over. Jeg fant to artikler som tar for seg samværsdanseformer, swing, salsa og ballroomdanser. Det som står i artiklene med referanse til danseforskningsfeltet er tynt beskrevet.

Samværsdansen er forsket på i hovedsak som etnografi, etnokoreologi, antropologi, musikk-dans relasjonen/koreomusikalske analyser, tradisjonskunnskap, pedagogikk og metodikk, immateriell kulturarv, kulturkunnskap, bevegelseskunnskap, kroppslig kunnskap og i nyere tid også gjennom i en viss grad fenomenologiens briller. Selv om sistnevnte i hovedsak er blitt gjort på scenekunstsjangre, har den med sin tyngde i Merlau- Ponty sitt bilde av kropp (Merleau-Ponty,2002), interessante perspektiver på kropp og opplevelse, og åpne for gode innsikter på dans og selvutvikling, som igjen kan settes inn i relasjonsledelseskontekst. Heller ikke mye er skrevet om pardansens bidrag til dans- og helsetematikk, men der er tradisjonsdans som et universelt begrep benyttet i studier og forskning på dans brukt blant annet i krigsterapi og motstandsdyktighet (Kibirige,2020).

Det spennende ligger i, slik jeg ser det, gapet og mangelen på variert empirisk praktisk forskning på samværsdansens potensial sett opp mot bruk til relasjonell lederutvikling.

I samværsdansens kroppslige opplevelsesestetikk ligger det mange rytmiske, romslige og relasjonelle strukturer som gjør at man kan kjenne på å samarbeide med andre, å lede, å bli leda, og å få selvinnsikt i egne reaksjonsmønster. Tidligere forskning har ikke sett på hvordan europeisk dansetradisjoner som 1800- tallets runddanser reinlender, vals, polka og seksmannsril, som spesifikt i dette oppgaven, åpner et mulighetsrom for forskning på kroppslig opplevelse av kvaliteter for relasjonell lederutvikling.

2.3 Formål og problemstilling

Som vist over finnes det mange spennende studier hvor dansekunst- og kunstbaserte metoder gir deltakere på lederutviklingsprogram gode læringsrom for å utvikle sin forståelse for lederrollen.

Men det er lite utforsket hvordan det å utvikle og øve seg på sitt eget dansekonsept i samdans med andre dansende kroppar kan bidra til å utvikle kvaliteter og ferdigheter for å utøve relasjonell ledelse. Samværsdans kan oppleves på ulike måter- individuelt gjennom egen kropp, sosialt sammen med en dansepartner og i grupper. Denne flerdimensjonale opplevelsen, av å gjennom kroppen samhandle og kommunisere med en dansepartner, på et golv med andre dansende par og med musikken som styrende felles referansepunkt, gjør dette til et intrikat utforskningsrom for utvikling som er lite forsket på tidligere.

Min studie på samdansens egenskaper/egenverdi har som formål å utvikle ny kunnskap om samværsdansens potensial inn mot teorier på relasjonell ledelse og lederutvikling. Dette vil jeg gjøre gjennom å utforske problemstillingen:

Hvordan kan samværsdansen skape et estetisk mulighetsrom hvor deltakerne kan lære om seg selv og relasjonelle ledelsespraksiser?

Jeg vil undersøke min problemstilling opp mot funn fra danseundervisning og intervju, og derfra komme fram til hvordan samværsdansen kan fungere som ledestjerne for god egenutvikling innen lederutvikling, og kommunikasjon og relasjonsøving også i ledelse- og teamsituasjoner.

Med dette sagt, la oss se på forskning på taus kunnskap, samværsdans, relasjonell ledelse og lederutvikling for seg selv i kapittel 3.

3.0 Teori og forskning

Hensikten med dette kapittelet er å, med bakgrunn i det gapet som beskrives i forskningslitteraturen på dans og ledelse, nemlig samværsdansens premisser inn mot ledelsesteorier, presentere teoretiske og analytiske rammeverk fra samværsdansenforskning, kunstbasert lederutvikling og fra relasjonell ledelsesforskning for å gjøre min studie relevant og nyttig. Jeg vil benytte dette til å analysere og drøfte min case og resultater, og besvare problemstillingen i del 6.

3.1 Taus kunnskap

Ifølge forskeren, økonomien og filosofen Polanyi (1967) virker taus og eksplisitt kunnskap sammen i erkjennelsesprosessen, og det er nettopp bevegelsen mellom de to som utgjør Polanyis hovedfokus. Taus eller implisitt kunnskap opptrer ikke som et isolert eller enerådende fenomen. Eksplisitt kunnskap er definert av Polanyi som kodifisert kunnskap som kan uttrykkes i ord og tall og er overførbart gjennom formelt systematisk språk. Polanyi (1967) foreslo først konseptet *connoisseurship* som var sentrert rundt estetisk gjenkjenning (Prosch, 1986, s.85), bestående av taus kunnskap som involverer det funksjonelle, det fenomenologiske og det semantiske. Han nevner taus kunnskap som at vi vet mer enn vi kan uttrykke (1967, s.4). Taus kunnskap består av to ting, og Ehrlich og English omtaler det som

"The first involves understanding the first thing or term by being aware of attending to a second term or thing. The bridge between the first thing and the second is the dimension of sometimes unexplainable or tacit knowing or 'in other words, the meaning of our concept is that upon which it bears, which is always expected to be something other and more than our concept'" (Polanyi, 1969, s.172).

Å vite/kunnskap er alltid dynamisk og i bevegelse, og kritikere av Polanyi mener at det er vanskelig å relatere til en dualistisk forståelse av at noe er taust og noe ikke, men at det heller er ulike aspekter av kunnskap (Molander, 1996).

I et fenomenologisk lys er dansen en udelelig enhet av kropp, sjel og sinn (Fraleigh, 1987, s.4), og krever en konsentrasjon av hele personen, ikke et sinn som befaler en separert kropp (ibid, s.19). Det er snakk om en forståelse av den kroppslige estetiske opplevelsen, «the chiasm between the body schema and the body image» (Karoblis i Sepp&Embree, 2010, s.68). Den fenomenologiske tilnærmingen er en svært subjektiv, realistisk og erfaringsbasert metode, der erfaringsaspektet er grunnlaget for forståelse og refleksjon. Fenomenologen Husserl skriver om begrepet «mental acts of consciousness» og nevner også begrepene retensjon, førsteinntrykk og beskyttelse (Merleau-Ponty, 2002).

For å sette dette i sammenheng med dans så handler det om at vi er i stand til samtidig som å realisere dansen i øyeblikket, oppfatte den siste bevegelsesføringa og projisere hva den neste føringa vil være. I pardans er det ofte antatt at det er føreren som bestemmer effekten og utførelsen i dansen. Men det å følge føreren fører også med seg en effekt. I tango er det forsket på at det egentlig er følgeren som må ligge noen tanker foran i forventningsrommet/mulighetsrommet (Noë, Alva., O´Regan, J. Kevin, 2001) Det er mulighetsrommet som pardansere åpner for i sin kulturelt spesifikke dans som er

opplevelsesessensen av hver enkelt dansesjanger. Her kommer analyser av bevissthet inn, gjennom ulike intensjonaliteter til mentale handlinger basert på å både oppfatte noe tilstedeværende, og å se for seg noe ikke-tilstede. En dansers bevissthet må ha begge disse intensjonene og komponentene av mental handling samtidig, for å beskrive de adskilte enhetlige strukturene og se kompleksiteten av øyeblikk av mentale handlinger og deres forhold til omgivelser, objekter og hendelser (Marbach,2010). Danseforsker Sheets-Johnstone mener at utforskinga av mulighetene i dansen uansett tidspunkt er det vesentlige startpunktet for improvisasjon (1999). Tilbake til pardansen på golvet så finner vi i dette mulighetsrommet krav om å huske hva som har skjedd og å fange mulighetene som ligger foran, alt basert på tidligere kunnskap. Å danse en god samdans vil si at kropp og persepsjon er sammenvevd. Dette tar form av å ikke stoppe bevegelser på grunn av avbrytende tanker og nye impulser. Det er viktig at de kinestetiske tankene som kommer er autonome tanker fra selve bevegelsen, og ikke en tilsiktet tanke (Sheets-Johnstone,1999,s.488). Å danse sammen er pågående tilstedeværelse, uten før og etter, og danseren er sjelden klar over en grunn til å gjøre bevegelsen før han utfører den.

3.2 Samværsdansen

For å starte dette delkapittelet velger jeg å trekke fram danseforsker Anca Giurschescu, en av de tidligste og viktigste pionerne innen etnokoreologi og danseantropologi. Dans er en form for sosial interaksjon. Selv i sin mest overfladiske separerte form, fra dens sosiale kontekst, kun bedømt som fysisk, uavhengig, kunstnerisk måte å uttrykke seg på, er den sosiale komponenten implisitt i det dansende individet og individet som et medlem av et sosiokulturelt samfunn. Dansestrukturer kan da bli bedømt som et kulturelt bestemt program, hvor sosiale, historiske og miljøfaktorer interagerer med den fysiske, psykologiske og mentale featuren av individet (Giurschescu, 1984). Danseforsker Adrienne Kaeppler (1991) omtaler dans som en dialogisk interaksjon mellom produkt og prosess, hvor det konstant skapes nye meninger ved å gi ny mening til gamle former (1991,s.23). Hun mener også at estetiske prinsipper er relasjonelle, subjektive og kulturelt betinget, og argumenterer for at evaluering er det sterkeste estetiske prinsippet. Det vil si evaluering basert på normer og verdier, som ikke nødvendigvis deles universelt og sosio-kulturelt hvis vi ikke kan de samme kulturelle kanonene i et kulturelt fellesskap (Kaeppler,2003).

Dansens mening ligger ikke i at den bli reprodusert (repository of meaning), men at den produserer mening på individnivå hver gang den blir realisert. Giurschescu (1984) er enig med Kaeppler (1991) i at produsenten av dans, danseren/utøveren, burde være i fokus for forståelse av dans, da det er den som skaper kultur, som transformerer, organiserer og formidler mening gjennom dansen. Realiseringa av dansen blir gjort i en gitt kontekst, og skaper dermed mening for danseren ved at den blir bekrefta av de som ser på, du er i kraft av andre (Hylland Eriksen,2021). Derfor er det viktig i det metodiske arbeid med dans å ha med undersøkelser av synspunktene til danserne og publikum. Dansens mening betyr noe basert på individuelt opplevd sosiokulturell bakgrunn, estetiske normer og forventninger. Kraften i dansen, ifølge Langer, ligger i dens ekstatiske funksjon, å ta danseren ut av seg selv, tar danseren bort fra hverdagen, og inn i en virtuell verden (Langer 1979,s.190-196). Derfor er danseren et individuelt sensitivt medium, med muligheter til å uttrykke og videreføre følelser, opplevelser og ideer som på et svært dypt

nivå ikke er mulig å verbalt oversette (ibid). Musikkforsker John Blacking (1984) fremmer at dansens individuelle og relasjonelle kraft ligger i selve fremførelsen av dansen, et møte mellom dansere og seer. Med andre ord i meningsskapning prosessen av dansen heller enn dansen som et kulturelt produkt av slike prosesser, som innebærer å linke dans til andre former av ideer og sosial erfaring (Blacking,1984). Dans kan ikke reduseres til noe annen form for menneskelig aktivitet, noe som avslører dens signifikans og bekrefter dens eksistens (Giurchescu,1984). Musikkforskeren Ingold (2001) sier at en utøvers individuelle kroppslige bevegelse er samtidig en oppmerksomhetsbevegelse utover mot noe relasjonelt, i at den lytter, ser og føler mens den utøver (2001, s.130). Som en psykosomatisk helhet er danseren både den dansende sjel og den dansende kroppen, danseren er dansen (Giurchescu,1984, s.35).

Dansens sosiale funksjon er i hovedsak som et ikke-verbalt kommunikasjonsmedium som etablerer kontakt mellom mennesker, eller mennesker og det overnaturlige (Giurchescu,1984). Giurchescu mener at dansens sosiale interaksjonsstruktur, som vil si bevegelsesmønster, stil, bruk av rom og tilbakemeldinger, er et symbol på sosiale relasjoner mellom individ, mellom individ og grupper og mellom grupper. Derfor kan dans brukes som en instrumental kraft for å strukturere, opprettholde og endre et sosialt system i henhold til gruppens ideologi og sosio-politiske interesser. Hverdagens regler og normer blir symbolisert og forsterket gjennom danse eventets rammeverk. I samværsdansen er mennesker tett linka sammen, det er lite personlig rom, som symboliserer blant annet sosial nærhet, hverdag, familie og nabolag. Det kan også symboliserer sosialt hierarki gjennom hvor man danser på dansegolvet. Det delte dansespråket har en samlende kraft, ved å innlemme individer eller grupper av forskjellig sosial, politisk og etnisk tilhørighet.

En danserealisering er den eneste virkelige måten en dans blir tilgjengelig for individet, nemlig gjennom dansing - å danse (Bakka and Karoblis,2010,s.173). Realiseringen henger sammen med kunnskapen, forståelsen og ferdighetene som danseren har, nemlig dansekonseptet. Dansekonseptet kan hele tiden blir endret, danseren blir påvirket av ens egen, meddansere og andres realiseringer – som igjen kan endre ens egen realisering neste gang. Dette er mest framtrædende i innlæringsfaser av nye danser, i at det dansende individet gradvis forstår mer og mer av hvordan de ulike stegene, motivene og rytmen hører sammen. Men et felles dansekonsept i en gruppe eller lokalmiljø er vesentlig for å få til å danse, relatere til og gjenkjenne en dans. Hver enkelt danser må ha et dansekonsept av den samme dansen for å få til å danse sammen med en dansepartner og med resten av dansegolvet. Men også for å gjenkjenne de ulike unike realiseringene av den som viser personlighet og variasjon i et miljø (Bakka and Karoblis,2010).

Pardansen er noe spesielt relasjonelt, danserne sammen er dansen, i og med at man ikke danser alene. Dette innebærer at man tar på et annet menneske, og å berøre er ikke bare en enkel sans, men flere sanser som jobber synergistisk. Man både berører noe taktilt, utover retta, men også samtidig innover orientert (Paterson,2007, s.3-4), i form av å forholde seg til egen kropp og den andres tilstedeværende kropp i en rytmisk synkron enhet (ibid). Danseforsker Siri Mæland (2019) setter dette i perspektiv med kunnskap, med at man å være kroppslig sensitiv (Parviainen,2002, s.19) gjennom berøring så klarer man også å svare basert på sin allerede etablerte dansekunnskap. Dansen er kraftfull fordi den integrerer intellektet, vår mentale apparatus (fornuft og erkjennelse) og affekt (følelser) (Grau,2016,s.241)

Også samværsdansens pedagogiske metoder er fundert i et ideal om at dans er først og fremst en sosialiseringssform (Bakka,1999,Bakka,1978). Den metodologiske ideologien er at dansens kvaliteter er best oppnådd ved å danse med andre, uten mye forklaring, og med opplevelsen av danseglede og forpliktelse som hovedmålet. Tekniske ferdigheter utvikles ved å danse med andre, gjerne eldre dansere med en klar formening om dansekonseptet. Det pedagogiske målet er automatisert dans med en personlig stil, improvisasjon, variasjon og rytmisk uttrykk som de viktigste estetiske prinsippene. Teknisk og streng kroppslig føring med regler for håndtak, formasjoner, form og motiver er ikke idealer (Bakka,1999). Helst skal prosessen ta form som en intuitive, lang og ikke-refleksiv læring ved å kopiere mange dansemestere, med musikk som den førende faktoren, som fører til klar, taus, erfaringsbasert kunnskap (Okstad,1997).

På det sosiale dansegolvet er ikke målet å bli evaluert, om det er god eller dårlig dans, men å forstå hvilke sosiale relasjoner som er aktivert ute på dansegolvet (Bakka,1999). Et sosialt dansegolv er på mange måter som et third space (Oldenburg,1999), et åpent rom for sosial interaksjon, karakterisert som inviterende, nøytralt og uten forpliktelser. Både nye og erfarne dansere er velkomne, og man kan komme og gå som man vil. Dialog og samtaler er viktig, det er en leken atmosfære og har en hjemmekoselig følelse hvor alle føler seg akseptert, en arena hvor mangfoldet kan føle tilhørighet. Denne beskrivelsen og den uformelle læringa gjennom kroppslig, taus kunnskapsoverføring, kan kombineres i det Owe Rönstrom (1989) kaller for dance events, en felleskapsarena for samværsdansen. Rönstroms startpunkt er i Goffman's forståelse av fokuserte møter (1959). De som er til stede på et *danse event* har en felles forventning om hva som skal skje – der dansen er den interaksjonelle samhandlingen man møtes rundt – det persepsjonelle fokuset (Rönstrom,1989).

3.3 Relasjonell ledelse

Gode grupper kjennetegnes av gode relasjoner og godt samarbeidsklima. Hvis medlemmene i gruppa er gjensidig relasjonsavhengige (Fikse,2020) innebærer dette en vilje til å tilpasse seg. For å tilpasse seg må man være åpen for personlige tilbakemeldinger uten å miste motivasjon (Dyer&Dyer,2020, Fikse,2020) og inspirasjon og at det går ut over de gode relasjonene. Slik kan man få verdi i løsningsstilpasningen (Fikse,2020,s.66). For tilpasning så innebærer det å gå noen runder med seg selv, kjenne etter eierskapsfølelse, om man har mot nok, og å kjenne på hvordan man kan komme til å handle basert på følelser (ibid,s.69) Dette nevner Fikse som viktig utgangspunkt for trygge rammer og gode, nære, tillitsfulle og balanserte relasjoner, og for å gi økt trivsel, trygghet og kreativitet i krevende utfordringer. Drønnen kaller innstillinga for å få til personlig vekst og tilpasning for et growth eller vekst-mindset (Drønnen,2020, s.146, Fikse,2015).

Å ha gode relasjoner, være aktiv, være oppmerksom, å lære, og å gi nevnes som stikkord for fremtidas komplekse arbeidsmarked. Da trengs hele en persons kompetanse og kapasitet, både kognitiv-, affektiv- og handlingskompetanse (Fikse, 2020). Her gjelder det å være åpen for utvikling gjennom arbeidslivets muligheter.

Eigel og Kuhnert (2016,s.48) ser på vertikal vekst som der man ser på uenighet som en mulighet og ikke et problem, og kilde til å forstå hvorfor vi vet det vi vet. Kegan and

Lahey (2009) kaller det adaptive utfordringer. I et slikt fellesskap er deltakerne trygge nok til å kunne være kritiske, men er også gladere, mer innovativ, føler engasjement, tilhørighet og tar risiko, som er viktige brikker på en arbeidsplass.

Å ta risiko betyr å ha mot til å være seg selv, som har grobunn i et oppmerksomt nærvær og en empati for andre, som bunner i livskraft kilden vår (Fikse, 2020, 2015). Den flammen som gjør oss levende og som er en kilde til kvalitet på oppmerksomhet og som er med på å virkeliggjør intensjonene våre gjennom handling. Har vi kontakt med denne personlige kilden kan man finne og skape anerkjennende relasjoner til oss selv og andre. Da klarer man å trene modighetsmuskelen gjennom dialog med andre, bruke dialogen og lytting til å stå i det som er usikkert og lytte til de som kommer underveis, og stille spørsmål som anerkjenner den andre i samtalen. Dette kaller Fikse for relasjonelt mot (2020). Gjennom dette motet kan vi ha god dialog og oppnå perspektivbevegelse (Fikse,2015,2020) som gir økt kapasitet til kreativ problemløsning og samskaping. Samskaping er vinn-vinn situasjoner som fører til et felles engasjement og indre kraft i en gruppe (Fikse,2015,s. 187). Her viser forskninga hvordan den personlige gnisten kan bidra til god dialog og perspektivbevegelse i samhandling med andre, som igjen kan skape samskapt engasjement i gruppa.

Men for å ha dette motet til å være perspektivbevegelig og våge å være uenig samtidig som man er gjensidig avhengig av hverandre må psykologisk trygghet ligge til grunn (Edmonson,2020). For å skape psykologisk trygghet for individet må man styrke bevisstheten om hvordan teamet kommuniserer. Kommunikasjon krever god dialog, som igjen defineres av aktiv lytting, innlevelse og innflytelse, både å gi og få, en evne til å være i kontakt med oss selv og andre, og erkjenne feilbarhet og ydmykhet. Da kan skapende flow- en form for kollektiv kreativitet (Fikse,2015, 2020), oppstå. Gjennom å være trygg på seg selv, intensjon og indre kilde kan man gå fra enten eller løsninger til både- og (Fikse,2015,s.78-81) og lytting skaper empati og forståelse til den andre (Fikse,2015, s.82). Da er det også lettere å benytte seg av mentalisering som leder i en relasjon til andre. Også her ser vi hvordan trygghet henger sammen med alle tre nivåene; individuelt, relasjonelt og i fellesskapet.

Mentalisering handler om å kommunisere godt relasjonelt. Gjennom god mentalisering vil den andre føle seg verdsatt, bekreftet og følelsesmessig inntunet. Ledere som øver på mentalisering og derav selvforståelse(innsikt) og selvregulering, vil ha bedre muligheter og overskudd til å, gjennom å ha erfart implisitt mentalisering, aktivt lytte til medarbeiderne i kommunikasjonssituasjoner og å veksle mellom å ta inn medarbeidernes perspektiv og reflektere åpent om sine egne synspunkt (Melgård, 2019, s. 48). Her balanseres det å lytte og lede, altså dimensjonen mellom en selv og den andre, som viser til det triangulære i mentalisering (Melgård,2019,s.47). For å jobbe med å ha best mulighet til å fremme utvikling som trengs for å endre sine ubevisste immunsystem (Kegan&Lahey,2009) så trengs et *outward mindset* i hverdagen og optimale konflikter. Det å stoppe opp og snu all oppmerksomhet mot andre, forstå andres behov og ståsted, og bakgrunn, og handle deretter. Dette beskriver The Arbinger institute (2016) som SAM modellen, se og lytt til andre, juster innsats og måle innvirkning.

3.4 Kunstbasert lederutvikling

Jeg vil her dykke ned i metodene og teoriene brukt i de viktigste artiklene presentert i kapittelet om tidligere forskning. Kunstbasert lederutvikling skiller seg fra tradisjonell lederutvikling ved at ledere skal engasjere seg i kreative prosesser for å utforske, reflektere rundt emosjonelle aspekter rundt lederskap og lederegenskaper mot tradisjonelle workshoper som fokuserer på kognitive og teoretiske forståelser og aspekter, strategisk planlegging, modeller og strukturert problemløsning.

Organisasjonen MOVE Leadership og Ludevig har utarbeidet en RESPECT modell hvor han foreslår rytme, opplevelse, stil, mening, forventning, forbindelse, og tillit som vitale områder å undersøke for utvikling av kommunikasjon, konflikter, gruppedynamikk, endringsledelse, tilstedeværelse i team og bedrifter (Ludevig,2016) som også støttes av andre forskere (Ropo&Sauer,2008). Dette er alle faktorer som oppleves først individuelt gjennom kroppen. Ludevig (2016) har utarbeidet øvelser for lederutvikling hvor deltakerne får testet og opplevd gjennom kroppen både fører og følger rollen i dansesjangeren swing og latin. I dette samspillet testes lederegenskaper i relasjon til et annet menneske. Likevel fokuserer han på individuelle tilbakemeldinger fra deltakerne i hvordan hver enkelt opplever følger-rollen og mer spesifikt på hvordan de får bedre forståelse for egne ubevisste reaksjoner mot og preferanser for ulike lederstiler i dans, og samtidig starter de å ha empati for hvordan deres egen lederstil kan oppfattes av andre. Følger-posisjonen er også godt egnet til å kjenne på hvordan man som enkeltperson kan styrke, støtte og påvirke sine ledere til å lede på ulike måter gjennom følgerrollen (2016,s.153). Deltakerne sier dette gir mulighet til å kjenne på og observere seg selv, og være ærlig og erkjenne, og å kunne snakke åpnere og enklere om arbeidsmiljø. Fokuset er på debrief, på å dele og utforske de individuelle kroppslige opplevelsene sammen. Noen ahaopplevelser kommer underveis i dansinga, for andre er det i refleksjonene i etterkant at man linker opplevelsene i kroppen og hvordan man kan benytte disse direkte i arbeidsrelaterte situasjoner (Ludevig,2016,s.154). Han nevner også at etter en initial fase med skepsis som gjeldende stemning får deltakerne i hans workshoper øyeåpnende, energigivende og artig opplevelser gjennom dansen og debriefer ved å revurdere deres egen lederskapsmodell.

Ludevig ser også på fellesskapsfunksjonen i latin- og swingdanseopplevelsen til Move Leadership deltakere (2016). Sammen finner deltakerne ut hva som mangler i deres arbeidskultur, gjennom åpne og ærlige samtaler de nå kan ha fordi de har turt å være sammen i dansen og bevegelsene. I dansens bygde de opp en kroppslig ærlighet og åpnet for å motta og føle på både å føre og følge. De kjente på å at for å bygge opp tillit var de gode intensjonene og humor viktig. Ved å oppleve det immaterielle, rytme og kroppskontakt, åpnes det en tilgang til nye erfaringer og refleksjoner på egen tilstedeværelse i paret og i arbeidskollegium (Ludevig,2016).

Eksempelet med salsadans og forskning på mental helse viser at tjenende lederskap kan nyttiggjøres å trene på gjennom dansen. Tjenende lederskap omtales som multidimensjonal ledelsesteori (Domene&Lawson,2019) og støtter personlig forhold og interaksjon mellom leder og ansatt, hvor den ansattes behov blir pleid. Slike ledere plasserer ofte seg selv og sine behov og motivasjon bak andres (Greenleaf,1977 sitert i Domene,&Lawson,2019) og skaper muligheter for ansatte til å bli den beste versjonen av seg selv. Resultatene av studien argumenteres å være at tjenende lederskap hos salsainstruktøren utøves som en fasiliterende rolle og en faktor for å oppnå mental helse

fordeler etter deltakelsen i salsa programmet. Instruktøren fasiliterte deltakerne til å fokusere på felles interesser i organisasjonen. Gjennom å danse sammen var målet å bygge et miljø som oppfordret til fysisk aktivitet, sosialt ansvar og en følelse av forpliktelse til gruppas beste. Salsa instruktøren ble en omsorgsperson, en betrodd, med et overbyggende ansvar for gjennomføringa av salsakurset, men samtidig også en overordnet bekymring for alles deltakernes ve og vel. Deltakerne rapporterte om humørforbedring, mestringsfølelse, fornøyelse, avslappethet, fravær av stress og spenning som de viktigste danserelaterte opplevde fordelene med å delta i salsadansen for ikke- profesjonelle dansere (Domene&Lawson,2019).

Ehrich og English (2013) og begrepet *connoisseurship* fremmer at å ha kjennskap og forståelse for sammenhenger går utenfor konvensjonelle regler og logiske avgjørelser og fremmer en forståelse for at den virkelig mening ligger i mange ubestemte underliggende elementer som vi dveler rundt (Prosch,1986). I dansens og ledelsesverden kan dette oversettes til at å lære dansens språk er som å lære ledessspråket, det innebærer ikke bare en forståelse for regler og at utøverne skal være teknisk dyktige, men det kreves også en demonstrasjon av kunstnerisk, kinestetisk og emosjonell kunnskap, som de benevner som *connoisseurship* (Ehrich&English,2013). De forklarer de tre kunnskapstilgangene slik, alle på individuelt nivå: 1) Å demonstrere kunstneriske evner innebærer å bruke både hode og hjerte, hender og kropp når man jobber med og ved siden av andre (Palus,2002,sitert i Ehrich&English,2013). 2) Ledelse er en kinestetisk kunnskap i å være en kroppslig utøvelse (Sinclair, 2005 sitert i Ehrich&English,2013), hvor man opplever ledelsens verden gjennom den levde kroppen. 3) De referere til forskning av ledes bevissthet rundt kroppsspråk, leders sensitivitet for bevegelse og rom, tilstedeværelse og andres tilstedeværelse (Ropo&Parviainen,2001). Gjennom individuell kroppslig praksis kan ledere fremme en kapasitet til å lese, registrere og føle medfølelse for andre og å bidra med kapasitet gjennom åpenhet og læring, gjennom å ikke kun låse seg til en rasjonell tenkemåte, men heller å søke etter andre måter å oppfatte; intuisjon, følelser og kroppslig forståelse. Forfatterne mener at ledelse er en relasjonell prosess som kan forstås gjennom mønster av forhold mellom og blant folk, eller i rytmer av menneskelig interaksjon som Denhardt&Denhardt, (2006:46) skriver. Men det er viktig ikke glemme individuell drivkraft med mål og mening. Både dansere og ledere er nødt til å kommunisere og respondere på andre. De må samtidig forstå seg selv som utøvere og sin kapasitet slik en artist stoler på sin evne til å se og tolke og agere på det man oppfatter. Slik bør en leder kunne se og lese situasjoner, og utfordringer, og å se muligheter og å spørre hva er og hvordan kunne det vært (Ehrich&English,2013)

En korworkshop for en ledergruppe eksponerte lederne for estetiske opplevelser hvor de måtte reflektere rundt seg selv og kroppen som et estetisk objekt for å forbedre sin egen estetikk og stil, og som en forberedelse for egenutvikling (Parush&Koivunen, 2014). Sutherland (2012) har sett enda nøyere på den estetiske dimensjonen i korøvelsen, og funnet ut at kunstbasert lederutvikling genererer estetiske arbeidsrom hvor ledere kan dykke inn og engasjere seg i estetisk refleksivitet. Opplevelsen av å dirigere et kor blir også et spesielt minne som også gjør en effekt på om lederne blir langvarig påvirket og endret av opplevelsen. De må opptre den analoge oppgaven der er å dirigere musikk og bruke denne analoge opptreden for selvutvikling og selvd Diagnose (Sutherland, 2012:107). Med andre ord skal de lære eksperimentelt gjennom å transformere estetiske opplevelser til å utvikle ikke-rasjonelle, og ikke-logiske kapasiteter og selvkunnskap som kulturiverer opplevelseskunnskap og estetiske bevissthet. Sutherland (2012) nevner at workshopen deler inn to modeller for god ledelse samtidig, en egalitær og en autorativ.

Dette paradokset opplever lederne som prøver seg i dirigentrollen selv gjennom å være forventet å lede, men også å bli leda, å ha kontroll men også gi fra seg kontrollen, være kalkulerende men også leken, planlegge men også være i nuet og tilpasse seg det som skjer, se det store bildet men også de små detaljene (Sutherland,2012,s.108). Gjennom at workshopleder forteller workshopdeltakerne jevnlig at det er koristene som er de sanne ekspertene, ønsker han en form for ydmyk, åpen, transparent, tilgjengelig, delende og gjensidig lederskap som erkjenner ekspertisen og kreativiteten til sine underordnede (Sutherland,2012,s.108). Her er Sutherland inne på individet i relasjon til det de skal lede.

Sutherland drøfter også forskjell mellom refleksivitet og refleksjon og mener at førstnevnte er å komplisere tenkning og opplevelse gjennom å eksponere motsetninger, tvil, dilemma og muligheter, som han mener er med på å fremme læring på et transformativt nivå. Han legger også på dimensjonen av estetisk refleksivitet, som en betraktning og en måte å løse situasjonen til selvet i det høymoderne samfunnet hvor man må være adaptive, og konstant blir påvirket og utfordret av nye perspektiver og omstendigheter (Giddens,1991,2003). Gjennom å benytte opplevelsesestetikk som et middel til å håndtere økende kompleksitet i hverdagsliv og arbeid skapes ny sensorisk-emosjonelle kunnskaper og egenskaper. Refleksjonene fra deltakerne beviste hvordan å dirigere et kor ble et arbeidsrom for å utvikle følte, kroppslige og emosjonelle opplevelser av seg selv og sitt lederskap og å gi retning og diskurs for fremtidig praksis. Utviklingen av individet skjer i samhandling med og relasjon til estetisk refleksivitet i arbeidsrommet (Sutherland,2012)

Rouhiainen og Hämäläinen (2013) argumenterer for at både positive og negative følelser spres og blir reproduert i en gruppesituasjon. Når man deler stemning med andre så begynner man å observere og relatere til verden på en lik måte, som kan forbedre interaksjon, og gi en personlig opplevelse av å være følelsesmessig tilknyttet. Og følelser, nevner dem, kan hjelpe på å transformere abstrakt kunnskap til å bli konkret og forstående. Derfor, argumenterer forfatterne, er gruppas følelser en del av lederskapet og prosessen man må stå i som leder. Likeledes, som kreativitet krever psykologisk trygghet, frihet, motivasjon, fravær av ekstern evaluering, overvåkning, konkurranse og tidspress, krever det også en viss form for gruppespenning og konfrontasjon. Men i denne sammenheng argumenterer Rouhiainen og Hämäläinen at godt samarbeid innebærer en fleksibel integrasjon av individuell innsats, at individet får plass og føler seg ikke alene i den kreative prosessen. Rouhiainen og Hämäläinen nevner også at en slik prosess kan sies å definere i praksis delt lederskap, å gi mening til en delt opplevelse sammen og å handle sammen. Det å kunne uttrykke, regulere, kjenne igjen, sette navn på og håndtere sine egne følelser er en øvelse som kan føre mye konstruktivt med seg, til og med noe nyttig, selv uten å undertrykke automatiske endringer som skjer når man opplever og sanser med kroppen. Her spiller empati inn i en velfungerende gruppe, som gir rom og aksept for å dele også vanskelige følelser på en respektabel måte. Dette er videre viktig for å få til økende trygghet, å godta at vi er forskjellige. Å være forskjellig er igjen en nøkkelsituasjon for kreative prosesser, og sammen med at en gruppe deler humør og forståelsen for ting, jo enklere er det å produsere materiale sammen i en kreativ prosess (Rouhiainen&Hämäläinen,2013).

Winter (2018) viser til at en deltakende læringsssituasjon, hvor dansestudenter lærer hverandre og en gjeng videregående elever danser og diverse kulturelle uttrykk, kan være en prosess som skaper synergier og mening for alle involverte. Å dele på å

undervise, og med påfølgende refleksjon og tilbakemeldings-sekvenser på skift i en coaching fase, skifter de både fra å ha ansvar for egen læring til å ha ansvar for andres læring, og må gjennom det delta dypt og kvalitativt i læringsprosessen i relasjon med andre deltakere. De gir og får konkrete, humoristiske og utviklende tilbakemeldinger på dansen, teoretiske konsept og den didaktiske strukturen på økta. Her trekkes linjer mellom å bli kjent med ulike undervisningsmetoder og sin egen kroppslige lederkompetanse (Winter,2018).

Å være i pardansen, hvor et par utøver to roller, en fører og en følger, kan sees på som å være en del av en teateropplevelse. Hvis man ser på det med rammeverket fra studiene på konseptet rundt The Theatre of War (Firing,Thorkelsdóttir&Chemi,2022) sett i sammenheng med lederutvikling, kan man sammenligne det man lærer i rollefordelinga i et skuespill med å få og gi i en pardans. Forfatterne omtaler dette som det hybride mulighetsrommet hvor motsetninger sameksisterer gjennom formell og uformelle elementer.

Et annet svært interessant eksempel er hvordan stemning er grunnleggende for og som en bakgrunns horisont for vår opplevelse av verden. Dette begrunner Firing og Fauskevåg (2018) med at før vi kan tenke og føle og forstå så er vi allerede i en stemning som former hvordan vi opplever og gir mening til realiteten. De siterer Heidegger i at menneskelig eksistens er strukturert av stemning, og at det subjektive og emosjonelle, som et aspekt av stemning, er et svar på hvordan man er avstemt med virkeligheten (Firing&Fauskevåg,2018,s.96). Satt i sammenheng med lederutvikling nevner Firing og Fauskevåg viktigheten av at en relasjonell leder ikke bare skal håndtere psykiske og emosjonelle reaksjoner på eksempelvis kriser, men også være i stand til å forstå og påvirke stemninga rundt situasjonen. For eksempel i en sammensatt gruppe så deler ikke medlemmene nødvendigvis samme kunnskap, forståelse eller følelser, men ifølge Heidegger (sitert i Firing&Fauskevåg,2018) er stemninga bakteppet for kvalitetsinteraksjon i gruppa. Heidegger mener også at en person med en sterk karakter, en «well-disposed person» (ibid) har kraft nok til å endre en gruppes stemning, som igjen er viktig faktor for utøvelse av relasjonelt lederskap. Dette kan skje ved hjelp av retorikk; å først oppfatte stemninga i gruppa, å snakke/tale med og mot stemninga og påvirke såpass at stemningas kvalitet endres. En leder med en positiv holdning, karakter og verdier, som tar i bruk fornuft og pedagogikk i argumenter og metoder for overtalelse og påvirkning, og som viser en empatisk tilnærming i å forstå det publikummet hen prøver å påvirke, vil kunne bruke kunsten å tale til å endre stemninga i ei gruppe (Firing&Fauskevåg,2018,s.100). I denne praksisen ligger det mye kommunikasjonsferdigheter i å gi og ta tilbakemeldinger, gode lytteteknikker og dynamikk i det å møtes i en stemning. Som forfatterne også skriver, i lederutvikling er det viktig å gjennom andre øke vår kunnskap om oss selv, og å være observant på å klare å avstemme eller tilpasse seg ut fra relasjoner og samhandling. Dette skjer både ved å høre sin egen stemme men også gjennom mentalisering, se andre innenfra og seg selv utenfra (ibid). Som Kierkegaard skriver (sitert i Firing&Fauskevåg,2018,s.103); «se den andre der han er», gjerne begge parter i en kommunikasjon. Firing og Fauskevåg konkluderer med at i denne modusen, å være avstemt på et relasjonelt nivå, i den sosiale konteksten, kan stemning endres og individ kan påvirkes. Type stemning kan igjen ha mye å si for tillit, trygghet, konflikter, relasjoner og harmoni, ifølge Firing og Fauskevåg (2018).

4.0 Metode

Dette kapittelet vil ta for seg hvordan jeg har designet case studien og plassert mine egen rolle i helheten og opp mot informantene; min rolle som ikke bare forsker, men også dansepedagog og designer for danseopplegget (hvordan denne er bygd opp). Dette er en viktig faktor å drøfte i oppgava, da resultatene vil være tett knyttet til hvordan jeg har lagt opp gangen i undervisninga, hva jeg sier som pedagog og hvilke refleksjonsspørsmål som kommer underveis i opplegget. Min forforståelse har jeg forklart i innledninga, som en faglig kulisse for hvorfor denne masteroppgaven tok den forma den gjorde. Jeg gjør ikke en undersøkelse på egen bedrift, men i eget fagfelt, min profesjon som dansepedagog og danseforsker. Derfor plasserer denne oppgaven seg innenfor et case studie men på kanten av autoetnografi, basert på at jeg deltar som utøvende dansepedagog.

4.1 Forskningsdesign – oppbygging og avgrensning

Mitt valgte casestudium går på å teste et danseundervisningskonsept på en gruppe styremedlemmer, i alderen 21-25 år. De jobber sammen i totalt to år på frivillig basis, møtes jevnlig og har tydelige roller for hvert sitt store driftsområde med mange frivillige på hvert område. Jeg tok kontakt og solgte inn ideen for valgte gruppe som en teambuildingsaktivitet hvor de får gjort noe utenom det vanlige. Det ble et casestudium i form av et dybdestudium av opplevelsene til de 7 deltakerne.

Grappa ble valgt ut basert på følgende kriterier. En gruppe med mellomledere eller ledelsesstudenter, gjerne informanter som har vært ledere en periode og som er i en prosess hvor de vil bli bedre ledere, fordi de er tidlig i lederrollen eller ønsker å stige i grader. Valget falt derfra på en gruppe arbeidende styremedlemmer, hvor styreleder er øverste sjef og de 6 andre styremedlemmene er gruppeledere for hver sin store gruppe frivillige. De har allerede jobbet sammen ca et år og samlet seg praktiske erfaringer, og de er tidlig i karrieren og derfor opptatt av å gjøre en god profil.

Danseundervisninga ble strukturert som to dansetimer, på 2 timer og 1 time. Alle foruten én person møtte begge gangene. Totalt var det 7 personer med i danseundervisningen.

Opplegget var planlagt i noe grad i forkant. Jeg hadde valgt hvilke danser og type musikk jeg ville bruke, og en oppbygging av timene med oppvarmingsøvelser, trygghetsøvelser, innlæring av steg, og samdansøving, sistnevnte ble både musikkforståelse og samdansmetodikk fokuset. Likevel var designet på timene klart utforskende i form av hva jeg sa ikke var planlagt i detalj og heller ikke hvordan deltakerne tok/reagerte på undervisninga. Heller ikke hvilke spørsmål og samtaler vi hadde underveis var planlagt. Jeg gikk fra en liste over åpne refleksjonsspørsmål alt etter hvordan danserne tok innlæringa. Etter hvert nye moment fikk danserne åpne refleksjonsspørsmål om hvordan de synes det gikk og om det var noe som var utfordrende eller enkel. Det ble også reflektert rundt opplevelsene til deltakerne opp mot hva de tenker disse erfaringene kan brukes til i ledessituasjoner, hva de har lært om seg selv og hva de lærte om de andre deltakerne. Kort tid etter danseøkt 2 ble 5 av 7 deltakere intervjuet digitalt med åpne spørsmål om opplevelsen og hvordan de relaterer sine opplevelser til seg selv som leder.

Siden dette feltet er lite forsket på når jeg gjelder konkret samdansing opp mot ledererfaringer og lederstrategier var det ikke mange holdepunkter å finne i tidligere forskning. Forskninga og problemstillinga var derfor fra starten av utforskende og deduktiv, både i utforming av det praktiske danseopplegget, dialogen underveis i opplegget og intervjuguiden. I analyseperioden har jeg vekslet mellom induktivt design og deduktiv design i form av hva å se resultatene/ intervjumaterialet opp mot, for å se sammenhenger mer tydelig. Det empiriske materialet, intervjuene og mine egne notater fra danseøktene ble kategorisert, avgrenset og kodet opp mot relatert grenseliggende forskning, for å gi mer innsikt og forståelse for mine valgte danser opp mot innsikt i relasjonell ledelsesegenskaper/ferdigheter.

Et slikt casestudium gir muligheter for å gå i dybden og forstå gruppa helhetlig, i å møtes flere ganger, observere hvordan de omgås før, under og etter og å komme på tomannshånd med fem av sju deltakere. Tilgangen til informanter og data begrenset seg selv i at det var kun sju styremedlemmer. Jeg filmet også danseøktene, inkludert dialogen, samt intervjuene og kunne gå tilbake og se på spontane reaksjoner underveis i danseundervisninga, som ble en del av mine egne notater. Derfor ble forskningen fleksibel, jeg kunne også velge å inkludere transkribert materiale fra danseundervisninga som underbyggende til intervjuene, men utelot dette på grunn av stor mengde materiale, men brukes i form av forskerens personlige notater.

4.2 Forskningsspørsmål mot valg av metode

Dette prosjektet kom opp som ide i uttestinga under et fordypningsemne ca et år før jeg starta på masteroppgava. Inspirasjonen jeg hadde fra semesteroppgaven sammen med min gruppe av medstudenter og tidligere erfaring fra undervisning i samdans særlig til 10.klassinger og studenter, gjorde at jeg ønsket å teste et praktisk dansemetodisk prosjekt i masteroppgava også. Derfor ble hovedfokuset i starten å gjennomgå tidligere metodiske opplegg og legge rammene for hvor mange økter og hvilke danser som skulle tilbys til en gruppe informanter. Hensikten var å, gjennom riktig dansemetodikk og historiefortelling, bevisstgjøre og la deltakerne kjenne på ulike situasjoner som handler om å lede og følge i dansen og ved hjelp av debriefing og dialogsamtaler reflektere sammen om hvordan dette kan relateres til ledelse, i testgruppa. Samtidig ble det viktig å få personlige inntrykk og tanker fra hver enkelt i intervjuene.

Som tidligere beskrevet hadde jeg en god mengde forantagelser, og ville teste dette ut praktisk. Selv om litteraturen jeg fant gave meg en pekepinn på at mine forantagelser ville stemme er de personlige erfaringene viktig å få fram i empirisk forskning.

Inspirert av design research metoder (Laurel,2003, Brown,2019) og aksjonsforskning (Heimburg&Ness,2021) så jeg hvordan jeg kunne utvikle en kreativ dansemetode-praksis (inkludert dialog og historiefortelling) som er med på å utvikle deltakernes forståelse for hvordan man kan trene på kvaliteter innen relasjonell ledelse. Dette ble en form for struktur til prinsipper for hvordan dansen som sosialt samvær kan gi rom for å øve på egenskaper som er viktig i lederutvikling. Dette ble i dette tilfelle ikke rådataene i min forskning, men støtter opp om de andre metodene for datainnsamling og analyse. Derfor har jeg inkludert et avsnitt lenger nede om min rolle som utøvende dansepedagog i dette prosjektet, for at også det rent kreative/dansemetodiske ikke skal framstå som

ren kreativ inspirasjon der og da. Som ofte i en pedagogisk situasjon må man se an sitt publikum og like å tilpasse seg og improvisere i øyeblikket på respons fra deltakerne. Strukturen i danseopplegget (designet) ble også strukturen i spørsmålene i intervjuet og i hvordan de fem kodeordene ble analysert på tre nivå. Å ha med en del om dansemetodikken gir også forskningen bedre tyngde i at resultatet er mer knyttet opp til dette arbeidet og ikke andres forskning som da heller sørger for å sikre relevans av dette arbeidet.

4.3 Om dansemetodikken og gangen i opplegget

Som beskrevet i kapittel 3 er samværsdansens pedagogikk basert på å lære av å danse med, gjerne av eldre, gode dansere med et tydelig dansekonsept. Glede og tilfredshet er måla, og å danse i takt med musikken. Å holde sammen og duve i en felles rytme er et mål og middel for mange for å oppnå danseglede og gode danseerfaringer sammen med en dansepartner.

Når man får en gruppe deltakere som ikke har mye danseerfaring i norsk folkedans fra før må man begynne veldig grunnleggende. Man må bruke tydelige rytmiske låter, men et begrenset antall forskjellige låter, for å skape gjenkjennelse og trygghet. Øvelser må bygges opp, fra forflytning av egen tyngdekraft og retning på golvet, til å kunne ha en orientering mot de andre i samme rom, som beveger seg samtidig. Likeledes blir den felles musikken et moment som er sentralt for hele gruppen av mennesker i rommet, som et felles holdepunkt. Deltakerne fikk prøvd ut ulike øvelser både individuelt, i par og i en dans hvor de danser 3 par – altså 6 dansere sammen. Danseparene roterte partnere jevnlig og alle fikk danse med alle.

Jeg som dansepedagog var på golvet, viste med kroppen, ble hermet etter, brukte ulike referansepunkter for å finne felles rytme og forstå stegsammensetninga, ulike kodeord for når hva skulle skje og gikk rundt og gav tips og danset med. Her rettleder/overfører jeg kroppslig kunnskap uten ord ved å danse med noen som er på et lavere nivå. Deretter fikk personen jeg danset med og veiledet danse med sin egen partner igjen, for å prøve ut og se om den kroppslige veiledninga hjalp mer enn ord og å vise.

Et annet sentralt metodisk grep underveis er å bruke dialogen og spørsmål som hjelp i å skjønne hvordan utføre en bevegelse, og hvordan forstå hva den andre /dansepartneren opplever der og da i dansen. Her reflekteres det både på den kroppslige opplevelsen der og da men også hvordan de ulike individene som deltok opplevde dette personlig. De ble spurt om det føltes bra, hva som var vanskelig, hva gjorde at det funket bra, og hva de trodde var hindre. Slik var jeg pedagog, men også fasilitator for deltakernes prosess med å se på seg selv som lærende kropp i bevegelse.

I første økt var det vesentlig å starte med å forstå hvor mye de kjente hverandre fra før, og om de hadde noe danseerfaring og i tilfelle hva. I tillegg var jeg nysgjerrig på hva de visste om ulike dansesjangre og dansehistorie, og tok de derfor gjennom en kort introduksjon til ulike kategorier av dans og igjen ulike sjangre innenfor de ulike kategoriene.

Det første fysiske er oppvarming, løpe rundt i rommet til musikk som brukes senere. Deretter oppvarmingsøvelser som setter fokus og skaper tilstedeværelse og oppvåkning i egen kropp, på koordinasjon og kobling av hjernehalvdelen. Dette ble utført individuelt. Også å gå rundt og hilse på hverandre, holde blikket uten å snakke.

Neste øvelse var i par var en føre-og følge øvelse hvor en i paret hadde øyne lukket. Dette bruke vi mye tid på, for å teste ut ulikt tempo og musikk, ulike roller, med ulike føremetoder og for å bli trygg. Her hadde parene også mulighet til å snakke sammen etterpå for å si hva som funket eller hva som manglet. Dette var en øvelse på trygghet, å følge etter noen og ikke mot noen.

Etter dette ble ulike gruppeformasjoner til musikk prøvd ut; det å gå på en rekke sammen i samme tempo og å bryte ut av den felles enheten og å finne sammen igjen. Her ble fellesskapet testet fysisk på golvet, og hvor vanskelig det er å opptre som en enhet når man er 7 unike personer.

Etter hver øvelse samlet vi oss rundt «leirbålet» og reflekterte høyt sammen om hvordan det opplevdes. De ble veiledet til å kjenne etter underveis i øvelsene, og at det var lov til å si fra om noe ikke var greit. Sammen delte vi ærlige opplevelser om hva vi trengte i dansen for å forstå og få til, hørte og så de andre som åpnet seg om sine tanker og tok ned hinder for å oppleve å få til dansen, å mestre. Dette skapte begeistring blant deltakerne og var en viktig faktor i å holde gnisten rundt at dette var det viktig å øve på og å viljen til å bli gode førere og følgere.

Den rette danseundervisninga startet så. Først valsesteg først enkeltvis hvor alle står i en ring. Vi prøvde først fram og tilbake og til sides, deretter rundt egen akse, og så rundt egen akse på en roterende sirkel. I par ble det samme prøvd ut- parene bevegde seg først på et sted på golvet. Neste oppgave var at også sirkelen roterte i danseretning.

Neste dans ut var reinlender. Den ble innlært på samme måte, men med kortere tid på det individuelle. Tredje dans var lettispolka som ble innlært ved lite instruksjon, men heller stor grad av enkel herming av meg. Mens parene prøvde ut hele dansen, gikk jeg rundt og danset/ rettledda ved å danse med en og en om gangen. Slik mestret de dansen svært fort. Lettispolka er også noe alle hadde dansa så vidt i gymtime i skoletida.

Seksmannsril var øktas siste dans. Det er en dans hvor tre par danser sammen i en sirkel på seks dansere. Det er steg og formasjoner i stor ring, i ulike formasjoner på ringen, og parvis på ringen, med både egen partner og partner på andre siden. Den avsluttes med en kjededans, hvor førere går motsols og følgere går medsols. Denne dansen krever både at alle danser i samme takt, gjør de samme formasjonene og motivene, samt vet hvor de skal bevege seg på ringen og i i forhold til de andre 5 danserne hele tiden. Her kombineres individet, paret og gruppen i en og samme danseopplevelse. Denne ble lært bort ved å lære i øyeblikket, del for del. Danserne var med på sirkelen og gjorde bevegelsene mens jeg viste og forklarte. Det er en dans med litt fart og momenter som skiftes, og opplevdes som utfordrende og artig, men også svært motiverende å få til som gruppe.

To uker senere var det klart for dansetime 2. Denne startet også med føre og følge-oppgaver, men til ny musikk. I tillegg til å stadig skifte partner på disse oppgavene, fikk parene en oppgave å løse; dans det dere føler for til en spesiell musikk (reinlender) men gjør det i par. Der ble både kommunikasjonsferdighetene i paret og individuelt satt i

gang uten noe form for visuell stimuli på hvilke bevegelser de kunne velge mellom. Danserne måtte derimot bringe frem sin kroppslige hukommelse fra første dansetime. Denne timen ble også brukt til å repetere vals, reinlender, lettispolka, seksmannsril og å lære en enkel versjon av en ny dans, enkel form for folkeswingform.

Generelt, som danseinstruktør sitter jeg igjen med et inntrykk av at alle deltakerne var på samme nivå og på bar bakke. Ingen hadde noe særlig pardansbakgrunn fra tidligere. De blir stimulert både mentalt, sosialt og fysisk i løpet av timene og de får refleksjonsoppgaver underveis i timen, både mens de danser og etter hver bolk i dansetimen. Deltakerne får øve seg på problemløsningsferdigheter, tilpasse seg flere dansepartnere, lytte og være til stede med kroppen, se på andres styrker og herme, være med i helheten, være tydelig, å spørre om hjelp og å involvere seg i noe ukjent kroppslig. Refleksjonsoppgavene går på at de skal være bevisste hva de gjør og hva de kan gjøre for å bedre situasjonen i paret og enkeltvis på golvet, og hva kan de ta med seg av problemløsningsteknikker og refleksjonsøvelser fra dansen – og inn i ledelsessituasjoner.

4.4 Innsamling og bearbeiding av materiale

Danseøktene ble, som nevnt over, skissert i forkant av gjennomføringa for å strukturere en kreativ prosess, som også er typisk for design research. Danseøktene ble lagt opp som et konsept med dansetekniske mål og danseopplevelsesmål. Pedagogikken og metoden var på plass fra tidligere studier, så dette gjelder ikke som materiale i denne masteroppgava. Formålet med oppgava var å teste ut og sikre at danseinstruksjonen var relevant for oppgavens mål om å se sammenhengen mellom samværsdans og relasjonell ledelse.

Disse to danseøktene ble grunnlaget for videre innsamling av data i form av intervju og mine personlige notater. Intervjuene gikk ikke på dansen i sin strukturelle framturen, og refleksjonene mine er ikke basert på kroppsspråk og skjema over bevegelser og formasjoner, men heller som oppsummering av dialogene og reaksjonene som skjedde i timene. En dialog har ifølge Burbules (2007) en dynamisk karakter og er satt sammen av å gi og ta, og kan derfor lede til ny kunnskap, men også usikkerhet og fornøyelse, som igjen kan gi anledning til å spørre nye spørsmål. Som jeg vil gå mer inn på i delkapittel 4.5 har jeg som danseinstruktør og kunstbasertforsker muligheten til å fange de dynamiske dimensjonene av gi-og-ta prosessen og gjennom hva jeg forteller plante nye frø for forståelse og engasjerte spørsmål.

Filmmateriale fra danseøktene (et kamera i hjørnet av rommet- sto på hele tiden) ble brukt som forsterkning av notatene om den spontane dialogen. Filmene ble også nyttig i den nøytrale beskrivelsen av danseinstruksjonen, hvordan jeg som forsker og samtidig pedagog sørget for framgang i to danseøkter og hva som skjedde når og med hvem.

I et semistrukturert intervju er tema og problemstilling definert på forhånd. Det lages en intervjuguide, men det er fleksibilitet til å stille oppfølgende og utdypende spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015). Intervjuguide ble utformet delvis basert på de ulike delene av danseinstruksjonen og delvis med spørsmål rundt målet med denne oppgava, samværsdans og ledelse. Selv om spørsmåla var åpne var det nødvendig med presisering

for å få en god flyt i samtalen og at jeg brukte min kunnskap om intervjuetemaet for å få framgang i intervjuet og få god kvalitet på de produserte dataene (Kvale&Brinkmann,2015,s.84) og med mål om å bruke teknikker fra explicitation intervju, en form for forskningsmetode gjennom guida retrospektive introspeksjoner (Vermersch,2003), hvor målet var at informantene skulle konfrontere seg selv i hva de opplevde under dansetimene. Ved å la de fortelle fritt om hva de gjorde og hvordan det følte i danseopplevelsen kom de selv fram til hva som var vanskelig og lett, og hva dette hadde å si for hvilke valg de tok i selve føringa og følginga. Dette er noe veldig annerledes enn å være på det sosiale dansegolvet, hvor man agerer på basis av innøvde bevegelser satt i et struktursystem (danseforma). Slik får man fram måter å konstruere kroppslig opplevelse på, gjennom å gjenoppleve opplevelsen får man kontakt med hvordan det følte å være til stedet i dansen før den ble reflektert rundt (Vermersch,2003,s.36) i intervjuene og i samtaler med hverandre etter dansetimene. Å la informantene prate fritt mens de husker tilbake gir gode dybdesvar som har effekt på validiteten til den tematiske analysen jeg senere gjennomførte.

Gjennomføring av intervjuene ble gjort kort tid etter danseøkt 2. Det ble avtalt tid på den digitale plattformen Teams, og hver deltaker ble forespurt om å sette av ca 30 minutter. De ble fortalt at de ikke trengte å forberede seg og at samtalen kom til å være en mimring tilbake til dansetimene og hva de lærte der og da, og hva de tenker om læringa satt i sammenheng med hva de tenkte rundt utvikling av sin egen lederstil. 5 av 7 ønsket å la seg intervju. Dette ble til 2,5 timer med intervju – transkribert til 12 sider tekst. Mens jeg transkriberte intervjuene gjorde jeg meg en del tanker om tematikk og resultat, noe som også er en del av meningsanalysen.

4.5 Dataanalyse

Deretter ble intervjuene satt i system med hvilke spørsmål de svarer på, og satt i skjema basert på spørsmål og fem informanter. Den videre kodinga gikk på å ta ut de mest interessante svarene, der flest av informantene hadde selvstendige og lengre refleksjoner basert på hva de opplevde i dansen. noen spørsmål ble valgt vekk i denne prosessen, da de svarte mer på sine roller som ledere i dag og sine tidligere erfaringer med dans. De spørsmålene som svarte mest på denne oppgavas mål ble prioritert inn i den videre kodinga. Denne første fasen var intuitiv – i hovedsak evaluert etter min

I jakta på de gode stikkordene ble analysen svært systematisk og stegvis deduktiv-induktiv (Tjora, 2017) i at jeg lette etter stikkord i teoridelen i oppgava, som kunne korrespondere med hva informantene svarte. Svarene ble også systematisert ut fra de generelle like svarene som alle fem informantene gav, og de unike svarene som 1-2 personer gav likt. Alle svarene ble kodet etter stikkord, deretter rekodet etter stikkord som kunne trekkes opp mot litteratur og deretter ble svarene kategorisert ut fra hvilke av de fem stikkordene de tilhørte. Dette gav meg en konseptualisering som åpnet mange nye perspektiver. Dette beskriver jeg i kapittel 5.

Veien fram til de fem nøkkelordene var gjennom overordna første inntrykk av svarene opp mot hvilke spørsmål som ble spurt. Grov beskrevet gikk spørsmålene ut på tidligere danseerfaring, opplevelsen av å være til stede under danseøktene, hvordan det var å danse i par og hvordan det var å danse i gruppe. Jeg spurte også direkte hva de hadde

lært om seg selv, og hva de tenkte om bruken av danseøker for lederutvikling og det å bli kjent med hverandre i team. Som allerede nevnt ble ikke intervjuguiden fulgt slavisk, beskrevet og argumentert med metodevalg for intervjuene.

Kolonne1	Kolonne2	Kolonne3	Kolonne4	Kolonne5	Kolonne6	
31						
32	1	Veldig gøy, ikke helt i komfortsonen opp til flere ganger, men trivdes egentlig godt i den situasjonen, jeg.	Trivsel	Stemning	Stemning	Stemning
33	1	Tydeligheten, være litt uformell, går an å ha det gøy i alvoret og på en måte, folk blir sett på en annen måte enn når det skal være blodig alvor, lettere å slå seg løs, kan skape trykthet nå måten du framstår	Uformell	Stemning	Trygghet	Stemning
34	1	Alle var like flinke til å danse, enklere å ikke ta seg selv så høytidelig når ikke andre gjør det heller,	Uhøytidelig	Stemning	Stemning	Stemning
35	2	selvfølgelig småkleint, å stirre hverandre inn i øynene, alltid spennende å gå med lukka øyne, mer utfordrende enn utrygt,	Utfordrende	Stemning	samhandling	Stemning
36	2	å få noen avbrekk hvor man havne på samme nivå, det er jo ikke så tolkning av dans liksom, men det er jo helt reellt det vi gjorde,	Samme nivå	Relasjon	Sosialt	Stemning
37	5	Jeg synes det var gøy jeg, helt annet, bli kastet ut i hverdagen å få litt avbrekk og lære litt dans og sånt, så jeg synes det var moro	Nytt og gøy	Stemning	Stemning	Stemning
38	3	det hvordan man danser og hvordan man leder og tar ledelsen og hvor tydelig man er og ja,	Føre følge	Tydelighet	kropp	Taus kunnskap
39	5	,hvor mye føringer man skal legge kontra hvor mye frihet man skal gi,	leder	Relasjon	Rolle	Taus kunnskap
40	1	Overraskende vanskelig å få alle til å gå på linje, men det gikk veldig greit, brukte tid på å bli synkron, komme inn i flow, så gikk det enklere etter kvart, virkemiddelet med musikk	Gruppe, synkron	Gruppedynamikk	kropp opplevelse	Taus kunnskap
41	2	plutselig seks stykker som såg på hverandre og ikke var helt enig, ble helt kaos og så fungerte det igjen	gruppekaos	Gruppedynamikk	Kropp, signaler, opplevelse	Taus kunnskap
42	5	veldig tydelig at hvis en på andre siden av ringen gikk feil vei så stoppa alt opp,har så lyst på et system, to og to, vi var på samme dansegolv og måtte ta hensyn til hverandre,	Hele ringen	Gruppedynamikk	kropp, signaler,	Taus kunnskap
43	3	mer koordinering da, eller alle, man var mye mer avhengig av at alle gjorde det riktig,	Koordinering	Gruppedynamikk	kropp gruppe signal	Taus kunnskap
44	3	pardansen bare hverandre å ta hensyn til, seksmannsriken så må man jo avhengig av at alle sammen, det eksemplifiserer hvordan maskineriet i et teamarbeid kan bli ødelagt hvis noen er for treize eller ikke tilpasser seg og slikt	Koordinering	Gruppedynamikk	kropp gruppe signal	Taus kunnskap
		hvor man skal bevege seg i forhold til hverandre, så må man uansett hvor enkel				

Så startet prosessen med dekontekstualisering og rekontekstualisering (Malterud,2015). Jeg startet med å trekke ut ytringer fra intervjuene, og så bort fra fyllord og småsnakk. Dette ble til 92 meninger. Disse ble i excel skjemaet tatt ut fra sin kontekst, altså jeg så bort fra spørsmålet som ble spurt, i og med metodevalg var løst intervju.

Intervjutranskripsjonen viser hvem som svarte hva på hvilke spørsmål og overordna tema i intervjuets gang. Ved å trekke ut den viktigste essensen fra hver ytring utførte jeg den første kategoriseringa. Her endte jeg opp med 39 forskjellige ord. Der det er brukt ulike ord, men med samme betydning, ble disse slått sammen.

På dette stadiet sto ytringene systematisert informant etter informant. Jeg gikk gjennom også grovt gjennom dette og så på helheten. Dette ble en egen oversikt. Her fant jeg nivå to av nyanser i svarene, som gav meg 13 ord. Disse ordene gikk igjen fra 2-10 ganger og var følgende:

relasjon, tilstedeværelse, prosess, trygghet, status, følelse, stemning, tydelighet, gruppedynamikk, kroppslig kommunikasjon, tilpasningsdyktighet, delta

Disse 13 ordene ble igjen sett på med nye øyne. Jeg undersøkte om ytringen kunne ha to budskap, jeg smakte på hvilket ord jeg ville bruke i tillegg. Mange ytringer fikk nye ord, men noen beholdt også ord fra kategori 2. Her, i kategori 3, kom jeg opp med disse 36 ordene.

prosess, bli bedre, forforståelse, mindset, rom for fleksibilitet, trygghet, trene på trygghet, sosialt, egen glede, følelse, sosial energi, stemning, gruppe, samhandling, kropp, rolle, opplevelse, signaler, føre følge, tilpasning, kommunikasjon, lytte, individ,

fleksibel, tydelighet, oppfatte, bør kunne se, søke etter, oppfatte, stole på, tilstedeværelse, forstå, kjenne folk, kontroll, gi slipp, legge inn innsats, sosialt trygt, sosial kompetanse,

Neste steg, fjerde kategorisering var å finne fellesnevnerne for kategori 2 og 3 med ord fra litteraturen. Gjennom å analysere svar mot svar og mot fellesord fra litteraturen gikk jeg videre med de 5 nøkkelordene egenutvikling, stemning, trygghet, tilstedeværelse og taus kunnskap. Hver ytring gikk gjennom 4 kategoriseringer. Ytringene gikk fra å trekke ut ytringens viktigste ord brukt av informanten selv, til å havne i en av fem nøkkelord. I kapittel 6 vil jeg vise sammenhengen mellom alle svarene, de fem nøkkelordene og forskningslitteraturen i kapittel 3.

I tabell 1 i kapittel 5 (side 33) vises de fem nøkkelorda. De vises med underord som er en blanding av masterord i noen av svarene opp mot litteratur, og analyseord hentet fra min koding og rekoding. Vi ser at flere av nøkkelorda har gjentakende ord, men da med ulik betydning. Dette beskriver jeg nøye i kapittel 5. Gjentakende ord er blant annet prosess, mindset, kropp, signaler, trygghet, søke etter, tolking, tilstedeværelse, tydelighet og rolle.

4.6 Min rolle som dansepedagog og forsker, en del av forskningsmetoden?

Denne oppgava har jeg allerede karakterisert som svært personlig, både i utforming siden jeg var både forsker og dansepedagog, men også i visjon, basert på at jeg er danseforsker og pedagog av profesjon. Ved å kombinere et danseinstruksjonsopplegg, hvor jeg bedriver kunstbasert praktisk forskning gjennom det dansepedagogiske og praktisk orientert etnografi og delvis auto etnografi i notatføringa, med standard dybdeintervju i kvalitativ forskning. En mix mellom intervju og art based methods, men med et allerede testa opplegg og en fast oppskrift for dansemetodikken.

Som personen som designet det dansepedagogiske opplegget, gjennomførte det og samtidig er forskeren finner jeg det viktig å diskutere noen metodologiske spørsmål. I en kunstbasert forskningsmetode er forskeren alltid involvert gjennom tanker, sanser, opplevelser der og da, egen kunstnerisk praksis, etiske dilemma etc. (Østern,2017, Østern&Letnes,2017). Dette innebærer at forskningsspørsmålene tar form ut fra et utgangspunkt i forskerens ønske om meningforståelse og ikke et forhåndsdefinert problem. Her kan man komme opp i et tilfelle hvor designet førere til stimuli av mer og nye spørsmål heller enn å forklare og beskrive klare svar. Kunnskapsproduksjonen skjer gjennom og i selve utførelsen, og fokuserer på å undersøke forståelse, mening, utvikling og perspektiver. Slik forskning er kompleks nettopp fordi den er levende, kan bli følt, påvirker, er personlig og ofte oppnår forandring både hos deltakere og forsker (Østern, 2017). Fra et annet perspektiv, praktisk orientert etnografi (Lievre&Rix-Lievres',2013), som brukes til å studere kroppslig og tause dimensjoner av praksis, tar jeg rollen som deltakende ekspert. I dette menes en praksis hvor jeg konstant reflektere på innhold og form, og disse dynamiske dimensjonene blir naturlig en del av forskningsprosessen (Knudsen,2018). Med andre ord, mine erfaringer med aktivitetene som studeres vil påvirke min spontane forståelse av hva som skjer på golvet og hva som framtre som unaturlig. Personlige verdier og forforståelser gjør forskningsprosessen vanskelig og

kompleks, og derfor bør valgene på form og innhold være transparente. (hvor viser jeg dette?). På den andre siden fører dette også med seg interessante innsikter i hvordan man kan utforsk, sette spørsmål ved og forså forskningsaktiviteten, og i dette tilfelle produksjon av epistemologisk kunnskap, relasjoner som levende opplevelser og følelser (Knudsen,2018). Danseforsker Deidre Sklar omtaler dette som at forskeren møter seg selv i den visuelle undersøkelsen av andre som danser, den «felt with» danserne kinestetisk, en empatiske kinestetisk persepsjon som ofte kommer i kraft av forståelse av det komplekse konseptet og meningen (1991, s.7). Disse «body-first» inntrykkene blir basis for en felles kroppslig forståelse, kjent som «sensory ethnography» som er inspirert av fenomenologisk antropologi som Merleau-Ponty (1989) og Tim Ingold (2001), også kalt multisensory ethnography (Dicks,2014)

Dette kom til uttrykk i intervjuene, som tidligere beskrevet som explicitation intervju. Jeg som intervjuer bruker mine etnografiske metodiske notater og opplevelsen av dansetimen til å hjelpe informantene/dansedeltakerne i å komme tilbake og reflektere på den ønskede aktiviteten. Målet var å få mer innsikt og forståelse for hva som var viktig, og bruke inter-subjektivitet til å tilnærme meg hva informantene opplevde som viktig, hva hen ble påvirket av, hva var betydningsfullt for hen. "To understand and analyze the course of the action (...) the verbalizations will come to complement the information brought by what is observable and the traces of fulfilled action" (Vermersch,2003,s.19). I explicitation intervju skal man ikke som forsker bekrefte eller avkrefte hva informanten kommer med. Jeg prøvde å i hovedsak bruke aktiv lytting, parafrasering og stillhet for å gi rom for åpne svar, men det var veldig utfordrende å ikke bekrefte når de spurte «gjorde vi ikke» og «det vet vel du som er danselærer», som viser at informantene svarte med kunnskapen om at jeg var ekspert i hva de skulle svare på og i noen tilfeller ikke helt turte å svare med egne meninger, men heller hva de trudde jeg var på jakt etter eller hva de hørte jeg sa underveis i dansetimene.

Dette kan også ligne det som går under betegnelsen fortolkende fenomenologisk analyse (interpretative phenomenological analysis,IPA). IPA er en kvalitativ forskningsmetode som er opptatt av hvordan mennesker opplever og erfarer sin omverden, samt hvordan de gir mening til det de opplever (Smith&Osborn,2015). Man prøver å forstå informantene enkeltvis i intervjuene. Ikke før i min tematiske analyse sammenlignet jeg stikkord basert på spørsmålene i intervjuguiden, for å se på en validitet i svarene. Også for IPA gjelder en dynamisk tolkningsprosess, hvor både forsker og informant sine betraktninger og påvirkning i dialogen har noe å si for resultatene (Finlay,2008), men i selve intervjuprosessen legger forskeren sine antagelser og forforståelse bort. Kvalitative forskningsmetoder forventer at forskeren vil påvirke forskningen (Yardley,2015; Finlay,2008). Derfor er det viktig at man viser refleksivitet, hvordan forskeren kan ha påvirket forskningen. Finlay (2008) påpeker også at forskeren må balansere denne refleksiviteten, fordi mens man både skal forsøke å sette til side egen forforståelse skal samtidig forforståelsen ligge til grunn for tolkning.

I analyseprosessen innebærer koding og rekoding en form for de- og rekontekstualisering. Førstnevnte står for å velge ut deler av datamaterialet som man ser på, og sistnevnte handler om å sette delene inn i ny sammenheng, men tro mot den originale konteksten den var i. Her kan det skapes ny kunnskap ved bruk av forskerens teoretiske perspektiver, faglig og kulturell bakgrunn. Dette gir bakgrunn for hvilke spørsmål som stilles i fortolkningsprosessen og om tolkningen er logisk forstått ut fra teori. Dette omtales som den hermeneutiske fortolknings sirkelen. (Malterud,2017).

4.7 Validitet, reliabilitet, etiske betraktninger

Et enkelt casestudie gir ikke nødvendigvis representativt eller generaliserbart svar på forskningsspørsmålene. Det som gir validitet og reliabilitet til et slikt forskningsopplegg er at man samler inn en viss mengde data, og at de fem informantene svarer noe lunde det samme tematisk på de forskjellige «oppgavene» i dansetimene, som gjør det mulig å si at det kan være slik for andre også. Slik kan man kjenne igjen mening, og om denne meningen gir innsikt av betydning (Kvale & Brinkmann, 2015). Når det gjennomføres forskningsintervju kan det også produseres ny kunnskap i møte mellom forsker og informant, da kunnskapen kan karakteriseres som «produsert, relasjonell, samtalebasert, kontekstuell, språklig, narrativ og pragmatisk» (Kvale & Brinkmann, s. 76).

Det som styrker reliabiliteten og validiteten til denne oppgava er, på samme måte som det er en utfordring, min posisjon som designer av opplegget, erfaren dansepedagog i disse danseformene og profesjon som danseforsker. Denne siden må bekreftes opp mot en transparent analysemetode og støttes av bevis fra funn, og tolkning av funn mot teori og annen forskning, og at de ulike typene dokumentasjon (film, transkripsjon og notater) stemmer overens. Slik er det tolkning på flere nivå, selv om noen av nivåene kan ha et usikkerhetsmoment i om det forstås riktig (for eksempel transkripsjon fra lydopptak) (Andersen, 2013). Mye data styrker validiteten og er typisk for kvalitativ forskning (ibid).

Reliabilitet, datamaterialets pålitelighet (Grønmo, 2016, s. 242), styrkes som sagt av at informantenes svar samsvarer noenlunde. Utfordringen er selvsagt om min rolle som dansepedagog har farget hva informantene tenkte de måtte si, da både datainnsamling og undersøkelsesopplegget avhenger av tid, sted, og hvem som utførte den (Grønmo, 2016, s., s. 49). På den andre siden kan filmopptak verifisere hva som faktisk skjedde, opp mot hva informantene presenterer. Å dokumentere framgangsmåter, analyse og begrunnelse for tolkning av funn er som Andersen (2013, s. 14) nevner bra for reliabiliteten. Men hva en annen forsker ville ha fått ut av samme prosess kan variere veldig. Her kommer også det etiske perspektivet inn, for eksempel hvordan balansere ønsket om å produsere relevant ny kunnskap og ta etiske hensyn (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 96). Etske hensyn tas og vurderes hele tiden gjennom prosessen,

Troverdighet i kvalitativ forskning handler ikke bare om validitet og reliabilitet på behandling av datamaterialet. Troverdighet handler om hele studiens resultater og om disse er pålitelige, gyldige og overførbare. Også om forskningen er relevant og har betydning kommer inn under dette punktet. Her trengs det et kritisk blikk fra forskere på egne ideer, rolle, bruk av metoder i hele prosessen. I mitt case vil jeg igjen trekke fram at jeg brukte ord, historier, spørsmål og dialog som metode under selve danseundervisningen. Refleksjon rundt roller og fysisk utfoldelse av dansinga ble gjort underveis, noe som kan ha påvirket svarene til informantene under intervjuene i etterkant. Her ble coachende teknikk bruk for å nøre opp under hva informantene selv følte de ville si om danseopplevelsen der og da, og dialog brukt som verktøy for å få i gang refleksjon og sette ord på det man opplevde i dansen. Denne innfallsvinkelen kan igjen kun gjøres av en som har kompetanse på det som formidles

Når det gjelder tiltak jeg kunne gjort for å styrke troverdigheten kan jeg nevne muligheten til å sjekke transkripsjonen ved å få informanten til å lese gjennom, uten å fullt ut basere videre arbeid på korreksjoner fra informant. Jeg kunne også ha brukt mer tid på å sjekke observasjonsnotater opp mot film, en form for metodetriangulering

(Creswell, 2018). Alle informantene opplevde det samme, noe som også styrker troverdigheten. Et punkt som øker troverdigheten er å lete etter bevis for det motsatte. Ved å stille noen av spørsmålene på motsatt måte kunne jeg fått bekreftet eller avkreftet forventninger gjennom svar fra informantene.

5.0 Resultater

5.1 Empiriske funn

I denne oppgaven ønsket jeg å undersøke og utvikle ny kunnskap om hvordan samværsdansen kan skape et estetisk mulighetsrom hvor deltakerne kan lære om seg selv og relasjonelle lederpraksiser. Fem intervjuer ble gjennomført og etter analyser og kategorisering endte jeg opp med 35 mastersvar som igjen ble samlet i fem hovedbegreper, illustrert i tabell 1.

Målet med dette kapittelet er å redegjøre for hvordan mine svar fra case studien gir mening under de fem nøkkelbegrepene jeg kom fram til i kapittel 4. Disse fem begrepene er egenutvikling, taus kunnskap, tilstedeværelse, stemning og trygghet. I dette kapittelet vil jeg gi eksempler på refleksjoner fra mine informanter som illustrerer de ulike begrepene. Jeg vil argumentere for hvordan disse sitatene passer inn i de fem begrepene og tar for seg ulike aspekter av nøkkelordene.

Som nevnt tidligere var spørsmåla ikke satt veldig fast på forhånd, og metodene jeg har beskrevet i kapittel 4 understreker behovet for en åpen og løs struktur, på grunn av målet med å mimre tilbake til den kroppslige og relasjonelle opplevelsen av å danse. Se likevel vedlegg for intervjuguide og kapittel 4 for mer om dette. Jeg går ikke videre inn på hva spørsmåla har hatt å si for svar i dette kapittelet, men konsentrerer meg om de viktigste perspektivene jeg har fått innblikk i.

Tabell 1 gir innsikt i hvordan jeg har kategorisert de ulike svarene, og hva som går igjen som stikkord/masterord under de fem hovedbegrepene mine. Se også delkapittel 4.4 for mer om kategorisering. Dette gir et bilde av hva mine informanter har svart sett bort fra mine hovedkategorier, da stikkordene er ord som er brukt av informantene. Det er flere ord som går igjen på flere kategorier, men er da skilt etter essensen i budskapet.

Videre går jeg gjennom de fem hovedkategoriene og viser til hovedfunn i hver kategori. Nummeret i parentes bak sitat fra intervju referer til informant.

Tabell 1

Egenutvikling	Taus kunnskap	Tilstedeværelse	Stemning	Trygghet
Prosess, Bli bedre	Kropp Rolle	Gruppe, Søke etter, oppfatte	Sosialt Egen glede	Kjenne folk Stemning, kropp
Forforståelse Mindset,	Opplevelse Kropp, signaler,	Kropp, søke etter,	Følelse Sosialt - energi	Kropp, kontroll, gi slipp, Tydelighet,
Skape rom for refleksivitet	Kropp, gruppe signal	Oppfatte signaler	Sosialt, sammen i gruppa	Trygghet

Trygghet, Trene på,	Føre - følge, Tilpasning Kommunikasjon Tilstedeværelse Lytt Fleksibel Tydelighet Oppfatte, bør kunne se, søke etter,	Bør kunne se, søke etter, Tolke Stole på prosessen, Tilstedeværelse Trygghet Kropp, Prosess, lese, forstå	Stemning Trygghet Samhandling	Rolle Tilstedeværelse, Legge inn innsats på søken etter, Kropp, føre følge, Sosial kompetanse, Stemning Sosialt trygt
------------------------	---	---	-------------------------------------	---

5.2 Egenutvikling

Nøkkelbegrepet egenutvikling ble satt sammen fra flere svar som gikk på det å oppleve å være i en utviklingsprosess, å skulle lære noe om seg selv og egenforståelse. Det handlet om at informantene var et sted før når det gjaldt hva de hadde kunnskap om det å være leder, og hva de hadde erfart og lært om seg selv i løpet av danseprosessen. De omtaler det også som å være en prosess det å lære om seg selv, å ville bli bedre, og flere av informantene sammenligner sin forforståelse med hva de har oppdaget i refleksjon etter danseøktene. Informant 1 sier det godt: *«noe jeg burde bli bedre på, sosiale aspektet, kanskje jeg går slipp av noe ved å ikke danse i det hele tatt»*.

De uttaler også hva det vil si å være en god leder i deres øyne, og uttrykker tydelig at de har reflektert over sin rolle. Det går igjen at lederen skal være *en trygghet* (informant 4), og at det *«tar tid å øve på å bli trygg i rollen, jo tryggere man er på det som skal skje jo bedre er det for utførelsen»* (informant 2). Informant 2 sier også at jo mer tid til øving på rollen, jo bedre. Informant 5 uttrykker at *«det er viktig å være fleksibel som leder, bruke situasjonsbestemt ledelse og å være åpen som leder; være litt dumt å på en måte kjøre en lederstil for folk trenger litt forskjellig fra lederen»* og at det å være fleksibel er *«mye lettere hvis lederen starter med det»* (informant 5)

Det kommer også fram at de ser at det er nødvendig å sette av rom og tid til refleksjon, det å øve på/trene på å tenke annerledes, for å være i prosess. De uttrykker at dansen var et sted og en aktivitet hvor de oppdaget hva de likte å gjøre før og til vanlig når det gjaldt å styre og lede en situasjon, og hva de følte de trengte å trene på for å bli trygg både i dansen og i det å lede i dansen.

Et eksempel på denne fleksibiliteten og å være i prosess er informant 3 som sier: *«Jeg visste jo allerede at jeg liker å føre, lærte jo mye mer å bli ført, og nå må du slutte å stritte imot, la deg bli ført, det synes jeg har vært vanskelig, men når synes jeg jeg fikk det til da, og å bli ført litt, også jeg klarte å gi litt mer slipp»*. Informant 2 reflekterte også litt over det å være i en kortsiktig prosess i danseundervisninga, å ikke ha lang nok tid på å øve på å bli skikkelig god. Informanten mener at det var ubehagelig å bli presset

videre i danseprosessen når man selv ikke følte seg ferdig eller mestret de tidligere oppgavene/ferdighetene, men at dette var en del av opplevelsen av å bruke dans som lederutviklingsverktøy. Samtidig som de sier at det var rart å ikke jobbe grundig over lang tid, «å ish lære dansen», og «dette med å pushe på hvor man er i prosessen, man merker hvor ubehagelig det er, å hoppe over å dele det steget i to, og si at du kan ish lære dansen, en nice måte å utfordre seg selv på da» (informant 2).

Andre informanter nevner at dansinga som aktivitet førte til at man bli bevisst på å måtte la seg lede og være i en læringssituasjon, eller *læringssti* (informant 5), at «å bli bevisst på å være trygg på en måte» og at dansen opplevdes som «en øvelse på å tørre å være utrygg» (informant 5). Informant 4 nevnte også dette perspektivet i at hen omtalte danseøktene som et «pusterom, free space, å være her og bare danse og ikke gjøre noe som er viktigere», og at å føre/følge i dansen utfordrer på det personlige plan, og at informanten lot seg bli utfordra gjennom å la seg forme litt mer i det danseøkta ga som sjanser.

5.3 Taus kunnskap

Flere av informantene synes det å danse sammen i par og i gruppe var en ny og lærerik kroppslig opplevelse. De beskriver ulike opplevelser av å den tause kunnskapen man finner i å føre og følge i dansen, som betyr å være i en rolle som leder an med kroppen i dansen og i motsatt rolle - å følge med kroppen i dansen. Alle informantene fikk prøve begge rollene.

Gruppedansen *seksmannsril* gav informantene spesielle opplevelser av dansen i et gruppemaskineri. Flere utpekte at det å synkronisere seks kropper som ikke var helt enig ble fullstendig kaos når dansen skiftet motiv og retning (2), før det etter noen sekunder falt på plass på grunn av repetitive mønster som de ble enige om. De opplevde at hvis en person i ringen på seks gjorde noe feil så påvirket dette flyten i hele danseringen. Man ble mer avhengig av at alle gjorde riktig og tilpassa seg enn når man dansa to og to (3). En informant påpekte også at søken etter et system for bevegelsen/dansen følte sterkere i seksmannsrilen (5). Samtidig var det å se seg i en slik koordineringsøvelse av enkle bevegelser i ei gruppe en kul opplevelse. Så lenge folk gjorde arbeidsoppgaven sin så fløyt dansen fint, ifølge informant 4, som legger til «må man uansett hvor enkel bevegelse så må man fungere sammen med de andres enkle bevegelser».

De fleste av informantene viser til at å kommunisere tydelig gjennom taus kunnskap er vanskelig i starten, ofte overraskende vanskelig, som informant 1 sier: «Overraskende vanskelig å få alle til å gå på linje, men det gikk veldig greit, brukte tid på å bli synkrone, komme inn i flow, så gikk det enklere etter hvert, godt virkemiddel med musikk»

Informant 5 beskriver at «hvor mye føringer man skal legge kontra hvor mye frihet man skal gi», og videre «hvordan man danser og hvordan man leder, og tar ledelsen, og hvor tydelig man er» har mye å si for opplevelsen av å danse godt. Og informant 5 utpeker også at «når man med en gang man skulle bytte partner så var man ikke på samme page lenger liksom». Å bytte partner ofte ble også beskrevet som at det var vanskelig å oppnå å bli ordentlig komfortabel i pardansen, og å måtte tilpasse seg hver ny partner, gi forskjellige beskjeder tilbake til ulike personer man dansa med.

Disse forskjellige beskjedene ble nevnt å kunne være hvordan man holder sammen, øyekontakt, viser med hodet at nå gjør vi sånn, holdninger, styrke/kraft, rykk, forsiktighet. Informant 3 og 5 beskrev begge to at denne typen kroppslig kommunikasjon var fint å øve på. Signaler man før ikke var bevisst på, men som nå har noe å si for hvordan man bruker kroppen for å kommunisere godt og naturlig (5).

Taus kunnskap krever også fleksibilitet, tilpasningsdyktighet, og lytteegenskaper (1, 2, 3, 4 og 5). Informant 4 sier at *«holde de første minuttene med dansing åpent for å skjønne litt hvordan dynamikken skulle være, fleksibel og kjenne etter den andre, se den andre, du danser slik...»*. Det uttrykkes at det er veldig forskjell ut ifra hvem man danser med og hvilken kropp den har. Selv om man får samme oppgave så løser hvert par det forskjellig, og ved å bytte partner så kjenner man på to ulike roller i hvert par. Informant 3 uttrykte at det var som å ha *«fem veldig forskjellige samtaler, må ta fem forskjellige hensyn og må ordlegge meg på fem forskjellige måter- for i dansen når man rullerer partner så man må alltid tilpasse seg en ny person for å få det til»*

Et annet spennende funn er at oppgaven informantene fikk i starten av danseøkt 2 opplevdes som vanskeligere enn å lære i formell danseundervisning med klare oppgaver. Denne dagens start var å gå på golvet og prøve å danse slik de ville i paret til musikken som ble spilt. Dette var ifølge informant 5 vanskeligere enn å følge et fast mønster. Samtidig fikk de som neste oppgave å prøve å huske igjen hva de lærte første gang. Dette aktiviserte kroppslig hukommelse/taus kunnskap, og *«bringe tilbake hva kroppen husker, henge på knagger»* (5). Dette tyder også på at for informant 5 så var danseinstruksjonen tydelig en prosess, et øvingsrom.

Dette med å øve ble også understreket av andre informanter. De nevnte at å måtte innse hvor tydelig i den tause kunnskapen man må være, og at dette var utfordrende, men at det også ble bedre over tid. De testet ut ulike måter å være bestemt på, både udefinerte måter og predefinerte måter å føre og følge gav rom til å kjenne på hvem som var pådriver og hvem som ikke var det (informant 5). Informant 2 beskrev dette som *«så jeg følte litt på det innimellom at jeg prøvde å signalisere noe men ikke helt klarte å få det fram, det er som når man sender en to do list og ingen har avklart hvem som skal gjøre det»*

5.4 Tilstedeværelse

Tilstedeværelse er også et nøkkelord som har mange av de samme stikkordene som taus kunnskap. Det som går igjen er en beskrivelse av det å søke etter informasjon med kroppen, å oppfatte signaler som man bør kunne se. Og for å få til dette så må man være til stede, oppmerksom og tolke i nuet, stole på prosessen og lese og forstå taus kroppslig kunnskap. For å være helt til stede i dansen.

Et viktig funn i svarene som går på tilstedeværelse er den kroppslige tilstedeværelsen i rommet, å lokalisere hvor de skulle hen i dansen, og å ikke krasje/unngå hverandre. De nevner at det er viktig å være tydelig (da med kroppslig kommunikasjon) på hvor de skal og å sende signaler på dette. Informant 2 mener også at de fleste av meddanserne var tydelige i hvor de skulle hen i rommet, i det store bildet. Og nevner også at det opplevdes enklere i pardansen enn i gruppedansen. Informanten sammenligner de store

og små oppgavene med det å se innover og utover: *«men så var de mer de små nyansene innad i gruppa som var vanskelig da, et typisk bilde på at det er enklere å se ut enn inn, på de tingene der, fordi vi rett og slett å prioritetet de tingene høyere, å ikke krasje og sånn, jeg følte i hvert fall jeg hadde god kontroll på hvor folk var hele tiden»*

Informant 4 bemerker at det å være oppmerksom på å lese gruppedynamikk er viktig i lederrollen: *«men så gjør man det jo til en god leder at du er oppmerksom på at hvordan gruppedynamikk kan fungere»* og når det gjelder forskjellen mellom en gruppedans kontra en pardans så *«er jo ikke på en måte å ikke bare tilpasse seg hverandre begge to, det er jo tosidig, en så enkel instruks løses forskjellig. vi 7 forskjellige folka, lytta jo til dem forskjelligheten for å få det til å funke, var veldig obs på oss selv og på hver enkelt av dem andre»*

Flere nevnte også det å slappe av i samme beskrivelse som det å øve på tydelighet og å bli trygg – og også spesifikt å få folk til å slappe av – noe som kan tas med i lederrollen (1). Flere skildrer tilstedeværelse i nye oppgaver, å bli kasta ut i noe de ikke visste mye om hvordan de ville respondere på, som nevnt i 5.2 å være i egenutviklingsprosess. Også å være til stede i en oppgave du ikke har planlagt hvordan løse, men å stole på prosessen og stole på de andre, og å ha fleksibiliteten til å tilpasse seg. Informant 5 beskriver dette som *«å la folk prøve først før man lærer det, man blir tvunget til å tenke, ta en rolle og være til stede»*

Informant 2 hadde også en annen innfallsvinkel på det å være i prosessen. Det var rart å være i en prosess der andre bestemmer at man skal videre før man selv føler seg ferdig. Informanten understreker at *«tørre og gi slipp og være i prosessen, å la andre lede deg og det kommer til å gå bra»*. Hen beskriver opplevelsen av å være i dansen med hvordan tilstedeværelse kan være nødvendig i ledelsessituasjoner *«det sier jo litt om hvordan du kan oppfordre dem du lede til å bli trygg, ok nå kommer det her til å gå bra, slapp av, ikke noe prestasjonsangst her i en sånn prosess, og vi kommer fram til målet selv om vi ikke vet hva målet er akkurat nå.»* Her impliserer informanten (2) både til relasjonsnivå med andre partnere i dansen og til gruppa som helhet, og danseinstruktøren. Samme informant (2) sier at dansegruppa *«klarte å kommunisere det, alle klarte å søke inn til hverandre for å finne ut av hva man skulle»* og at *«ingen trakk seg ut og det er jo en ting å ta med som er bra»*.

5.5 Stemning

Nøkkelordet stemning er satt i sammenheng med svar fra informantene som gjelder det sosiale i gruppa og spesifikt teambuilding, men også hvordan de som individ satt pris på å få oppleve to økter med samværsdans og deres forhold til det å danse og hvilke følelser det bringer. Uhøytidelig og energi er ord som flere benytter, at de får positiv energi og har det gøy på samme måte som på fest. Dette uttrykker de om sin egen opplevelse av dansen, på individ nivå. En informant mener også at dansen er en positiv ting som *«alle har et forhold til på et eller anna nivå»* (1), mens en annen informant er ærlig og sier at hens forhold til dans er at det er litt kleint (4). Flere nevner at det å danse var som et «free space» (4), et avbrekk fra hverdagen, noe helt annet og nytt og moro (5).

På gruppenivå var det å være til stedet i dansen og følge med på de andre en kilde til en økende og matchende energi som spredte seg i gruppa. Å danse sammen er ikke noe man gjør så ofte, og at man faktisk skal samarbeide om dansen i par og gruppe gjorde at informantene følte seg på lik linje med hverandre, at det var en uformell ramme og at lista låg lavt. Dette er viktig for stemninga, da informantene kjenner hverandre godt fra før. En informant nevner at det er *«holde på det å få svingt seg med litt ulike folk og den biten der, er en egen relasjon det også tror jeg. Kommer jo ganske nærme folk man ellers ikke hadde kommunisert så mye med, å danse sammen i et par så føler man seg godt kjent etterpå»* (1) Informant 2 nevner at det var fint å være på samme nivå som de andre, sammen med at det var fint at det ikke var tolkning av dans de skulle gjøre.

Å gjøre noe sosialt som de ikke gjør ofte var også omtalt positivt, og på grunn av tydelige rammer for hva som skulle gjøres og tydelig instruksjon opplevdes det ikke som skummel (5) selv om det var forventninger til dansen basert på deltakernes tidligere erfaringer og samværsdansens omdømme. Det var også viktig med hvilken stemning instruktør satt, for å skape en avslappa stemning hvor informantene turte å slå seg løs og delta. Å være tydelig og litt uformell, og å få fram i undervisninga at det går an å ha det gøy i alvoret ble satt pris på. Flere nevnte at man ble *«sett på en anna måte enn når det skal være blodig alvor, det er lettere å slå seg løs, kan skape trygghet på måten du som instruktør framstår»* (1). Her nevner informant 1 om relasjonen mellom danser og instruktør. Instruktørens oppvarmingsøvelser ble også omtalt som spennende, fint og gode, og at det var viktig med tid til disse for tryggheten og det å varme opp gruppa (1). Det å være på dansegolvet opplevdes som uformelt av informantene. Teambuilding blir nevnt videre i delkapittel 5.6

En annen stemning som informantene opplevde var at å danse opplevdes som litt utenfor komfortsonen, og til tider litt kleint. Det var *«Småkleint å stirre hverandre inn i øynene, men spennende å gå med lukka øyne i oppvarmingsøvelsene»* (2), og *«Absurd at de gjorde noe slikt denne gruppa»* (3). Informant 4 legger til at når man gjør noe ubekvemt så følte hen seg veldig, veldig anspent: *«litt anspent fordi vi er en gjeng som ikke danser så mye fra før så usikkerhetsmoment i hvor mye man skal legge i det, litt klein øvelse, og lett å tulle bort og distansere seg fra den»* men samme informant sa også at *«selv om det følte kleint så var det miljøbyggende»* (4). Informant 1 nevnte at det var fint å bli utfordret *«Veldig gøy, ikke helt i komfortsonen opptil flere ganger, men trivdes egentlig godt i den situasjonen, jeg»*. Dette er tydelig kommentarer på samhandlingsstemningen som var i rommet og øktene, hvordan det følte å skulle delta og hvilken stemning det var blant de som skulle samhandle.

5.6 Trygghet

Det nøkkelordet som er gjentagende i de fire første er aspekter av trygghet. I de svarene jeg trekker fram her så settes trygghet i sammenheng med nærhet med menneskene i gruppa, anspenhet, usikkerhet, kontroll og rolleavklaring, det å tørre å stole på og det å gidde å slå seg løs og stole på, kroppsspråk, tydelighet, trygt og godt i team, trygt lederskap, tilstedeværelse, føre følge, kropp, på søken etter, sosial kompetanse, stemning, sosialt trygt, teambuilding,

Informantene beskriver ulike kroppslige aspekter ved trygghet. I intervjuene etter danseøktene ble det å være trygg satt i sammenheng med å vær nær noen, kjenne noen godt, og kunne gjøre aktiviteter sammen som som ingen allerede kan. Dette beskrives som teambuilding, og at det er deilig å kjenne folk på denne måten, og at man kommer enda nærmere i relasjon gjennom dansen (2 og 5). I etterkant følte gruppa at det følt tryggere fordi de hadde vært gjennom det samme i danseøktene (5), at de hadde øvd på den samme sosiale kompetanse. Det at det er trygt og godt i et team er noe leder skal sørge for, mener to av informantene, og dette er positivt for læring og ytelse.

Trygghet henger også sammen med opplevelsen av kontroll, og det er vanskelig å kunne gi slipp på kontrollen og la seg føre med (4). Informant 1 og 4 sier også det å gidde å stole på noen, altså å legge inn en innsats i å få det til, var viktig for å slappe av på det relasjonelle og det individuelle, for å få til dansinga og stega, som ble omtalt som en utfordring i seg selv. Det var om å gjøre å være åpen og stole på den andre og de i gruppa, la det stå til og stole på at kroppsspråk var nok (1). En hindring var å søke etter å «være på den sikre sida» (4)

Trygghet og rolleforståelse. Svarene peker på at man blir oppmerksom på seg selv og flere informanter kjente etter hva som føltes naturlig for dem i valg av rolle i parene. I dette ligger refleksjon rundt hva usikkerheten de følte på betydde, og noen nevner at hvor tydelig man er i rollen i dansen kan ha noe å si for trygghet i teamet. Informant 2 beskriver «mest lyst til å bli ledet litt da, mest komfortabel med å lede, nå skal noen lede meg, usikker på stegene så tørr man ikke å ta ledelsen, ja, så blir det ganske famlende ja».

To andre informanter nevner også det med å gi en innsats i å få til å bli trygg. At å danse var en øvelse i dette. Det henviser både til å være til stede og egenutvikling: «Men også hvordan kan man bli trygg, prøver jo automatisk og aktivt på dette når man danser, jeg tror alle starter å være utrygg og tenker sånn nå må jeg bare bli trygg og så blir man trygg, men det gjør man kanskje ikke ellers og vanligvis» (5)

Å danse ble omtalt som en kroppslig øvelse på å bygge opp tillit i relasjoner, og at gjennom å delta i dansen blir man tvunget til å stole på eller være den som blir stolt på:

«da måtte man stole på den personen man ble ført av, litt skummelt, konsekvensen bare at dulter litt borti, følelsen av å gi alt sin trygghet til en annen person, da lærte jeg må gi helt slipp o, veldig fint følger fører rollen da, at det ble mye lettere å danse hvis jeg bare ga helt slipp og bare ble ført, i stedet for å holde noe tilbake, altså en slik tillitøvelse, blir tvunget til å stole på eller være den som blir stolt på»(3).

6.0 Drøfting og analyse

Av alle de godt over 50 forskjellige orda jeg var innom i analysene ble disse fem stående igjen som de som beskrev svarene til informantene mine best; egenutvikling, taus kunnskap, tilstedeværelse, stemning, trygghet. Jeg vil gå inn på de fem nøkkelordene, diskutere disse inn mot teori fra alle tre feltene i teoridelen, kunstbasert ledelsesutvikling, dansevitenskapen og relasjonell ledelse. Kan disse fem orda si oss noe mer om hvordan det å utvikle og øve seg på sitt eget dansekonsept sammen med andre kan bidra til å utvikle kvaliteter og ferdigheter for å utøve relasjonell ledelse? Kan disse fem orda beskrive dette mulighetsrommet hvor deltakerne i danseundervisninga lærer om seg selv og det å være en relasjonell leder?

Jeg konkluderer med å forme en visjon, som kan være reklameplakaten for hvorfor bruke samværsdansen inn i lederutviklingsprogrammer – en visjon for samværsdansen som ledestjerne.

6.1 Egenutvikling i dans og ledelse

Nøkkelordet som best reflekterer mine informanters erfaringer på individ nivå er selvsagt ordet egenutvikling. Relasjonell lederutviklingsprosesser kan grovt deles inn i to, lederutvikling som går på utvikling av deg som leder og ledelsesutvikling om hvordan man utøver ledelse i samhandling med andre. Hvis man skal se på forståelse av dans som fenomen så mener også forskere at man må starte med individet. Dans er en dialogisk interaksjon mellom produkt og prosess som skaper nye meninger ved å gi mening til gamle former. Her ligger det en form for evaluering i bunnen (Kaeppeler,1991), og denne evalueringa, i tillegg til å deles i et kulturelt fellesskap, skjer på individ nivå hver gang dansen blir realisert. Det er individet som reproducerer kultur, transformerer og organiserer og videreformidler mening, men at det skjer i en gitt kontekst, og blir dermed bekrefta av de som ser på (Hylland- Eriksen,2021). På samme måte beskriver informantene mine at de sammenligner sin forforståelse med hva de oppdaget i løpet av og i etterkant av danseøktene. De var et sted før når det gjaldt å være leder, og gjennom å reflektere på dans og ledelse ser de hvor de kan gå om de tar med seg det de erfarte inn i videre praksis. Winter (2018) argumenterer med at en deltakende lærings situasjon, hvor alle lærer av hverandre, med dansestudenter som eksempel, er en coachende fase med tilbakemeldingssekvenser på skift. Her har studentene både ansvar for egen læring og andres læring, at den dialogiske læringsstrukturen også mottas av mottakeren. De får kjenne på egen kroppslig lederkompetanse ved å delta dypt i læringsprosessen i relasjon med andre deltakere. Dette støttes også av Østern (2018) hvor koreografistudenter og dansepedagoger lærer for å lede og koreografere, og leder for lære gjennom hvordan sine dansere og elever interagerer i dansen. Slik blir ledelse konstruert på golvet gjennom interaksjon og fortolkningsprosesser, slik ledere former sine ansatte. Her får man øvd på relasjonelle ferdigheter som å vise sårbarhet, de har affekt på hverandre, de risikerer å lære og at begge parter får ny kunnskap.

Den kroppslige læringen støttes også av konseptet danserealisering. En danserealisering er den eneste virkelige måte dansen kan bli tilgjengelig på (Bakka og Karoblis,2010), også gjennom reel erfaring og refleksjon at en som leder får tilgang på kunnskapen, forståelsen, og ferdighetene som man har i seg som leder. Et dansekonsept forstås som

noe individuelt, en kunnskap som blir justert hele tiden, og påvirket av egen danserealisering med mange andre dansere. Ens egen forståelse øker gradvis i en lang, intuitiv ikke-refleksiv læringsprosess ved å kopiere mange med god danseerfaring, og fører til taus, men klar og erfaringsbasert kunnskap (Bakka,1999, Okstad,1997).

På leting etter mulighetsrommet for utvikling som relasjonell leder kan vi lete etter dansens kraft. Den finner vi i fremførelsen i kroppen og den ekstatiske funksjonen, den meningsskapende prosessen i dansen er å ta danseren ut av seg selv, og bort fra hverdagen, som et individuelt sensitivt medium på et svært dypt nivå. (Blaking,1984, Langer,1979). En dansers individuelle kroppslige bevegelse er en oppmerksomhetsbevegelse, i å se inn i seg selv og ut mot andre (Ingold,2001). Altså en læringsprosess gjennom kroppen.

Det å danse vil da være kilde til dyp kunnskap om seg selv og om sin relasjon til andre, som igjen er et viktig fundament for å være en relasjonell leder. For å få til dette er det et behov som dukker opp, som mine informanter mener er viktig i en læringsprosess og i prosessen mot å bli en bedre relasjonell leder. Mine informanter sier det er behov for å sette av rom for refleksjon. Her finner vi også det estetiske mulighetsrommet. De omtaler å danse som en aktivitet og et sted hvor de oppdaget hva de likte å gjøre til vanlig og kunne trene på det de trengte for å bli trygg i dansen og å lede i dansen. De fikk anledning og rom til å bli bevisst på å måtte la seg lede. Dette var også av funnene til Ludevig (2016) og organisasjonen MOVE Leadership med dansestilene swing og latin. Der var resultatene hvordan deltakerne fikk bedre forståelse for egne ubevisste reaksjoner mot og preferanser for ulike lederstiler i dans, og samtidig opparbeide empati for hvordan deres egen lederstil kan oppfattes av andre. Også korworkshopen (Parush,Koivunnen,2014;Sutherland,2012) fungerte som et rom for eksponering av opplevelser for estetisk refleksjon og forbedring/egenutvikling.

I relasjonell lederutvikling er å mestre adaptive utfordring viktig (Eigel&Kuhnert,2016, Kegan&Lahey, 2009). Dette aspektet ble pekt på av informantene gjennom interessante betraktninger om det å følge et designet danseinstruksjonsopplegg/være i en læringssituasjon/læringssti (informant 5). Danseundervisninga skjedde over to økter, og da innebærer det et tempo på undervisninga som kanskje ikke alle synes var komfortabelt. Samtidig var ikke informantene mine klar over hva planen var til enhver tid. De nevner at de følte på det å være i en kortsiktig prosess i danseundervisninga – at det var ubehagelig å bli pressa videre i en situasjon man ikke følte seg ferdig mestret i. Dette kan man se på som en adaptiv utfordring for individet, støttet av danseinstruktøren. Det å «pushe på hvor man er i prosessen, hoppe over steg», «å ish lære dansen», kan man se på som en mulighet til vertikal vekst, en uenighet som en mulighet og ikke et problem, men en kilde til å forstå hvorfor vi vet der vi vet. Å være i dansen kan derfor kalles en adaptiv utfordring, en måte å utfordre seg selv på, som informant 2 sier. Informant 1 forteller at det å være i dansen følte som *«noe jeg burde bli bedre på, sosiale aspektet, kanskje jeg går slipp av noe ved å ikke danse i det hele tatt»*.

Informantene bruker også ordet trygghet i beskrivelser rundt egenutvikling og særlig det å få rom til å reflektere. De omtaler det å være i dansen som en øvelse i å stå i prosessen og få personlige tilbakemeldinger. De nevner at det tar tid å øve på å bli trygg i en rolle. For å få til dette må man ta risiko, ha mot til å leve gjennom sin egen flamme,

egen livskraft (Fikse,2020) Denne livskraften av mot vil gjøre kvaliteten på oppmerksomheten og handlingen vår med andre også bedre.

Da gjelder det ifølge Fikse (2020) å gå noen runder med seg selv, finne motet til å kjenne etter, for å få til personlig vekst og tilpasning, vekst-mindset (Drønnen,2020, Fikse,2025). Det å øve på å tenke annerledes, som informantene etterspør, få til refleksjon rundt opplevelsene. Det er nettopp her det er så viktig med et growth-mindset. For å få til dette kan dansen, det å danse fysisk og til stede, være det rommet man trenger for å bli bevisst. Informantene tok en risiko og deltok modig i det kroppslige dansende mulighetsrommet. En informant fant dette dansende mulighetsrommet den trengte for å bli bevisst på å være trygg, der den turte å være utrygg, kunne puste og la seg bli utfordra, la seg forme av det danseøkta gav av sjanser. Informanten kalte dette rommet for et «free space» (nr 4)

6.2 Taus kunnskap i dans og ledelse

Å danse sammen, i et par. Å føre og følge uten ord. Å tyde. Å være tydelig. Taus kunnskap er at vi vet mer enn vi klarer å uttrykke, ifølge filosofen Polyani (1967). Fenomenologen Hurrerl nevner «mental acts of consciousness», å være i dansen er erfaringsbasert, subjektiv og realistisk. Og enda mer fascinerende vil jeg si det er å være i pardansen, noe relasjonelt. Informantene fikk oppleve hvordan det var å lede med kroppen, og å følge med kroppen, sammen med et annet menneske. Og de fant det lærerikt.

Å danse sammen handler om noe fysisk, men taust. Fysisk kraft og føring. Nøkkelordet taus kunnskap beskriver det relasjonelle nivået i samdans godt, og er grunnleggende for premissene til relasjonell ledelse. Informantene øvde på tydelighet, og opplevde hvor vanskelig det var å være fysisk tydelig med en dansepartner. Øyekontakt, holde sammen, vise med hodet, å rykke, kroppslige kommunikasjonssignaler. Danseforsker Siri Mæland mener at man klarer å svare basert på sin allerede etablerte kunnskap om man er kroppslig sensitiv for berøring. Når man danser så jobber flere sanser, berører noe taktilt, utoverretta og noe innoverorientert (Paterson,2007) samtidig, med andre ord egen kropp og den andres tilstedeværelse, som nevnt tidligere. Informantene mener de ble oppmerksomme på flere kroppslige signaler gjennom dansinga og at det var lurt å øve praktisk på. Ehrich og English (2013) benevner dette som connoisseurship, en taus kunnskap om ikke bare regler og teknisk dyktighet, men også demonstrasjon av kunstnerisk, kinestetisk og emosjonell kunnskap. Denne kunnskapen finner vi både i ledelse og i dansens verden. Det er en forståelse for sammenhenger som går utenfor logiske avgjørelser. Meningen kan ligge i ubestemte underliggende elementer i kinestetisk, kunstnerisk og emosjonell kunnskap, som man kan få tilgang til /lære om gjennom å være i mulighetsrommet samdansens gir.

Pardans er noe relasjonelt. Det øves best på ved å danse sammen, tekniske ferdigheter utvikles ved å danse sammen med andre, gjerne eldre dansere med et klart dansekonsept (Bakka,1999,1978). Dette kommer informantene inn på når de gjentatte ganger never det å øve over tid. De innså hvor tydelig man må være i den tause kunnskapen og at dette var vanskelig å få til. Bakka mener at dans skal læres intuitivt, og at det pedagogiske målet er automatisert dans med personlig stil og variasjon i

rytmisk uttrykk. Deler man dansekonsept vil det være klart enklere å danse sammen. Før man kommer så langt så kan det være frustrerende å hele tida måtte kjenne fysisk på, være åpen for å teste ut ulike måter å være bestemt på, og kjenne etter kinestetisk hvem som er pådriver og hvem som ikke er det (informant 5). Som informant 2 skriver om å sende fra seg en «to do liste» men ikke ha avklart hvem som skal gjøre hva.

Når et dansepar, i en danseinstruksjonssituasjon, er nødt til å ha en dialog om hva som fungerer og ikke fungerer i føring og følging, skjer det er en relasjonell læring i hvordan man ser seg selv utenfra og innenfra og den andre utenfra og innenfra (Firing, Thorkelsdottir&Chemi,2022). Dette mulighetsrommet innebærer en erfaringsbasert og helhetlig læring, i praksis både affekt og erkjennelse. De får respons på hver sin rolleutøvelse, må være mottakere av sitt eget arbeid (ibid) og må jobbe med å tilpasse seg hverandre konstant. Man er i dialog med sin egen rolle og med den man danser med. Her utveksles både fortid og muligheter i framtid (ibid).

Ifølge fenomenologisk forskning er vi dansende partnere i stand til å samtidig realisere vår egen dans, oppfatte siste bevegelsesføring eller følging fra partner, og så projisere hva den neste vil bli. Her ligger det et mulighetsrom for dansens kraft å skje på ulik måte, ut fra ulike sjangre. Dette mulighetsrommet skapes av ulike bevisstheter, det å oppfatte noe til stede, og å se for seg noe ikke-til stede, samtidig. Dette må en dansers bevissthet og mentalitet være klar for, for å beskrive de adskilte enhetlige strukturene og se de komplekse øyeblikk av mentale handlinger (Marbach,2010).

Taus dansekunnskap skaper et mulighetsrom til å være tilstedeværelse med kroppen i øvingsrommet, et lytterom. Informantene mente det var vanskeligere å få en danseoppgave uten et fast bevegelsesmønster enn det å følge en formell danseundervisning steg for steg. I førstnevnte situasjon øver de seg på å tenke ut fra bevegelsen, og mindre med tilsiktede tanker. Informantene nevner at det føles som å starte på nytt hver gang de får en ny partner, man må tilpasse seg på nytt, teste ut hvor mye føringer kontra frihet, hvordan man tar ledelsen, tydelighet, og øve på å finne flyten og det komfortable.

I danseinstruksjon og innlæring av nye dansemotiver og strukturer vil det alltid være en periode med mer usikkerhet før trygghet i forventninger og strukturer etableres. Dette gjelder også for vanlige samhandlingssituasjoner. Her kan vi trekke en parallell til å jobbe ut fra livskraften sin, et oppmerksomt nærvær blanda med empati for andre, den personlige kilden til kvalitet på handling, og for å finne og skape anerkjennende relasjoner til oss selv og andre (Fikse,2020). Dette er også kilden til motet som trengs for dialog med andre, lytte og stå i det som er usikkert og kommer underveis i læringsprosesser, og samtidig anerkjenne den andre i samtalen. En kroppslig dialog om å anerkjenne hverandre, gjennom å føre og følge. Informantene sier: *«det var fem veldig forskjellige samtaler»* (3). Informant 4 sier at *«holde de første minuttene med dansing åpent for å skjønne litt hvordan dynamikken skulle være, fleksibel og kjenne etter den andre, se den andre, du danser slik...»* Å holde de første minuttene åpen henviser til å lytte og gi et oppmerksomt nærvær til andre, før man finner ut av hvordan man best samarbeider.

Dans er også en ren form for kommunikasjon, den kan ikke reduseres til noe annen form for menneskelig aktivitet, som avslører og bekrefter dens eksistens (Giurchescu,1984). En kropp utøver en oppmerksomhetsbevegelse både innover i seg

selv, men også utover mot noe relasjonelt, den ser, lytter, og føler mens den gjør. Mentaliseringsteorier er også interessante å dra fram når vi ser på dette med å ha en bevisst mentalitet i både nuet, det tidligere og det man kan forvente. Øver ledere på mentalisering øver de på selvforståelse, selvregulering, og å verdsette og bekrefte den man lytter til (Melgård,2019). Informantene fikk den kroppslige forståelse for et team-maskineri i gruppedansen seksmannsriil. Å skulle bli synkrone i bevegelsene, skifte retning samtidig, og hvordan en enkeltpersons handlinger utgjorde en viktig, men også risikofylt del av maskineriet. Søken etter et system var felles for danserne i gruppedansen. Dette bekrefter at man er innlemmet og symboliserer funksjonell kraft i gruppa.

I tillegg nevner flere av informantene det å være fleksibel og tilpasningsdyktige er likheter mellom det å være i dansen og å skulle lede godt. Gjennom å øve på lytteegenskaper i den kroppslige dialogen, og å utøve mentalisering i praksis både i par og gruppesituasjon, får de øvd seg fysisk på å samhandle i team, relasjon og gå i seg selv. I gruppedansen lyttet de kontinuerlig til de fem andre danserne, justerte seg selv og tilpasset seg til søken etter system. *«Uansett hvor enkel bevegelse så må man fungere sammen med de andres enkle bevegelser»* sier informant 4. Det Fikse (2015) kaller perspektivbevegelse øves på gjennom å skifte partnere, det kommunikative som skjer underveis i dansens føring og følgning, skifte roller i dansen, veksle mellom å ta inn partneren/medarbeiderens perspektiv og reflektere rundt sine egne synspunkter (Melgård,2019). The Arbinger Institute never dette som SAM modellen, se, lytte, justere innsats og måle virkning (2016). Informantene sa alle at det å kommunisere tydelig tok tid å komme inn i, og at det etter hvert kom de enklere inn i flowen som gir god kommunikasjon i dansen.

6.3 Tilstedeværelse i dans og ledelse

Det er naturlig å nevne tilstedeværelse i sammenheng med nøkkelordene taus kunnskap og egenutvikling. Disse tre ordene er tett knyttet sammen. Flere av informantene svarer også mye likt på spørsmål som er kategorisert inn i taus kunnskap, egenutvikling og tilstedeværelse. Blant annet å lytte, og å være oppmerksom på seg selv og hver enkelt av de andre. Dette forteller oss om det relasjonelle og individuelle dimensjonene av ledelse og samdansens felles prinsipper. De to neste ordene, stemning og trygghet vil ta for seg i hovedsak gruppedynamikken i dansegruppa og kommer i de neste delkapitlene.

Det som skiller tilstedeværelse fra egenutvikling og taus kunnskap er at informantene nevner kroppslig tilstedeværelse, og mer spesifikt orientering i rommet. Dansen er en udelelig enhet av kropp, sinn og sjel (Frleigh,1987,s.4) og er en kroppslig estetisk opplevelse på dansegolvet (Karoblis i Sepp&Embree,2010,s.68). På dansegolvet kreves det taus kunnskap og tydelighet for å ikke krasje, og får å holde stø kurs i retningen sirkelen og dansen går. Dette er grunnleggende for samværsdansen funksjon. Dette kommer fram av informant 2 som mener at de fleste av meddanserne var tydelige i hvor de skulle hen i rommet, i det store bildet. Og nevner også at det opplevdes enklere i pardansen enn i gruppedansen. Å vite hvor man skal i et team eller gruppe krever bevissthet om hvordan man kommuniserer sammen, som igjen fordrer at deltakerne er ærlige og seg selv. Dette motet må trenes på gjennom et oppmerksomt nærvær (Fikse,

2015,2020) som på dansegolvet oppleves fysisk både i taus kunnskap og orientering gjennom en dansende intensjonell handling.

Informantene omtaler det å lese andres fysiske bevegelser og hvordan gruppedynamikk fungerer. Ifølge musikkforskeren Ingold (2001) er en utøvers individuelle kroppslig bevegelse samtidig en oppmerksomhetsbevegelse utover mot noe relasjonelt, i at den lytter, ser og føler mens den utøver. Et outward mindset for å endre ubevisste immunsystemer (Kegan&Lahey,2009), ubevisste handlingsmønster, trengs for å fremme endring og tilpasning som er viktig for god dialog i dansen. Da vil også mulighetene i mulighetsrommet fungere bedre (Firing,Thorkelsdottir&Chemi,2022), som også kan sammenlignes med SAM modellen nevnt tidligere (The Arbinger institute,2016), se, lytt, juster og mål innvirkning. Dette mulighetsrommet muliggjøres av den pågående meningssskapende prosessen av dansen (Blacking,1976), nemlig danseren som er dansen, den dansende sjel og dansende kropp (Giurchescu,1984). Å danse sammen er pågående tilstedeværelse, uten før og etter (Sheets-Johnstone,1999).

Informantene relaterer erfaringene fra dansetimene til lederrollen og den tosidigheten en leder trenger og som er viktig i mentaliseringsprosesser som leder. Dette fikk de fikk opplevd i de kroppslige lytteøvelsene i dansetimene. Også Sutherland fremmer eksperimentell læring i et slikt estetisk arbeidsrom (2012) gjennom å transformere estetiske opplevelser til å utvikle ikke-rasjonelle, ikke logiske kapasiteter som kultiverer opplevelseskunnskap, estetisk bevissthet og selvkunnskap. I dette legger han den dualismen kordirigenter opplever i delt lederskap, i å være forventet å lede og å bli ledet, ha kontroll, men også gi fra seg kontroll, være kalkulerende og samtidig leken, å planlegge men også være i nuet, se det store bilde og de små detaljene. Likevel formidler informantene at det er vanskelig å få til flyten i dansen, den gode samdanser, meningen med dans, hvor kropp og persepsjon er sammenvevd, i tilstedeværelse i øyeblikket. Sutherland oppfordrer til en form for ydmyk, transparent, tilgjengelig og gjensidig lederskap som erkjenner ekspertisen og kreativiteten til koristene (2012).

Likens nevnes nyanser og det å sanse i forbindelse med kroppslig tilstedeværelse og det å være tydelig i føring og følging. Paterson (2007) omtaler å danse som bruk av flere sanser, taktilt utover retta, og noe innover-orientert, rytmisk synkron enhet av egen kropp og den andres tilstedeværende kropp. I gruppedansen fant deltakerne at det var to oppgaver som skulle gjøres samtidig, store nyanser og små nyanser i bevegelsene. Informanten sammenligna de store og små oppgavene med det å se innover og utover: *«men så var de mer de små nyansene innad i gruppa som var vanskelig da, et typisk bilde på at det er enklere å se ut enn inn, på de tingene der, fordi vi rett og slett å prioriteter de tingene høyere, å ikke krasje og sånn, jeg følte i hvert fall jeg hadde god kontroll på hvor folk var hele tiden»* Rouhiainen og Hämäläinen (2013) mener at integrasjon av individuell innsats ,at individet ikke føler seg aleine er viktig i en kreativ gruppeprosess.

Informantene fikk kjent på virkelig tilstedeværelse da de opplevde det å være i nye oppgaver som de *«du ikke vet hvordan går og ikke hvordan du vil respondere på»*. Også å være i en prosess der andre bestemmer at man skal videre før man selv er ferdig. Informanten understreker at *«tørre og gi slipp og være i prosessen, å la andre lede deg og det kommer til å gå bra»*. Informanten henviser til tilstedeværelse i ledelsessituasjoner og sier at *«det sier jo litt om hvordan du kan oppfordre dem du lede til å bli trygg, ok nå kommer det her til å gå bra, slapp av, ikke noe prestasjonsangst her*

i en sånn prosess, og vi kommer fram til målet selv om vi ikke vet hva målet er akkurat nå.» Her impliserer informantene (2) både til relasjonsnivå med andre partnere i dansen og til gruppa som helhet, og danseinstruktøren. Øvingsperspektivet blir også nevnt som tilstedeværelse, i at «*man blir tvunget til å tenke, og å ta en rolle og være til stede*».

Det informantene uttrykker om tilstedeværelse i noe ubestemt og å tørre å gi slipp og bli leda kan relateres til opplevelsesestetikk. Eksponering av motsetninger tvil, dilemma og muligheter fremmer læring på et transformativt nivå (Sutherland,2012). Gjennom estetisk refleksivitet, som dansing bringer frem, kan man løse ulike situasjoner i dagens samfunn som krever høye ferdigheter i å være endringsvillig. Dette er også viktig i adaptive utfordringer, å se på uenighet som en mulighet og ikke et problem (Kegan&Lahey, 2009) som igjen er sentralt i vekst-mindset (Drønnen,2020). Det øvingsrommet /arbeidsrommet til å være adaptive til påvirkning, utfordre perspektiver og økte kompleksitet gir oss mulighet til å utvikle følte, kroppslige, og emosjonelle opplevelser av oss selv og vårt lederskap. Lederutviklinga av individet skjer i samhandling med og relasjon til estetisk refleksivitet i arbeidsrommet hvor ledelse utøves.

6.4 Stemning i dans og ledelse

Samværsdansen har alltid vært først og fremst en sosialiseringssform. Danseglede er målet, ikke å bli evaluert om det er god eller dårlig dans, men å forstå sosiale relasjoner som er aktivert i dansen (Bakka,1987). I nøkkelordet stemning er vi inne på det sosiale i gruppa, og spesifikt teambuilding, fra det rent kroppslige og individfokuserede vi har vært innom til nå. Informantene mine virket svært fornøyde etter dansetimen. De hadde opplevde mye spennende og lært mye. De rapporterer om fellesskapsfølelse av å oppleve noe sammen og deres følelser rundt det å danse. Det at de delte opplevelsen i å være i danseundervisninga med en spesiell stemning gjorde noe med dem som gruppe.

Dansens sosiale infrastruktur gir oss kunnskap om sosiale relasjoner mellom individ og mellom individ og grupper. Samværsdansen har en instrumentell kraft i å symbolisere nærhet, hverdag, familie, nabolag, og sosialt hierarki, et sosialt system (Giurschescu,1984). Når man entrere en dansefest finnes det en grunnleggende stemning. Stemning grunnleggende for menneskelig eksistens, som et utgangspunkt for følelser og tanker rundt mening i opplevelser (Firing&Fauskevåg,2018). Informantene nevner spesifikt det å matche i energinivå i gruppa. Spesielt ved øvelser som på å følge med på hverandre i dansen, å forme en linje eller gruppe formasjon. Flere kommenterte på at når energinivået økte så matchet opplevelsen av stemninga i gruppa. Firing og Fauskevåg nevner at følelser, det subjektive og emosjonelle, handler om hvordan man avstemt med virkeligheten (2018). I føring og følging skjer det hele tiden en kroppslig avstemning mellom partnerne, hvor man tolker virkeligheten og derav også stemninga mellom seg selv og partner, for å klare å lytte riktig og forstå føringa. Det å danse med lukka øyne følte mange av informantene som spennende. Det å øve på å bli ført gav en felles stemning med følelser som spenning, men også frustrasjon som et resultat når føringa og følginga ikke gikk så bra. Flere nevner at det følte kleint. *Avbrekk* og *free space* er ord som legges god mening i, og som viser til et rom med stemning. Stemninga er bakteppet til god kvalitetsinteraksjon i gruppa, også i grupper med medlemmer som ikke deler samme kunnskap, følelser eller forståelse.

I slike situasjoner er det viktig at en relasjonell leder har kunnskaper om at den kan oppfatte og påvirke en stemning rundt en situasjon. Heidegger (sitert i Firing&Fauskevåg,2018) sier at en slik person har en sterk karakter. Firing og Fauskevåg argumenterer med at en slik person klarer, ved bruk av retorisk tale, positiv innstilling, empatisk og pedagogisk tilnærming og forståelse til dem hen møter, kan endre en stemnings kvalitet. Som i dansens føring og følging ligger det i relasjonell ledelse også ferdigheter i å gi og ta tilbakemeldinger, lytte godt og ferdigheter i å tilpasse seg og påvirke en stemning positivt. Videre kan vi også trekke det å være observant og klare å avstemme seg med virkeligheten til mentalisering og å se den andre og seg selv både innenfra og utenfra (Fikse, 2015). Ifølge Kirkegaard handler dette om å se den andre der den er for å klare å avstemme, gjennom andre øke kunnskap om seg selv, som er viktig i lederutvikling, og som er nøyaktig hva man gjør i en føring- og følgesituasjon, til stede i den tause kunnskapen hvor man lytter med kroppen og etter stemninga. Man leter etter trygghet, deling av dansekonsept og intuitiv flyt i dansen ved å avstemme hverandre kroppslig på dansegolvet.

Å danse er noe relasjonelt for alle informantene, noe alle har et forhold til og flere mener at alle deltakerne er på samme nivå i dansen, en likhet i innstilling og forventninger de setter pris på. Videre synes de at det er fint at lista er lav og at det er en uformell ramme. En informant nevner at det er *«holde på det å få svingt seg med litt ulike folk og den biten der, er en egen relasjon det også tror jeg. Kommer jo ganske nærme folk man ellers ikke hadde kommunisert så mye med, å danse sammen i et par så føler man seg godt kjent etterpå»* (1) På denne måten fungerer dansegolvet som et third space, (Oldenburg,1999). På dansegolvet er stemninga inviterende, uformell med god dialog, leken atmosfære og hjemmekoselig følelse hvor alle føler seg akseptert, en arena for både nye og erfarne, kan komme og gå som man vil. Man føler tilhørighet og engasjement. Som igjen viser at deltakerne er i fysisk avstemming med og tilpassing til hverandre.

Flere nevner også at det er kleint å danse og utenfor komfortsonen. Spesielt å stirre hverandre i øynene, og fordi dette er noe de ikke gjør til vanlig ble de usikker på hvor mye de skulle legge i det. Likevel sa informanten at *«selv om det følte kleint så var det miljøbyggende»* (4). Også Ludevig (2016) med lederutvikling gjennom swing- og latindans refererer om at etter en initial skepsisfase som gjeldende stemning opplevde deltakerne i hans workshoper å få øyeåpnede og energigivende og artige opplevelser gjennom dansen og å revurdere egne lederskapsmodeller (2016). De opplevde en endring i stemning og at denne kan endres gjennom dans.

To av informantene nevner stemninga instruktøren satt i hvordan hen designet opplegget. De sier de ble sett på en annen måte enn når det skal være blodig alvor, og dette gjør at det er lettere å slå seg løs. Her har instruktør også endret stemninga gjennom retorisk tale, og å avstemme og endre ut fra relasjoner og samhandling (Firing&Fauskevåg,2018). Det samme resultatet fikk forskninga om salsa og mental helse (Domene og Lawson,2019). Instruktør fasiliterte gode opplevelser, og deltakerne rapporterte om fornøyelse, fravær av stress, humørforbedringer og mestringsfølelser. Dette er på samme måte som DJen bruker sin kroppslige persepsjon og kinestetiske empati for å samskape dansesituasjoner med de som danser på golvet. DJen søker etter å påvirke stemninga og blir påvirket av den kroppslig empati med hva som faktisk skjer på golvet (Biehl,2018). Som danseinstruktør i dette opplegget designet jeg spesifikke oppvarmingsøvelser for å sette en stemning og følelse, koble på kroppen og prøve å få

fram det magiske. Informantene kommenterer dette som fint med oppvarmingsøvelser for å bli trygg.

Disse følelsene av kleinhet, absurd at de gjør dette sammen vil jeg si var styrkende for gruppa. Flere kommenterer med at dette var jo teambuilding, og miljøbyggende. Rouhiainen og Hamalainen (2013) mener at humør er en viktig faktor i gruppesituasjoner. Å være følelsesmessig tilknyttet vil forbedre interaksjon og å gjøre abstrakt kunnskap konkret og forståelig. Sauer (2005) mener også at gruppas følelser er en del av lederskapet og det man må stå i som leder. Dette fikk informantene mine føle på kroppen gjennom to økter med danseundervisning.

Det at alle deltok, de følte seg på lik linje og at ingen trakk seg ut var også en form for teambuilding og kan relateres til det Fikse (2015) skriver om eierskapsfølelse i team. Å ha mot nok til å kjenne på hvordan man kommer til å handle basert på følelser er viktig for trygge rammer og tillitsfulle og balanserte relasjoner. Økt trivsel gir økt kreativitet og god stemning. Stemning er viktig for følelser, som er viktig for kreativ utfoldelse og krever både psykologisk trygghet, frihet, motivasjon, og fravær av evaluering og konkurranse. Men på den andre siden også både gruppespenning og konfrontasjon, sammen med integrasjon av individuell innsats, vil vise delt lederskap, gi mening til en delt opplevelse og handle sammen (Sauer,2005,s.86). Dette kan også sies å skje i dialogisk samdans i føring og følgning.

6.5 Psykologisk trygghet i dans og ledelse

Igjen så nevnes noe av de samme perspektivene som svarene under nøkkelordet stemning og tilstedeværelse. Å være nær noen, kjenne noen godt, men også det å være til stede både fysisk og mental. Å være sammen i danseaktiviteten og at alle var på lik linje nevnes som fint og teambyggende. De føler at de kommer nærmere hverandre i relasjon gjennom dansen, og blir tryggere sammen fordi de har vært gjennom de samme opplevelsene og mulighetsrommet for egenutvikling i danseøktene. De nevner at de har øvd på den samme sosiale kompetansen, har kjennskap til de samme kulturelle kanonene, noe som er fint og sosialt trygt i et sosiokulturelt verdifelleskap (Kaepler,1991). Felles utviklingsopplevelser skaper også psykologisk trygghet (Edmonson,2020).

Ordet trygghet går igjen i svært mange av svarene til mine informanter, under flere av nøkkelordene. Både i form av utrygghet, og det å gi en innsats i å prøve å bli trygg i danseopplevelsen. De reflektere også godt rundt psykologisk trygghet og ledelse, og mener at trygghet er noe en leder skal sørge for gjennom læring og ytelse. For å oppnå læring ser de at hver enkelt må tørre, og gidde. Flere føler på anspenthet og usikkerhet i starten, ønske om å ha kontroll og å få avklarte roller å utføre. Men når dette ikke skjer opplever informantene at de må rett og slett la det stå til og være åpen, gidde å slå seg løs og miste følelsen av kontroll, og å gidde og å tørre å stole på både prosessen og meddanserne. De nevner at de må legge inn en innsats for å få det til, å slappe av på det relasjonelle og individuelle, for å få til dansen og stega. Her er det et fokusskift, en endring i tankegang og tilstedeværelse som er vesentlig for å oppnå individuell vekst gjennom opplevelsesestetikken i dansen.

Informantene nevner det å tørre og gidde og å stole på at det foreligger psykologisk trygghet. Dette kan relateres til om man har nok mot og vilje til å tilpasse seg, til å ta dette fokusskiftet. Man må kunne tåle å få personlige tilbakemeldinger uten å miste motivasjonen (Dyer&Dyer,2020, Fikse,2020). Tørr man dette ser man også at man har verdi i gruppa og aktiviteten, og man kan oppleve teambuilding og tilhørighet, som var et av målene med gruppa informantene fungerte sammen i. Fikse skriver også at man ofte må gå noen runder med seg selv for å oppnå en eierskapsfølelse til en gruppe. Dette skjer gjennom relasjonelt mot, som er viktig for gode relasjoner i gruppa, som igjen gir trygghet til å være kreativ i utfordringer. Dette motet er utgangspunktet for et vekst-mindset (Drønnen,2020). Har vi motet tar vi også risiko, og tar vi risiko tørr vi å være oss selv, vår egen livskraftkilde (Fikse,2020,2015). Da kan gode relasjoner bli trent på gjennom å trene modighetsmuskelen, gjennom dialog og lytting og stå i det usikre og lytte til det som kommer underveis. Informantene opplevde et felles engasjement og indre kraft i gruppa etter dansetimene.

For å få til psykologisk trygghet i gruppa, å stå i å risikere å være uenig, er å styrke bevisstheten rundt hvordan roller fungerer lurt. Da ligger god kommunikasjon til grunn, lytting, aktiv innlevelse og både gi og få, og å være i kontakt med oss selv og nemlig tørre å ta imot det som kommer av feilbarhet. Ved å reflektere over og kjenne etter roller i dansen ble deltakerne oppmerksom på hvilke kommunikasjonsformer de foretrakk og hvilke de var usikre på. De nevner at tydelighet i rollen var viktig for tryggheten i paret og i gruppedansen. Informant 2 beskriver «mest lyst til å bli ledet litt da, mest komfortabel med å lede, nå skal noen lede meg, usikker på stegene så tørr man ikke å ta ledelsen, ja, så blir det ganske famlende ja». Utydelighet var også en kilde til utrygghet, men hvis de søkte «å stole på kroppsspråket heller enn å søke etter å være på den sikre sida» opplevde flere mestring. Psykologisk trygghet, en empatisk innstilling, å godta at man er forskjellig, tåle konfrontasjoner, og sanser og opplever med kroppen er veldig viktig for trygghet og kreative prosesser (Rouhiainen&Hamalainen,2013). Gjennom dansen får man øvd på å dele stemning, humør og forståelse for taus kunnskap og dermed tilgang til et dypt nivå av forståelse gjennom demonstrasjon av kunstnerisk, kinestetisk og emosjonell kunnskap, connoisseurship (Ehrich&English,2013).

Å danse ble omtalt som en kroppslig øvelse på å bygge opp tillit i relasjoner, og at gjennom å delta i dansen blir man tvunget til å stole på eller være den som blir stolt på, stole på kroppsspråk. Dette er samme resultat som latin- og swingdanserne opplevde i Move Leadership (Ludevig,2016). På grunn av at de hadde turt å være sammen i dansen og bevegelsene, bygde de opp og åpnet de for det immaterielle, rytme og kroppskontakt og en kroppslig ærlighet, gjennom å føle på både å føre og følge. Gode intensjoner og humor var viktig for å oppleve tillit og tilgang til nye erfaringer og refleksjoner på egen tilstedeværelse i paret.

«da måtte man stole på den personen man ble ført av, litt skummelt, konsekvensen bare at dulter litt borti, følelsen av å gi alt sin trygghet til en annen person, da lærte jeg må gi helt slipp o, veldig fint følger fører rollen da, at det ble mye lettere å danse hvis jeg bare ga helt slipp og bare ble ført, i stedet for å holde noe tilbake, altså en slik tillitøvelse, blir tvunget til å stole på eller være den som blir stolt på» (3).

Gjennom å delta i dansen opplevde altså informantene å være i en øvelse på å bli trygg. Og for å oppnå dette måtte man gi en innsats gjennom å delta i dansen. De sier de prøver automatisk eller søker etter å bli trygg når de danser, de lytter aktivt, de har

innlevelse og innflytelse og både gir og får (Fikse,2015,2020). De reflekterer og mener de starter med å være utrygg, men så blir man tvunget til å bare bli trygg for å få det til, og at å være i dansen er en spesiell anledning til dette, som man ikke opplever i hverdagen vanligvis (informant 5). På søken etter skapende flow, den kollektive kreativiteten som trengs for å løse oppgaver gjennom taus kunnskap.

6.6 Visjon - Ledelseserfaring gjennom taus dansekunnskap

Ikke overraskende hadde jeg flere antagelser om gode resultater etter dette kreative dansende feltarbeidet. Jeg har selv følt krafta dansen gir, og som har lært meg mye om meg selv og hvordan jeg forstås av andre. Likevel lærer jeg stadig nye ting når jeg danser med forskjellige, og dansen er et sted jeg går for å oppsøke vekst, læring, mestring, stemning, rytme, mennesker og nærhet. Et sted jeg er til stede i meg selv fullt ut. Selv med skepsis og usikkerhet. Ikke overraskende endte jeg også her opp med ny kunnskap om hva man kan lære av ledelse gjennom dansen.

Danseøktene sier meg at de 7 deltakerne klarte å lære seg å danse, og de deltok i dansen fullt ut og fikk med seg verdifull samhandlingskompetanse til sin livserfaringsbank. De smilte og var lærevillig. De mestret. Intervjuene gjennom skjermen sier at de fem individene delte mye av de samme opplevelsene og refleksjonene, og er alle seg bevisste sine roller som leder, men nå er de også bevisste sin kroppslige tilstedeværelse som leder. Det var kleint for mange å først utsette seg for noe slikt, i en formell setting og uten alkohol innabords. Likevel bekreftet alle på sin egen måte at de hadde lært mye om seg selv ved å tørre å delta i dansen. De gav også uttrykk for at jeg som instruktør opptrådte på en måte som bygde psykologisk trygghet. Selv om øvelsene til tider var øvelser på å bli trygge var de lagt fram og presentert på en måte som ufarliggjorde deltakelse.

Resultatene mine etter 12 sider med drøfting sier meg at samværsdansens danseopplevelser bidrar inn i lederutviklingsprosesser. Den gir estetiske muligheter til å kjenne på. Den gir rommet som trengs for å øve, hvor deltakerne kunne legge inn en innstas for å få til å slappe av på det relasjonelle og individuelle, for å få til god samdans i steg og struktur. De fikk gjennomført et fokusskift, en endring i tankegang og tilstedeværelse som er vesentlig for å oppnå individuell vekst gjennom opplevelsesestetikken i dansen. Vekst er essensielt i en relasjonell ledelsestankegang. Deltakerne sammenlignet sin forforståelse med hva de oppdaget i løpet av og i etterkant av danseøktene. De var et sted før når det gjaldt å være leder, og gjennom å reflektere på dans og ledelse ser de hvor de kan gå om de tar med seg det de erfarte inn i videre praksis.

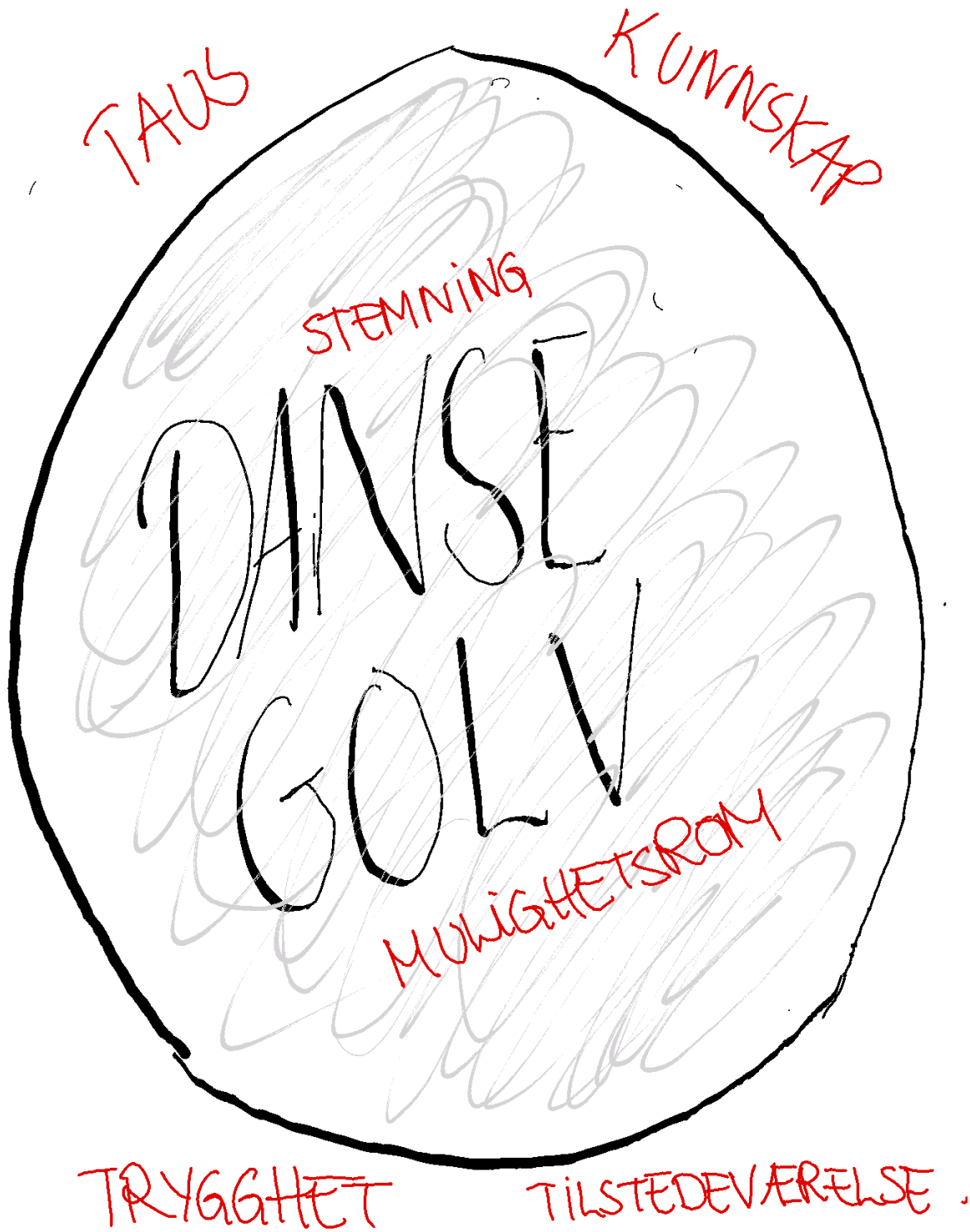
Felles for de fem nøkkelorda jeg kom fram til vil jeg si er at de skildrer dans som en metode og et mulighetsrom for utvikling og øving på relasjonell samhandling. Kjernen i å bruke samværsdans i leder- og ledelsesutvikling er nettopp opplevelsesestetikken av å være i utfoldelse av noe relasjonelt. De gode, reflekterte og bevisste teknikkene for å utvikle seg som leder gjennom dansen er stemning, tilstedeværelse, egenutvikling og taus kunnskap. Og målet er trygghet.

Deltakerne rapporterer om fellesskapsfølelse av å oppleve noe kroppslig sammen og deres følelser rundt det å danse. Stemninga på golvet, i å følge med på hverandre, gå i blinde med partner og få 6 dansere til å snu samtidig. Det er taus kunnskap. Energinivået og stemninga matcher, og gir økt trivsel og psykologisk trygghet. Konkurransen er fraværende, og integrasjon av individuell innsats viser delt lederskap i delte opplevelser. Gjennom dansen får man øvd på å avstemme seg til felles stemning, humør og forståelse for taus kunnskap og dermed tilgang til et dypt nivå av forståelse gjennom demonstrasjon av kunstnerisk, kinestetisk og emosjonell kunnskap, connoisseurship.

Det deltakerne uttrykker om tilstedeværelse i noe ubestemt og kroppslig, å tørre å gi slipp og å være i prosess kan relateres til relasjonell ledelse. Utviklinga av individet skjer i samhandling med og relasjon til estetisk refleksivitet i det dansende arbeidsrommet. Å danse ble omtalt som en kroppslig øvelse på å bygge opp tillit i relasjoner, og at gjennom å delta i dansen blir man tvunget til å stole på eller være den som blir stolt på, stole på eget og andres kroppsspråk. Informantene mener dansen er en aktivitet og et sted hvor de får rom til å bli modigere og tryggere, og trene på det de trenger for å lede godt.

Trygghet oppnådde deltakerne gjennom å bli bevisst egne reaksjoner mot og preferanser for ulike lederstiler gjennom uttesting i samdans, og samtidig opparbeide empati for hvordan deres egen lederstil kan oppfattes av andre. Trygghet i taus kunnskap, det å tørre, kjenne etter, gi slipp, i at «*man blir tvunget til å tenke, og å ta en rolle og være til stede*». Å danse sammen krever pågående tilstedeværelse i mulighetsrommet i relasjon til andre og deg selv. Dette handler om evnen til improvisasjon, men samtidig trygghet og tydelighet i den tause kunnskapen. Det er frustrerende å være i øvingsfasen, og så deilig når man deler dansekonsept. både i dans og ledelse. Samtidig er hver ny partner man danser med, og hver medarbeider man leder forskjellig. Da blir det viktig å øve på perspektivbevegelse, for å kjenne på flyt i den tause ledelseskunnskapen, og samtidig ta ledelsen i situasjoner gjennom å lytte, avstemme og holde stemninga gjennom en kroppslig autoritet (Winter, 2018). Selv organisasjoner som allerede har rik sosial interaksjon og verbal kommunikasjon, kan ha nytte av kroppslig tilstedeværelse for å få tilgang til gruppedynamikk og trygge relasjoner (Blomberg, Satama & Warren, 2021).

Ut står tre ord og en arena, et stemningsfylt mulighetsrom (egenutvikling) på dansegolvet for å kroppsliggjøre trygghet, tilstedeværelse og taus kunnskap. For meg så symboliserer dette en dansearena med fylt med tre ord som viser til de tre teoretiske retningene jeg har valgt å kombinere i denne oppgaven, relasjonell ledelse- trygghet, kunstbasert lederutvikling- tilstedeværelse og dansevitenskapen- taus kunnskap. Samdansegolvet innebærer dansende kropp i relasjon til hverandre. Man kan også se på rekkefølgen av orda. Man deltar med innstilling om å lære (egenutvikling), deltar med kroppen (taus kunnskap) og opplever tilstedeværelse, er i den relasjonelle stemninga med andre på dansegolvet, og opplever trygghet.



6.7 Studiens styrker og begrensninger, og videre forskning

Jeg designet et pedagogisk danseundervisningsopplegg basert på å undersøke dansen individuelt, i par og i gruppe. Her igjen kan helheten deles opp i dansikalske øvelser og trygghetsøvelser. Dansikalske øvelser er dansetekniske og koremusikalske øvelser som hever nivået i dansen, og trygghetsøvelser går på samhandlingsøvelser med parter/e, og trygghet i å være til stede på golvet.

Funnene har gitt meg innsikt i hvordan dans oppleves som metode for leder- og ledelsesutvikling, spesifikt hva informantene lærte og reflekterte over i møte med dansepartnere og seg selv i dansen. De fikk også reflektert hvordan ledelseserfaringer og tanker de hadde kunne passe med opplevelsene de fikk på dansegolvet. Flere informanter kommenterte og fikk reflektert tilbake til den kroppslige opplevelsen av å være på dansegolvet, de ulike øvelsene, stemninga og følelsene de hadde på ulike tidspunkt/ulike situasjoner. Gjennomgående i fire av fem nøkkelord var ord nummer 5, nemlig trygghet.

Jeg fikk svar på det jeg ønsket i dette prosjektet. Deltagerne deltok, ble intervjuet og reflekterte godt rundt ulike nivå av samhandling i dansen. De gikk i seg selv og lærte og reflekterte om sin egen lederrolle. En informant nevner at han ikke lærte noe nytt om seg selv, men han fikk kjent på mange ting han gjerne skulle blitt bedre på. Det er selvsagt interessant å teste samme opplegg på flere informanter, flere grupper av ledere og ulike typer ledere. Samme opplegg som nå kunne også vært testet på leder og medarbeidere sammen på dansegolvet. Danseinstruksjonen kunne vært lenger, over flere økter og lengre tid hver økt. Det kunne også vært gjennomført intervjuer etter hver gang, og jeg kunne også ha transkribert filmopptaket av danseøktene og den dialogen som ble gjort der. Flere av informantene reflekterte og undret, samt trakk viktige linjer mellom dans og ledelse underveis i øktene.

For andre innfallsvinkler på videre forskning kunne jeg tenkt meg å se nøyere på hva det var i prosessopplevelsen og dansemetodikken som gjorde at det var naturlig å dele tilbakemeldinger. Det hadde også vært en spennende innfallsvinkel å sammenligna danseinstruktørrollen med utøvelse av lederrolle og ledelse, og sett nærmere på å fasilitere dans versus å fasilitere medarbeidere.

Litteraturliste

- Adler, Taylor, S., & Ladkin, D. (2009). Understanding Art-Based Methods in Managerial Development. *Academy of Management Learning and Education* 8(1), ss. 55-69.
- Bakka, E. (1978). *Norske dansetradisjoner*. Oslo: Samlaget.
- Bakka, E. (1999). "Or shortly they will be lost forever": Documenting for revival and research. I T. J. Buckland, *Dance in the Field: Theory, methods and issues in dance ethnography* (ss. 71-81). Basingstoke : Macmillian.
- Bakka, E., & Karoblis, G. (2010). Writing "a dance": Epistemology for dance research. *Yearbook for Traditional Music* 42, ss. 167-193.
- Biehl, B. (2019). "In the mix": Relational leadership explored through an analysis of techno DJs and dancers. *Leadership Vol.15 (3)*, ss. 339-359.
- Blacking, J. (1984). Dance as a cultural system and human capability: An Anthropological perspective. I J. Adshad, *Dance- a multicultural perspective. Report of the third study of dance conference*. (ss. 4-21). Guildford - National Resource Centre for Dance,: University of Surrey.
- Blomberg, A., Satama, S., & Warren, S. (2022). Exploring the embodied subtleties of collaborative creativity: What organizations can learn from dance. *Management Learning Vol.53 (2) Sage Productions*, ss. 167-189.
- Brown, T. (2019). *Change by Design, Design Thinking Transforms Organizations and Inspires Innovation*. Harper Business.
- Burbules, N. (2007). The Limits of dialogue as a critical pedagogy. I J. G. Grinberg, L. Tyson, & M. Laverty, *Playing with Ideas. Modern and Contemporary Philosophies of Education* (ss. 512-526). Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company .
- Creswell, J., & Poth, C. (2018). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches. 4 utg.* Thousands Oaks: Sage.
- Denhard, J., & J., D. (2006). *The dance of Leadership: The Art of Leading in Business, Government, and Society*. Routledge.
- Dicks, B. (2013). Action, Experience, Communication: three methodological paradigms for researching multimodal and multisensory settings. *Qualitative Research* 14 (6).
- Domene, P., & Lawson, C. (2019). Salsa dance and perceived mental health benefits: A servant leadership theory-driven study. *Central European Journal of Sport Science and Medicine Vol.28 (4)*, ss. 107-118.
- Drønnen, M. (2020). *Positivt lederskap*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Dyer, G., & Dyer, J. (2020). *Beyond Team Building - How to Build High Performing Teams and the Culture to Support Them*. Wiley.

- Edmondson, A. (2020). *Den frygtløse organisation. Skap psykologisk tryghet på arbejdspladsen og styrk læring, innovation og vækst*. København: Djøf Forlag.
- Ehrich, L., & English, F. (2013). Leadership as dance: a consideration of the applicability of the "mother" of all arts as the basis for establishing connoisseurship. *International Journal of Leadership in Education* 16(4), ss. 454-481.
- Eigel, K., & Kuhnert, K. (2016). *The map. Finding your path to effectiveness in leadership, life and legacy*. Friendswood, TX: Baxter Press.
- Eriksen, T. H. (2021). *Små steder- store spørgsmål. Innføring i sosialantropologi. 4.utgave*. Universitetsforlaget.
- Fikse, C. (2015). Fra selvaktualisering til samaktualisering og samskaping. I C. Fikse, & Kvalsund, *Rådgivningsvitenskap. Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold..* (ss. 167-196). Fagbokforlaget .
- Fikse, C. (2020). Relasjonell kapasitets-bygging for samskaping . I A. Myskja, & F. C, *Perspektiver på livsmestring i skolen* (ss. 65-94). Cappelen Damm Akademisk .
- Finlay, L. (2008). A dance between the reduction and reflexivity: Explicating the "phenomenological psychological attitude". *Journal of Phenomenological Psychology*, 39 (1), ss. 1-32.
- Firing, K., & Fauskevåg, O. (2018). Human Interaction: A Mood-Based Perspective. . I T. G.E., *Interaction: "Samhandling" Under Risk.A Step Ahead of the Unfroeseen* (ss. 91-106). Oslo : Cappelen Damm Akademisk .
- Firing, K., Thorkelsdóttir, R., & Chemi, T. (2022). The Theatre of War: leader development between personal identity and person-in-role. *Culture and Organization* 28 (3-4), ss. 330-344.
- Fraleigh, S. H. (1987). *Dance and the Lived Body: A Descriptive Aesthetics*. University of Pittsburgh Press.
- Garavan, T. N., McGarry, A., Watson, S., D'Annunzio- Green, N., & O'Brian, F. (2015). The Impact of Arts- Based Leadership Development on LEader Mind-Set: A Field Experiment. *Advances in Developing Human Resources* , ss. 1-17.
- Giddens, A. (2003). The globalizing of modernity. I D. Held, & A. McGrew, *The global transformations reader (2nd ed.)* . London : Polity.
- Giurschescu, A. (1984). European perspectives in structural analysis of dance. I J. Adshead, *Dance - a multicultural perspective. Report of the third study of dance conference*. Guilford: University of Surrey.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Grau, A. (2016). Why people dance: Evolution, sociality and dance. *Dance, Movement and Spiritualities* 2 (3) , ss. 233-254.
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder 2.utg*. Vigmostad & Bjørke AS.
- Heimburg, D. V., & Ness, O. (2021). *Aksjonsforskning*. Fagbokforlaget.
- Ingold, T. (2001). From the transmission of representation to the edaucation of attention. . I H. Whitehouse, *The debated mind: Evolutionary psychology versus ethnography* (ss. 113-153). Berg.

- Jujala, A., Laulainen, S., Kinni, R.-L., Kokkonen, K., & Puttonen, K. (2016). Dancing with the Bosses: Creative Movement as A Method. *Organizational Aesthetics* 5 (1), ss. 11-35.
- Kaeppler, A. (1991). American Approaches to the Study of Dance. *Yearbook for Traditional Music* 23 , ss. 11-21.
- Kegan, R., & Lahey, L. (2009). *Immunity to change. How to overcome it and unlock the potentiation in yourself and your organization.* . Boston: Harvard Business Press.
- Kibirige, R., Karoblis, G., & Nannyonga- Tamusura, S. (2020). *Dancing Reconciliation and Reintegration: Lamokowang and Dance- Musicking in the Oguda-Alel Post-war Communities of Northern Uganda* . Doktoravhandling NTNU.
- Knudsen, K. N. (2018). Forskeren som dramaturg - dramaturgi som refleksiv metodologi. *Journal for Research in Arts and Sports Education, Special Issue: "Å Forske med kunsten" Vol. 2* , ss. 39-52.
- Kvale, S., & Brikmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju. 3.utg.* Oslo: Gyldendal.
- Langer, S. (1979). *Feeling and form. A theory of art developed from Philosophy in a New Key. First edition 1953.* London: Routledge and Kegan Paul.
- Laurel, B. (2003). *Design Research: Methods and Perspectives* . MIT Press.
- Lièvre, P., & Rix- Lièvre, G. (2013). Toward a "constructivist" and "practice-oriented" organizational ethnography" . *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationels* , ss. 45-65.
- Ludevig, D. (2016). Using Embodied Knowledge to Unlock Innovation, Creativity, and Intelligence in Businesses. *Organizational Aesthetics* 5(1), ss. 150-166.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Marback, E. (2010). Towards a Formalism for Expressing Structures of Consciousness. I S. Gallagher, & D. Schmicking, *Handbook of Phenomenology and Cognitive Science.* (ss. 57-81). Dordrecht:Springer.
- Melgård, Ø. (2019). *Den mentaliserende leder- sinnets balansekunstner. En studie av fem ledere i artilleribataljonen sine erfaringer med å ta i bruk mentalisering i medarbeidersamtale.* Masteroppgave. NTNU.
- Merleau- Ponty, M. (2002). *Phenomenology of perception. 2.utg.* London: Routhledge.
- Molander, B. (1996). *Kunnskap i handling.* Dokförlaget Daidalos.
- Mæland, S. (2019). *Dansebygda Haltdalen- Knowledge In Dancing in a Rural Community in Norway. Triangular Interaction between Dance Music and Partnering.* . Thesis for the Degree Philosophiae Doctor. NTNU.
- Noe, A., & O'Regan, J. (2001). On the brain-basis of visual consciousness: A sensorimotor account . I A. Noe, & E. Thompson, *Vision and Mind: Selected Readings in the Philosophy of Perception.* . The MIT Press.
- Okstad, K. M. (1997). *Estetikk i folkedans* . Trondheim: Rådet for folkemusikk og folkedans.

- Parush, & Koivunen. (2014). Paradoxes, double binds, and the construction of "creative" managerial selves in art-based leadership development. *Scandinavian Journal of Management* 30(1) .
- Parviainen, J. (2002). Bodily knowledge: Epistemological reflections on dance. *Dance research Journal* 34 (1), ss. 11-26.
- Paterson, M. (2007). *Senses of touch: Haptics, affects and technologies*. . Oxford: GBR: Berg Publishers.
- Polyani, M. (1967). *The Tacit Knowledge Dimension*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Polyani, M. (1969). *Knowing and Being*. University of Chicago Press.
- Prosch, H. (1986). *A Critical Exposition*. Albany, NY: SUNY Press .
- Quinn, R. (2012). *The deep change field guide: A personal course to discovering the leader within*. . Jossey- Bass.
- Ropo, A., & Parviainen, J. (2001). Leadership and Bodily Knowledge in Expert Organizations: Epistemological Rethinking . *Scandinavian Journal of Management* 17 (1), ss. 1-17.
- Ropo, A., & Sauer, E. (2008). Dances of leadership: Bridging theory and practice through an aesthetic approach. *Journal of Management & Organization* 14 (5), ss. 560-572.
- Rouhiainen, L., & Hämäläinen, S. (2013). Emotions and feelings in a collaborative dance-making process. *International Journal of Education & the Arts* 14 (6) .
- Rönstrom, O. (1989). The Dance Event. A Terminological and Methodological Discussion of the Concept. *The Dance Event. A Complex Cultural Phenomenon. Proceedings from the 15th Symposium of the ICTM Study Group on Ethnochoreology* (ss. 21-29). Copenhagen: ICTM Study Group on Ethnochoreology.
- S., A. S. (2013). *Casestudier. Forskningsstrategi, generalisering og forklaring 2.utg*. Vigmostad & Bjørke AS.
- Sepp, H. R., & Lester, E. (2010). *Handbook of Phenomenological Aesthetics. Series: Contributions To Phenomenology. Vol .59*. Dordrecht:Springer.
- Sheets-Johnstone, M. (1999). *The Primacy of Movement*. Philadelphia: John Benjamins.
- Sklar, D. (1991). Five Premises for a Culturally Sensitive Approach to Dance . *Dance Critics Association News, Summer*.
- Smith, J., & Osborn, A. (2015). Interpretative phenomenological analysis as a useful methodology for research on the lived experience of pain. *British Journal of Pain* 9 (1) .
- Sutherland, I. (2012). *Arts-based methods in leadership development: affording aesthetic workspaces, reflexivity and memories with momentum*. IEDC Bled School of Management, Slovenia.
- The Arbinger Institute . (2016). *The Outward Mindset. How to change lives and transform organizations*. . San Francisco: : Berrett-Koehler.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Gyldendal akademiske .
- Vermersch, P. (1999). Introspection as practice. *Journal of Consciousness Studies* 6 (2-3), ss. 17-42.
- Vermersch, P. (2003). *L'entretien d'explicitation. Nouvelle edition enrichie d'un glossaire*. Paris: ESP.

- Winter, H. (2018). Dancing Days With Young People: An Art-Based Coproduced Research Film on Embodied Leadership, Creativity and Innovative Education . *International Journal of Qualitative Methods* 17 (1).
- Yardley, L. (2015). Demonstrating validity in qualitative psychology. I I. Smith, *Qualitative psychology. A practical guide to research methods*. . London: SAGE Publications, Inc.
- Østern, T. (2017). Å forske med kunsten som metodologiske praksis med aesthesis som mandat. . *Journal for Research in Arts and Sports Education* 1:5, ss. 7-27.
- Østern, T. P., & Irgens, E. J. (2018). Interfering with the lived field of dance pedagogy from organizational and leadership studies perspectives - and explorative intervention with performing and teaching dance artistis. *Research in Dance Education* 19 (1) , ss. 57-73.
- Østern, T., & Letnes, M. (2017). Et temanummer som undersøker hva det innebærer å forske med kunsten. *Journal of Research in Arts and Sports Education, Special Issue: " Å forske med kunsten" Vol.1*, ss. 1-6.

Vedlegg:

Godkjenning fra NSD

Intervjuguide

Navn:

Alder:

Har du dansa før? Hva og i hvilken alder? Hva er ditt forhold til å danse?

Har du vært leder/mellomleder før?

Hvordan følte det å delta i dansen? Hva kjente du etter første økt, og andre økt?

Hvordan var det å danse samme i par? Hvordan fungerte kommunikasjonen og hva måtte du i tilfelle ta hensyn til?

Følte du at du lært noe om deg selv og hvorfor?

Var noe ekstra utfordrende å få til? Hvordan følte det og hva skjedde?

Har du noen tanker om hierarkiet på golvet?

Hva fra danseopplevelsene tar du med videre inn i hvordan du tenker om det at du skal være leder og det å utføre ledelse?

Hvordan følte du det å danse alene, danse i par, danse i seksmannsrilen?

Hvordan var det når instruktør trakk fram noen?

Hvordan er dans annerledes enn vanlig teambuilding?

Var det noe du følte var utrygt?

Hva er dansens kjerneverdier?

Hva er ledelsens kjerneverdier for deg i dag?

Har du blitt påvirket av dansen på noe måte?

Kan det å danse sammen i et kollegium skape trygghet? Hvorfor?

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

121022

VurderingstypeAutomatisk **Dato**

28.01.2023

Tittel

Masteroppgave i Organisasjon og ledelse Tone Myrvold

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for pedagogikk og livslang læring

Prosjektansvarlig

Kristian Firing

Student

Tone Myrvold

Prosjektperiode

17.02.2023 - 30.09.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.09.2023.

[Meldeskjema](#) **Grunnlag for automatisk vurdering**

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

