

«Det er en livsstil»

- En studie av norske dansekunstners erfaringer som selvstendig næringsdrivende

Kristine Grimsrud

Organisasjon, Ledelse og Arbeid
Vår 2022

30 Studiepoeng

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Det Samfunnsvitenskapelige Fakultet



“Det er en livsstil”

- En studie av norske dansekunstneres erfaringer som selvstendig næringsdrivende

© Kristine Grimsrud
2022
Det er en livsstil
Kristine Grimsrud
<http://www.duo.uio.no>

Sammendrag

Denne masteroppgaven undersøker norske dansekunstneres egne erfaringer av å arbeide som selvstendig næringsdrivende. I dagens samfunn ser vi en økt bruk av midlertidige ansettelsesforhold og innleid arbeidskraft som følge av effektivisering og økt individualisering av arbeidslivet. Denne arbeidspolitikken er derimot ikke ukjent for kulturbransjen, hvor det å arbeide som selvstendig næringsdrivende på korte kontrakter ofte er normen snarere enn unntaket. Koronapandemien tydeliggjorde hvordan kulturbransjen med sin *lappeteppeøkonomi* på mange måter eksisterer i randsonen av den norske arbeidslivsmodellen, og flere av kulturarbeiderne fikk kjenne på konsekvensene av å ikke passe inn i det norske velferdssystemet. Da dansekunstheltet er en av kunstformene i Norge med flest selvstendig næringsdrivende og kunstuttrykket med lavest gjennomsnittlig inntekt, ble denne yrkesgruppen valgt som fokusområde for denne oppgaven. Tidligere undersøkelser av dansekunstneres arbeidssituasjon har i hovedsak vært basert på spørreundersøkelser eller statistikk fra nasjonale forskningsinstitusjoner. Det har derimot vært lite kvalitative studier av denne yrkesgruppen som forteller noe om opplevelsen og erfaringen av hvordan det er å arbeide som selvstendig næringsdrivende dansekunstner. På bakgrunn av dette vil denne oppgaven besvare følgende problemstilling: *Hvordan erfarer og håndterer norske dansekunstnere sin egen arbeidssituasjon som selvstendig næringsdrivende?* For å operasjonalisere problemstillingen er det utledet fire forskningsspørsmål: 1) Hvordan fremstår dagens arbeidssituasjon for norske dansekunstnere? 2) Hvordan opplever dansekunstnerne sin egen arbeidssituasjon? 3) Hvordan håndterer dansekunstnerne sin egen arbeidssituasjon? 4) Hvordan påvirker tilknytningsformen muligheten for kollektiv handling og strukturell endring?

For å sette analysen inn i en større strukturell kontekst ble det benyttet perspektiver om *prekariatet* av Guy Standing, som tar for seg mye av problematikken knyttet til løsarbeidersamfunnet og fragmenteringen av arbeidslivet. Dette perspektivet sees i relasjon til Eldring og Ørjasæters forståelse av kulturbransjen som et *fløyelsprekariat* og kobles opp mot populariseringen av begrepet kulturelt entreprenørskap og forståelser av samfunnets utvikling mot *det fleksible mennesket*. Psykologiske perspektiver om jobbusikkerhet sammen med en sosiologisk mikroforståelse av feltmekanismer gjennom kapitalbegrepet, inspirert av Bourdieu, bidrar til å belyse dansekunstnerens individuelle opplevelser og konsekvensene av disse. Å benytte strukturelle og individuelle perspektiver i sammenheng bidrar til å forstå informantens uttalelser som et resultat av institusjonelle og personlige rammebetingelser. Det empiriske

grunnlaget for oppgaven er basert på semistrukturerte intervjuer av 12 informanter med ulike erfaringer, aldre og bakgrunner som dansekunstnere.

Analysen viser at dansekunstnernes arbeidsvirkelighet preges av et høyt tempo, og en varierende arbeidshverdag med mange ulike inntektskilder. Dette fører til økonomisk usikkerhet og en indre motivasjon til å takke ja til flere jobber enn man har kapasitet til. De selvstendig næringsdrivende er nødt til å ta på seg mange roller for å drive sitt eget firma, noe som oppleves som energikrevende og lite motiverende. Den nære koblingen mellom sitt profesjonelle jeg og private jeg, gjør at danserne har vanskeligheter for å skille egen verdi fra sin markedsverdi som dansekunstner. Informantene opplever at de sjelden kan ta helt fri fra arbeidet, og må hele tiden holde seg aktive, etablere nettverk og være aktuelle for å sikre seg flere jobber i fremtiden. Dette innebærer blant annet at det kan være vanskelig å være syk eller skadet, da dette kan påvirke både inntekt, nettverk og mulighet for fremtidige jobber. Informantene kunne kjenne på en dobbelthet og en ensomhet som selvstendig næringsdrivende, da man ofte er konkurrenter og kolleger med andre dansekunstnere på samme tid.

Flere av dansekunstnerne beskriver at de tvinges ut i en arbeidsvirkelighet som selvstendig næringsdrivende. Dansekunstnerne har derimot få forutsetninger for å lykkes som bedrift på grunn av manglende opplæring og interesse for bedriftsvirksomhet. Mye av kunnskapshenting kommer derfor fra prøving og feiling eller gjennom tips og råd fra andre i feltet. Den sporadiske arbeidsvirkeligheten og økonomiske utryggheten kan gjøre det vanskelig for dansekunstnerne å komme opp på et gjennomsnittlig inntektsnivå. Den kontinuerlige overlevelseskampen og konkurransen om arbeidsplassene, fører til at oppdragsgiver inntar en overlegen maktposisjon, som kan hindre dansekunstnerne fra å skape kollektiv og etter hvert strukturell endring i eget arbeidsliv. Anledningen til at dansekunstnerne velger å fortsette sin karriere, er først og fremst at de elsker å danse. Det å kunne bevege seg og uttrykke seg gjennom dansen oppleves viktigere enn den økonomiske tryggheten. De menneskelige møtene og dansekunstnerens identitet knyttet til eget yrke gjør det vanskelig for flere av informantene å se for seg en annen virkelighet hvor dans ikke er en sentral del av livet.

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven startet fordi jeg hadde en grunnleggende interesse for dansekunst og opplevde at stemmene til profesjonelle dansekunstneres manglet i diskusjonene om kunst og kulturs plass i samfunnet. Når jeg nå står i den andre enden av oppgaven forstår jeg betydelig mer og har tilegnet meg en større innsikt i og respekt for de som velger denne kunstformen som yrkesvei.

Denne læringsprosessen har på ingen måte foregått i et isolert vakuum, og det er mange som har æren for at denne oppgaven ser dagens lys. Først og fremt en stor takk til de 12 fantastiske informantene som tok seg tid i en utrolig hektisk arbeidshverdag til å dele sine tanker, opplevelser og perspektiver. Dette gav meg svært nyttig og viktig informasjon om deres arbeidsvirkelighet som selvstendig næringsdrivende. Denne oppgaven hadde ikke blitt den samme uten dere. Takk også til fagforbundet Norske Dansekunstnere for all tillit og støtte til prosjektet, og ikke minst viktig studiepermisjon i innspurtsfasen. Hjertelig takk til veileder Lars Klemsdal for verdifull input og refleksjoner. Måtte du alltid bevare din intellektuelle nysgjerrighet og genuine interesse. Stor takk til fine studievenner fra OLA og Sigrid fra Kultur og Kommunikasjon for gode diskusjoner, latter og nødvendige pauser. Tusen takk til min nydelige familie som alltid er lyttende og lærelystne, og spesielt takk til supersøster Hanne for veiledning og mentorskap gjennom hele den akademiske reisen. Sist, men ikke minst takk til min kjære mann Kalle for alle gode samtaler, tålmodighet, heiarop og støttende klemmer når jeg trengte det som mest.

Oslo, 29.05.2022

Kristine Grimsrud

INNHALDSFORTEGNELSE

1.INNLEDNING	1
1.2 Problemstilling og avgrensning	2
1.2.1 Selvstendig næringsdrivende	3
1.2.2 Koronapandemiens relevans for oppgaven	3
1.3 Dansekunstfeltet: En annerledes bransje	4
1.4 Oppgavens struktur	5
2. TEORI	6
2.1 Den norske modellen	6
2.1.1 Kulturbransjen i den norske modellen	7
2.2 Det fleksible mennesket	8
2.3 Prekariatet: Løsarbeidersamfunnet	9
2.4 Psykologiske konsekvenser og håndteringsmekanismer av jobbusikkerhet	10
2.5 Teoretisk oppsummering	12
3. METODE	13
3.1 Forskningsdesign - kvalitativ undersøkelse	13
3.2 Semistrukturert intervju	13
3.3 Rekruttering av informanter	14
3.4 Utvalg	15
3.3.1 Utvalgets fordeler og ulemper	16
3.5 Datainnsamling	16
3.5.1 Intervjuguidens oppbygning	17
3.5.2 Intervjuets gjennomføring og kontekst	18
3.6 Databehandling	18
3.6.1 Transkribering	18
3.6.2 Anonymisering	19
3.6.3 Koding og analyse	20
3.7 Kvalitetsvurdering	21
3.7.1 Forskerrollen	21
3.6.2 Generaliserbarhet	22
4.0 ANALYSE	23
4.1 En kompleks arbeidssituasjon	23
4.1.1 500 truser i sekken: Høyt tempo i en hektisk arbeidshverdag	23
4.1.2 En smørje av hatter - Mange ulike roller som selvstendig næringsdrivende	25
4.1.3 Kontinuerlige forhandlinger	26

4.1.4 Kollega og konkurrent	29
4.1.5 “Hvis du ikke får vist deg, så får du ikke jobb”	32
4.2 Opplevelsen av fløyelsprekariatet	33
4.2.1 Økonomisk utrygghet	33
4.2.2 “Jeg har danset på scenen med tre ribbeinsbrudd”	34
4.2.3 Koronapandemien - En etterlengtet “ferie”	36
4.2.4 Seg selv som vare	38
4.3 Forutsetninger og strategier for å håndtere arbeidssituasjonen	39
4.3.1 Bambi på glattisen	39
4.3.2 “Jeg har ikke vunnet i lotto. Jeg har jobbet og jeg har spart.”	43
4.3.3 Erfaring gjør deg tryggere	45
4.3.4 Mestring og mening	47
4.4 Svekker tilknytningsformen mulighetene for kollektiv handling?	51
4.4.1 Ufrivillig næringsdrivende?	51
4.4.2. “Arbeidsmengden gjør at man ikke ser klart.”	53
5. KONKLUSJON	60
6.1 Begrensninger og videre forskning	62
6. REFERANSER	64
VEDLEGG 1: Invitasjonsmail til informanter	71
VEDLEGG 2: Informasjon- og samtykkeerklæringsskjema	73
VEDLEGG 3: Bekreftelse fra Norske Dansekunstnere	77
VEDLEGG 4: Intervjuguide	78
VEDLEGG 5: NSD-Godkjenning	81

1.INNLEDNING

Kulturbransjen var en av de hardest rammede næringene under koronapandemien (Elstad & Jansson, 2020). Da regjeringen innførte de mest inngripende tiltakene Norge har hatt i fredstid (Røed-Johansen & Torgersen, 2020), ble store deler av kulturnorge utsatt for avlysninger og nedstengninger som følge av smittevernregler. Et resultat av tiltakene var at mange kulturarbeidere på kort tid mistet store deler av sitt inntektsgrunnlag. Pandemien tydeliggjorde på mange måter hvor sårbar kulturbransjen var og er i møte med uforutsette kriser. Små og varierende inntekter, økonomisk utrygghet, midlertidige kontrakter og manglende velferdsstatlige rettigheter som følge av tilknytningsformer som frilansere og selvstendig næringsdrivende, førte til at bransjen ble rammet på flere måter samtidig (Elstad & Jansson, 2020).

Den generelle andelen av selvstendig næringsdrivende i Norge, har de siste 25 årene blitt redusert fra ca. 7 til 5 prosent (NOU 2021:9). Dette antallet er relativt lavt sammenlignet med resten av verden (Nergaard, 2018; NOU 2021:9). Samtidig ser man at innenfor den norske kulturbransjen er hele 60% sysselsatt som selvstendig næringsdrivende (Nergaard, 2018), og så mange som 80% innenfor dansekunstheltet rapporterer at de er helt eller delvis selvstendig næringsdrivende (NoDa og Danseinformasjonen, 2022, s.9). Det vil si at majoriteten av kulturarbeidere i Norge har en atypisk tilknytningsform til velferdsstaten, og på denne måten står i en særstilling sammenlignet med de fleste andre bransjer og sektorer. Dette innebærer blant annet et begrenset vern gjennom arbeidsmiljøloven, og bortfall av rettigheter i velferdsstatens trygdesystem som for eksempel sykepenger fra første sykemeldingsdag, permisjonspenger, og arbeidsledighetstrygd. Da pandemien inntraff i 2020 var det derfor mange kulturarbeiderne som, i større grad enn tidligere, fikk kjenne på konsekvensene av å leve i utkanten av den norske arbeidslivsmodellen. Blant annet viste en økonomirapport utført av Norske Dansekunstnere (NoDa) og Danseinformasjonen at ca. 40% av respondentene enten har vurdert eller allerede har lagt ned sin egen virksomhet som følge av pandemien (Norske Dansekunstnere & Danseinformasjonen, 2022, s. 27).

Tidligere forskning har ved flere tilfeller undersøkt kunstneres lønns- og arbeidsvilkår ¹. På grunn av kulturbransjens hurtige omstillingsevne har interessen for kulturelt entreprenørskap vært økende de siste 20 årene (Ellmeier 2003; Ashton 2015; Heian & Hjellbrekke 2017a; Heian & Hjellbrekke 2017b; Røyseng 2009). Det har også blitt skrevet flere artikler om norske og internasjonale kunstneres opplevelse av en atypisk tilknytningsform, i relasjon til blant annet stress, motivasjon og skillet mellom arbeid og fritid (Elstad 2010; Knudsen & Mathisen, 2020; Mangset et al. 2016; Raeburn 1987). Denne forskningen er hovedsakelig basert på selvrappoterende spørreundersøkelser og tall fra nasjonale statistikkforvaltere, og i mindre grad basert på kvalitativ forskning og de selvstendig næringsdrivendes egne erfaringer og opplevelser. Kvalitative analyser har derimot blitt foreslått som en viktig del av kartleggingen av norske kunstneres arbeidsforhold og levekår (Røyseng et al., 2019)². Intervjuer og observasjoner kan tilføre nyanserte og tykke beskrivelser av dagens arbeidssituasjon i kulturbransjen. Å undersøke selvstendige næringsdrivendes erfaringer og historier vil gi en dypere forståelse av hvordan det oppleves å arbeide under atypiske tilknytningsformer. Det vil også kunne gi et innblikk i erfaringen av å leve i randsonen av den norske modellen som ellers legger grunnlaget for det norske arbeidslivet og velferdsstaten. Denne kvalitative studien vil derfor kunne bidra til en større innsikt i kunstneres arbeidsvirkelighet, og samtidig peke på utfordringer i andre deler av det norske arbeidslivet, nå og i fremtiden.

1.2 Problemstilling og avgrensning

Dansekunstnere har generelt vært lite forsket på som et selvstendig felt, og blir ofte sett i relasjon til andre kunstnergrupper eller satt sammen i større kunstfaglige grupperinger som “scenekunstnere” (Norske Dansekunstnere & Danseinformasjonen, 2022; Heian et al., 2015). Dans er den kunstarten i Norge som er minst institusjonalisert. Dette innebærer at majoriteten av dansekunstnere livnærer seg som selvstendig næringsdrivende i en prosjektbasert økonomi (Norske Dansekunstnere og Danseinformasjonen, 2022, s. 2). Denne økonomiformen omtales gjerne som en *lappeteppeøkonomi*, hvor inntekten kommer fra ulike steder, ofte med flere arbeidsgivere og oppdragsgivere samtidig (Norske Dansekunstnere og Danseinformasjonen, 2022, s. 2). Da tidligere levekårsundersøkelser har vist at dansekunstnere er blant de kunstnergruppene med svakest økonomi, og lavest kunstneriske inntekter (Heian et al., 2015,

¹ Se blant annet Heian et al. (2008 & 2015) *Kunstnerundersøkelsen*, utført av Telemarksforskning

² Forslag og anbefalinger fra Modell- og metodeutvalget for kunstnerundersøkelser. Juni 2019
<https://www.regjeringen.no/contentassets/784fd8021a1e48b1abd33e547ae30053/framtidige-kunstnerundersokelser-av-kunstneres-arbeidsforhold-og-levekar.pdf>

Heian et al. 2008) vil det være interessant å se nærmere på denne yrkesgruppen spesielt. På bakgrunn av dette ønsker jeg å besvare følgende problemstilling:

Hvordan erfarer og håndterer norske dansekunstnere sin egen arbeidssituasjon som selvstendig næringsdrivende?

For å konseptualisere og operasjonalisere problemstillingen har jeg utledet fire forskningsspørsmål 1) Hvordan fremstår dagens arbeidssituasjon for norske dansekunstnere? 2) Hvordan opplever dansekunstnerne sin egen arbeidssituasjon? 3) Hvordan håndterer dansekunstnerne sin egen arbeidssituasjon? 4) Hvordan påvirker tilknytningsformen muligheten for kollektiv handling og strukturell endring?

1.2.1 Selvstendig næringsdrivende

Folketrygdloven definerer en selvstendig næringsdrivende som “enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt”, jf. ftrl. §1-10. Loven definerer en frilanser som “enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende”, jf. ftrl. §1-9. I kulturbransjen vil ofte begrepet *frilanser* benyttes uavhengig om du er frilanser, selvstendig næringsdrivende eller eier et eget AS. En undersøkelse blant kunstnere viste blant annet at kun 10% var frilansere i skatteteknisk forstand, og 59% var selvstendig næringsdrivende (Eldring & Ørjasæter 2018, s.112). Dette kan indikere at flere kunstnere er selvstendig næringsdrivende selv om de omtaler seg som frilansere. På bakgrunn av dette vil derfor oppgavens forståelse av selvstendig næringsdrivende romme både selvstendig næringsdrivende og frilansere.

1.2.2 Koronapandemiens relevans for oppgaven

Selv om koronapandemien på mange måter har synliggjort dansekunstnernes utfordringer knyttet til deres arbeidsvirkelighet som selvstendig næringsdrivende, vil ikke pandemien i seg selv være ankepunktet i denne oppgaven. Bakgrunnen for dette er nettopp at mye av problematikken dansekunstnerne står ovenfor har eksistert lenge før pandemien inntraff. Koronapandemien kan på mange måter sees som en unntakstilstand, og konkrete hendelser knyttet til for eksempel nedstengninger og smittevernstiltak, vil derfor ikke være representative for dansekunstnernes faktiske arbeidssituasjon. Derimot vil dansekunstnernes erfaringer under pandemien kunne belyse enkelte utfordringer som har blitt forsterket i pandemikonteksten. På

denne måten vil koronapandemien være relevant for analysen av oppgaven, selv om den ikke vil være analysens hovedfokus.

1.3 Dansekunstfeltet: En annerledes bransje

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at man skal ansettes fast, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9. Blant dansekunstnere ser man derimot at fast ansettelse er avviket snarere enn hovedregelen. Som nevnt innledningsvis oppgir 80 % av dansekunstnerne at de arbeider som selvstendig næringsdrivende (Norske Dansekunstnere og Danseinformasjonen, 2022). Dette innebærer en form for særstilling i det norske arbeidsmarkedet, da kun 5,6 prosent har denne tilknytningsformen på landsbasis (Nergaard, 2018, s.124). I tillegg til den store andelen av selvstendig næringsdrivende, er også dansekunstfeltet en av kunstinnretningene med flest midlertidige ansatte (Heian et al., 2015). Enkelte dansekunstnere har også fast ansettelse på hel- eller deltid, for eksempel innenfor kulturinstitusjoner som Den norske opera og ballett eller Carte Blanche (Norske Dansekunstnere og Danseinformasjonen, 2022). Det er heller ikke uvanlig å variere tilknytningsform eller å ha flere ulike tilknytningsformer samtidig (Jesnes & Nergaard, 2019; Norske Dansekunstnere & Danseinformasjonen, 2022). For eksempel kan en dansekunstner være selvstendig næringsdrivende i et prosjekt og samtidig ha en midlertidig stilling som pedagog på en danseskole. Kombinasjonen og variasjonen av ulike tilknytningsformer gjennom arbeidskarrieren, innebærer at dansekunstnerne ofte blir individuelle entreprenører som skaper verdi ved å selge sitt kunstneriske uttrykk til ulike formål og institusjoner.

Kunstnerundersøkelsen fra 2013 viste at dansekunstnere, til tross for at de ofte er den kunstnergruppen med størst andel kunstfaglig utdanning, har hatt den største nominelle nedgangen i kunstneriske inntekter siden 2006 (Heian et al., 2015, s.66). Undersøkelsen viser også at dansekunstnere har et langt lavere inntektsnivå enn den norske befolkningen for øvrig, til tross for at dansekunstnere kompenserer for lav inntekt gjennom økt ikke-kunstnerisk arbeid (Heian et al., 2015; Mangset et al., 2016). I en undersøkelse fra Statistisk Sentralbyrå ble selvstendig næringsdrivende spurt om hva som var den største utfordringen med å jobbe selvstendig. En tredjedel av de spurte svarte mangel på oppdrag, lav inntjening og liten innflytelse over prisen man kan ta (Nergaard, 2018, s. 123). Enkelte fagforeninger og andre kunstnerorganisasjoner har forhandlet frem tariffier eller veiledende satser for sine medlemmer. Likevel kan mangfoldigheten av tilknytningsformer føre til at dansekunstnernes lønns- og

arbeidsvilkår er vanskelige å regulere. Spesielt utfordrende er det i områder utenfor kunstnerorganisasjonenes tariffavtaler. Manglende regulering innebærer at dansekunstnerne blir ekstra sårbare i perioder med lite jobb, streik eller i krisesituasjoner som for eksempel koronapandemien (Elstad & Jansson, 2020).

1.4 Oppgavens struktur

I Kapittel 2 av oppgaven vil jeg beskrive teoretiske perspektiver benyttet for å belyse de empiriske funnene i lys av problemstillingen. For å få et helhetlig bilde av situasjonen vil teoriene være forankret i både strukturelle og individuelle perspektiver. I Kapittel 3 vil jeg gjennomgå metodiske valg for å kunne besvare problemstillingen, samt drøfte grunnlaget og utfordringer knyttet til de ulike valgene. Kapittel 4 vil bestå av oppgavens analyse basert på det innsamlede datamaterialet, hvor de fire ovennevnte forskningsspørsmålene legger premissene for analysestrukturen. Til slutt vil funnene og oppgaven som helhet trekkes sammen i kapittel 5 *Konklusjon*, hvor oppgavens begrensninger og anbefalinger til videre forskning vil foreslås.

2. TEORI

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for det teoretiske rammeverket for oppgaven. Først vil jeg gi en kort oversikt over den norske arbeidslivsmodellen og trepartssamarbeidet. Denne modellen er fundamentet for de fleste arbeidstakerne i Norge, og har vært med på å forme det vi i dag kaller velferdsstaten. Ved å se nærmere på normen i det norske arbeidslivet, kan vi bedre forstå hvordan det oppleves å eksistere på utsiden av normen, slik mange av dagens dansekunstnere gjør. Videre vil jeg belyse hvordan majoriteten av kulturarbeidere som selvstendig næringsdrivende befinner seg i randsonen av arbeidslivsmodellen. Deretter vil jeg ta for meg perspektiver knyttet til det fleksible arbeidslivet og den økte bruken av individuelt entreprenørskap i den vestlige verden, før jeg beskriver hvordan denne utviklingen har ført til den nye samfunnsklassen *prekariatet*. Til slutt vil teorier om psykologiske faktorer knyttet til jobbusikkerhet og håndteringsmekanismer i relasjon til kapitalformer danne grunnleggende perspektiver for individuelle håndteringsmekanismer i møte med dansekunstnernes arbeidsvirkelighet.

2.1 Den norske modellen

I dag hviler store deler av det norske arbeidslivet på det som omtales som den norske modellen. Grunnforutsetningen i modellen er *trepartssamarbeidet* mellom fagforeningene, arbeidsgiverorganisasjonene og myndighetene. De siste 130 årene har arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene forhandlet frem tariffavtaler og overenskomster som blant annet har bidratt til forutsigbarhet i arbeidslivet, kollektive lønnsforhandlinger, sammenpresset lønnsstruktur og sterkt stillingsvern av arbeidstakere (Moene & Barth, 2010; Dølvik et al., 2014). En forutsetning for dette har også vært det nære samarbeidet mellom ledelse og ansatte i virksomhetene gjennom ansatterepresentanter som tillitsvalgte og verneombud, og en sterk grad av bedriftsdemokrati. De strukturelle og instrumentelle faktorene har bidratt til å utjevne maktubalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Finnestrand, 2015, s. 91; Falkum, 2020).

Den norske modellen har de siste årene mottatt positiv oppmerksomhet nasjonalt og internasjonalt på grunn at modellens evne til å skape forutsigbarhet for arbeidstakere og samtidig økonomisk vekst (Bungum et al., 2015). Samarbeidet mellom staten og arbeidslivets organisasjoner har ført til en samordnet lønns- og økonomisk politikk. Dette har bidratt til, og lagt grunnlaget for, økte investeringer, solid vekst og høy grad av sysselsetting (Bungum et al.

2015). Videre har dette blant annet resultert i omfattende velferdsordninger for arbeidstakere. Det er også verdt å bemerke at trepartssamarbeidets suksess også bygger på partenes tillitt til systemet. Tillit skaper et mindre behov for kontroll og administrasjon, hvilket fører til at økonomien og arbeidslivet blir mer effektivt (Bungum et al. 2015).

Fougnerutvalget har i NOUen “Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv - Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering” pekt på den norske arbeidslivsmodellen som helt grunnleggende for den norske velferdsstatens opprettholdelse (NOU 2021:9). De omtaler modellen som hensiktsmessig både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Den bidrar til å skape stabilitet, utjevne ulikhetene i det norske samfunnet og skaper et bærekraftig og robust arbeidsliv i Norge. Utvalget viser derimot til at modellens robusthet kan svekkes av arbeidslivsmessige fragmenteringer og økt grad av alternative tilknytningsformer i stedet for faste stillinger. Resultatet av dette kan gradvis resultere i en svakere velferdsstat, større ulikheter og true den økonomiske stabiliteten i Norge. Til tross for økt fokus på den norske modellens relevans for den norske velferdsstaten, eksisterer det likevel arbeidsforhold for hele yrkesgrupper på utsiden av modellen, blant annet i kulturbransjen.

2.1.1 Kulturbransjen i den norske modellen

Den norske modellen tar utgangspunkt i et arbeidstaker-arbeidsgiverforhold som implisitt virkelighet i sin strukturering. En arbeidstaker er ifølge arbeidsmiljøloven §1-8 (1) “enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. En arbeidsgiver er ifølge aml §1-8 (2) “enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.”.

På grunn av arbeidsgivers posisjon som kapitaleier og følgelig arbeidsgivers styringsrett, blir ofte arbeidsgiversiden omtalt som den *sterke part* i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. På den annen side vil arbeidstaker være underordnet arbeidsgiver, og anses som den *svake part* i arbeidsforholdet (Evju, 2010). Da de selvstendig næringsdrivende kulturarbeiderne assosieres med kapitaleiere snarere enn ansatte, til tross for at det ofte dreier seg om en enkeltperson i et enkeltmannsforetak, vil disse plasseres inn i samme kategori som andre større arbeidsgivere. De selvstendig næringsdrivende kulturarbeiderne blir dermed implisitt den part som modellens arbeidstakersinstitusjoner skal beskytte mot. Til tross for at kulturarbeiderne ofte jobber på oppdrag hos andre, vil de likevel ikke, på grunn av tilknytningsformen som selvstendig næringsdrivende omfattes av de samme

velferdsordningene som andre arbeidstakere. De fremstår derfor som en anomali i relasjon til den norske arbeidslivsmodellen, noe som ikke passer helt inn. Dette fører blant annet til en større usikkerhet, risiko og redusert vern for kulturarbeideren. På denne måten kan man si at kulturarbeidernes posisjon i utkanten av den norske modellen tilsløres av institusjonsformen de jobber under.

2.2 Det fleksible mennesket

Til tross for at fleksibilitet på arbeidsplassen ofte fremstilles som et gode for arbeiderne som skal sørge for en større individuell frihet, argumenterer Sennett (2001) for at fleksibiliteten i mange tilfeller kan fremstå som et fengsel snarere enn frihet. I boken *Det fleksible mennesket* illustrerer forfatteren hvordan økt fleksibilitet, som har til hensikt å avløse rigide byråkratformer, har ført til en annen og mer ugjennomsiktig form for kontroll. Flexibiliteten skaper derfor ikke en direkte frihet for arbeiderne, men heller en ny maktstruktur mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Sennett, 2001; Falkum, 2020). Bourdieu beskriver hvordan fleksible virksomheter utnytter usikkerheten som den bidrar til å forsterke: «[...] it seeks to reduce its costs, but also to make this lowering possible by putting the workers in permanent danger of losing their jobs» (Bourdieu, 1997, s. 84)

Økt bruk av enkeltmannsforetak og individuell fleksibilitet vil i mange tilfeller føre til en større frikobling fra organisasjonen man jobber for. Dette kan videre føre til en redusert fellesskapsfølelse knyttet til virksomheten (Klemsdal, 2004). Når ansvaret for sin egen arbeidssituasjon blir overført til individet, kan dette føre til at de mellommenneskelige relasjonene som tillit, gjensidig ansvar og solidaritet blir erstattet med en nettverkslogikk, hvor kollegaer i stedet blir kontakter og allierte i et nettverk (Klemsdal, 2004). I kulturbransjen, hvor det eksisterer en stor grad av jobbusikkerhet, vil dette også kunne føre til at man anser sine likesinnede som konkurrenter fremfor en kollektiv gruppe som kan skape endring. Bourdieu mener at virksomhetene utnytter denne maktstrukturen bevisst “[...] by making the whole future uncertain, it prevents all rational anticipation and, in particular, the basic belief and hope in the future that one needs in order to rebel, especially collectively, against present conditions, even the most intolerable.” (Bourdieu 1997, s. 82).

På verdensbasis har man sett en utvikling av såkalt gig-økonomi og bruk av individuelt entreprenørskap for å dekke arbeidsgivernes behov for fleksibilitet. Blant annet har selskapene

Uber og Foodora vært representative for gig-økonomiens utvikling (Ellmeier, 2003; Eberhart, et al., 2021; Oppegård, 2020; Jesnes & Nergaard, 2019; Nadler, 2018). Uttrykket «gig» er slang for en spillejobb, og er opprinnelig hentet fra de kreative yrkene hvor man blir tildelt korte oppdrag fremfor å jobbe for én arbeidsgiver (Oppegård, 2020). Ved å leie inn enkeltmannsforetak fristilles virksomhetene fra arbeidsgiveransvar og risikoen flyttes i stedet over på de individuelle entreprenørene. Begrepet og arbeidsformen entreprenør har ofte fremkalt positive konnotasjoner i vestlig nyliberalistisk samfunn, og ofte representert en form for frihet til å styre over sitt eget arbeidsliv (Eberhart, et al., 2021). Individuelt entreprenørskap er allerede en godt etablert praksis i kulturbransjen. Enkelte forskere har derfor pekt på kultursektoren som en foregangsfigur og avant-garde for nye arbeidsmetoder og med tanke på omstilling i fremtidens arbeidsliv, på grunn av sektorens raske omstillingsevne i møte med samfunnsmessige endringsprosesser (Ellmeier, 2003). Den intensiverte bruken av selvstendig næringsdrivende for å effektivt redusere eller øke arbeidsstyrken, kan føre til at den «frie» arbeideren ikke nødvendigvis vil være fri, men snarere være låst fast i et system hvor muligheten til å påvirke arbeidsplassen gjennom demokratiske maktfordelingsprosesser, reduseres i takt med løsrivelsen fra organisasjonen. Det vil derfor være interessant å se nærmere på kulturbransjens opplevelse av egen tilknytningform da dette kan gi et frempek på konsekvensene av fremtidens arbeidsliv.

2.3 Prekariatet: Løsarbeidersamfunnet

Begrepet *Prekariatet* ble popularisert av sosiologen Guy Standing i boken *The Precariat: the new dangerous class* (2014). Ordet prekariat beskriver det vi i Norge forstår som et *løsarbeidersamfunn* (Eldring & Ørjasæter 2018). Prekariatet kjennetegnes ved at arbeidere ikke er fast ansatt, men i stedet jobber på korttidskontrakter, er innleid arbeidskraft, frilansere eller jobbsøkende migranter. Tilværelsen er preget av et evig jag etter nye jobber og inntekt, og arbeidshverdagen har i liten grad stabilitet og sikkerhet. Begrepet prekariat ble først benyttet av franske sosiologer på begynnelsen av 1980-tallet og er et nytt og sammensatt ord av prekær og proletariat, for å illustrere den prekære arbeidssituasjonen arbeiderne står i ved at de alltid er på jakt etter inntekt. Rent instrumentelt bytter arbeiderne arbeidstimer mot penger uten videre stillingsvern eller velferdsrettigheter (Standing, 2014; Eldring & Ørjasæter 2018).

Prekariatets liv består ofte av utrygghet og stress og det konstante jaget etter arbeid fører til at skillet mellom arbeid og fritid oppheves. For å sikre seg inntekt, blir tiden mellom jobber ofte

brukt til å skrive søknader, fyller ut skjemaer eller å reise til steder hvor det er sesong- eller engasjementsarbeid (Eldring & Ørjasæter 2018). I motsetning til prekariatet, hvor det eksisterer liten yrkesstolthet og hvor arbeidet i stor grad handler om å skaffe inntekt for å dekke sine primære behov, vil kulturarbeidere kjenne på en kjærlighet og stolthet i tilknytning til sitt arbeid. Eldring og Ørjasæter omtaler derfor denne yrkesgruppen som et *Fløyelseprekariat* (Eldring & Ørjasæter, 2018, s.112). De beskriver denne yrkesgruppen som arbeidere med høy selvtillit, noe som skiller seg fra arbeidere i det ordinære prekariatet.

2.4 Psykologiske konsekvenser og håndteringsmekanismer av jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet kan defineres som opplevd maktesløshet til å opprettholde ønsket kontinuitet i en truet jobbsituasjon (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, s. 438). Forskning på psykiske konsekvenser av jobbusikkerhet viser at jobbusikkerhet reduserer psykisk velvære og arbeidsglede, og øker psykosomatiske plager og fysiske belastninger (Witte, 1999). Van Vuuren anser jobbusikkerhet som en av de største stressfaktorene i jobbrelatert sammenheng (Van Vuuren, 1990, i Witte, 1999). Ved å analysere konsekvensene skiller Van Vuuren mellom stressreaksjoner og mestringsatferd. Stressreaksjoner, eller belastninger, refererer til stressfaktorens konsekvenser for psykologisk velvære, mens mestring refererer til måten personen håndterer stress på, for eksempel unngåelse versus aktiv respons (Van Vuuren 1990, s. 27–28 i Witte, 1999).

Den subjektive trusselen knyttet til jobbusikkerhet er mangefasettert, og kan ikke fanges opp av en overordnet variabel. Fasettene kan derimot grupperes i to grunnleggende dimensjoner: alvorlighetsgraden av trusselen mot ens jobb og maktesløsheten til å motvirke denne trusselen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Hvor alvorlig trusselen oppleves avhenger av omfanget og betydningen av det potensielle tapet og den subjektive sannsynligheten for at tapet inntreffer (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Det vil si at dersom det er svært viktig for personen å fortsette i jobben, og personen oppfatter det som sannsynlig å miste jobben, vil også alvorlighetsgraden av trusselen og den psykiske belastningen øke. Følelsen av maktesløshet er derfor et viktig element i jobbusikkerhet fordi den forsterker den opplevde trusselen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, s. 442).

Da opplevelsen og den psykiske belastningen i stor grad blir styrt av subjektive følelser og opplevelser, vil også personen i seg selv ha en avgjørende betydning i forhold til hvordan personen håndterer og dermed opplever situasjonen. Flere psykologiske eksperimenter har blant annet vist at våre kognitive vurderinger vil påvirke vår emosjonelle respons. Enklere forklart vil hvordan vi tenker om en situasjon påvirke hvordan vi føler (Yiend, 2016; Lazarus, 1982). I forlengelsen av dette har også forskere sett at mennesker til viss grad derfor kan påvirke hvordan man føler om en situasjon eller opplevelse, ved å kontrollere eller styre sine egne tanker (Yiend, 2016).

I hvilken grad en person har kapasitet til å tenke annerledes rundt en situasjon eller opplevelse kan sees i sammenheng med ulike ressurser og mengden av ulike kapitalformer individet har. Det Pierre Bourdieu kaller *symbolsk kapital* (Gripsrud, 2015). Symbolsk kapital kan bestå av en hvilken som helst egenskap, for eksempel økonomisk, kulturell, fysisk eller sosial, og fremstår på en måte som fører til anerkjennelse og verdi hos andre. Den sosiale anerkjennelsen av ressursformene kan potensielt gi individer makt og status innenfor bestemte sosiale felt, gi personene definisjonsmuligheter i feltet og resultere i det Bourdieu beskriver som symbolsk makt (Gripsrud, 2015). Heian og Hjellbrekke (2017b) beskriver blant annet hvordan kulturell kapital typisk har hatt større symbolsk makt enn økonomisk kapital i den norske kulturbransjen. De viser til at typiske lavinntektsgrupper som billedkunstnere og dansere preges av negative holdninger til entreprenørskap og kommersiell suksess. Med henvisning til Bourdieu, forklarer de derimot hvordan kunstnerens forhold til økonomisk kapital kan endre seg i løpet av karrieren. Dersom den symbolske kapitalen er såpass sterk at den kan omsettes til økonomisk kapital uten at kunstneren diskrediteres, vil ikke økonomisk kapital nødvendigvis oppfattes negativt (Heian & Hjellbrekke, 2017b). Størrelsen på en persons symbolske kapital kan føre til en økt trygghetsfølelse som igjen kan spille inn på de psykiske faktorene knyttet til jobbusikkerhet. For eksempel viser Chiesa et al (2018) hvordan psykologisk kapital kan være en nyttig arbeidstakerressurs for å oppleve mindre jobbusikkerhet, redusere opplevd stressnivå og øke velvære (Chiesa et al., 2018). Psykologisk kapital kan defineres som et individs positive psykologiske tilstand som er preget av: (1) å ha selvtillit og gjennomføringsevne til å ta på seg og legge den nødvendige innsatsen for å lykkes med utfordrende oppgaver; (2) å skape en positiv attribusjon, en optimisme, om å lykkes nå og i fremtiden; (3) utholdenhet i å oppnå mål og når det er nødvendig, omdirigere veier til målet for å lykkes; og (4) når man er plaget av problemer og motgang, fortsette, og til og med komme sterkere tilbake, for å oppnå suksess (Chiesa et al., 2018, s. 542).

2.5 Teoretisk oppsummering

Ved å benytte perspektiver om den norske arbeidslivsmodellen, fleksibilitetsutviklingen i arbeidslivet og forståelse av den nye arbeiderklassen prekariatet, vil man kunne danne seg en forståelse av den institusjonelle og sosiale konteksten rundt kulturarbeidernes arbeidssituasjon. Dette er viktig for å etablere en grunnforståelse av hvordan kulturarbeidere, og i dette tilfellet dansekunstnere, er plassert i utkanten av den norske arbeidslivsnormen. Det er ikke et nytt fenomen at kulturarbeiderne arbeider under alternative tilknytningsformer, men tendensen peker derimot i en retning av økt bruk av selvstendig næringsdrivende i kulturbransjen i motsetning til andre bransjer i Norge. Statistikken viser også at i perioden fra 2006 til 2013 har kunstnerisk inntekt for denne gruppen sunket med omtrent 12 %. Til sammenlikning har inntektene for den yrkesaktive befolkningen for øvrig økt med 23 % i samme periode (Heian et al., 2015; Mangset et al., 2016). For å få nærmere kunnskap om denne negative kurven, er det derfor viktig å forstå dansekunstnernes oppfattelse av egen arbeidssituasjon i relasjon til normen, og mulige konsekvenser dette vil ha for individet. Ved å benytte teorier om jobbusikkerhet, stress og kapitalformer vil man potensielt sett dykke dypere inn i den subjektive materien av erfaringen av å jobbe som selvstendig næringsdrivende, hvilke håndteringsmekanismer dansekunstnerne benytter, samt hvilke muligheter dansekunstnerne anser som reelle for å eventuelt endre sine egne arbeidsbetingelser.

3. METODE

I dette kapitlet vil jeg først presentere oppgavens forskningsdesign og de metodiske tilnærmingene jeg har brukt for å samle inn det empiriske materialet. Deretter vil jeg gå nærmere inn på databehandlingsprosessen og de strategiske valgene jeg tok for å fremskaffe et håndterbart datamateriale. Avslutningsvis vil jeg diskutere metodologiske utfordringer med hensyn til studiens kvalitet og generaliserbarhet.

3.1 Forskningsdesign - kvalitativ undersøkelse

Valg av metode vil i stor grad styres av undersøkelsens problemstilling og forskningsspørsmål. I motsetning til kvantitativ forskning, som ofte benyttes for å undersøke tendenser eller kausalsammenhenger i et stort antall enheter, vil kvalitative undersøkelser være nyttige dersom man ønsker å etablere en forståelse av et avgrenset område eller felt ved å innhente dyp og rik informasjon fra et mindre antall analyseenheter. Den kvalitative forskeren undersøker informantens opplevelser og meningsdannelser, og hvordan meninger henger sammen med dets konsekvenser (Tjora, 2021). Kvalitativ metode bygger i mange tilfeller på en sosialkonstruktivistisk forståelse av sosiale fenomener. Det vil si at vår oppfattelse av verden, og hvordan vi forholder oss til den, er formet av kollektive sensemakingprosesser og sosialt implisitte kategoriseringer. For eksempel vil det at vi forstår enkelte mennesker som arbeidstakere og enkelte mennesker som selvstendig næringsdrivende være et resultat av kollektivt skapte systemer og regler som har blitt institusjonalisert over tid, og som gradvis forstås som en sannhet eller tatt-for-gitt-het av mennesker i et bestemt samfunn. Dette vil i sin tur forme menneskenes tanker og handlinger og hvordan vi forholder oss til verden og hverandre. Dette perspektivet oppsummeres godt i det såkalte Thomas-teoremet “If men define situations as real, they are real in their consequences.” (Merton, 1948, s.19)

3.2 Semistrukturert intervju

Valg av semistrukturerte dybdeintervjuer som metode for å innhente empiri, ble tatt på bakgrunn av problemstillingen og oppgavens interessefelt om å undersøke informantenes egne meninger, holdninger og erfaringer. Dybdeintervjuet er basert på et fenomenologisk perspektiv hvor jeg som intervjuer ønsker å forstå informantens egne opplevelser og hvordan informanten reflekterer over dette (Spradley 1979 i Tjora 2021). Fenomenologisk tilnærming er nyttig for å forstå hvordan individet forstår verden rundt seg. Det gir meg også en mulighet til å undersøke

intervjuobjektets opplevelse av å være del av et intersubjektivt fellesskap hvor mening skapes i samhandling med andre (Tjora, 2021). På bakgrunn av mitt interessefelt og perspektiv anså jeg dybdeintervjuet som mest hensiktsmessig for å få informantene til å sette ord på hvordan de forstår sine omgivelser og sin livssituasjon. Dette kunne igjen generere relevant datamateriale for undersøkelsen. Fordelen med semistrukturerte intervjuer fremfor helstrukturerte intervjuer er at de bidrar til en større fleksibilitet for forskeren og informanten til å avdekke eller undersøke nye områder underveis som ikke alltid virker åpenbare ved konstruksjon av en stringent intervjuguide (Tjora, 2021). Denne intervjuformen samsvarer også bedre med en grounded theory-inspirert tilnærming til datamaterialet. Som intervjuer blir man mer lydhør til informantens egne sensemakingprosesser og får en dypere forståelse for hva som er viktig for informanten, fremfor å gjennom lukkede spørsmål legge føringer for informantens tolkninger og respons (Gioia et al., 2012).

3.3 Rekruttering av informanter

For å rekruttere informanter til denne studien så jeg det som hensiktsmessig å spørre leder og nestleder i fagforbundet Norske Dansekunstnere om jeg kunne benytte deres medlemsregister og nettverk for å komme i kontakt med relevante intervjuobjekter. Både leder og nestleder er selv utdannede dansekunstnere og aktive i samtidsdansfeltet, og satt derfor på mye informasjon, kunnskap og et stort kontaktnettverk jeg potensielt kunne benytte meg av. Da de, i samråd med styret, anså mitt prosjekt som nyttig for organisasjonen, var de positivt innstilte til å la meg benytte deres medlemsregister. Leder og nestleder foreslo selv en liste med dansekunstnere, både medlemmer og ikke-medlemmer, som de anså kunne sitte med mye kunnskap om temaet. På den måten ble leder og nestleder i denne sammenhengen portvakter (Bryman, 2012, s.435) og bidro til å gi meg tilgang til kontakter og nettverk i den største organisasjonen for profesjonelle dansekunstnere i Norge. Jeg landet til slutt på et utvalg med 12 informanter. Da jeg ønsket at utvelgelsesprosessen også skulle være anonym overfor fagforbundet Norske Dansekunstnere, har jeg ikke avslørt hvilke dansekunstnere jeg til slutt tok kontakt med. For å ytterligere minimere risikoen for gjenkjenning valgte jeg kun å ta kontakt med et par av de mange dansekunstnerne jeg ble tipset om. Deretter benyttet jeg meg av snøballmetoden, hvor informantene selv nominerte andre dansekunstnere de anså sitte med nyttig erfaring. Enkelte informanter nominerte de samme personene, hvilket ga meg et større insentiv til å ta kontakt med nettopp den personen for et intervju. Jeg ba informantene komme

med tips til informanter fra ulike felt slik at jeg kunne samle flest mulig perspektiver i genereringen av datamaterialet.

3.4 Utvalg

Fremgangsmåten jeg benyttet for rekruttering resulterte i et variert utvalg av dansekunstnere. Det er ofte vanlig at dansekunstnere jobber innenfor ulike arbeidsposisjoner. For eksempel kan man som dansekunstner være både utøvende danser, koreograf, pedagog, produsent eller andre ha danse- og kulturelle stillinger. Informantene består derfor av dansekunstnere som identifiserer seg som enten utøvende danser, koreograf eller pedagog, eller flere av disse samtidig i mer eller mindre grad. Som dansekunstner kan man også overlape i forhold til hvilken sjanger man befinner seg innenfor. Grovt sortert vil jeg likevel si at utvalget består av dansere fra samtidsdansen, hip hop og street-miljøet, event- og TV-bransjen, afrikansk-karibisk inspirert dans og musikal- og jazz-danssjangeren. Jeg hadde et ønske om å rekruttere informanter i ulike alder da jeg ønsket å se om opplevelsen av å være selvstendig næringsdrivende kunne endres med alderen. Den yngste informanten var 20 år, mens den eldste var 56 år. De andre informantenes alder er spredt ut mellom disse ytterpunktene. Når det gjaldt fordelingen av kjønn, ønsket jeg at både de som definerer seg som hunkjønn og hankjønn skulle være representert, da det å være en mannlig danser kunne by på andre perspektiver enn det å være en kvinnelig danser. I dag er det færre mannlige enn kvinnelige profesjonelle dansere. På bakgrunn av dette valgte jeg å intervju 9 kvinner og 3 menn, for å sikre et mer representativt utvalg. Jeg hadde også et ønske om å intervju dansekunstnere fra ulike deler av landet for å få et perspektiv på om det å jobbe som selvstendig næringsdrivende opplevdes annerledes ut fra hvor i landet man bor. Det skal derimot sies at de fleste dansekunstnerne har arbeidet eller arbeider i mange ulike deler av landet, og enkelte hadde også mye erfaring fra utlandet som dansekunstnere både under utdannelsen og som profesjonell utøver eller koreograf. Største delen av utvalget hadde sitt utgangspunkt i Oslo, selv om mange kom fra andre deler av landet, men jeg intervjuet også dansekunstnere som hadde sitt hovedvirke i Nord-Norge og Vestlandet.

SKUDA

To av informantene er ansatt i det som heter Skuespiller og Danseralliansen (SKUDA). SKUDA er en arbeidsgiver for flere frilans dansere og skuespillere over hele landet og eies av Norsk Skuespillerforbund (NSF), Norske Dansekunstnere (NoDa) og Norsk teater- og orkesterforening (NTO). Driften av alliansen er finansiert med tilskudd fra

Kulturdepartementet, og har som formål å blant annet sikre de tilsatte dansere og skuespillere rettigheter og inntekter mellom eksterne tilsettingsforhold og oppdrag (SKUDA, u.å.). De to informantene som er ansatt i SKUDA hadde fortsatt en tilknytningsform som selvstendig næringsdrivende i tillegg til ansettelse i alliansen. De ble derfor ikke ekskludert fra utvalget, men heller tatt med for et tilføre et perspektiv om hvordan det å være ansatt i alliansen kunne spille inn på deres opplevelse av tilknytningsformen.

3.3.1 Utvalgets fordeler og ulemper

Ved å rekruttere informanter fra ulike steder i Norge med ulik alder, erfaring, profesjonell og sosial bakgrunn bidro dette til et rikt og informativt datamateriale om de selvstendig næringsdrivende dansekunstnernes arbeidsvirkelighet. Da mange dansekunstnere operer med en såkalt *Lappeteppetøkonomi*, vil det å innhente flere ulike perspektiver bidra til et mer komplekst og sammensatt bilde av dansekunstnernes arbeidsvirkelighet, i motsetning til om man kun hadde rekruttert fra en sjanger, eller et arbeidsområde. De rekrutterte informantene kan derfor sies å representere et strategisk utvalg av dansekunstnere (Tjora, 2021).

Alle de intervjuede dansekunstnerne levde i dag 100% av å jobbe med dansekunst eller dansekunstrelatert arbeid, og vil på denne måten representere dansekunstnere som har klart å leve av sin egen dansekunst, og er sånn sett suksessfulle innen sitt yrke. I retrospekt ser jeg at det også kunne vært interessant å intervjuer dansekunstnere som har sluttet å jobbe profesjonelt, da det å få et perspektiv på årsaken til hvorfor noen slutter å jobbe som dansekunstner, kunne bidratt til en enda bredere forståelse. Tidshorizonten for oppgaven gjorde derimot dette til en utfordring, og dette ble derfor bortprioritert i denne oppgaven. Dansekunstnerne som ble intervjuet kommer derimot med flere innsikter om ganger de selv har kunnet tenke seg å slutte, og bidrar derfor med informasjon knyttet til dette temaet.

3.5 Datainnsamling

Datainnsamlingen er i hovedsak basert på innsamlet empiri fra semistrukturerte dybdeintervjuer. I tillegg har samtaler med personer tilknyttet Norske Dansekunstnere og min egen rolle som medlemsdialog og foredragsholder i organisasjonen gitt meg verdifull kunnskap om dansekunstneres arbeidssituasjon. Blant annet var jeg tilstede da Norske Dansekunstnere og Danseinformasjonen lanserte sin rapport “Dansekunstneres økonomi og arbeidsvilkår under koronapandemien i 2020”. Jeg deltok også på kulturarbeidernes demonstrasjon foran Stortinget

19. januar i forbindelse med politikernes håndtering og nedprioritering av kulturbransjen under koronapandemien. Intervjuene sammen med den andre kunnskapen jeg har tilegnet meg gjennom datainnsamlingsprosessen har gitt meg en bred innsikt og større forståelse av dansekunstnernes arbeidsvirkelighet.

3.5.1 Intervjuguidens oppbygning

Intervjuguiden ble utformet med en fenomenologisk tilnærming, med relativt åpne spørsmål, slik at intervjuet enkelt kunne tilpasses informanten. Samtidig fungerte guiden som en rettesnor som sørget for at relevant datamateriale ble samlet inn. I startfasen av intervjuet ble det stilt det Tjora (2021) beskriver som *oppvarmingsspørsmål*. Disse skulle bidra til en myk og trygg start for informanten, slik at personen opplevde at hen behersket situasjonen, og på den måten føre til at informanten ble mer imøtekommende ved senere refleksjonstunge spørsmål. Et av spørsmålene var for eksempel “Hvorfor du har valgt å jobbe som dansekunstner?”.

Etter oppvarmingsspørsmålene gikk vi inn i neste fase av intervjuet, hvor jeg stilte informanten mer reflekterende og dyptgående spørsmål. Disse spørsmålene hadde som mål å få informanten til å komme med egne fortellinger om sine opplevelser, såkalte “grand tour questions” (Spradley, 1979, i Tjora, 2021 s. 160). I denne fasen ønsket jeg å dykke dypere inn i problemstillingen, og hente frem ulike perspektiver og opplevelser av å arbeide som selvstendig næringsdrivende dansekunstner. Spørsmålene som ble stilt var for eksempel “Hvordan opplever du din egen arbeidssituasjon som selvstendig næringsdrivende?” og “hvordan vil du beskrive samarbeidet eller relasjonen du har til andre dansekunstnere?”. Under denne delen av intervjuet var det ønskelig at informanten kom med konkrete eksempler eller historier som kunne bygge opp under informantens meninger og betraktninger. Det ble derfor ofte stilt oppfølgingsspørsmål av typen “kan du gi meg et eksempel på en gang det har hendt?” som veiledet informanten i den retningen. Jeg stilte også ofte oppfølgingsspørsmål til det informanten selv snakket om. Ved å være en aktiv lytter beholder man som intervjuer en åpenhet for fenomenene som semistrukturerte intervjuer kan bidra til å avdekke (Kvale & Brinkman, 2015). Denne metoden egner seg derfor godt i relasjon til en induktiv-abduktiv tilnærming, hvor jeg som intervjuer stiller meg åpen for nye innsikter som ikke er forhåndsdefinert fra mine egne antakelser eller fra tidligere litteratur (Gioia et al., 2012, s. 21).

3.5.2 Intervjuets gjennomføring og kontekst

Hvor et intervju utføres kan påvirke informantens opplevelse av trygghet og komfort som igjen kan være med å påvirke svarene informanten gir (Tjora, 2021, s.137). På grunn av den geografiske spredningen og den pågående corona-pandemien fikk informantene selv velge om de ville bli intervjuet digitalt eller møtes fysisk. Fire av informantene valgte å intervjues digitalt av praktiske årsaker som for eksempel at de bodde i en annen del av landet, eller helt enkelt foretrakk det digitale fremfor det fysiske. Her valgte jeg bevisst å imøtekomme informantens behov, da pandemien i noen grad har formet hvor komfortabel man er i tett møte med ukjente mennesker. De åtte informantene som ønsket å møtes fysisk, ba meg om å komme med et forslag til møtested. Da jeg, på grunn av ønske om god lyd kvalitet hadde behov for et relativt støyfritt rom, valgte jeg å foreslå et kollokvierom på Blindern som møtested.

Digitalt møte og valg av Blindern som møtested kan ha påvirket hvordan informantene forholdt seg til meg og spørsmålene jeg stilte. I digitale intervjuer vil det alltid gå tapt en del informasjon i form av kroppsspråk og nyanser i tonefallet på grunn av de teknologiske begrensningene. Den manglende fysiske tilstedeværelsen kan også påvirke informantenes trygghet og forutsigbarhet til meg som forsker, og sånn sett begrense hvor mye informasjon de er villige eller trygge til å dele. På den annen side har digitale møter vært nærmest uunngåelige de siste to årene, og sånn sett gjort informantene mer vant med den digitale settingen enn de var før koronapandemien. Å møte de fleste informantene fysisk på Blindern kan ha ført til at informantene har kjent seg underlegne, eller at situasjonen har kjentes for konstruert og steril, og på den måten hindret informanten fra å slappe fullstendig av, og dermed holdt tilbake noe av informasjonen. Mitt inntrykk var derimot at informantene rask følte seg komfortable, som resulterte i flere lengre intervjuer enn det som var opprinnelig tiltenkt. Etter totalt 12 intervjuer satt jeg igjen med 17.4 timer med råmateriale fra intervjuene.

3.6 Databehandling

3.6.1 Transkribering

Det ble gjort opptak av alle intervjuene gjennom nettskjemas diktafon-app. Intervjuene ble deretter transkribert kort tid etter de ble gjennomført, for å bedre kunne huske det visuelle inntrykket av informantene under intervjuprosessen. Selve transkriberingen av lydopptakene ble gjort tilnærmet ordrett ut fra hva informantene sa. I tillegg noterte jeg også ned andre

uttrykksmåter som for eksempel pauser, latter og stemmeforandringer informantene gjorde for å vise at de snakket som en annen person mens de skisserte ulike opplevelser og hendelser de hadde hatt.

Dansekunstnere er vant til å benytte kroppen som kommunikasjonsmiddel, og mange av informantene brukte til tider mye kroppsspråk for å illustrere sine poenger. For eksempel var det en informant som tastet på et imaginært tastatur mens personen snakker om å sende en mail til en arbeidsgiver. Disse kroppslige uttrykkene ble notert underveis i transkriberingen der jeg enten kunne høre den bestemte bevegelsen på lydopptaket, eller at jeg husket hvordan de agerte basert på hvordan de snakker om det i intervjuet. Detaljene knyttet til kroppsspråk ble først og fremst notert ned for å gi en tykkere beskrivelse av intervjuet. Det vil derimot ikke legges stor vekt på kroppsspråket som hovedkilde til empiri, men heller la denne informasjonen vil heller fungere som et supplement for å underbygge det som blir sagt.

Da mitt mål er å utføre en tematisk, fremfor en språklig analyse (Kvale & Brinkman, 2015), har jeg valgt å gjøre sitatene om til en mer litterær stil, uten å la det gå på bekostning av meningsinnholdet. Kvale og Brinkman (2015) skriver det er en vesentlig forskjell mellom muntlig og skriftlig språk, og at enkelte direkte gjengivelser av hva som blir sagt med usammenhengende setninger og gjentakelser kan føre til en uetisk stigmatisering av intervjuobjektene. Sitatene som gjengis i oppgaven vil derfor modereres med tanke på informantene og for leservennligheten av oppgaven.

3.6.2 Anonymisering

All forskning hviler på tillit mellom forsker og den det forskes på (Tjora, 2020, s. 191). Da dansekunstheltet i Norge er svært lite, og på mange måter er en bransje der hvor “alle kjenner alle” på grunn av hyppige samarbeid og kontinuerlig bytte av arbeidsplass, er informantene i denne undersøkelsen svært sårbare hva det gjelder å bli gjenkjent i oppgavens datamateriale. I den anledning har jeg sett det som en etisk nødvendighet å anonymisere informantenes nøyaktige alder, kjønn og geografiske tilhørighet for å redusere mulighetene for å bli gjenkjent i datamaterialet. Den utvidede anonymiseringen kan risikere å svekke undersøkelsens reabilitet og etterprøvbarehet. Jeg vil likevel argumentere for med bakgrunn i undersøkelsens formål at forskerens ansvar for å beskytte sine informanter er viktigere enn å gjengi detaljerte personkarakteristikker. Ved å sikre informantene anonymitet vil man også potensielt kunne få

tilgang på mer informasjon enn dersom informanten fryktet å bli gjenkjent. Blant annet var det en informant som fortalte meg i slutten av intervjuet at hen delte opplysninger med meg som hen ikke ville gjort dersom hen ville stå oppført under eget navn.

3.6.3 Koding og analyse

Totalt resulterte det transkriberte materialet i 236 sider med rå-materiale. Dette fremstod i første omgang som en uoverkommelig mengde data. For å kunne behandle og analysere store mengder datamateriale vil forskeren typisk benytte seg av ulike kodestrategier for å gjøre datamaterialet mer håndterbart (Tjora, 2021; Kvale & Brinkman, 2015). Da jeg ønsket en åpen tilnærming til datamaterialet, valgte jeg først å utføre en empirinær koding av alle intervjuene. Empirinære koder er koder som utvikles tett opptil det transkriberte materialet og er en kilde til å frembringe idéer som er tett forankret i empirien (Tjora, 2021, s. 219; Gioia et al., 2012). De utarbeidede kodene brukte typisk ord og uttrykk som informantene selv benyttet for å beskrive en opplevelse eller hendelse. Kodene fungerte ofte som “knagger” i min egen hukommelse, slik at jeg enkelt kunne huske hva informanten snakket om. De hjalp meg også med å peke ut interessante aspekter i den videre analysen.

Da de empirinærekodene er utviklet fra et induktivt premiss med utgangspunkt i datamaterialet og ikke fra teori eller hypoteser, resulterte dette i stort kodeantall på 632 unike koder. For å redusere antall koder var neste steg i prosessen å samle de empirinære kodene som hadde tematiske sammenheng i ulike kodegrupper. På denne måten fikk jeg kategorisert kodene tematisk på tvers av intervjuene, og fikk dermed en bedre oversikt over hva som utpekte seg som viktige funn. Deretter plasserte jeg de ulike kodegruppene sammen med ulike teoretiske perspektiver (Se tabell 1 for eksempel på kodeutviklingsprosessen).

Informant	Empirinær kode	Kodegruppe	Teoretisk gruppe
I4	Man har ikke råd til å være borte fra jobb og gi jobben til noen andre. Danset med tre ribbeinsbrudd og høy feber fordi man ikke kan eller vil erstattes.	Man har ikke råd til å være syk	Prekariatske strukturer og risikoatferd
I5	Vanskelig å være selvstendig næringsdrivende når man skader seg, og man lever av å bruke kroppen. Skadet kneet og glipp av inntekt. Men forsikringene gjennom nav er så dyre at det er mer lønnsomt å bare ta den støytten når den kommer.	Forsikringer er kostbare	Systemanomali - man passer ikke inn i velferdsordningene.
I3	Det tar tid og krefter å gå sammen og organisere seg. Når man er så sliten og har fullt opp med administrative arbeidsoppgaver, så har man ikke overskudd, kapasitet eller kunnskap til å gå til politikerne.	Arbeidsmengden hindrer politisk endring	Prekariatske strukturer og mangel på overskudd

Tabell 1: Utdrag fra kodeutviklingsprosessen

Selv om jeg i hovedsak ønsket å ha en åpen og induktiv tilnærming til kodingen, var det en utfordring å totalt løsrive meg fra mine tidligere forforståelser og forventninger til hva jeg vil finne i datamaterialet. Valget av kodegrupper og tematiseringer kan derfor ha blitt påvirket av mine tidligere teoretiske kunnskaper. Jeg ønsket likevel å etterstrebe en induktiv tilnærming for å redusere sannsynligheten for premature konklusjoner (Tjora, 2021), men anerkjenner samtidig grupperingene kan ha blitt påvirket av et bias knyttet til tidligere forskning på tilsvarende temaer.

3.7 Kvalitetsvurdering

3.7.1 Forskerrollen

En forsker vil aldri være hundre prosent nøytral i sin tilnærming til analyse av et datamateriale, men vil være preget av sine egne teoretiske og praktiske kunnskaper og erfaringer (Tjora, 2021). Da jeg selv har bakgrunn som artist og dansekunstner, og arbeider til daglig i fagforbundet Norske Dansekunstnere, er det viktig for meg å være transparent og redegjøre for min egen refleksivitet i møte med denne oppgaveprosessen. Da jeg ble uteksaminert fra Performing Arts School i Gøteborg i 2012 så jeg det selv som en praktisk nødvendighet å opprette et eget enkeltmannsforetak for å kunne jobbe som dansekunstner, spesielt i møte med kortere oppdrag. Jeg jobber fortsatt som selvstendig næringsdrivende dansekunstner ved siden av mine masterstudier, og opplevde ofte under intervjuene at jeg kunne relatere til historiene informantene fortalte. Kvale og Brinkman (2015, s. 108) skriver at forskerens uavhengighet kan påvirkes av prosjektets deltakere, og at tilknytningen til gruppen det forskes på kan føre til at forskeren ignorerer visse resultater og legger vekt på andre på bekostning av en så fullstendig og nøytral undersøkelse av fenomenene som mulig. Det nære interpersonlige samspillet mellom intervjuer og informant kan føre til at intervjuer blir tilbøyelig til å rapportere og fortolke ut fra informantenes perspektiver, fremfor å beholde en profesjonell distanse til det som blir sagt. På bakgrunn av dette har jeg derfor under intervjuprosessen forsøkt å være bevisst min egen posisjon og hvordan mine egne tolkninger kan påvirkes av den intersubjektive situasjonen som utspiller seg under intervjuet ved å tilhøre samme felt som informantene. Det har også vært viktig for meg å distansere min posisjon som medlemsdialog i Norske Dansekunstnere i forhold til min rolle som intervjuer. Jeg presiserte derfor for

intervjudeltakerne at jeg i intervjusituasjonen først og fremst var masterstudent ved Universitetet i Oslo. Mitt inntrykk var likevel at dette ikke var avgjørende for informantene, da jeg også er taushetsbelagt i min stilling i fagforbundet.

Kunnskap om feltet kan være en stor fordel i forbindelse med at man kan stille mer presise spørsmål, men det kan også være en ulempe ved at man som forsker og dansekunster har mange forutinntatte oppfatninger om temaet det forskes på. Jeg har under hele prosessen fra intervju, transkribering, koding og analyse forsøkt å være bevisst på min egen posisjon og forforståelse om dansekunstfeltet. Ved siden av egen bevisstgjøring har jeg også lagt stor vekt på metodisk redelighet og transparens for å ivareta oppgavens integritet. Ved å benytte lydopptak, transkribere ordrett og utvikle empirinære koder, har jeg ønsket at datamaterialet som benyttes i analysen skulle være så tett opp til informantenes egne uttalelser og oppfatninger som mulig. For å styrke oppgavens pålitelighet vil sitater fra informantene vise og underbygge poenger i oppgaven. Samtidig vil sitatene være valgt av meg. Det å velge noen sitater og velge bort noen andre, vil kunne strukturere leserens forståelse, og kan sånn sett bidra til å påvirke hva leseren ser og ikke ser. På den andre siden vil mine forkunnskaper bidra til en utvidet kontekstuell forståelse som kan styrke oppgavens gyldighet, relevans og presisjon (Tjora, 2021). Tatt dette i betraktning vil jeg argumentere for at mine forkunnskaper vil styrke snarere enn svekke oppgaven som helhet.

3.6.2 Generaliserbarhet

Forskningens generaliserbarhet handler om hvorvidt en undersøkelse har gyldighet utover de tilfeller som har vært utforsket (Tjora, 2021, s.288). Det vil si om resultatet av forskningen kan overføres til andre sammenlignbare situasjoner. Da utvalget i denne undersøkelsen kun består av 12 informanter, vil det være vanskelig å kunne trekke slutninger om generaliserbarhet til andre tilsvarende felt. Ved å delvis rekruttere informanter gjennom snøballmetoden, kan dette også svekke generaliserbarheten, da informantene kan gjøre seg tilgjengelig for forskeren av ulike grunner (Tjora, 2021, s.270). Høy grad av anonymisering vil også gjøre det vanskelig for leseren å selv kunne etterprøve og vurdere generaliserbarheten. Til tross for de metodiske innvendingene, vil det likevel tenkes at undersøkelsen kan fortelle noe om tilsvarende erfaringer hos andre selvstendig næringsdrivende, og da kanskje spesielt innenfor kulturbransjen.

4.0 ANALYSE

I dette kapittelet presenteres oppgavens funn og analyse, med det formål å besvare problemstillingen: *Hvordan erfarer og håndterer norske dansekunstnere sin egen arbeidssituasjon som selvstendig næringsdrivende?* Analysens struktur vil ta utgangspunkt i fire forskningsspørsmål som bidrar til å operasjonalisere problemstillingen. De ulike delene og forskningsspørsmålene vil ta for seg 1) Hvordan fremstår dagens arbeidssituasjon for norske dansekunstnere? 2) Hvordan opplever dansekunstnerne sin egen arbeidssituasjon? 3) Hvordan håndterer dansekunstnerne sin egen arbeidssituasjon? 4) Hvordan påvirker tilknytningsformen muligheten for kollektiv handling og strukturell endring? Selv om analysen er inndelt i fire ulike forskningsspørsmål, vil de ulike delene likevel være tett koblet til hverandre. Sånn sett bør analysen betraktes som en enhet med fire ulike innfallsvinkler som blir benyttet for å besvare problemstillingen.

4.1 En kompleks arbeidssituasjon

4.1.1 500 truser i sekken: Høyt tempo i en hektisk arbeidshverdag

Undersøkelsen *Dansekunstneres økonomi og arbeidsvilkår under koronapandemien i 2020*, viser at majoriteten av dansekunstnerne har en såkalt *lappeteppeøkonomi* bestående av flere inntektskilder, ofte gjennom mange korte og mindre oppdrag. Dansekunstnere har også ofte to eller tre ulike virksomheter eller tilknytningsforhold i sitt virke (Norske Dansekunstnere & Danseinformasjonen, 2022, s. 9). På spørsmålet om hvordan de ville beskrive sin egen arbeidshverdag, svarte samtlige informanter at dette ville variere veldig fra uke til uke. Sitatet fra informanten under viser hvordan dette kombinasjonsvirket og lappeteppeøkonomien kan se ut i praksis:

I perioder er jeg for eksempel på tur med den kulturelle skolesekken med kompaniet, og spiller 10 forestillinger i uka. Vi spiller ofte doble forestillinger og reiser rundt i Norge. Andre ganger så blir vi invitert til en festival i Colombia for eksempel. Så er vi der en uke, eller vi er 4 dager i Kina og holder workshop eller reiser til Sibir [...] De siste par årene, kanskje spesielt under pandemien, har det vært mye mindre utøvende arbeid. En vanlig uke for meg vil ofte være at jeg har fast kveldsundervisning på en danseskole på onsdagskveldene. I tillegg så har jeg kanskje til sammen syv uker der jeg

har jazz-undervisning på en skole for høyere utdanning, [...] Og så iblant, en helg i måneden, så er jeg med på et talentutviklingsprogram for unge talenter, der jeg også underviser i jazzdans, og noen ganger har workshop i tillegg. [...] nå skal jeg 2 uker på en danseskole og ha musikal-workshop med dem før påske. Og så etter påske, så er det litt roligere igjen. Foreløpig så har jeg kun kveldsundervisningen en kveld i uka. Og så skal jeg jobbe hele sommeren i en fornøylespark, som del av underholdningstilbudet der. Så ofte så har jeg en ganske hektisk sommerferie. Da jobber jeg hele sommeren, så kan det være litt roligere før og etter. (I6)

En annen informant beskrev hvordan hen i løpet av samme arbeidsdag kunne være innom flere ulike arbeidsplasser, og hvordan dette førte til at hen hadde mange skift i sekken:

Du går fra første innstudering til neste innstudering, til undervisning på kveldstid. Det er på en måte en vanlig dag for meg. Av og til har jeg fri en hel dag, av og til har jeg kanskje tre innstuderinger på en dag, pluss undervisning på kvelden [...]. Det er jo ganske hektisk. Det er liksom opp og stå, første trening, kanskje pause 60 til 90 imellom. Neste innstudering 3-4 timer. Okei, nå må jeg løpe på klassen min. Det er veldig sånn da. Du går med sekken din på tur en hel dag. Det er trening og skifting, 500 truser i sekken, skjønner du? Så ja, det er jo på en måte en treningsøkt den hverdagen jeg har da. (I4)

Den hektiske og varierte arbeidshverdagen informantene beskriver med mange ulike oppdragsgivere og tilknytningsformer kan føre til liten grad av stabilitet og sikkerhet. Informant 1 forklarte at hen slet mye med dårlig samvittighet, fordi hen opplevde at det var vanskelig å være hundre prosent tilstede der man var, fordi man skulle være mange steder samtidig. Basert på dette kan man argumentere for at den hektiske arbeidshverdagen kan ha negative psykologiske konsekvenser for dansekunstnerne. Samtidig var det flere av informantene som uttrykte at de ofte trivdes med den varierte arbeidshverdagen, og at et høyt tempo ikke utelukkende var negativt. En informant sa blant annet "Jeg trives egentlig med det tempoet, men selv om det også stresser meg noe helt sinnsykt, fordi jeg er så redd for å ikke være god eller levere på alle steder." (I11). Informant 5 likte variasjonen spesielt godt og sa at "Jeg tror det er det jeg trenger for å kunne drive med det her."(I5). Informant 9 hadde en mer humoristisk tilnærming til hvordan et mer A4-liv til tider kunne virke mer fristende enn den

hektiske hverdagen hen hadde nå: “Jeg flørter med tanken om kassajobb på rimi. Sånn virkelig bip bip, vil du ha pose? Å være ferdig klokken fem. Wet dream.*latter*”(I9)

4.1.2 En smørje av hatter - Mange ulike roller som selvstendig næringsdrivende

Det å være selvstendig næringsdrivende i et enkeltmannsforetak innebærer ofte at man har mange roller som ikke har direkte sammenheng med det kunstneriske uttrykket, men heller handler om det administrative rundt foretaksdriften. Heian et al. (2015, s.65) viste i sin undersøkelse at dansekunstnere er de scenekunstnerne som bruker mest tid på ikke-kunstnerisk arbeid. Dette kan for eksempel være oppgaver knyttet til regnskapsføring, søknadsskriving, markedsføring, prosjektadministrering og logistikk. En informant beskrev de mange rollene en selvstendig næringsdrivende må ha som en “smørje av alle hatter” (I3).

Du har veldig mange hatter. Fra revisjonsdiskusjon på høyt nivå, til regnskap og bokføring i et program som du ikke egentlig har fokuset på. En ting er at det ikke er vanskelig, men du har ikke fokus. Og så kjempesliter du med det, til at du skal skrive flotte tekster om forestillingen du har gjort, for å skulle selge. [...] Ja, så det blir sånn smørje av alle hatter. (I3)

En annen informant beskrev hvordan det å være selvstendig næringsdrivende innebærer at du har ansvaret for nesten hele næringskjeden:

Altså, jeg må ta ansvar for nesten hele næringskjeden. Aktiviteten er jo bredere enn det den kanskje burde vært, fordi det ikke er andre aktører som tar noen av rollene på feltet. Så jeg må være til stede i ung rekruttering. Jeg må være tilstede i booking. Jeg må være til stede i produksjonen. Jeg må være tilstede som produsent. Jeg må være formidlingsagent. Jeg må være kursholder. Jeg må være utdanner. Så jeg har en rolle på alle de stedene, men som oftest så ville du kunne bare vært innholdsprodusent og eller leverandør. Så ville du hatt andre som tok en del av de andre delene. (I9)

Det at dansekunstnerne innehar mange ulike roller som selvstendig næringsdrivende resulterer i at kunstnerne får mindre tid til å utvikle og kvalitetssikre kunstnerisk arbeid (Mangset et al., 2016). Flere av informantene ga uttrykk for at de gjerne skulle slippe det administrative

arbeidet og heller kun fokusere på selve dansekunsten, da det var først og fremst dette de brant for. Tre av informantene nevnte hvordan fraværet av en overordnet sjef man kunne gå til når ting ble vanskelig, var en av grunnene til at det å være selvstendig næringsdrivende kunne være krevende, og at det til tider kunne være tungt å sitte med hele ansvaret for alle arbeidsoppgavene. Informant 9 fortalte om hvordan mangelen på kollegaer som kunne avlaste deg ved sykdom var noe av det som var utfordrende med å være selvstendig næringsdrivende

Hvis ikke du gjør jobben, så er det ingen som gjør jobben for deg. Som betyr at jobben hopper seg opp. [...] når du jobber på en vanlig arbeidsplass har du kollegaer som kan ta fra deg arbeid eller støtte deg i arbeidet ditt, eller som du kan spørre, men som selvstendig næringsdrivende, så er du mye oftere alene. Du har ikke det kolleganettverket rundt deg, og du har ikke den ansvarsfordelingen rundt deg. (I9)

Å arbeide som selvstendig næringsdrivende innebærer at store deler av arbeidsgiveransvaret og risikoen for arbeidet flyttes over på enkeltindividet fremfor de større institusjonene man ofte arbeider for. Et resultat av dette kan være at man legger store deler av ansvaret for egen suksess over på seg selv som enkeltindivid fremfor strukturelle faktorer (Eberhart et al., 2021).

4.1.3 Kontinuerlige forhandlinger

Å sitte med hovedansvaret for egen bedrift, innebærer også at man har ansvaret for å hele tiden skaffe nytt arbeid og nye kontrakter. Som selvstendig næringsdrivende vil ofte arbeidsrelasjonen bestå av et oppdragsgiver- og et oppdragstakerforhold. Det å ikke ha en fast ansettelse, men i stedet jobbe på kortere kontrakter som selvstendig næringsdrivende, innebærer blant annet at lønns- og arbeidsvilkår kontinuerlig må forhandles. Dette opplevde flere informanter som både tid- og ressurskrevende. Informant 4 ønsket seg blant annet en person som kunne tatt ansvar for alle forhandlingene og begrunnet dette med “Det er mer forhandlinger enn jobb, altså fysisk dansing føler jeg.” (I4). Informant 5 forklarte at forhandlingene “tar mye tid fordi det også krevende og vanskelig. Ja, det er jo alltid en kamp.” (I5).

Heian og Hjellbrekke (2017a) skriver at kunstnerpopulasjonen er i sterk vekst, og at det for mange kunstnere i Norge oppleves som enda mer konkurransepreget enn tidligere, spesielt for de selvstendig næringsdrivende. Den økte konkurransen innebærer at det er kjøpers marked,

noe som igjen legger føringer for maktbalansen i forhandlingssituasjonen. Informant 11 beskrev dette som et problem spesielt innenfor TV-bransjen

Det er jo et problem det med at mange av de TV-jobbene er ganske lavt betalt, og at det alltid, alltid er noen som sier ja til det. Og det skjønner jeg så godt. Er man nyutdannet, så skjønner jeg det. Så vi må bare prøve å snu det sånn at ikke det hele tiden blir presset nedover da. (I11)

At enkelte oppdragsgivere utnytter konkurransen mellom dansekunstnerne til å presse prisene nedover, kan i ytterste konsekvens legge grunnlaget for sosial dumping dersom ikke arbeidsmarkedet tilstrekkelig reguleres (Eldring og Ørjasæter, 2018). Flere kunstnerorganisasjoner har opprettet tariffavtaler ved enkelte kulturinstitusjoner, som innebærer at danseren selv slipper å forhandle. Flere av dansekunstnerne uttrykte et ønske om at større deler av feltet burde reguleres, da dette ville frigjøre mye tid og redusere frustrasjonen i møte med oppdragsgiver. Informant 10 beskrev hvordan dansekunstnere snakket om det å jobbe på en av de tariffbelagte institusjonene kontra det frie feltet slik:

Vi snakker jo om hvor fritt vilt det er på frilans og hvor deilig det er å ha kontrakter fra staten, hvor det er forhåndsbestemt. At du vet at du får det du skal ha. Det er derfor de jobbene er så gjeve på en måte. Så fort du er ute i det frie markedet så er det veldig vanskelig. Altså noen ganger har du flaks, så er de ordentlig. Du må lære deg hvert selskap hvordan de er. Du vet at de er gjerrigere. Hvor hardt kan du presse, ikke sant, før de ikke gir deg jobben lengre fordi de synes du er vanskelig? Den balansen der da. Og det det blir man jo bedre på. Absolutt. Men det er jo mange som går ut for hardt da. (I10)

Knudsen og Mathisen skriver at selv om frilansernes organisasjoner kan fremforhandle anbefalte satser og gi råd og opplæring i lønnsforhandlinger, vil det strukturelle maktforholdet mellom frilanseren og oppdragsgivere gjøre at frilanseren ikke opplever en reell forhandlingsrett, og er på mange måter prisgitt de vilkårene oppdragsgivere setter (Knudsen & Mathisen, 2020, s. 162). Et par av informantene snakket om hvordan produsentene og teatersjefene sitter med en enorm makt i ansettelsesprosessen, og hvordan de kan benytte seg av ulike hersketeknikker for å få det slik de ønsker. Informant 5 snakket om hvordan produsentene kunne bruke skremsel som middel dersom noen av danserne stilte granskende

spørsmål om hvorfor de ikke kunne være arbeidstakere fremfor oppdragstakere. Informant 10, som arbeider som koreograf, fortalte en historie om en gang hen hadde blitt stående midt i en konflikt mellom teateret og fagforbundet, og hvilken effekt denne opplevelsen hadde på dansekunstneren:

Teatersjefene har så enormt mye makt. Så du er så underlegen i utgangspunktet, i maktfordelingen. En av de første jobbene jeg fikk på teateret [...] drev teatersjefen i lang tid å gav kontrakter på helt feil premisser. [...] Altså, hen syns koreografene fikk altfor godt betalt. [...] jeg hadde jobbet så lenge at jeg mente at det her er jo en 100% jobb, og så ville hen da gi meg bare 60%. Jeg sa det har du ikke lov til. Jeg bare syns det var rart. Så da gjorde jeg det som vi ble anbefalt, jeg sendte kontrakten min til NoDa [...]. Vi har jo tariffavtaler. Du har skrevet under på dette her. Det er ikke jeg som lager de. Men så snur hen det da mot meg, og begynner å ringe meg og si at jeg burde være fornøyd med å få den lønna som det er, hvor overbetalte vi er og hen vet hvordan det er i privatteatrene. [...] Det ble jo bare så grenseoverskridende, at jeg var helt sånn i sjokk. Og så endte det opp med at hen tvang meg til å enten ta det... Jeg kjente også hvor rasende hen var, og hen lot det sinnet gå utover meg. Hen sa direkte, hvis du ikke tar det som frilans så får du ikke jobben. (I10)

Kristine: Hva gjorde du da?

Tok det som frilans. (I10)

Kristine: Hvordan var den opplevelsen?

Helt sjokkerende og jævlig. Og så liten du føler deg og det pressmidlet. At NoDa også, for de skjønner det ikke, og det er kanskje ikke deres oppgave å skjønne det heller, men jeg følte at de også ville bruke det her som en fanesak. Og hvor farlig det er for meg at jeg skal gå....[...] at jeg som enkelt næringsdrivende skal ta hele kampen for bransjen. Det er mye å forlange. For jeg merker jo også at selv om jeg trakk meg og sa beklager, jeg tar det som selvstendig, jeg tør ikke å ta den kampen, så hadde det kjempekonsekvenser for meg. (I10)

Kristine: Hvilke konsekvenser?

Nei, teatersjefen var dritsur på meg. Hen hilste ikke på meg når jeg kom på teateret. Hen introduserte hele det kunstneriske teamet uten meg. Hen holdt meg utenfor. Ja, jeg

var helt luft for teatersjefen under hele produksjonen. Og selvfølgelig fikk jeg ikke noen fler jobber. [...] så det er jo sånn makt de har. Gjør du deg uvenn, da får du aldri jobbe på teateret i 10 år. (I10)

Informantens beskrivelser av denne hendelsen kan gi et inntrykk av at man som enkeltperson har lite å stå imot med dersom man må forhandle med maktpersoner i bransjen. Å oppleve at man risikerer store deler av karrieren og fremtidige jobber ved å rapportere om uriktig praksis i bransjen, kan føre til at flere dansekunstnere kvier seg for å ta kampene. Det at informanten opplevde at fagforbundet NoDa ikke forstod hvilken situasjon hen befant seg i, og at hen følte seg brukt som et pressmiddel overfor teateret, førte til at informanten opplevde å sitte igjen med de største konsekvensene av konflikten. I denne saken blir både fagforeningen og arbeidsgiver institusjoner som fører en prinsipiell konflikt gjennom enkeltindividet, uten at personen selv opplever kontroll over situasjonen. Dette resulterte i at informanten satt igjen med en ubehagelig opplevelse. Denne type hendelser kan føre til at fagforeningen mister oppslutning på grunn av sin manglende forståelse og støtte til personen de forsøker å beskytte. Manglende oppslutning rundt fagorganisasjonen kan videre svekke den kollektive solidariteten mellom dansekunstnere, da de selvstendig næringsdrivende i større grad blir overlatt til seg selv ved forhandlingsbordet. Dette kan i ytterste konsekvens føre til en forvitring av tariffavtalepraksis, og ytterligere deregulering av kultur- og dansefeltet.

4.1.4 Kollega og konkurrent

Under intervjuene ble informantene spurt om hvilken relasjon de hadde til andre dansekunstnere, og om man opplevde at man unnet hverandre suksess i bransjen. De aller fleste opplevde at dansemiljøet som godt og at det på mange måter var menneskene og miljøet som skapte interesse for dansen. Forholdet til andre dansekunstnere var derimot ikke utelukkende positivt eller ukomplisert. Selv om antallet kunstnere i Norge og andre vestlige land er økende, har ikke etterspørselen etter kunst økt tilsvarende (Heian & Hjellbrekke, 2017b). Den franske kunstsosiologen Menger omtaler ubalansen mellom for lav etterspørsel og det store antall kunstnere som en «excess supply disease» (Menger, 2006, s.792). Overfloden av kunstnere resulterer i økt konkurranse preget av usikkerhet og risiko. Fordi man ofte konkurrerer om de samme jobbene eller støttemidlene beskriver flere informanter relasjonen til andre dansekunstnere som en slags dobbelthet. En informant som opplevde det som lite kollegialt mellom dansekunstnere, svarte dette på hvorfor hen trodde det var slik:

Fordi det er ekstremt konkurransedrevet. Det tror jeg er vanskelig. Jeg har jobbet så mye med å være positiv og å unne andre en god karriere også, men det er alltid en sånn dobbelthet i det at man unner det, og så er man altså desperat selv på at man gjerne skulle hatt den jobben. Så noen ganger det veldig lett, og andre ganger så må jeg virkelig tvinge meg selv til å ønske andre godt, fordi jeg blir fylt med en slags desperasjon på at shit, er det nå karrieren min tar slutt? (I10)

Informant 4 beskrev det som utfordrende at man ofte står i en posisjon hvor man er kollegaer og konkurrenter samtidig.

Du er på en måte konkurrent med vennen din. Det er det som egentlig er ensomt da. Ikke ensomt, men vanskelig, fordi at du jobber med kollegaene dine i en produksjon, men så kriger du også om samme jobb, til en koreografjobb for eksempel, med din beste venninne. Din beste venn. (I4)

Ut fra det informantene beskriver kan man se antydninger til at andre dansekunstnere ikke nødvendigvis er kollegaer de har et solidarisk forhold til, men heller fungerer som kontakter i en nettverkstilnærming til feltet. En informant fortalte om at det å heie på andre også var strategisk lurt for sin egen karriere

[...] jeg tror at man er avhengig av å heie på hverandre fordi vi gir hverandre jobber også igjen. Ja, så hvis noen utstråler veldig misnøye, så ødelegger de for seg selv. Fordi man vil jo på en måte ha samarbeid med de som jobber mye.[...] jeg må passe på å heie på de som gjør det bra, fordi det er bra for min egen del og. (I5)

Når ansvaret for sin egen arbeidssituasjon blir overført til individet, kan dette føre til at de mellommenneskelige relasjonene som tillit, gjensidig ansvar og solidaritet blir erstattet med en nettverkslogikk, hvor kollegaer i stedet blir kontakter og allierte i et nettverk (Klemsdal, 2004). I kulturbransjen, hvor det eksisterer en stor grad av jobbusikkerhet, vil dette også kunne føre til at man anser sine likesinnede som konkurrenter fremfor en kollektiv gruppe som kan skape endring. Flere av informantene fortalte hvordan begrensede ressurser kunne føre til at man begynte å vende seg mot hverandre. Selv om mange av informantene snakket om en eksisterende konkurranse og misunnelse mellom kollegaer, var det også flere av informantene

som fortalte at de hadde mindre grupper av kollegaer som de ofte støttet seg på i møte med økonomiske eller kunstneriske utfordringer. Informant 5 forklarte hvordan hen sammen med tre andre kunstnere hadde startet en gruppe hvor de forsøkte å informere og oppdatere hverandre for å sammen kunne skape en endring i feltet.

Vi er veldig åpne for hverandre, og vi er veldig åpne fordi vi vil at det skal bli bedre. For eksempel sånn som i forrige uke fikk en av oss tilbud om en reklamejobb til sykt lite penger. Og sier sånn “Nå har jeg fått tilbudt opp dette og bla, bla, bla. Jeg har vært i kontakt med NoDa, de har hjulpet meg nå. Jeg sendte avgårde det til de [produsentene], de sa at det blir for mye for de, så de tar ikke meg med på oppdraget”. Så informerer hun oss, sånn at hvis noen av oss blir ringt neste gang, som fort kan være. For ofte, hvis den ene av oss ikke blir ringt, så blir den andre ringt. Så jeg ikke plutselig sier *gjør stemmen lysere* “ja, okei jeg kan gjøre det”. Da er vi sammen om at dette burde i hvert fall ikke noen av oss ta. (I5)

Informant 4 forklarte at man ikke alltid var like villig til å snakke om hvor mye man selv tjente for å hjelpe andre i forhandlingsprosessen, spesielt ikke hvis de hadde en mindre tett relasjon:

Det er alltid ubehagelig å snakke om penger med alle egentlig. Så jeg er mindre trygg på de, så jeg blir litt sånn “Nei, altså..” da kjenner jeg at jeg er litt sånn enten så prøver jeg å ro meg unna svaret og prøver å si “hva føler du at du skal ha?”, og prøver å snu det på den måten, at jeg kan hjelpe de på en annen måte enn å si “jeg får det her”. For det at ofte er det mange som spør hva du får, og så går de og skriver til arbeidsgiver “Informant 4 får det her. Da skal jeg også ha det”. Og det syns jeg er feil. For da har jeg kjempet og skrevet en skikkelig saklig mail, og poengtert hvorfor jeg skal ha det her og ansienniteten min, og at jeg gir sånn og sånn til elevene og gjør sånn og sånn og sånn. Og så skal folk på en måte snylte på det, ikke sant? Misforstå meg rett, men da kjenner jeg på at nei, den kampen får du ta selv. Siden det er frilanslivet. (I4)

Sitatene ovenfor illustrerer den ambivalente relasjonen informantene har til sine kollegaer i bransjen. Samtidig som man kjemper om mange av de samme jobbene og er hverandres konkurrenter, er man også avhengig av andre dansekunstnere for å få informasjon og støtte i møte med arbeidsrelaterte utfordringer. Basert på forståelsen om nettverkslogikk i det kollegiale samspillet i det mer individualiserte arbeidslivet (Klemsdal, 2004; Sennett, 2001),

vil den sosiale kapitalen dansekunstnerne har spille en viktig rolle for inntektstryggheten. Informant 1 sa blant annet “Jeg er heldig at jeg har veldig mye kontakter, og jeg får alltid til å spørre “Kan jeg undervise her? Kan jeg ha workshop hos dere? Kan jeg hjelpe dere sånn at jeg får inn litt penger?” (I1). Dette viser at den sosiale kapitalen i mer eller mindre grad kan veksles inn i økonomisk kapital dersom dansekunstneren skulle ha behov for dette. Det kan virke som at kontakter og nettverk fungerer som et sikkerhetsnett, og blir sånn sett viktig for kunstneren å etablere og opprettholde.

4.1.5 “Hvis du ikke får vist deg, så får du ikke jobb”

Frykten for å ikke få videre jobb kan føre til at mange dansekunstnere setter av mye tid til å delta aktivt i nettverkssamlinger eller bruker mye tid på sosiale medier for å markedsføre seg selv eller å holde seg oppdatert på det som rører seg i feltet. Den yngste informanten i utvalget fortalte hvordan sosiale medier fungerte som en slags digital CV for potensielle oppdragsgivere, og derfor var det viktig å kontinuerlig oppdatere plattformer som instagram:

Hvis de vurderer å jobbe med deg, så søker de deg opp og sjekker hva du har gjort. Hvis du da ikke har noe i der, så tenker de at ja, men hun kan ikke dette, så da tar jeg den andre. Eller hvis du bare har videoer fra en sjanger, så er det sånn åh, hun driver bare med dette. Og det er sant fordi at det er folk som ikke har fått jobber på grunn av det. (I12)

Det at sosiale medier blir brukt som en digital CV, gir dansekunstnere et insentiv til å hele tiden oppdatere og dele nye bilder og videoer for å vise at de er aktive og ettertraktede. Den symbolske kapitalen opprettholdes og styrkes gjennom å være aktuell og populær, og derfor blir det viktig for dansekunstnerne å kontinuerlig vise frem seg selv og sitt arbeid for å ikke bli glemt. En informant fortalte om hvordan kulturstreiken som foregikk høsten 2021 påvirket muligheten til å opprettholde denne symbolske kapitalen, og hvilke konsekvenser dette fikk for frilanserne:

Jeg tror ikke folk skjønner hvor mye det har å si. At, hvis du ikke får vist deg, så får du ikke jobb. Og når de tar bort den muligheten, og så tar de ikke bare bort den jobben de tar bort veldig mange fremtidige jobber (I10).

Til nå har analysen forsøkt å synliggjøre hva som kjennetegner dansekunstneres arbeidssituasjon. Basert på det informantene beskriver og hva som fremkommer av andre undersøkelser og forskning, fremstår dansekunstneres arbeidssituasjon som svært kompleks. Blant annet vil ulike tilknytningsformer og korte kontrakter innebære at dansekunstnerne må være på mange ulike arenaer samtidig og holde en mangfoldig prosjektportefølje for å kunne støtte seg på ulike inntektskilder. Dansekunstneres arbeidsvirkelighet som selvstendig næringsdrivende fører til at de kontinuerlig må skifte mellom ulike roller og ferdigheter for å ha en bærekraftig bedrift, og hvor det å forhandle kontrakter fremstår som en av de mer tidkrevende og psykisk utfordrende oppgavene. I tillegg til å være selvstendig og å være sin egen sjef må dansekunstnerne også bruke tid på å nettverksbygging for å øke sin sosiale kapital. Dette kan være en utfordrende prosess da kollegaene du skaper en relasjon til ofte også vil være dine konkurrenter. Den komplekse arbeidssituasjonen fremstår på mange måter som prekær for dansekunstnerne, da de inntektsjagende forholdene de arbeider under er permanente. Neste del av analysen vil gå nærmere inn på informantenes opplevelser av å leve og arbeide under disse prekære forholdene.

4.2 Opplevelsen av fløyelsprekariatet

4.2.1 Økonomisk utrygghet

En arbeidsvirkelighet som hovedsakelig er basert på kortere oppdrag og midlertidige ansettelser fører til at dansekunstnere ofte har flere arbeidsforhold samtidig. De korte oppdragene og jobbusikkerheten kan føre til økonomisk usikkerhet som igjen kan resultere i stress og negative psykologiske konsekvenser for dansekunstnerne (Witte, 1999). Informant 1 beskrev at spesielt starten av karrieren var krevende på grunn av den økonomiske usikkerheten. Informanten sa at det var psykisk slitsomt å ikke vite hva man skal gjøre, og å ikke vite om man har penger nok til å spise og betale husleie.

Før var det veldig stressende og ikke vite helt om neste uke, neste måned, hvis jeg ikke hadde noe på timeplanen, og det var tomt. Det var veldig, veldig stressende og veldig slitsomt. Og at alltid i sommerferien, for da hadde jeg ikke undervisning, da var det 2,5 måned uten jobb, som gjorde at jeg måtte jobbe i baren for eksempel. Så det stresset meg veldig. (I1)

Informant 3 snakket om hvordan det å ikke ha en fast inntekt innebar at man hele tiden tenkte på penger, og konstant gikk rundt med en underliggende frykt for hvor man skulle få pengene fra “Du har en jevn rytme av “pass på nå, pass på nå”, og snakker om penger hele tiden. Har en negativ energi hele tiden.” (I3). Den underliggende frykten informantene beskriver kan føre til at man benytter kortsiktige strategier for å begrense det psykologiske ubehaget (Witte, 1999). Flere av informantene fortalte at den økonomiske usikkerheten knyttet til hvorvidt man fikk inn penger hver måned førte til at man oftere tok oppdrag på faktura fremfor lønn, fordi dette ofte innebar at den utbetalte summen ble større. Informant 4 trodde noe av dette handlet om mentaliteten knyttet til selve pengene man fikk utbetalt:

Jeg tror at den summen gjør oss litt blind sånn i forhold til at du får litt mer trygghet. Når du vet at neste måned er litt sånn urgh. Så hvis jeg får den summen nå, så kan jeg overleve litt bedre neste måned. Så får du bare hige etter ny jobb for å overleve neste måned der igjen, ikke sant. Så jeg tror det kan være en veldig stor grunn egentlig. At summen på papiret gjør at det frister mer å bare fakturere. (I4)

Ut fra informantenes perspektiv kan det virke som at den prekære situasjonen dansekunstnerne er i, hvor de i mange tilfeller lever fra hånd til munn med varierende inntekt fra måned til måned, gjør at informantene opplever en større grad av kontroll ved å fakturere kontra det å motta et mindre beløp som lønn. Til tross for at dette ikke vil sikre danserne mot inntektsbortfall ved eventuelle skader, arbeidsledighet og lignende. Dette er på mange måter illustrerende for prekariatets arbeidsvirkelighet, hvor arbeiderne gir avkall på sosial sikkerhet for å kunne presse ned prisene på egen arbeidskraft (Standing, 2014; Eldring & Ørjasæter, 2018). Prekariatets logikk viser seg også i hvordan dansekunstnerne forholder seg til sykdom og skader i arbeidssammenheng.

4.2.2 “Jeg har danset på scenen med tre ribbeinsbrudd”

I dag har ikke selvstendig næringsdrivende de samme velferdsrettighetene som arbeidstakere. Dette inkluderer for eksempel rett til sykepenger fra første sykemeldingsdag. For selvstendig næringsdrivende vil sykepengene først utbetales etter 17. sykemeldingsdag, og utgjøre kun 80 prosent av sykepengegrunnlaget (NAV, 2022). Dette innebærer at selvstendig næringsdrivende dansekunstnere står med en større risiko i møte med for eksempel sykdom og skader. Flere av informantene kunne fortelle om ulike hendelser hvor de hadde opplevd bortfall av inntekt som følge av dette:

Jeg hadde for eksempel en erfaring med å skade kneet mitt. Ganske tidlig, før jeg jobbet 100% som dansekunstner, og hadde ikke ordnet meg alle forsikringer enda. Da kunne jeg ikke danse på 3 uker. På 3 uker så mistet jeg oppdrag til en verdi av tretti tusen. Men så fikk jeg sykepengene fra NAV etter 16 dager. Og da fikk jeg igjen 3000 kroner, av det jeg skulle ha hatt av tretti tusen. Man har jo ikke råd til det? Man har jo ikke det! (I5)

En annen informant fortalte at som danser innenfor event og TV er det vanskelig å finne erstattere på kort tid som kan ta over din rolle, da det ofte er kort tid mellom øvelse og opptreden. Hen fortalte at før korona var løsningen ofte å ta noen paracet og komme seg opp på scenen til tross for både feber og skader, for å ikke miste verdifull inntekt.

[...]før korona så var det jo bare sånn, jaja, popp en paracet, danse på scenen. Asså jeg har danset på scenen med tre ribbeinsbrudd, for at ingen kunne erstatte meg på en måte. Og fordi jeg trengte pengene. Jeg kan ikke gi fra meg konsertene som jeg har på turné til en annen fordi jeg har ribbeinsbrudd. For da får jo ikke jeg penger. (I4)

Det informantene forteller kan sees som et symptom på prekariatske strukturer hvor frykten for tapt inntekt innebærer at man arbeider under urimelige forhold, som kan føre til større skader eller negative konsekvenser. Eldring og Ørjasæter (2018, s.105) skriver at det er et paradoks at de som ofte har størst risiko for å bli skadet i jobbsammenheng gjerne er de som jobber uten yrkesskadeforsikring, som er obligatorisk i alle vanlige ansettelsesforhold. Da dansekunstnerene først og fremst lever av å selge sitt kroppslige uttrykk, kunne det tenkes at flere ville forsikre seg mot inntektsbortfall ved eventuelle skader. Flere av informantene fortalte derimot at forsikringen de kunne kjøpe gjennom NAV var så dyr at det ikke ville lønne seg i lengden, på grunn av den generelt lave inntekten man har som dansekunstner. Informant 5 resonnerer blant annet på denne måten:

[...] jeg begynte å regne på at hvis jeg skulle ordne det på egen hånd, denne skadeforsikringen hos NAV, for å få sykepengene fra dag en, så burde jeg ha en sånn type skade 2 ganger i året for at det skulle være verdt å betale den prisen det koster. Det er veldig sjeldent at det skjer. Da er det nesten like så greit å ikke ha forsikringen, og så mister man de pengene uansett. De hadde uansett gått til å betale forsikringen. (I5)

Basert på informantenes uttalelser kan det virke som at de dårlige lønns- og arbeidsvilkårene og mangelen på passende støtteordninger fører til at dansekunstnerne utøver en risikoatferd i møte med egen dansekarriere. Krasnow et al. (1994) fant i sin studie av ballettdansere at en vesentlig årsak til at dansere ikke søker helsehjelp er deres overveldende frykt for arbeidsledighet som kan føre til slutten på ballettkarrieren. På bakgrunn av dette kan man forstå informantenes beskrivelser som en overlevelsesstrategi i bransjen. Dersom man skulle bli syk risikerer man både dyrebar inntekt og fremtidige jobber. Dette kan derfor resultere i at danserne tar større fysisk risiko i møte med jobbussikkerheten enn hva som er bærekraftig i det lange løp. En av årsakene til dette kan være at dansernes vare er kroppslige bevegelser. Dersom kroppen blir skadet forsvinner også hele inntektsgrunnlaget til danseren. Derfor kan en del av dansekunstnerens overlevelsesmekanisme handle om å ignorere fremfor å anerkjenne fysiske utfordringer i møtet med arbeidet.

4.2.3 Koronapandemien - En etterlengtet “ferie”

I arbeidsmiljøloven defineres arbeidsfri som “[...] den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver.”, jf. aml §10-1 (2). Videre kan fritid defineres som “[...] den tiden vi har til rådighet utenom arbeid, husarbeid og personlige behov som måltider og søvn” (Vaage 2012, i With 2017). Det å ha tilstrekkelig med fritid innebærer en balanse mellom det å sosialisere seg med familie og venner, være i fysisk aktivitet og få nok hvile. Dette er forhold som bidrar til høyere livskvalitet (Argyle 1999). Forskning viser at selvstendig næringsdrivendes arbeid i større grad enn andre arbeidere, er vevd inn i fritiden. De jobber oftere utenom ordinær dagtid, og har gjerne lengre arbeidsuker (Ingelsrud et al., 2020, s. 6). Et kjennetegn ved det prekære arbeidslivet er at skillet mellom jobb og fritid flyter ut. Dette kan igjen skape stress og utrygghet (Eldring & Ørjasæter, 2018). Mange av informantene fortalte at de sjelden opplevde at de hadde “helt fri” fra arbeidet. To av informantene sa at mye av tiden mellom oppdrag gikk med på å administrativt arbeid og søknadsskriving for å få på plass ressurser til nye prosjekter. Informant 8 fortalte at det var enda vanskeligere å ta seg fri når man hadde lite å gjøre, for da burde man legge den tiden på å skaffe seg mer arbeid. Denne opplevelsen har likhetstrekk beskrivelsen av prekariatet, hvor skillet mellom arbeid og fritid oppheves (Eldring & Ørjasæter, 2018). Andre informanter snakket om hvordan man som dansekunstner har vanskeligheter for å koble av. Både fordi man jobber skapende og må forberede seg til neste arbeidsøkt, men også at mye av

tiden utenom det fysiske arbeidet går med til å skape nettverk og selge inn seg selv. Informant 4 forklarte dette slik:

[...] det er litt sånn minus og pluss med det å være selvstendig næringsdrivende. For det første er det hobbyen din, som du elsker, men samtidig begynner du å hate den også, fordi det er jo hele tiden. Det er en livsstil. Du er ikke på jobb fra syv til fire, det er hele tiden. Du går hjem, koreograferer på kvelden, tenker på natten. Det er jo sånn med andre yrker og, misforstå meg rett, men du må hele tiden hige etter det å ha jobb. Så det er jo et strev om å hele tiden være aktuell. Du må hele tiden være populær for å få jobber. Du må alltid liksom “her er jeg”, og nesten av og til selge deg selv for at folk skal huske deg. (I4)

Det opplevde presset om å være synlig og hele tiden lete etter nye oppdrag, kan føre til redusert psykisk velvære og psykosomatiske plager (Witte, 1999). Da pandemien inntraff våren 2020, ble kulturbransjen en av de hardest rammede næringene (Elstad & Jansson, 2020) og pandemien førte til at mange dansekunstnere ble permittert eller mistet arbeid og inntekt i en lengre periode (Norske Dansekunstnere & Danseinformasjonen, 2022). Koronapandemien påvirket informantene på ulike måter. En del av informantene hadde hatt store psykiske belastninger som følger av tapt arbeid og inntekt. Andre hadde klart seg bedre fordi de jobbet innenfor deler av bransjen som ikke var like hardt rammet - for eksempel TV-produksjoner. Både de som hadde hatt det utfordrende og de som hadde klart seg bedre snakket derimot om hvordan starten av pandemien hadde ført til at man endelig fikk en etterlengtet pause:

Når korona kom så var det sånn - jeg får lov å ha ferie. Jeg fikk en gratis ferie. Jeg fikk fri fra undervisning for det var ikke lov å undervise. Og ja, jeg mistet penger, men akkurat de første månedene så var jeg egentlig ganske lykkelig. Kan man si det? Korona er drittrist, men det var ganske sånn, jeg bare fikk lov til å ta fri. Jeg hadde ikke noe jeg måtte gjøre. (I4)

At den globale koronapandemien for enkelte dansekunstnere opplevdes som en etterlengtet ferie, gir et inntrykk av det fysiske og psykiske presset i dansekunstneres arbeidshverdag. Sennett (2001, s.72 -73) skriver blant annet hvordan det fleksible arbeidstidsregimet skaper en form for uorden og en amoralsk form for frihet. De selvstendig næringsdrivende dansekunstnerne arbeider ofte innenfor uregulerte arbeidstider, uten den samme lovregulerte

ferie og fritid som andre arbeidstakere har. Den prekære arbeidssituasjonen kan føre til at dansekunstnerne ikke velger å ta ferie, da man bør være tilgjengelig for å gripe eventuelle jobbmuligheter som måtte dukke opp (Standing, 2014). De som befinner seg i prekariatet, kan dessuten føle seg skyldige når de bruker tid på fritidsaktiviteter, da de kan tenke at de heller burde benyttet tiden til nettverksbygging og oppbygging av den sosiale kapitalen.

Prekariatet må stå på tå hev for potensielle brukere av deres arbeidstid, som igjen er et uttrykk for det fleksible arbeidsmarkedet. Prekariatet blir derfor fratatt muligheten til å strukturere sin egen arbeidstid, og dermed også sin egen fritid (Standing, 2014, s.263-265). Fløyelsprekariatet i kulturbransjen stilles derimot overfor en noe annen utfordring. Der andre ville benyttet dans- og kulturopplevelser som del av sin fritid eller kvalitetstid, vil dansekunstnerne kombinere deres profesjonelle arbeid med det som tidligere startet som en hobby. Fritiden for en dansekunstner kan derfor sees i et annerledes lys enn i det tradisjonelle prekariatet. Den fysiske kroppsliggjøringen av dansekunstneres arbeid, og at arbeid og hobby tett knyttes sammen kan føre til at det blir vanskelig å skille sitt eget arbeid fra privatlivet.

4.2.4 Seg selv som vare

Å arbeide som dansekunstner innebærer i stor grad at varen man selger er sitt kunstuttrykk gjennom egen kropp. Da varen dansekunstneren selger ikke kan løsrives fra personen kan dette føre til at dansekunstnerens verdi også påvirker hvordan dansekunstneren ser på sin egen verdi som person. En av de mer etablerte dansekunstnerne fortalte om hvordan hen hadde aktivt jobbet med å separere sitt jobb-jeg fra sitt private jeg:

Det var en veldig endring i livet mitt, når jeg skjønnte at verdien av meg ikke var equal prestasjonen min. Altså, når man jobber som danser så er det liksom “meg, meg, meg og dansen”. Og hvis jeg får jobb, så er jeg suksessfull. Hvis jeg ikke får jobb, så er jeg ikke suksessfull. [...] Så når jeg på et tidspunkt gikk skikkelig på en vegg, så måtte jeg jobbe med verdiene mine. Hvem er jeg? Hva ønsker jeg? Hva står jeg for? Og gjennom det så har jeg på en måte klart å separere det mer. (I2)

Det å ikke kunne separere sin egen verdi fra sin profesjonelle verdi kan føre til at danserne forsterker den individualistiske forståelsen av eget arbeid. Dansekunstnerne blir på mange måter individuelle entreprenører som skaper verdi ved å selge seg selv som vare til ulike kunder

og virksomheter. Informanten indikerer at det å kunne separere sitt personlige fra sitt profesjonelle var helt avgjørende for personens psykiske velvære. Bevisstgjøringen og separasjonen kan derfor sees som en overlevelsesmekanisme innenfor dansekunstnernes rammebetingelser.

Hvordan en dansekunstner opplever sin egen verdi, kan også påvirkes av hvordan man opplever at samfunnet rundt verdsetter det arbeidet man gjør. Informant 9 trakk frem hvordan en dansekunstners verdi i Paris var vesensforskjellig fra hvordan hen opplevde dansekunstens verdi i Norge

Det er sjokkerende å dra til Paris. Jeg tror alle dansekunstnere burde dra til Paris. Jeg husker første gang jeg dro til Paris og de spurte, "hva gjør du?". Jeg danser. "Åh, så fantastisk at du bidrar til samfunnet". Hva sa du? For man er så vant til å svare på spørsmål som "ja, men hva lever du egentlig av? Eller hvordan betaler du egentlig regningene dine?". Og så var det bare "tusen takk likesom. Thank you for your service". Altså, hva? Det er det største kultursjokket jeg har opplevd i mitt liv. (I9)

Hvordan dansekunstnere selv opplever at de blir verdsatt, kan forme hvordan danserne selv kjenner legitimitet, og rett til å kunne leve av sin egen kunst. Dette vil også kunne spille inn på hvilken posisjon dansekunstnerne selv opplever at de har i møte med å skape endringer i sin egen arbeidssituasjon. Til nå har analysens hovedfokus vært å synliggjøre dansekunstnernes komplekse arbeidssituasjon, og hvilken opplevelse dansekunstnerne har av å arbeide og leve i den fløyelsprekariatske arbeidsstrukturen. Videre vil analysen se nærmere på hvilke forutsetninger og håndteringsstrategier dansekunstnerne har for å imøtekomme sine egne arbeidsbetingelser, og drøfte hvorvidt dansekunstnernes håndteringsmekanismer kan bidra til å opprettholde de prekære arbeidsstrukturene.

4.3 Forutsetninger og strategier for å håndtere arbeidssituasjonen

4.3.1 Bambi på glattisen

Å tilegne seg kunnskap om ulike bedriftsfunksjoner krever både tid og ressurser. Selv om de fleste av informantene hadde tatt en høyere utdanning innen dans, uttrykte mange frustrasjon over hvor lite bedriftskunnskap de hadde fått under selve utdannelsen. En av informantene sa

Jeg har gått 3 år på en danseskole, og ingen har lært meg hvordan jeg skal sende en faktura. Eller hva betyr faktura, og hva betyr lønn? Du må oppsøke det selv. Selv om det burde være en del av utdannelsen, så vi blir jo ikke opplært i det. (I1)

De fleste informantene fortalte at måten de hadde lært seg å drive et enkeltmannsforetak var gjennom prøving og feiling, spørre venner, familiemedlemmer og kollegaer om hvordan man skulle gjøre det med fakturering og skattemeldinger. Informant 8 beskrev seg selv som Bambi på glattisen da informanten ble spurt om hvem som hadde lært hen å være selvstendig næringsdrivende

Nei, det er absolutt ingen. *latter*. Ja, nei, det er virkelig bare sånn å slippe Bambi ut på glattisen og bare la det stå til... ja, virkelig... Det håper jeg er annerledes nå, for de som kommer etter oss. Altså det å bruke excel og alt det der, er bare å famle i blinde. (I8)

Informant 1 fortalte at hen satt med hele økonomiansvaret på skolen hen driver, og at hen hadde lært seg økonomi gjennom google og youtube-videoer. Det at dansekunstnerne i stor grad må innhente relevant bedriftskunnskap på eget initiativ, kan føre til at det er individuelle ferdigheter og tilfeldigheter som avgjør hvorvidt man lykkes som selvstendig næringsdrivende dansekunstner eller ikke. Tidligere undersøkelser av kunstnerøkonomien viser at dansekunstnere ligger på bunnen av inntektshierarkiet (Heian & Hjellbrekke, 2017b; Elstad og Pedersen 1996; Heian m.fl. 2015). Måten informantene beskriver hvordan dansekunstnere ikke får tilstrekkelig kunnskap om økonomi og hvordan drive en bedrift under utdannelsen, kan være en bidragende faktor til det relativt lave inntektsnivået. Informant 9 poengterte at det var en forskjell i feltet mellom de som var ekte selvstendig næringsdrivende og de som kun hadde det på hobbybasis, fordi de ikke hadde fått nok kunnskap om å drive en bedrift gjennom utdanningsløpet. Hen oppsummerte dette med å si:

Jeg kunne ønske at man hadde mer fokus på det, fordi det også er så mange dansekunstnere som ikke kan være dansekunstnere fordi ikke noe av utdanningsløpet lærer dem hvordan å overleve på kunsten. Vi later som at kunst og økonomi ikke henger sammen. (I9)

Dansekunstnernes ambivalente forhold til økonomi og bedriftskunnskap kan påvirke deres holdninger til arbeidet. Kunstnere og artister foretrekker først og fremst å bruke tid på kunstnerisk arbeid, fremfor å maksimere profitt (Mangset et al., 2016; Solhjell, 2000). Denne karakteristikken fører ofte til at kunstnere inngår i asymmetriske maktrelasjoner, hvor de aksepterer å jobbe under middelmådige arbeidsforhold så lenge arbeidet er kunstnerisk interessant (Mangset et al., 2016). En av anledningene til hvorfor man prioriterer kunstnerisk arbeid fremfor å investere mer tid til utvikling av økonomi- og bedriftskunnskap, kan være et resultat av den kulturelle kapitalens verdi i dansekunstheltet. Belønningsmekanismer bidrar til å styre atferd (Solhjell, 2000). Ved at symbolsk og kulturell kapital har større verdi enn økonomisk kapital, kan dette gi dansekunstnere insentiver til å legge mer tid på sitt kunstneriske uttrykk enn å utvikle en bærekraftig økonomi og på den måten lykkes som bedrift. På den andre siden viser forskning at dansekunstnere er den kunstgruppen som legger mest tid på ikke-kunstnerisk arbeid (Heian et al., 2015), slik at dette er ikke nødvendigvis den eneste grunnen. En annen forklaring kan være at man ikke føler seg bekvem med denne type arbeidsoppgaver. Flere av informantene fortalte at de hadde satt bort mange av de økonomisk administrative oppgavene til en ekstern regnskapsfører. På spørsmålet om hvorfor informant 6 valgte å ha regnskapsfører svarte hen slik:

Det er litt fordi jeg har angst for at noe skal bli feil. Så det fikk jeg første året jeg hadde foretak. For jeg fikk selvangivelsen og fikk skatteangst. Så jeg bare ringte og sa “kan du ta det?”. (I6)

Det informanten beskriver som “skatteangst”, kan vitne om at det å betale en regnskapsfører for å utføre en del av det administrative arbeidet kan redusere noe av stresset av å være selvstendig næringsdrivende. En annen informant hadde derimot en mindre positiv opplevelse knyttet til en tidligere regnskapsfører:

Hvor mange skuffer og bokser og skoesker har jeg ikke hatt fulle med kvitteringer som jeg da skulle sende videre til en eller annen regnskapsfører som da plutselig, “åh, jeg fikk tilbake på skatten, jeg fikk tilbake skatten!” i flere år, fordi han drev og trakk fra alt mulig, ikke sant? Han trakk til og med fra kjøregodtgjørelse, og jeg hadde ikke lappen engang. Jeg visste ikke hva han dreiv med. Jeg bare “ja, han regnskapsføreren han er helt topp liksom”. Og så plutselig fikk jeg vite at han hadde kommet til fengsel.

Og han var regnskapsfører til masse dansere i miljøet på det tidspunktet. Og jeg bare “holy shit”. Da skjønnte jeg at jeg måtte styre ting mer selv. (I2)

Flere informanter beskriver det å tilegne seg kunnskap om skatteregler, lovverk og andre administrative oppgaver som en tidkrevende prosess. Økonomiske begrensninger og lav inntekt førte til at flere av informantene ikke hadde råd til å sette bort disse oppgavene til andre, og man valgte derfor ofte å i stedet prøve seg frem og håpe på det beste. Manglende kunnskap kan føre til at dansekunstnerne ikke har et overordnet blikk på konsekvensene av egne handlinger i relasjon til eget firma. En av informantene fortalte om hvordan enkelte dansere ikke så sammenhengen mellom å skrive av for mye på skatten, og den senere konsekvensen av dette:

Jeg vet at det er folk som vil være selvstendig næringsdrivende, fordi de kan tenke at da kan jeg skrive av masse på skatten. Og så går firmaet mitt nesten i null, fordi jeg skriver av dopapir på firmaet mitt. Fordi jeg er danser, så jeg må spise mye mer, så da kan jeg skrive av dopapir. Som høres ut som tull, men det har folk gjort, ikke sant? Spekulerer i det. Og som nok trekker av alt for mye. Så får de firmaet sitt til å nesten gå i null. Men det de ikke forstår, er hva som venter i andre enden. Når de plutselig skal få pensjon, og så sier de [skattemyndighetene] “men du har jo ikke tjent noen penger gjennom 40 år i din karriere.” (I6)

Basert på informantenes uttalelser kan det virke som fåtallet av dansekunstnere som kommer ut av utdannelsene har gode forutsetninger for å lykkes som bedrift. Selv om arbeidsvirkeligheten til danserne i stor grad handler om å drifte et foretak, bidrar ikke utdannelsen med den nødvendige kunnskapen underveis i utdanningsløpet. Det kan virke som at dansekunstnerne er overlatt til seg selv og sin egen evne til å innhente bedriftskunnskap, og er i stor grad avhengige av venner og nettverk for å få grunnleggende informasjon om hvordan drive sin bedrift etter norske lover og regler. På denne måten kan det fremstå som relativt tilfeldig hvordan man tilegner seg nødvendig kunnskap, og sånn sett har forutsetninger for å lykkes som selvstendig næringsdrivende.

Ifølge Kunstnerundersøkelsen fra 2013 ser man derimot at andelen kunstnere med kurs innen økonomi og administrasjon eller entreprenørskap i kunstutdanningen er høyere for de yngre aldersgruppene enn tilfellet er for de eldre. Der over 1/4 av utvalget har slike kurs blant dem under 30 år, er andelen kun ca. 10 % for de eldste gruppene (Heian et al, 2015, s. 95). På

spørsmålet om hvilken betydning disse kursene har for kunstnerens virksomhet viser resultatene at gjennomsnittsrespondenten i noen eller liten grad har hatt utbytte av slike kurs. Dette kan derfor indikere at selv om det er innlemmet flere kurs om økonomi, administrasjon og entreprenørskap i kunstnerutdannelsene, vil det ikke nødvendigvis resultere i at flere kunstnere blir trygge og dyktige på å drive bedrift. Det fremkommer ikke direkte fra undersøkelsen hvorfor respondentene ikke opplever de økonomiske og administrative kursene som utpreget nyttige for sitt kunstneriske virke. Undersøkelsen viser derimot at kun ca. 10% av respondentene oppfatter seg som kunstner og entreprenør, sammenlignet med ¾ av respondentene som ser seg selv kun som kunstner eller utøver av et kunstnerisk yrke. Resultatene kan indikere en manglende interesse for denne type kunnskap, eller at man ikke ønsker å identifisere seg med denne type arbeidsoppgaver. Heian et al. skriver blant annet at det ofte uttrykkes en skepsis fra kunstnerisk hold mot å anvende en ordbruk fra næringslivet (2015, s. 93).

4.3.2 “Jeg har ikke vunnet i lotto. Jeg har jobbet og jeg har spart.”

Variierende inntekt og økonomisk ustabilitet kan føre til at dansekunstnerne ikke har kapasitet til å gjøre langsiktige investeringer eller sette av penger til for eksempel boligsparing, da man er avhengig av en lettilgjengelig økonomisk buffer for å dekke grunnleggende utgifter i måneder med lav inntekt. To av informantene snakket om hvordan de ble dyktige til å spare penger som en følge av den økonomiske situasjonen. Informant 6 forklarte hvordan den uregelmessige økonomien som dansekunstner førte til at hen satt av penger de periodene hen tjente mye:

[...] man blir flink til å spare penger og, ikke sant. I perioder så har man prøver på en produksjon på dagen, og så skal du bort på teater og spille forestilling på kvelden. Og da sitter du plutselig med 2 månedsinntekter den måneden. Så da har jeg alltid vært veldig flink til å spare i de periodene, for at det skal gå opp sånn rent økonomisk. (I6)

Det var flere av de mer etablerte dansekunstnerne som i løpet av karrieren hadde klart å kjøpe seg en leilighet, og som opplevde det som en økonomisk trygghet og privilegium å være inne på boligmarkedet når man arbeidet som dansekunstner. Da informant 4 ble spurt om hvordan hen klarte å kjøpe en leilighet svarte hen at det først og fremst handlet om å endre måten hen tenkte på:

Først så er det egentlig mentalitet. Jeg sa at når jeg er 30 år skal jeg booke min egen leilighet. Jeg skal ikke bo i noe sånn leilighet-kollektiv-kompleks lenger. Nå skal jeg eie. Det var målet mitt. Okei, jeg har jo økonomi. Jeg er flink til å spare. Men jeg trengte mer egenkapital. Og det kjente jeg i 2017, at nå skal jeg gå inn for å spare. Nå skal jeg være flink økonomisk. Og så kommer 2019, kjempemasse jobb. Og jeg tjener nesten 800, det var kanskje litt mer. Og da gikk jeg til banken og så fikk jeg lån. Og jeg har ikke arvet noe. Så det er en fordel jeg har. Jeg kan si “det går”. For jeg har ikke arvet noe, jeg har ikke vunnet i lotto. Jeg har jobbet og jeg har spart. Så det går folkens. Det handler bare om prioriteringer. (I4)

For å håndtere mulig fremtidige økonomiske utfordringer virker det som at informantene forsøker å spare penger i oppgangstider med mye jobb. Å etablere en økonomisk buffer eller investere i en bolig fremstår derfor som en måte å ta kontroll over den økonomiske usikkerheten. Likevel er det ikke gitt at alle dansekunstnere har mulighet til å spare penger eller få lån, på grunn av generelt lav inntekt eller at man har en tilknytningsform som selvstendig næringsdrivende. Informant 5 sa blant annet “bare man skal til banken og få lån, kjøpe seg leilighet, er det mange som bare legger på røret når du sier du er selvstendig næringsdrivende.”. Tre av informantene snakket også om at en måte å håndtere lav økonomi på, var rett og slett å redusere forbruket. Informant 3 fortalte om hvordan hen og familien tok et aktivt valg om å bruke lite penger, da det å lage kunst var viktigere enn materielle goder:

Vi bruker veldig lite penger. Vi forbruker lite, og bruker lite penger. Altså verdiene våre er mer å lage kunst. Å gjøre noen gode reiser som er veldig gjennomtenkt og ikke drive å bare kaste penger ut av vinduet. Vi skal ikke ha og eie masse ting. (I3)

Informant 3 uttalelser kan fremstå som et eksempel på tidlige kultursosiologers forståelse av kunst og økonomi som to motstridende motiver. Heian og Hjellbrekke (2017b, s.30) snakker om hvordan forestillingen om den karismatiske kunstnermyten, hvor kunstneren nærmest blir sett som en magisk skikkelse, et kunstnerisk geni med et gudgitt talent som ofrer seg for kunsten fremfor rikdom, kan være opphavet til denne forståelsen. I tråd med myten forklares ofte kunstnernes lave inntekter med et ideal om kunstens egenverdi, nemlig at kunsten skal være autonom og ikke ha økonomisk overskudd som sitt primære formål. Kunstens verdi er kunsten selv, og derfor er kunstneren villig til å ofre seg for kunsten, selv om det innebærer

lave og usikre inntekter (Bourdieu 1996 i Heian & Hjellbrekke, 2017b s.30). Det å endre tankemønster og legitimere økonomisk sparsommelighet som et uttrykk for økt kulturell kapital, kan i dette tilfelle fremstå som en håndteringsmekanisme og selvbevaringsstrategi ved å kontrollere egne tankeprosesser (Yiend, 2016; Lazarus, 1982). Forskning viser at det å oppleve en form for kontroll over eget arbeidsliv kan redusere de negative psykologiske konsekvensene av jobbusikkerhet (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Chiesa et al., 2018). En undersøkelse av frilansere journalister og jazzmusikere viste at de som opplevde å ha valgt frilanstilværelsen selv hadde større grad av jobbtilfredshet sammenlignet med de som opplevde frilanstilværelsen som et ikke-valg (Knudsen & Mathisen, 2020). Ved å fremstille den dårlige økonomien som et resultat av et aktivt valg av å jobbe med kunst, kan informantene redusere sin kognitive dissonans og oppleve en følelse av konsistens mellom individuelle valg og økonomisk situasjon (Alcock & Sadava, 2014).

4.3.3 Erfaring gjør deg tryggere

De fleste informantene som hadde noen års fartstid i bransjen, uttalte at det var en stor forskjell på å være selvstendig næringsdrivende i dag enn da de var helt nyutdannede. Blant annet kjente flere på mindre usikkerhet enn tidligere. Bakgrunnen for dette var at man gjerne hadde opparbeidet seg et større nettverk og flere ferdigheter gjennom årene, som gjorde at man hadde flere bein å stå på dersom det skulle oppstå en krise. Mange av informantene hadde også, både som følge av erfaring, men også som resultat av koronapandemien, fått større innsikt i de økonomiske og rettighetsmessige konsekvensene av det være selvstendig næringsdrivende. Dette hadde ført til at flere hadde valgt å be om ansettelse der de kunne. Enkelte hadde ansatt seg selv ved å opprette et aksjeselskap, og gjennom selskapet sikret seg bedre velferdsordninger.

Et annet aspekt som flere kjente på i relasjon til alder og erfaring, var en større trygghet og ro i møte med forhandlinger. Informant 11 fortalte at det var lettere å definere sin egen verdi etter hvert som man fikk et større sammenligningsgrunnlag:

Hva er det man er verdt i hvilken sammenheng? [...] Det å stå støtt i det, det tok ganske mange år for meg. Jeg står ikke støtt i det så veldig nå heller. Men litt stødigere. Jeg har jo et sammenligningsgrunnlag på en annen måte. (I11)

En del av informantene sa også at de hadde fått større pondus til å si ifra dersom de følte seg dårlig behandlet eller fikk for dårlige kontrakter, fordi man ikke var like bekymret for å miste jobben dersom man hevet stemmen. Informant 4 fortalte om hvordan hen hadde blitt tøffere til å si ifra, for eksempel i sosiale medier, fordi hen hadde forstått at integriteten var viktigere enn risikoen for å miste jobben. På spørsmålet om hvorfor hen turte å si ifra svarte informanten:

Ja, jeg vet ikke. Kanskje jeg har en sånn der fuck it-holdning? Jeg tror kanskje jeg har blitt... Jeg har erfaring. Det gjør at jeg er tryggere. Kunnskap gir makt ikke sant i forhold til alt det der. At jeg føler meg trygg på det jeg gjør. Om jeg hadde gjort det for seks år siden, er ikke sikkert i det hele tatt. Men nå føler jeg at jeg ikke har noe å miste. For jeg har vokst som utøver, jeg har vokst som kunstner, jeg har vokst som person. Jeg er eldre. Jeg har bikket 30-årene. Jeg er ikke redd for å miste en jobb for at jeg sier noe. Integriteten snakker høyere enn den jobben. (I4)

Det at informanten beskriver at hen har vokst som utøver, kunstner og person, kan vise til at informanten de siste seks årene har styrket sin psykologiske kapital, og tryggheten i egen *employability*, som reduserer stress knyttet til jobbusikkerhet (Chiesa et al., 2018). Basert på informantenes uttalelser kan det virke som at man får en større selvtillit etter hvert som man får erfaring. Dette kan igjen føre til at man som dansekunstner kjenner på en større økonomisk sikkerhet, som gir dansekunstneren større handlingsrom og frihet til i større grad velge hvor og med hvem man vil arbeide med. Den økonomiske sikkerheten kan derimot reduseres av at man etablert dansekunstner ofte har større økonomiske forpliktelser, som for eksempel barn, leilighet og bil, som igjen fører til en større risiko. To av informantene snakket om at selv om man blir eldre og mer etablert, ligger det hele tiden en underliggende uro om at tryggheten tar slutt. Informant 10 sa blant annet

Det har jo gått bra i veldig, veldig mange år nå, så jeg er jo heldig og privilegert. Men usikkerheten har jo alltid vært der. At man vet jo ikke. I forhold til når man blir voksen og får barn, så er det et enda større press på en måte. (I10)

Til tross for at erfaring kan bidra med tryggere økonomiske rammer, fremstår likevel dansekunstnernes arbeidsvirkelighet som prekær gjennom hele karrieren, da den underliggende følelsen av usikkerhet aldri helt forsvinner. Den konstante følelsen av jobbusikkerhet kan derfor mer eller mindre påvirke dansekunstnernes psykologiske velvære gjennom hele

karrieren. Neste del vil se nærmere på hvordan og hvorfor dansekunstnere likevel fortsetter sin karriere til tross for negative psykiske belastninger.

4.3.4 Mestring og mening

Under intervjuet ble informantene spurt om hvordan de håndterte jobbusikkerheten og den økonomiske utryggheten. Informant 11 fortalte at

Jeg har på en måte sagt ja til veldig mye, altså jobbet veldig mye, fordi jeg har vært så redd for å si nei til ting. Redd både økonomisk, men også for å brenne broer eller miste jobben eller bli glemt på en måte. (I11)

Informant 9 ble spurt om hvordan hen håndtere usikkerheten knyttet til det å være syk

Ved å være sliten. Å være mer sliten og presse deg selv mer og brenne deg ut. Så jeg vil si at jeg har ikke noen bra måte å håndtere det på. Det er egentlig ganske urimelig den posisjonen som mange av oss blir satt i. (I9)

Ifølge Verplanken og Roy kan store omveltende hendelser føre til at man lykkes bryte opp med veletablerte handlingsmønstre (Verplanken & Roy, 2016). En del av informantene fortalte om at erfaring med utbrenthet hadde ført til at de måtte tenke annerledes rundt egne arbeidsforhold. En informant fortalte om hvordan hen blant annet har måttet øve seg på å si nei:

[...] jeg har en helt sinnsykt travel hverdag, stort sett, fordi at jeg jobber altfor mye. Jeg er sykt privilegert. Jeg jobber mye mer enn jeg har tid til [...] Så for meg så har det vært en veldig læringsprosess å stoppe. Å slutte. Jeg måtte øve meg på å si “her har jeg nok penger. Jeg trenger ikke å si ja til det.”. For først så var det sånn “jeg vil, jeg vil, jeg vil” fordi jeg ville ha arbeidserfaring. Og så var det “jeg vil, jeg vil jeg vil” fordi jeg trenger lønn eller jeg trenger penger. Og så var det “jeg vil” bare fordi det var auto. Altså, “Ja”, ligger først. Jeg måtte øve meg på å si nei til ting. Fordi jeg trenger ikke nødvendigvis oppdraget. Jeg må liksom “Nei, det er her jeg ikke tid til”. (I2)

I likhet med informanten over var det flere av dansekunstnerne som omtalte seg selv som privilegerte fordi de hadde mye jobb. Det at informant 2 beskriver seg selv som sykt privilegert

fordi hen jobber mye mer enn det hen har tid til kan vise til en markedsliberalistisk forståelse av egen arbeidskraft som vare. At jo mer arbeid du har jo mer privilegert er du. Dette kan også sees i sammenheng med symbolsk og kulturell kapital ved at den symbolske kapitalen du opparbeider deg gjennom synlighet og erfaring, vil gi deg mer makt i feltet. Ved å tilegne den store mengden arbeide en positiv attribusjon, uttrykker informanten en form for psykologisk kapital, som i sin tur kan fungere som en håndteringsmekanisme i møte med arbeidet (Chiesa et al., 2018). På den andre siden fortalte flere av informantene at det å ta seg fri var en viktig faktor for den kreative prosessen og for å kunne yte bedre når de først var på jobb. Dette kan sees i relasjon til en utholdenhet i å oppnå mål og evnen til å omdirigere veier til målet for å lykkes (Chiesa et al., 2018). Informant 2 sa blant annet:

Det er viktig for meg å ha de pausene for å få space i hodet på en måte. At jeg kjenner at jeg er mye mer kreativ når jeg har slått av. [...] Da er jeg både bedre sjef. Jeg er mye mer kreativ. Og har det mye bedre. (I2)

Standing (2014, s. 245) beskriver hvordan prekariatet som følge av udefinerte arbeidstider er spesielt utsatt for kontrolltap, som kan virke stressfremkallende. Flere av informantene fortalte hvordan det at de hadde vært nære ved eller at de hadde gått på veggen, som en av grunnene til hvorfor de hadde blitt bevisste på effekten av fritid. Den yngste informanten var usikker på om hen kunne kalle danserelatert arbeid utenfor skolen for fridager, da informanten fortsatt danset, men samtidig gjorde det fordi hen ønsket og likte det hen gjorde. Dette fremstår som et eksempel på hvordan dansekunstnere skiller seg fra det typiske prekariatet, og heller fremstår som en del av et fløyelsprekariat, hvor man kjenner på en kjærlighet til sitt arbeid (Eldring & Ørjasæter, 2018). Den positive følelsen knyttet til arbeidet kan påvirke dansekunstners vurderinger av arbeidet, og i sin tur påvirke den emosjonelle responsen, som igjen legger føringer for hvordan man håndterer situasjonen (Yiend, 2016; Lazarus, 1982). På den andre siden kan det at arbeid og fritid i stor grad overlapper gjøre det utfordrende å skille mellom arbeid og privatliv. Den manglende arbeidstidsreguleringen kan føre til at mange dansekunstnere arbeider mer enn anbefalt for psykisk helse, til tross for at arbeidet er lystbetont.

Individuelle forskjeller

I møte med arbeidsrelatert stress skiller Van Vuuren mellom stressreaksjoner og mestringsatferd. Stressreaksjoner, eller belastninger, refererer til stressfaktorens konsekvenser for psykologisk velvære, mens mestring refererer til måten personen håndterer stress på, for

eksempel unngåelse versus aktiv respons (Van Vuuren 1990, s. 27–28 i Witte, 1999). Individuelle personlighetstrekk og håndteringsmekanismer kan derfor spille inn på hvordan de ulike dansekunstnerne forholder seg til og takler situasjonen. Informant 10 sa blant annet

Grunnpersonen min er dårlig selvtillit. Så måten å takle det på er bare å akseptere at jeg har det, og ikke bli stressa av det. Og det gjør at jeg på en måte klarer å være selvsikker da. (I10)

Andre informanter snakket om at de til tross for mye motgang hadde en grunnleggende sterk psyke:

Det er perioder da det er sånn yeah, og av og til er det sånn nei nå er jeg sliten. Men da prøver jeg å tenke at det er oppturer og nedturer med alt, ikke sant. Så jeg føler jeg har en sterk psyke (I4)

Chiesa et al (2018) undersøkte hvordan psykologisk kapital kan være en nyttig arbeidstakerressurs for å oppleve mindre jobbusikkerhet, redusere opplevd stressnivå og få økt velvære (Chiesa et al., 2018). Ut fra informantenes beskrivelser kan det virke som at de aktivt bruker sin psykologiske kapital for å håndtere stressende situasjoner. I tillegg kan selve gleden ved å danse føre til at man bygger opp en sterkere motivasjon til å fortsette selv når det psykologiske presset er sterkt. I følge Greben (1992) opplever dansekunstnere en så stor tilfredsstillelse av selve dansen at det gjør det vanskelig for danseren å slutte. Danseren har ifølge forskeren en estetisk og kinestetisk glede av å bruke kroppen, og får en følelse av mestring eller kontroll i bruken av den. Dessuten opplever dansekunstneren glede ved å jobbe med en gruppe eller i selskap av andre, samt finner tilfredsstillelse av et vakkert visuelt og musikalsk miljø (Greben, 1992). Denne fysiske og psykiske positive opplevelsen kan derfor være en del av dansekunstnernes motivasjon til å ville fortsette. Informant 4 forklarte at selv om det var flere nedturer enn oppturer, var oppturene verdt alt slitet. Hen forklarte denne opplevelsen slik:

Når du står der på scenen, og du vet at nå har du fått det du skal få, og du står der med kollegaen din, det er et sånt adrenalinkick som er på en måte verdt alt strevet i bunnen. Ja, men det er som jeg sier mer nedturer enn oppturer. Så det er den passionen og egentlig lidenskapen som er viktigst. Som gjør at du vil gjøre det om igjen. (I4)

Flere av dansekunstnerne fortalte også om at dansekunst var så nært knyttet til sin egen identitet, at det var vanskelig å se for seg at man skulle holde på med noe annet. En informant omtalte seg selv som “cursed with dance”, og snakket om hvordan hen hadde fått et definisjonsproblem dersom hen hadde sluttet å danse:

Jeg tror ikke jeg vet hvem jeg er, hvis jeg ikke danser. Og det er litt sånn både glad for det og trist for det. Jeg har danset så lenge. [...] Jeg tror jeg hadde hatt et definisjonsproblem hvis jeg hadde slutta, men på et eller annet tidspunkt, så må jeg gjøre det [...]. (I9)

Til tross for at mange av informantene fortalte om store utfordringer i møte med å være selvstendig næringsdrivende dansekunstnere, sa flere at de følte seg ekstremt privilegerte som fikk lov til å jobbe profesjonelt med deres største lidenskap. Informant 4 sa for eksempel “Jeg sitter ofte og tenker sånn “shit, nå er jeg heldig. Jeg gjør egentlig kun det jeg vil.” (I4). På denne måten kan det virke som at anledningen til at dansekunstnerne velger å fortsette, er først og fremst at de elsker å danse. Informant 5 sa blant annet at det å kunne bevege seg og uttrykke seg gjennom dansen oppleves viktigere enn den økonomiske tryggheten enn så lenge. Andre informanter fortalte at deres kjærlighet og sterke kobling til dansekunsten, førte til at det var vanskelig å se for seg en annen virkelighet hvor dans ikke er en sentral del av livet. I følge Karasek er ballettdansere som føler seg «hjelpeløse» mer sårbare for effekten av stress, enn de som er i stand til å mestre stress effektivt (Karasek, 1990 i Kelman, 2000). Den positive attribusjonen informantene tillegger dansekunsten, kan derfor sees som en håndteringsstrategi i møte med økonomisk usikkerhet og jobbrelatert stress. Kjærligheten til arbeidet kan derfor føre til at dansekunstnerne aksepterer dårligere arbeidsforhold, til fordel for å arbeide med det de elsker.

Videre vil analysen se nærmere på hvordan tilknytningsformen som selvstendig næringsdrivende kan bidra å svekke kollektiv handling, og føre til at det er vanskelig for dansekunstnerne å forbedre sine egne arbeidsbetingelser.

4.4 Svekker tilknytningsformen mulighetene for kollektiv handling?

4.4.1 Ufrivillig næringsdrivende?

I Norge i dag eksisterer det få faste arbeidsplasser for dansekunstnere. Dette har resultert i at de fleste dansekunstnere arbeider innenfor det frie, ikke-institusjonelle feltet (Norske Dansekunstnere & Danseinformasjonen, 2022). Da informantene under intervjuet ble spurt om hvorfor de hadde valgt å jobbe som selvstendig næringsdrivende, svarte samtlige at det ikke fantes andre måter å jobbe på dersom man ville drive profesjonelt som dansekunstner.

På grunn av mangelen på faste arbeidsplasser så derfor ikke informantene det som et reelt alternativ å være noe annet enn selvstendig næringsdrivende. Dette var også et inntrykk mange hadde fått i møte med arbeidsgivere som ikke ga de tilsatte danserne et annet valg. Informant 6 beskrev sitt første møte med dette ikke-valget slik

Jeg vil jo si at det er av nødvendighet at jeg er næringsdrivende.

Kristine: Kan du utdype det litt mer?

Ja, grunnen til at jeg fikk det [enkeltmannsforetaket] i utgangspunktet var fordi den tv-produksjonen jeg fikk tilbud om da jeg gikk ut av skolen, der fikk man ikke bli ansatt. Der måtte man ta det på honorar. Så da måtte jeg jo bare lære meg hvordan det var. Så det var på en måte første smak av det “her får du ikke velge” [...]. (I6)

Flere av informantene beskrev situasjoner fra da de var nyetablerte dansekunstnere og hvordan de under sine første oppdrag ble bedt om å fakturere fremfor å motta honoraret som lønn. Denne underliggende selvfølgeligheten hadde ført til at man som ung dansekunstner hadde startet eget enkeltmannsforetak. Flere fortalte derimot at dette ikke-valget fortsatte langt ut i karrieren. Informant 5 beskrev en nåværende situasjon hvor de som jobbet på teateret ønsket å bli ansatt, men at teateret ikke gir dem muligheten;

Vi blir jo egentlig bare møtt med at det ikke går an å forhandle en gang. Vi blir møtt med at hvis du vil jobbe her, så er det sånn. Hvis ikke får du ikke jobbe her, rett og slett. (I5)

Informant 6 fortalte om en gang hen bestemte seg for å kreve å bli ansatt, og fikk til slutt gjennomslag etter mange runder med produsentene:

De skulle sette opp en musikaloppsetning i en mellomstor by der jeg fikk tilbud om jobb. Der sa de “du må ta det som honorar”. Og da sa jeg det kan dere ikke gjøre. Det går jeg ikke med på. Så sa de “ja, vi har hørt med juristene her i kommunen, og de sier at vi har lov til å honorere folk. For eksempel de som kommer og vasker”. Så sa jeg, men jeg skal ikke være her å vaske. Jeg skal møte på jobb. Jeg visste på en måte hva det innebar. Da hadde jeg vært noen år ute i bransjen, og det var en jobb hvor jeg samtidig ventet på svar fra noen andre, så det var ikke så farlig for meg med den jobben. [...] jeg følte at nå har jeg holdt på i bransjen såpass lenge at nå føler jeg det kanskje var min tur til å ta den kampen. [...] Jeg visste om andre som hadde fått jobb, så jeg diskuterte litt med dem om dette synes ikke jeg er greit, og her burde vi stå sammen. Og det var vi alle enige om. Og så kom de med et nytt tilbud til meg først og sa “ok, vi kan tilby deg å være ansatt, men fint om du ikke sier det til de andre”. Og det gjorde jeg jo selvfølgelig. [...] det er nok noe mange er redd for tror jeg. At står man på kravene så får man ikke jobb igjen. Og det er det nok en sannhet i også.” (I6)

Ved å bli satt i en posisjon hvor det å måtte fakturere for å motta godtgjørelse fremstår som det eneste alternativet, kan det virke som at dansekunstnere nærmest blir tvunget ut i en arbeidsvirkelighet som selvstendig næringsdrivende, til tross for at man har et ønske om å være ansatt. Det informantene beskriver over kan fremstå som et tilfelle av det Eldring og Ørjasæter beskriver som *maskerte arbeidstakere*, på engelsk ofte omtalt som *bogus self-employment* (Eldring og Ørjasæter, 2018, s. 97). Det vil si at selv om to avtaleparter inngår en arbeidskontrakt hvor intensjonen mellom avtalepartene er å etablere et oppdragsgiver-oppdragstakerforhold kan det reelle arbeidsforholdet, ifølge lov og rettspraksis, vise til et tilknytningsforhold mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker. Denne diskusjonen var nylig tilstede i tingrettsdommen TNTS. 2021 s.81650. Det sentrale spørsmålet i denne saken var hvorvidt en musiker som i flere år har hatt oppdragskontrakter med Ishavskatedralen i Tromsø reelt sett var arbeidstaker. Musikeren fikk til slutt medhold i retten, fikk fast ansettelse og ble tilkjennegjort erstatning for tapte velferdsgoder som følge av et uriktig tilsetningsforhold (Klausen, 2022). Det informantene beskriver om at frykten for å ikke få jobb igjen fører til at mange vegrer seg for å “stå på kravene”, kan bidra til at praksisen av maskerte arbeidstakere fortsetter. Dette viser seg blant annet i eksempelet diskutert tidligere hvor koreografen til slutt

takket ja til å ta jobben på oppdrag, da hen opplevde å risikere hele karrieren ved å bli satt i skuddlinjen mellom to parter.

Den norske modellen baserer seg på et arbeidsforhold mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidsgiver anses som “den sterke part”, mens arbeidstaker er underordnet arbeidsgiver og ansees som “den svake part” i arbeidsforholdet (Evju, 2010). For å utjevne maktforskjellene har staten innført en omfattende vernelovgivning gjennom arbeidsmiljøloven og lagt til rette for en høy grad av fagorganisering, hvor arbeidstakere kollektivt kan yte motstand for å møte lønns-og arbeidsrelaterte utfordringer. Å tvinges ut i en arbeidsvirkelighet som selvstendig næringsdrivende, innebærer at man ofte i de uregulerte områdene står alene om å kjempe om sine rettigheter. Den høye konkurransen med andre dansekunstnere, og det skjeve maktforholdet mellom oppdragstaker og oppdragsgiver, kan føre til at man som dansekunstner kvier seg for å ta de nødvendige kampene for strukturell endring. På denne måten kan man argumentere for at den fragmenterte tilknytningsformen danserne har, reduserer mulighetene for kollektiv samhandling og endring. Samtidig viser informantenes uttalelser at det eksisterer en form for kollegial solidaritet mellom de ulike dansekunstnere. Dersom samholdet styrkes, gjennom for eksempel økt oppslutning rundt fagforeningene, kan dette i sin tur bidra til strukturell bevegelse.

4.4.2. “Arbeidsmengden gjør at man ikke ser klart.”

Ifølge Bourdieu vil en konstant jobbusikkerhet kunne føre til at rasjonell forventning og fremtidstro forsvinner. Dette vil kunne hindre kollektivt opprør mot nåværende forhold, selv de mest utålelige (Bourdieu, 1997, s. 82). Da informantene ble spurt om hvordan de så på mulighetene for å endre sin egen arbeidssituasjon, var svarene varierende. Enkelte mente at fundamentale endringer virket håpløse fordi arbeidets art, ugunstige arbeidstider, og den oppdragsbaserte formen med korte tidsfrister, førte til at det var vanskelig å ikke ha fleksibiliteten som kommer med tilknytningsformen selvstendig næringsdrivende. Andre pekte på hvordan det å hele tiden stå i arbeid førte til at de ikke hadde overskudd til å gjøre opprør mot den nåværende situasjonen. Informant 2 sa blant annet:

Jeg tror arbeidsmengden gjør at man ikke ser klart. Man klarer ikke å se hverken fordelene av å gjøre en innsats, men også bare ikke ser hva man kan gjøre. Det er bare morgendagen som teller og ikke det neste 10 åra på en måte. (I2)

Informant 5 snakket om hvordan man etter hvert som man jobber som selvstendig næringsdrivende, så blir man vant til å leve under visse arbeidsforhold: “Når man først setter i gang som selvstendig næringsdrivende så blir du litt vant til det. Så det er på en måte litt sånn at man forsoner seg med utryggheten.” (I5). Det å forsoner seg med utryggheten kan etter hvert også føre til at man internaliserer og rettferdiggjør praksisen slik den foreligger. Jost et al. (2004) skriver blant annet hvordan *system justification theory* argumenterer for at det eksisterer et generelt ideologisk motiv om å opprettholde status quo fordi det ofte kjennes trygt og/eller at man drar nytte av situasjonen slik den er i dag. De skriver også paradoksalt nok at behovet for å opprettholde status quo ofte er sterkest blant dem som blir hardest rammet av at systemet opprettholdes. Kognitiv dissonansforskere har vist at mennesker som er mest sosialt og fysisk depriverte utvikler de sterkeste behovene for å rettferdiggjøre sin egen lidelse, for å redusere sin kognitive dissonans (Jost et al. 2004, s.909). I lys av dette kan det derfor virke som at en overlevelsesstrategi fra dansekunstnernes side, kan være å legitimere og rettferdiggjøre at kulturarbeidere jobber på denne måten fremfor å gjøre opprør. Den samme informanten sa derimot at politikernes nedprioritering av kulturarbeidere under koronapandemien hadde ført til at hen ble mer bevisst sin egen verdi, og at det hadde blitt tydeligere hvordan dansekunstnere ikke kan fortsette å være underbetalte dersom man skal kunne leve av profesjonen:

Det er nesten rart at i koronaen, hvor du på en måte føler at du ikke blir sett, så bare ser du mer og mer av din egen verdi på en måte *latter*. Ja, men det er nesten det som skjedde med meg. Ja, jeg er litt motsatt. Jeg følte ikke at jeg er ubrukelig, men jeg følte at fy flate, jeg skal aldri igjen finne meg i noe tull. [...] Man skjønner bare mer og mer at det her er jobben min. Vi står så dårlig stilt om det skulle skje noe. For eksempel i en pandemi, så ser man det. Man har ikke råd til å drive og ta underbetalt. (I5)

Ut fra det informanten beskriver kan det virke som at krisen kulturbransjen gikk igjennom under koronapandemien førte til at man stilte spørsmålstegn ved eksisterende praksiser og tatt for gitte sannheter om kulturens rolle i det norske samfunnet. Dette kan i sin tur kanskje føre til at dansekunstnere og kulturarbeidere kommer sammen og krever endring. Tendensene til tettere samhandling ble blant annet tydeliggjort under kulturbransjens demonstrasjon foran stortinget 19. januar 2022. Her demonstrerte både arbeidsgiver og arbeidstakersiden mot den opplevde politiske nedprioriteringen, og stilte seg sammen under parolen “Kultur er næring” (Pedersen, 2022). Det er derimot vanskelig å forutsi om samarbeidet mellom den svake og sterke part, vil fortsette også etter pandemiens restriksjoner opphører. Informant 9 snakket om

viktigheten av en felles sjargong i feltet, og viste til hvordan andre bransjer under pandemien hadde vært dyktigere på å snakke samme språk for å veilede politikerne:

Vi må ha en ordentlig realitetsorientering. Alle som driver representasjonsarbeid, alle styrene for eksempel, må på økonomikurs. Så det er helt greit at du har vært en ganske privilegert dansekunstner og sånn, helt til du skal begynne å representere feltet og begynne å sette premisser for feltet. Da må du faktisk få inn en forretningsperson som snakker med deg om hva business er, sånn at du faktisk kan begynne å gi ordentlig råd til feltet om hvordan de skal drive næring og hvor du faktisk også kan drive lobbyarbeid overfor departementet overfor kulturrådet og sånt, sånn at det er mulig for folk å drive næring, rett og slett. Og der ser jeg et ganske stort gap. Pandemien var en ganske stor reality check, for da så man hvor treigt kulturfeltet var i forhold til resten, og det handlet også om, der er jeg faktisk enig med Abid Raja, han problematiserte det at feltet ikke var samlet, at man ikke hadde samme sjargong, og at man ikke snakker om de samme tingene og sånn. Så en del mennesker var veldig opptatt av kunstnerisk frihet, identiteten sin som kunstner og alt mulig sånn, mens konsertarrangørene snakket business. Og så fordi de snakket business og kroner og øre, så kom det på plass kompensasjonsordninger som snakket kroner og øre. Dansefeltet gjorde ikke det. Derfor fikk vi ekstra ordninger hvor du får penger til å gjøre prosjekter som du ikke får gjennomført. (I9)

Det at dansekunstnerne fremstiller ulike behov under pandemien, kan være en av grunnene til at det politiske påvirkningsarbeidet var mindre effektivt enn i andre bransjer og sektorer. En av anledningene til at kunstnerne først og fremst ikke snakket økonomi, kan være et resultat av den tidligere dikotomiske fremstillingen mellom kultur og økonomi som to motstridende motiver (Røyseng, 2009). Heian og Hjellbrekke (2017b) skriver derimot at kunstneres syn på økonomi er noe mer nyansert enn det som kommer frem i tidligere kulturforskning. Da informantene ble spurt om hva de syntes om dansekunstnere som tjente over 1 million i året, var det ingen som syntes dette var skammelig, slik man kan lese det ut fra Bourdieus analyse av kulturfeltet og dets forhold til økonomi. Informantene ga heller et uttrykk for at dersom en dansekunstner tjente slike summer var det mest sannsynlig fordi personen hadde jobbet hardt for det. Flere nevnte også at det å kunne tjene en million burde være målet snarere enn noe man skulle sanksjoneres eller straffes for. Ut fra dette kan det derfor tenkes at det også ligger andre

mekanismer til grunn for at strukturell endring skal skje. Informant 4 mente at dersom dansekunstnere skal få til en forbedring i eget arbeidsliv må flere lære seg å gi litt mer f:

Det er mange som sier det til meg når vi er på en jobb at at “fy søren, jeg fikk den mailen her og nenenene”. Sier det innad, men de tør ikke si noe utad, for da mister de jobben. Og da blir jeg litt sånn... da er vi like langt. Så man må prøve å kanskje få folk til å skjønne at integriteten er viktigere enn... for det ødelegger jo yrket hvis du tar sånne jobber hele tiden. Så kommer ikke vi noen vei. Så man må ha noen som gir litt mer f, føler jeg. (I4)

Evnen til å kunne “gi mer f”, kan være en egenskap som kommer som følge av økt symbolsk kapital. Flere av informantene snakket om at det var enklere å stå opp for seg selv etter hvert som man fikk kunnskap og erfaring. På denne måten kan man anta at den symbolske kapitalen, og dansekunstnerens villighet til å bruke denne for å skape endring, kan bidra til forbedring av dansekunstnerens arbeidsvilkår. Informant 6 mente derimot at veien til endring må gå gjennom rettssystemet:

Man trenger en presedens. Og den er det ingen som tør å ta. Jeg var inne på å ta den da jeg havnet i den situasjonen i den mellomstore byen. Jeg tenkte sånn, OK, hvis de ikke vil tilby meg å bli ansatt, for jeg hadde kontakt med NoDa på dette tidspunktet rundt det, så tenkte jeg, OK, men da går jeg til skattemyndighetene og så får jeg de til å se på det. Og så må de komme med konklusjon, og den konklusjonen hadde satt en presedens som man kunne ha brukt for alle andre oppsetninger i Norge. [...] Og så kan man si sånn yeah, da tar vi de store private kommersielle aktørene, men da tar man i samme sving med seg koreografen som har fått tildelt midler fra kulturfondet til å ansette 4 dansere eller til å hyre 4 dansere da, som plutselig får mye merkostnader. Ansvarlig får kanskje mindre lønn det blir færre penger å jobbe med for den koreografen som kanskje ender opp med å ta ut null penger til seg selv for å få råd til å sette opp. Og det vil jo være naturlig konsekvens på en måte av den store saken, så det er ikke noe lett. (I6)

Medbestemmelse på arbeidsplassen har vært et sentralt fundament i utviklingen og demokratiseringen av det norske arbeidslivet blant annet gjennom tariffavtalene mellom fagforeningene og arbeidsgiverorganisasjonene. Medbestemmelse og medvirkning har også en sterk legal forankring blant annet gjennom arbeidsmiljøloven og Grunnloven §110 (Falkum,

2020). Da selvstendig næringsdrivende dansekunstnere ofte står utenfor det regulerte arbeidslivet, vil de heller ikke ha den samme retten til medvirkning og påvirkning av arbeidssituasjonen. Dette kan være en bidragende faktor til redusert demokrati og påvirkning på arbeidsplassen og påvirke dansekunstnernes forutsetninger for å skape endring i eget arbeidsliv.

Tidligere kvalitative studier av frilansende media-journalister viser at frilansere står i et spenningsforhold mellom å være utsatte og sårbare, samtidig som de er selvstendige og skapende. På denne måten kan frilanstilværelsen beskrives som et motsetningsfylt spenn mellom faglig autonomi og frihet på den ene siden, og usikkerhet og avmakt på den andre (Knudsen & Mathisen, 2020, s.153). Frilanstilværelsen journalistene lever i kan i stor grad også oversettes til dansekunstneres arbeidssituasjon. Den faglige autonomien Knudsen og Mathisen snakker om i sine studier fremkommer også fra informantene i denne undersøkelsen. Da informantene ble spurt om hva som er positivt eller en fordel med å være selvstendig næringsdrivende svarte flere at de opplevde det som en fordel å i større grad kunne velge hvem de kunne samarbeide med, enn om de hadde vært ansatt et sted og i større grad være underlagt arbeidsgivers styringsrett og kontroll. Informant 4 snakket blant annet om at danseskolen hun hadde jobbet på ga et tilbud om fast ansettelse, men informanten ønsket ikke fast stilling da hen ikke ønsket at de skulle ha makt over informanten:

Så jeg har muligheten til å bare si, “nei, takk for meg” nesten på dagen fordi jeg ikke har noe fastbundet. Og det var jo ikke alltid vi fikk kontrakter heller på at vi jobbet der på kveldsskolen. [...] det har vi fått da, for det har vi kjempet om. Men samtidig så ser jeg jo at det er teit av meg, for det er jo ikke proft, men da er det på en måte sånn at da har ikke de den makten da. Skjønner du? At jeg vil ikke at de skal ha en form for makt over meg. (I4)

Det finnes en form for paradoksalt i dette sitatet og det som er diskutert over. Ved å være selvstendig næringsdrivende vil ikke personen ha rett til medbestemmelse eller medvirkning på arbeidsplassen slik en arbeidstaker ville hatt, og sånn sett ha mindre makt og innflytelse på eget arbeidsforhold i virksomheten man arbeider i. Samtidig opplever informanten, gjennom å ikke ha en fast kontrakt, en frihet i å kunne “gå på dagen”. Dette viser til en annen form for opplevd makt og fleksibilitet i møte med arbeidssituasjonen. Informanten utdyper dette mer senere i intervjuet:

Du kan velge litt mer hva du vil og ikke vil gjøre da som frilanser. For du har på en måte ikke, du er din egen sjef, det er ingen som styrer deg. Det vil jeg egentlig si er fordelene da. Ja, egentlig det som er fordelene, friheten til å kunne si nei eller ja. (I4)

Ved å være selvstendig næringsdrivende vil personlig autonomi være en naturlig del av tilknytningsformen. Dette kan blant annet innebære at du i større grad kan velge når, hvor og med hvem du vil jobbe, og respektivt ikke vil jobbe. Slik informant 4 beskriver det over, gir det også en større frihet til å forlate samarbeid man ikke trives med og sånn sett regulere sitt arbeidsliv deretter. Det å avslutte et samarbeid kan sånn sett ses på som en håndteringsstrategi fra dansekunstnerens side for å opprettholde et godt psykososialt arbeidsmiljø. Utfordringen med denne strategien kan derimot være at de hindrer kollektiv solidaritet og strukturell endring. Det å ikke ha langsiktige mål for sin arbeidsplass vil bidra til å undergrave tillit, lojalitet og gjensidig forpliktelse (Sennett, s. 30). Den flyktige arbeidsformen kan føre til en frikobling fra institusjonen man jobber i som kan føre til en redusert fellesskapsfølelse med andre kollegaer (Klemsdal, 2004). Dette kan videre resultere i mindre kollegial solidaritet i møte med organisasjonens maktstrukturer (Falkum, 2020; Standing 2014; Bourdieu 1997). En følge av dette kan være at istedenfor å bli værende på arbeidsplassen og forsøke å få til en endring av systemet, forlater man arbeidsplassen, uten forpliktelse til å skape en forbedring for nåværende eller fremtidige kollegaer. Som informant 11 nevnte tidligere, vil den store konkurransen om arbeidsplassene føre til at det alltid vil være noen som takker ja til jobben dersom man selv takker nei. På denne måten vil strukturene kunne opprettholdes fremfor å endres.

Fougnerutvalget (NOU 2021:9) peker på viktigheten av stor oppslutning i arbeidstakerorganisasjonene, for at trepartssamarbeidet skal fungere hensiktsmessig, og på den måten bevare velferden i Norge. En svekkelse av fagforeningene kan derfor som konsekvens føre til økte maktforskjeller i arbeidslivet, da oppslutningen i fagforeningene ikke lenger fungerer som pressmiddel for gjennomslag av viktige og prinsipielle saker. En av de største utfordringene knyttet til et mer fleksibelt og individualisert arbeidsliv, er en redusert solidaritetsfølelse, hvor kampene i større grad handler om den darwinistiske dogmen “survival of the fittest”, fremfor demokratiske maktutjevnelser. At tariffregulering og gode arbeidsvilkår kun er forbeholdt enkelte dansekunstnere, kan bidra til at det blir økte forskjeller og økt polarisering, som igjen kan føre til en svekkelse av den kollektive profesjonelle identiteten (Knudsen & Mathisen, 2020). Under kulturstreiken i 2021 kunne man se tegn til en

avkollektivisering av kulturfeltet, da flere frilansere skrev en offentlig kronikk som problematiserte hvordan streiken kun var fordelaktig for et mindretall av kunstnerne (Skille et al., 2021). De ulike tilknytningsformene blant kulturarbeidere førte til at mange uorganiserte eller de som var organisert i andre kunstnerorganisasjoner ble rammet av streiken. Et av argumentene til kronikkforfatterne var at streiken opplevdes usolidarisk nettopp fordi utfallet av streiken ikke ville ha en direkte innvirkning på frilansere og selvstendig næringsdrivendes arbeid, da tvisten først og fremst dreide seg om en pensjonsreform (Skille et al., 2021). At kulturarbeiderne som ikke var ansatt opplevde streiken som irrelevant for deres arbeidsliv, kan føre til at fagforeningene mister relevans og oppslutning. Manglende organisering kan i sin tur forhindre en felles forståelse av strukturelle utfordringer (Knudsen & Mathisen, 2020). Da tilknytningsformen som selvstendig næringsdrivende i utgangspunktet er svært individualisert, kan det være vanskelig å adressere maktstrukturene som sitter med definisjonsmakten av verdien på dansekunstnerisk arbeid. Dansekunstnerens ulike forutsetninger kan derfor bidra til å sette dansekunstnerne opp mot hverandre, og på den måten hindre kultursektoren som helhet å forbedre sine lønns- og arbeidsvilkår.

5. KONKLUSJON

Denne studien har hatt som formål å besvare følgende problemstilling: *Hvordan erfarer og håndterer norske dansekunstnere sin egen arbeidssituasjon som selvstendig næringsdrivende.* For å konseptualisere og operasjonalisere problemstillingen ble fire forskningsspørsmålene lagt til grunn: 1) Hvordan fremstår dagens arbeidssituasjon for norske dansekunstnere? 2) Hvordan opplever dansekunstnerne sin egen arbeidssituasjon? 3) Hvordan håndterer dansekunstnerne sin egen arbeidssituasjon? 4) Hvordan påvirker tilknytningsformen muligheten for kollektiv handling og strukturell endring?

Den norske modellens grunnforutsetninger ble benyttet for å synliggjøre hvordan mange av dansekunstnere befinner seg i utkanten av norske arbeidslivsstrukturer og dermed også elementær vernelovgivning. Perspektiver om det fleksible mennesket i det senmoderne arbeidslivet og Standings forståelse av den nye samfunnsklassen prekariatet, og Eldring og Ørjasæters omtalelse av kulturbransjen som et fløyelsprekariat, ble benyttet som teoretisk rammeverk for å besvare problemstillingen. I tillegg ble psykologiske og mikrososiologiske teorier om jobbusikkerhet og kapitalformer benyttet for å belyse individuelle opplevelser og håndteringsmekanismer i sammenheng med de prekære strukturene. Oppgavens empiri bestod av datamateriale fra tolv informanter med ulik tilknytning til feltet og med variasjon i alder, kjønn, erfaring, steds- og sjangertilhørighet.

Analysen viser at dansekunstnerne lever i en kompleks arbeidsvirkelighet. Ulike tilknytningsformer og mange korte oppdrag fører til at dansekunstnerne har en prosjektbasert lappeteppeøkonomi. De arbeider ofte under et høyt tempo, med varierte arbeidsoppgaver og individuelt ansvar for egen suksess. Rollen som selvstendig næringsdrivende innebærer at dansekunstnerne må være sin egen sjef og legge mye tid på administrativt arbeid for å opprettholde en bærekraftig økonomi. På grunn av korte arbeidskontrakter må de selvstendig næringsdrivende dansekunstnerne ofte forhandle frem nye avtaler. Dette fremstår som en tidkrevende og vanskelig prosess på grunn av maktubalansen mellom oppdragsgiver og oppdragstaker. Utover dette blir mye av arbeidstiden benyttet til nettverksbygging og synliggjøring av seg selv og egen virksomhet. Dette for kontinuerlig fremstå relevant og aktuell for nye oppdrag og potensiell inntekt. Fremfor å ha et kollegialt samhold på en enkelt arbeidsplass, vil dansekunstnerne inngå i en ambivalent nettverkslogikk, der andre

dansekunstnere fremstår som både allierte og konkurrenter på samme tid. Dette kan føre til at de selvstendig næringsdrivende kjenner på en ensomhet i relasjon til tilknytningsformen.

Dansekunstnerne opplever sin egen arbeidssituasjon som usikker og ofte stressende. Den økonomiske utryggheten fører til at mange av dansekunstnerne tar på seg mer arbeid enn de selv ønsker for å sikre seg inntekt til å dekke elementære utgifter. Da man som selvstendig næringsdrivende ikke omfattes av den samme vernelovgivningen som arbeidstakere, og ikke har krav på sykepenger fra første sykemeldingsdag, vil flere av dansekunstnerne miste inntekt dersom de er borte fra arbeidet. Dette fører til at flere utsetter seg for risiko og danser selv om de er skadet eller syke. Den økonomiske usikkerheten, varierende arbeidstider og det konstante jaget etter nye oppdrag resulterer i at skillet mellom arbeid og fritid viskes ut. Dansekunstnerne opplever at de sjelden kan ta helt fri fra arbeidet, og flere forteller om symptomer på utbrenthet som følge av dette. Koronapandemiens første periode ble derimot beskrevet som en etterlengtet ferie, fordi det konstante jaget forsvant i takt med nedstengningen av kulturlivet. Kroppsliggjøringen av eget arbeid, hvor dansekunstneren selger sin kunst gjennom eget kroppslig uttrykk, viser også at det for en dansekunstner kan være vanskelig å skille sitt private-jeg fra sitt arbeids-jeg. Dette kan føre til at informantens verdi som dansekunstner påvirker opplevelsen av personlig egenverdi også utenfor arbeidet.

Manglende opplæring under utdannelsen om hvordan drive en bedrift kan gjøre det vanskelig for dansekunstnerne å øke sin verdi og profitt gjennom den kapitalistiske markedsstrukturen. Dette kan derimot også være påvirket av manglende interesse og tid for innhenting av denne type kunnskap, og en grunnleggende idé om at profitt og dansekunst er to motstridende motiver. Flere av informantene uttrykker at erfaring gjør dem tryggere i rollen som selvstendig næringsdrivende, og gjør de mer bevisste på deres egenverdi og de økonomiske konsekvensene av å drive med et økonomisk underskudd. En bekymring for de mer etablerte dansekunstnerne er derimot at de kan bli for dyre eller lite aktuelle, og at de bortprioriteres til fordel for andre yngre dansekunstnere. På denne måten viser dansekunstnerne at frykten for å miste arbeid er underliggende gjennom hele karrieren. Den permanente usikkerheten underbygger forståelsen om at dansekunstnerne tilhører samfunnsklassen prekariatet.

Dansekunstnernes praktiske håndtering av egen arbeidssituasjon er blant annet gjennom å utvide sitt kontaktnettverk, spørre venner og kollegaer om tips og råd, arbeide innenfor ulike områder og spare penger i de tilfellene de tjener ekstra. Å skape økt trygghet gjennom ulike

kapitalformer har en positiv effekt på informantenes psykiske velvære. Flere av informantene har også gjennom erfaring valgt å prioritere fritid, for å kunne yte best mulig. Dette kan sees som en praktisk håndteringsstrategi for å unngå utbrenthet og for å stimulere kreative prosesser. Individuelle forskjeller kan også påvirke hvordan dansekunstnerne håndterer sin egen arbeidssituasjon, og dermed også hvilke strategier man benytter for å håndtere sin egen virkelighet. Felles for informantene er at de elsker å danse, og denne følelsen kan derfor veie opp for de opplevde negative eller mindre givende sidene knyttet til arbeidet som selvstendig næringsdrivende dansekunstner.

Det å inneha en tilknytningsform som selvstendig næringsdrivende oppleves ikke nødvendigvis som et eget valg, men heller et resultat av manglende faste eller midlertidige stillinger. I tillegg viser informantene til at praksisen i bransjen er å benytte selvstendig næringsdrivende til tross for at de i realiteten kan være arbeidstakere. Den løse tilknytningsformen kan være en bidragende faktor til økt individualisering, konkurranse og redusert kollegial solidaritet, som igjen kan ha konsekvenser for dansekunstneres evne til kollektiv endring og forbedring av egen arbeidssituasjon. Det å ikke føle solidaritet med andre dansekunstnere kan redusere graden av fagforeningstilknytning og muligheten til å påvirke politiske prosesser på makronivå.

Selv om arbeidstilværelsen for dagens dansekunstnere ikke direkte kan forutsi hvordan fremtidens arbeidsliv vil se ut, vil beskrivelser av opplevelsen av ha et atypisk tilknytningsforhold i arbeidslivet kunne gi enkelte frempek. For det første kan den ustabile inntekten og løse tilknytningsformen gjøre at man lettere ofrer de kollektive og langsiktige forbedringene til fordel for å “overleve” her og nå. I sammenheng med dette kan man se at redselen for å miste fremtidige jobber, blir viktigere enn å kjempe for et større kollektivt gode på lang sikt. Dersom kulturbransjens fleksible tilknytningsformer skulle bli en større del av fremtidens arbeidsliv også i andre bransjer og sektorer, ville dette mulig kunne rokke ved hele fundamentet i den norske arbeidslivsmodellen. I ytterste konsekvens kan dette føre til en forvitring av den norske velferdsstaten slik den ser ut i dag.

6.1 Begrensninger og videre forskning

Valg av teoretiske perspektiver for å belyse et tema kan bidra til å synliggjøre, men samtidig også begrense vår forståelse av det som beskrives. Ved å sette dansekunstneres

arbeidsvirkelighet inn i en fløyelsprekarialsk samfunnsklasse, vil man samtidig legge føringer for hva man ser og kanskje overser i empirien. Andre teoretiske perspektiver, som for eksempel rolle-teori eller avmakts-perspektiver, kunne derfor belyst problemstillingen fra en annen vinkel, og sånn sett også bidratt til en annen forståelse av dansekunstnernes arbeidssituasjon som selvstendig næringsdrivende. Dette kan derimot være interessant for videre forskning innenfor temaet. For eksempel kan det være nyttig å se nærmere på hvorvidt det eksisterer en tilslørende praksis i forhold til maskerte arbeidstakere, og hvorfor det eventuelt er slik. Det kunne også være interessant å se nærmere på hvilken tilknytningsform som i realiteten er best for dansekunstnere og andre kulturarbeidere. Vil arbeidets art, hvor en sentral del består av å gestalte samfunnet vi lever i, ikke være forenelig med en fast tilknytningsform? Vil det være andre måter å strukturere kulturbransjen i Norge, som ville være gunstigere for både arbeidstaker og arbeidsgiver? 31. mars i vår vedtok Stortinget å utrede om selvstendig næringsdrivende og frilansere skal opparbeide seg sterkere rettigheter til inntektssikring, inkludert forbedring av sykelønnsordningen og sosiale ordninger for selvstendig næringsdrivende (Stortinget, 2022). Det kan derfor være interessant å se nærmere på om en eventuell ny regulering ville bidra til en mer stabil arbeidsvirkelighet for dansekunstnere og andre selvstendig næringsdrivende i fremtiden.

6. REFERANSER

- Alcock, J. & Sadava (2014). *An Introduction to Social Psychology. Global Perspectives*. London: Sage
- Argyle, M. (1999). "Causes and correlates of happiness". I D. Kahneman, E. Diener og N. Schwartz (Red.): *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 353-373). New York: Russell Sage Foundation.
- Ashton, D. (2015). Creative work careers: pathways and portfolios for the creative economy. *Journal of Education and Work*, 28(4), 388-406.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2014.997685>
- Bourdieu, Pierre (1998): *Acts of Resistance – Against the New Myths of Our Time*, Cambridge, Polity Press. s.81-105 (24 sider)
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*, 4th edition. Oxford University Press
- Bungum, B., Forseth, U. & Kvande, E. (2015) Internasjonalisering og den norske modellen. I Bungum, B., Forseth, U. & Kvande, E. (red.), (s. 105 – 119) *Den Norske Modellen: internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget
- Chiesa, R., Fazi, L., Guglielmi, D., & Mariani, M. G. (2018). Enhancing sustainability: Psychological capital, perceived employability, and job insecurity in different work contract conditions. *Sustainability*, 10(7), 2475.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* NordMod-rapport 1, Fafo-rapport 46/2014. Oslo: Fafo
- Eberhart, R., Barley, S. R. & Nelson, A. J., (2021) Freedom is Just Another Word for Nothing Left to Lose: Entrepreneurialism and the Changing Nature of Employment Relations. *Research in the Sociology of Organizations: Reversing the Arrow*. Hentet fra SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3904624>
- Eldring & Ørjasæter (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk

- Ellmeier, A. (2003) Cultural entrepreneurialism: on the changing relationship between the arts, culture and employment, *International Journal of Cultural Policy*, 9:1, 3-16, DOI: 10.1080/1028663032000069158a
- Elstad, B. (2010). Hvordan opplever selvsysselelsatte sin egen arbeidssituasjon? *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1-02), 122-134.
- Elstad, B. & Jansson, D. (2020). Usikkerhet i koronaens tid. En studie av kulturarbeidere med ulike tilknytningsformer til arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet* 04(37). s. 299-315. DOI: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-06>
- Elstad, J. I. & Pedersen, K.R. (1996). *Kunstnernes økonomiske vilkår. Rapport fra Inntekts- og yrkesundersøkelsen blant kunstnere 1993-94*. Oslo: Institutt for sosialforskning.
- Evju, S. (2010). *Arbeidsrett. Utvalgte artikler 2001-2010*. Oslo: Universitetsforlaget
- Falkum, E. (2020). *Makt og opposisjon i arbeidslivet. Maktforsyninger fra 1900 til 2020*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Finnestrand, H. O. (2015). Fra Partssamarbeid til Individuelt Ansvar. I Bungum, B., Forseth, U. & Kvande, E. (red.), (s. 89 - 101) *Den Norske Modellen: internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget (12 sider)
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2012). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-3
- Greben, S. E. (1992). Dealing with the stresses of aging in dancers. *Medical Problems of Performing Artists*, 7(4), 127-131
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Gripsrud, Jostein (2015), «*Mediekultur, mediesamfunn*» 5. utgave, Oslo: Universitetsforlaget
- Grünfeld, L., Salvanes, K. G., Hvide, H., Jensen, T. B. & Skogstrøm, J. F. (2016). Rapport Selvstendig næringsdrivende i Norge. - Hvem er de og hva betyr de for fremtidens

arbeidsmarked? *Menon-publikasjon nr 14/2016*. <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2016-14-SN-rapport-til-NHO.pdf>

Heian, M. T., & Hjellbrekke, J. (2017a). Kunstner og entreprenør? Norske kunstneres holdninger til egen økonomi, entreprenørskap og kommersiell suksess. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 1(6), 415-435.

Heian, M. T. og Hjellbrekke, J. (2017b) Trøstesløs asket eller suksessrik kunstner? Kunstneres holdninger til arbeid, penger og anerkjennelse. *Nordisk Kulturpolitisk tidsskrift*, 1-2/2017.

Heian, M. T., Løyland, K., & Mangset, P. (2008). *Kunstnerens aktivitet, arbeids- og inntektsforhold, 2006*. Telemarksforskning

Heian, M. T., Løyland, K. & Kleppe, B. (2015). *Kunstnerundersøkelsen 2013. Kunstnerens inntekter*. TF- rapport nr. 350, 2015. Bø i Telemark: Telemarksforskning

Ingelsrud, M. H., Hansen, P. B., & Underthun, A. (2020). *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid*. (AFI-rapport: 2020:08) <https://www.regjeringen.no/contentassets/7b8fb44f93a4402981ed7f279b345dbeko-nsekvenser-av-atypiske-tilknytningsformer-for-arbeidsforhold-og-partssamarbeid-arbeidsforskningsinstituttet.pdf>

Jesnes, K. og Nergaard, K. (2019). *Kunst og kultur – organisasjoner i endring?* Fafo-rapport 2019:22. Oslo: Fafo.

Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political psychology*, 25(6), 881-919.

Kelman, B. B. (2000). Occupational hazards in female ballet dancers: advocate for a forgotten population. *AAOHN Journal*, 48(9), 430-434.

Klausen, A. O. (2022, 16. januar). Creo: Ishavskatedral-dommen er veldig viktig for kulturbransjen. Kontekst. <https://www.kontekst.no/creo-ishavskatedral-dommen-er->

veldig-viktig-for-

kulturbransjen/?fbclid=IwAR1f2ZnnWOUTVt6xjpVqH5HT_ZNRKRuUSMPor0Jfg0ize2HN5KYDx6HrSmE

- Klemsdal, L. (2004). Et inkluderende arbeidsliv? Om individualisering, organisasjon og dannelsen av fellesskap i det nye arbeidslivet. I Nafstad, H. E. (red.) (s. 118-149) *Det Omsorgsfulle Mennesket*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Knudsen, A. G., & Mathisen, B. R. (2020). Sårbarhet og avmakt? Arbeidsvilkår for norske mediefrilansere i en endringsutsatt bransje. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(3), 150-167.
- Krasnow, D., Kerr, G., & Mainwaring, L. (1994). Psychology of dealing with the injured dancer. *Med Probl Perform Art*, 9(1), 7-9.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg). Oslo: Gyldendal
- Lazarus, R. S. (1982). Thoughts on the relations between emotion and cognition. *American psychologist*, 37(9), 1019.
- Mangset, P. (2009). Fortellinger om kulturelt entreprenørskap. I Mangset & Røyseng (Red.), *Kulturelt entreprenørskap* (s.217-227). Bergen: Fagbokforlaget.
- Mangset, P., Heian, M.T., Kleppe, B. & Løyland, K. (2016). Why are artists getting poorer? About the reproduction of low income artists. *International Journal of Cultural Policy*, 24 (4), 539–58. <https://doi.org/10.1080/10286632.2016.1218860>
- Menger, P. M. (2006). Artistic labor markets: Contingent work, excess supply and occupational risk management. *Handbook of the Economics of Art and Culture*, 1, 765-811.
- Merton, R. K. (1948). The self-fulfilling prophecy. *The antioch review*, 8(2), 193-210.
- Moene, K., & Barth, E. (2010). Små lønnsforskjeller og store velferdsstater. *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1-02), 77-85.
- Nadler, M. L. (2018). Independent employees: new category of workers for the gig economy. *North Carolina Journal of Law & Technology*, 19(3), 443-496 (63 sider)

- NAV (2022). *Sykepenger til selvstendig næringsdrivende og frilansere*. NAV.no.
<https://www.nav.no/no/person/arbeid/sykmeldt-arbeidsavklaringspenger-og-yrkesskade/sykepenger/sykepenger-til-selvstendig-naringsdrivende-og-frilansere#chapter-4>
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2018:38. Oslo: Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/tilknytningsformer-i-norsk-arbeidsliv-sluttrapport>
- Norske Dansekunstnere & Danseinformasjonen (2022). *Dansekunstneres økonomi og arbeidsvilkår under koronapandemien i 2020*. https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/norskedansekunstnere/vedlegg/Dansekunstneres-%C3%B8konomi-og-arbeidsvilka%CC%8Ar-under-koronapandemien-i-2020_Norske-Dansekunstnere-og-Danseinformasjonen.pdf
- NOU 2021: 9. (2021) *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet (386 sider)
- Oppegaard, S. M. N. (2020) Gig- og plattformøkonomien i den norske arbeidslivsmodellen – forutsetninger og konsekvenser. En casestudie av Uber Black i Oslo. *Søkelys på arbeidslivet* 3(37). DOI: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-7989-2020-03-03>
- Pedersen, B. E. (2022, 19. januar) Kulturbransjen demonstrerte foran Stortinget: – Vi krever åpne saler. Dagsavisen.no.
<https://www.dagsavisen.no/kultur/2022/01/19/kulturbransjen-demonstrerte-foran-stortinget-vi-krever-apne-saler/>
- Raeburn, S. D. (1987). Occupational stress and coping in a sample of professional rock musicians. *Medical Problems of Performing Artists*, 2(3), 77-82.
- Røed-Johansen, O. & Torgersen, H. O. (2020, 13. mars). Regjeringen setter inn “de strengeste tiltakene vi har hatt i fredstid”. *Aftenposten*.

<https://www.aftenposten.no/norge/i/mR4pRL/regjeringen-setter-inn-de-sterkeste-tiltakene-vi-har-hatt-i-fredstid>

- Røyseng, S. (2009). Små og store fortellinger om kulturelt entreprenørskap. I Mangset & Røyseng (Red.), *Kulturelt entreprenørskap* (s.217-227). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sennett, R. (2001). *Det Fleksible Mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget
- Skille, M., Torsheim, J., Augestad, T., Magnussen, V., Krokslett, K., Sele, S., Skrede, H. M., Høy, I., Gulbrandsøy, T., Volungholen, B. O., Støa, K., & Ryan, O.M. (2021, 22. oktober). Den Hjerteløse Kulturstreiken. *Aftenposten.no*. Hentet 04.11.21 fra: <https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/g6pqqq/den-hjerteloese-kulturstreiken>
- Solhjell, D. (2000). Poor artists in a welfare state: a study in the politics and economics of symbolic rewards. *International Journal of Cultural Policy*, 7 (2), 319–354. doi:10.1080/10286630009358149.
- Standing, Guy (2014). *Prekariatet. Den nye farlige klassen*. Oslo: Res publica
- Stortinget (2022, 31. mars). *Representantforslag om å gjøre inntektssikringsordningen for selvstendig næringsdrivende og frilansere permanent*. *Stortinget.no*. https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=87870&utm_campaign=Saksvarselet%20ditt&utm_content=Link&utm_medium=email&utm_source=Mailjet&fbclid=IwAR3rCqZs4-EbzzPwhBoWg-6RmIrpOc5hCaOq6scCjbP8yFGatavGMWh-naI#case-status
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (4.utg.). Oslo: Gyldendal
- Verplanken, B., & Roy, D. (2016). Empowering interventions to promote sustainable lifestyles: Testing the habit discontinuity hypothesis in a field experiment. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 127-134. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.008>
- With, M. L. (2017). *Slik har vi det - livskvalitet og levekår. Fritid*. Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/fritid>

Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177

Yiend, J. (2016) Emotion and cognition. *I An Introduction to Applied Cognitive Psychology* (2. utgave). Groome D. & Eysenck, M. W. (red.). Routledge: New York

Antall ord: 24132

VEDLEGG 1: Invitasjonsmail til informanter

Hei

Jeg skriver for tiden en masteroppgave ved Universitetet i Oslo som skal ferdigstilles våren 2022. Tema for oppgaven er "Alternative tilknytningsformer i kulturbransjen", med spesielt fokus på selvstendig næringsdrivende dansekunstnere.

Jeg har fått tillatelse av Norske Dansekunstnere til å benytte deres nettverk og ressurser i forbindelse med oppgaven og for å hente inn informanter (se vedlagt *Bekreftelse på aksept*). Til daglig, ved siden av mine masterstudier, jobber jeg som medlemsdialog i 50% stilling hos Norske Dansekunstnere. Gjennom arbeidet i organisasjonen og gjennom egen erfaring som selvstendig næringsdrivende dansekunstner over flere år, ønsker jeg nå å forske nærmere på dansekunstners arbeidssituasjon.

Jeg tar kontakt med deg fordi jeg opplever at du sitter med verdifull kunnskap knyttet til mitt forskningstema, og du har blitt valgt ut fordi du representerer en viktig stemme innenfor dansekunstfeltet.

Tidligere har det blitt utført enkelte kvantitative spørreundersøkelser knyttet til ulike kunstneres økonomiske arbeidsforhold, blant annet utførte Norske Dansekunstnere sammen med Danseinformasjonen en økonomiundersøkelse spesielt rettet mot dansekunstnere i forbindelse med pandemien. Det har derimot vært utført svært få kvalitative undersøkelser i form av intervjuer eller observasjoner som kan gi en større innsikt i hvordan dansekunstnere selv opplever sin arbeidshverdag. Mitt ønske er derfor å kunne bidra inn til denne forskningen, og gi dansekunstnere et rom innenfor den akademiske konteksten.

I den anledning lurer jeg derfor på om du hadde hatt mulighet til å møte meg i løpet av februar, enten fysisk eller digitalt, for et intervju?

Intervjuet vil ha en varighet på ca. 45 - 60 minutter. All emipiri som samles inn vil bli anonymisert, og forvart i en sikker lagringsdatabase for datamateriale ved Universitetet i Oslo. Det vil si at du ikke kan eller vil bli gjenkjent som informant til masteroppgaven. Informasjonen du kommer med vil kun benyttes i forskningssammenheng, og vil ikke ha konsekvenser for deg hverken personlig eller som dansekunstner. Personopplysninger som blir samlet inn vil bli slettet etter prosjektets slutt. Les mer om forskningsprosjektet og hvordan din sikkerhet vil bli ivaretatt i det vedlagte informasjonsskrivet.

Jeg håper virkelig du kan tenke deg å stille opp til intervju. Det vil bety svært mye for kvaliteten på masteroppgaven.

Dersom du har spørsmål eller kan tenke deg å stille til intervju, send meg en mail på grimsrudkristine@gmail.com eller ring/send sms på telefon 478 27 570.

Ser frem til å høre fra deg!

Med Vennlig Hilsen

Kristine Grimsrud

Masterstudent *Organisasjon, Ledelse og Arbeid* ved Universitetet i Oslo

Email: Grimsrudkristine@gmail.com

Telefon: 478 27 570



VEDLEGG 2: Informasjon- og samtykkeerklæringsskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

” Alternative tilknytningsformer i kulturbransjen ”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke selvstendig næringsdrivende dansekunstneres arbeidsvilkår og livssituasjon. I dette skrivet vil du kunne lese informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I dette masterstudiet ønsker jeg å se nærmere på hvordan norske dansekunstnere opplever sin egen arbeidssituasjon og tilknytningsform som selvstendig næringsdrivende. Formålet med studiet er å skaffe en dypere innsikt i norske dansekunstneres arbeidshverdag, spesielt i møte med utfordringer som koronapandemien og andre faktorer som kan vanskeliggjøre det å arbeide som dansekunstner på heltid.

Studiet vil foregå våren 2022, og vil til slutt resultere i en masteroppgave ved masterprogrammet Organisasjon, Ledelse og Arbeid ved Universitetet i Oslo (UiO).

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo er ansvarlig for prosjektet. Veileder for masterstudenten er Lars Klemsdal, førsteamanuensis ved UiO.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta i denne undersøkelsen fordi du har relevant bakgrunn og kunnskap i relasjon til undersøkelsens formål. Informanter til studien har blitt rekruttert med tillatelse fra og i samarbeid med fagforbundet Norske Dansekunstnere.

Norske Dansekunstnere forvalter en stor database av relevante intervjuobjekter for dette forskningsprosjektet. Fagforbundet ser en viktig nytteverdi av denne undersøkelsen, og har derfor ønsket å bistå med hjelp i prosessen. Du har blitt valgt ut, sammen med 10 - 15 andre informanter, som representant for en spesifikk del av feltet dansekunstnere, og besitter nyttig kunnskap og informasjon som kan være viktig for prosjektet.

Det er ønskelig å innhente et bredt spekter med informanter, både hva det gjelder geografisk tilknytning, alder, kjønn og arbeidssituasjon, for å kunne få et større perspektiv rundt norske dansekunstneres opplevelser og erfaringer som selvstendig næringsdrivende.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metoden som vil bli brukt som grunnlag for forskningsprosjektet vil i hovedsak bestå av intervjuer. Totalt vil det være et sted mellom 10-15 intervjuobjekter. Dersom du velger å delta, innebærer det deltakelse på et intervju, enten fysisk eller digitalt alt etter hva du og intervjuer kommer overens om. Intervjuet vil ha en varighet på ca. 45-60 minutter.

Intervjuet vil inneholde spørsmål som "hva er dine tanker og refleksjoner rundt det å være selvstendig næringsdrivende?", "hva tenker du er grunnen til at det er så mange selvstendig næringsdrivende dansekunstnere?", "kan du beskrive en situasjon hvor det å være selvstendig næringsdrivende har hatt en positiv/negativ effekt".

Under intervjuene vil det bli tatt lydopptak. Lydopptak er kun et verktøy som vil bli benyttet i forbindelse med datainnsamlingen, for å forenkle transkriberingsprosessen i etterkant av intervjuet. Disse vil bli slettet ved prosjektets slutt.

Alle intervjuene vil bli transkribert og anonymisert straks etter intervjuet. Datamaterialet vil bli oppbevart på UiOs lagringshotell - en sikker lagringsportal for sensitive opplysninger.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil kun bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. De som vil ha tilgang til datamaterialet vil kun være masterstudent Kristine Grimsrud, og veileder ved UiO Lars Klemsdal.

Datamaterialet vil bli lagret på UiO sin forskningsserver *Lagringshotellet*, og vil ikke være tilgjengelig for andre enn masterstudenten og veileder. Informantene vil få et kodenavn som vil bli brukt i transkriberingen av datamaterialet. Listen over navn og kodenavn vil holdes separat fra det empiriske datamaterialet.

Alt datamateriale vil bli anonymisert. Det vil si at deltakere ikke vil kunne bli gjenkjent i ved at andre leser masteroppgaven, eller ved en senere publikasjon i forbindelse med masteroppgaven ved et senere tilfelle.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er innen 1.august 2022.

Ved prosjektslutt vil alle personopplysninger og lydopptak slettes.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Oslo har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Masterstudent Kristine Grimsrud
 - Mail: kgrims@student.sv.uio.no
 - Telefon: 478 27 570
- Veileder Lars Klemsdal
 - lars.klemsdal@sosgeo.uio.no
 - Telefon: 48114232
- Vårt personvernombud Roger Markgraf-Bye
 - Mail: personvernombud@uio.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Lars Klemsdal (prosjektansvarlig) og Kristine Grimsrud (masterstudent)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Alternative tilknytningsformer i kulturbransjen*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

VEDLEGG 3: Bekreftelse fra Norske Dansekunstnere

NORSKE
DANSE-
KUNST-
NERE



Oslo 21.01.22

Bekreftelse på aksept

I arbeidet med ferdigstillingen av masteroppgave "Utfordringer, muligheter, konsekvenser av alternative tilknytningsformer i kulturbransjen" har vår ansatt Kristine Grimsrud bedt om en aksept for å ta i bruk det nettverk av menneskelig kompetanse, kunnskap og erfaring som hun gjennom sitt arbeide her hos oss nå er en del av. Dette i form av intervjuer med noen utvalgte kandidater, 10 -15 stk.

Hennes stilling i fagforbundet er å være i kontakt med medlemmene og å bistå de med arbeidsrelaterte utfordringer og muligheter. Hennes autentiske engasjement for å bedre den arbeidsvirkelighet dansekunstnere har, og valg av tema for masteroppgaven, som treffer kjerne utfordringene i vårt fagfelt slik vi ser det, er av stor interesse for forbundet og alle våre medlemmer. Derfor er det uten videre innvendinger vi gir Kristine aksept til å gå i gang med å finne egnede intervjukandidater gjennom Norske Dansekunstnere sitt nettverk.

Vi ønsker Kristine masse lykke til med ferdigstillingen og er overbevist om at denne oppgaven vil bære på funn og muligheter som tidligere ikke var der. Dette vil igjen skape ytterligere kunnskapsgrunnlag for å bedre arbeidsvirkelighet for de dansekunstnere vi representerer.

Mvh

Kristine Karåla Øren
forbundsleder

kontakt@norskedansekunstnere.no

+47 21 02 71 80

Welhavens gt. 1, 0166 Oslo

www.norskedansekunstnere.no

VEDLEGG 4: Intervjuguide

“Komme i gang”

Etablere en relasjon

5 min

- Takk for at du kunne stille opp på dette.
- **Kort beskrivelse av tema, problemstilling og formål:** Det jeg ønsker å undersøke nærmere er dansekunstneres erfaringer av å være selvstendig næringsdrivende, hvilke negative eller positive konsekvenser dette har for deg personlig. Jeg ønsker å undersøke hvordan dansekunstnere håndterer sin egen arbeidsvirkelighet og hvordan de tenker rundt det å endre eller forbedre din egen arbeidssituasjon.
- Jeg skal samle inn data gjennom intervjuer, observasjon og (dokumentanalyser)
- Antall intervjuer 10-15
- Jeg ønsker som sagt din mening, så det er ingen “gale svar”. Ta deg tid til å tenke deg om, og be meg utdype spørsmålet dersom du er usikker på hva jeg mener. Det er veldig fint om du kan utdype med historier eller eksempler fra ditt eget arbeidsliv.
- Det kan hende du opplever noen av spørsmålene som selvsagte, eller at jeg burde vite dette fra før. Noen av spørsmålene kan også virke litt like, men jeg er ute etter nyanser og har derfor satt spørsmålene i ulik kontekst.
- Signere samtykkeerklæringsskjema. Er video ok?
- Er noe uklart? Har du noen spørsmål?

Nå begynner vi med lydopptaker

Innledende spørsmål

Om personen/stilling

3 min

1. Hvorfor har du valgt å jobbe som dansekunstner?
2. Kan du fortelle litt om/beskrive din karriere som koreograf/dansekunstner?
 - Hvor lenge har du vært koreograf/dansekunstner?
 - Hvilken utdanning har du?
3. Har du arbeidet med/ eller arbeider med noe annet enn å være profesjonell koreograf/dansekunstner? Isåfall hva og hvorfor?
 - Var du fast ansatt, eller hvilket ansettelsesforhold hadde du?

Overgangsspørsmål

Rette samtalen mot temaet

5 min

4. Hvordan vil du beskrive en som jobber som selvstendig næringsdrivende?
 - evt. hva legger du i begrepet selvstendig næringsdrivende?
5. Kjenner du andre koreografer/dansekunstnere som arbeider som selvstendig næringsdrivende?

Reflekterende spørsmål

(40 min)

Tema:

Hvordan erfarer og håndterer norske dansekunstnere sin egen arbeidssituasjon som selvstendig næringsdrivende?

1. Hvordan opplever du din egen arbeidssituasjon som selvstendig næringsdrivende?
 - Kan du gi noen eksempler?
 - Kan du beskrive en hvordan en arbeidsuke ser ut for deg?
 - Hva slags type oppgaver er det du holder på med?
 - Hva bruker du tiden din på?
2. Hvorfor har du valgt å jobbe som selvstendig næringsdrivende?
 - Har du forsøkt å bli ansatt? Kan du beskrive denne hendelsen?
 - Kan du beskrive hva du gjorde i denne situasjonen?
3. Hvordan har du "lært" deg å jobbe som selvstendig næringsdrivende?
4. Hvordan vil du beskrive samarbeidet eller relasjonen du har til andre dansekunstnere?
5. Snakker du med dine kollegaer og venner om lønn og arbeidsvilkår? Hva snakker dere om?
 - Kan du gi et eksempel på en gang du snakket om lønn eller arbeidsvilkår med dine kollegaer?
 - Hvordan reagerer du hvis du får høre at andre får bedre betalt enn deg for samme jobb?
 - Har du noen gang tjent bedre enn andre? Kan du beskrive den følelsen?
 - Hva er dine tanker rundt kunstnere som tjener mer enn én million i året?
6. Hvordan vil du beskrive din inntekt?
 - hvordan opplever du tryggheten og forutsigbarheten av å jobbe som selvstendig næringsdrivende?
7. Kan du beskrive en situasjon hvor det å være en selvstendig næringsdrivende har vært en fordel
8. Kan du beskrive en situasjon hvor det å være en selvstendig næringsdrivende har vært en ulempe eller hatt negative konsekvenser?
9. Hvordan har du håndtert koronapandemien som dansekunstner?
10. Hvordan vil du beskrive din fritid?
11. Hva tenker du er grunnen til at det er så mange selvstendig næringsdrivende dansekunstnere?
12. Hvordan opplever du muligheten du har til å endre dine egne betingelser? Hva kan du gjøre noe med?
 - Hvordan tenker du at du kan få til en endring?

13. Hvis du kunne velge selv: Hvordan skulle du ønske at din arbeidsvirkelighet så ut?
14. Hvordan vil du beskrive dansekunstens verdi i det norske samfunnet?
 - hvorfor tenker du at det er slik?
15. Har du noen gang vurdert å slutte som dansekunstner?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
 - Kan du beskrive en situasjon hvor du vurderte dette?
 - Hva har fått deg til å fortsette?
 - Har du en plan B?
16. Hvor ser du for deg at du er om ti år?

Avrundning

3 min

- Er det noe du vil tilføye som ikke har kommet frem?
- Er det noen andre du tror kunne vært gode å snakke med om dette tema?
- Kan jeg ta kontakt med deg på mail dersom jeg enten skulle trenge en utdyping eller forklaring på noe?

VEDLEGG 5: NSD-Godkjenning

Vurdering

Referansenummer

893415

Prosjekttittel

Alternative tilknytningsformer i kulturbransjen

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Prosjektperiode

05.01.2022 - 01.08.2022

[Meldeskjema](#)

Dato

07.03.2022

Type

Standard

Kommentar

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

TILLATELSER

Det er innhentet tillatelse fra fagforeningen Norske Dansekunstnere til at prosjektet kan benytte deres kontaktnettverk for å rekruttere informanter. Vi forutsetter at fagforeningen Norske Dansekunstnere kan utlevere kontaktinformasjon til forskningsformål.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!